

[Automatisk tekstet av Autotekst med NB Whisper. Kan inneholde feil.]

[SPEAKER_03]

Du lytter nå til en podkast fra Universitetet i Stavanger.

Velkommen til en ny episode av Monitor, en podkast om kunnskap og samfunn.

I dag skal vi snakke om noe mange mener preger samtida, både på godt og vondt, og det er narsissisme.

Har vi blitt mer sjøloptatte, som individ og som samfunn?

Eller har vi bare fått et nytt språk for sjølfølelse og ambisjon?

Hva skjer når disse tendensene møter arbeidslivet?

Og kanskje spesielt i miljø med høy kompetanse, konkurranse og prestasjonspress?

Til å hjelpe oss å forstå dette, har vi med to gjester.

Espen Skårstad er psykolog og har siden blitt gründer i Grensesnittet teknologi og organisasjonspsykologi.

Utvelging og rekruttering har blitt et spesialfelt, og Espen har til og med drevet med casting til realityshow på TV.

Men i dag er han med oss mest fordi han er forfatter og høyaktuell med boka 'Den fabelaktige nazisisten'.

Gunnhild Bjørli er psykolog med doktorgrad i organisasjon og ledelse og med sterk interesse for organisasjonskultur og endringsprosesser i komplekse kunnskapsorganisasjoner.

Gunnhild er opptatt av hvordan verdier, identitet og profesjonskultur påvirker måten vi samarbeider på og måten vi leder på.

Hjertelig velkomne begge to!

Tusen takk!

For å forstå narsissisme må vi kanskje først forstå hva personlighet er, siden narsissisme og narsissistiske trekk er en side ved personligheten.

Så hvordan vil du forklare oss dette, Espen?

[SPEAKER_02]

Ja, personlighet er jo et voldsomt stort tema innenfor psykologien, så det finnes mange tilnærminger til det, litt uavhengig av hva man jobber med som psykolog, egentlig.

Min tilnærming er hovedsakelig basert på det som vi kaller personlighetstrekk.

Og da tenker vi på personlighet som noe som påvirker hvordan vi tenker, føler og handler.

Og vi ser på det som noe som stort sett er ganske stabilt.

Og der er formuleringen stort sett ganske sentral, for det er klart at kontekst og situasjoner og ...

Alt vi befinner oss i her og nå, påvirker jo hvordan vi agerer, men det er altså visse typer mønstre som går igjen gjennom et livsløp.

Og så har vi jo en litt annen tilnærming til narsissisme og sånn.

Jeg skal kanskje ikke gå helt inn i det med en gang, men det dreier seg jo mer om å se på det som en forstyrrelse.

Og da er det et patologisk blikk.

Da tenker man det ut fra diagnostisering og ...

Behandling og terapi osv.

Og det er vel et perspektiv som ikke jeg er så kjent med.

Jeg er mer opptatt av den trekktilnærmingen hvor man ser på det som noe som angår oss alle, og hvor man ser på det som en dimensjon.

Hvor vi kan ha lite av det, litt av det eller ganske mye av det.

[SPEAKER_00]

Og innen personlighetsforskningen kom det vel et gjennombrudd, kan man si, med big five-teorien, som har blitt stående som en sånn relativt stabil teori som ja, noen mener at det kanskje er big eight, eller at det er litt mer trekk enn bare de fem.

Men allikevel har det blitt stående som en ganske robust teori på personlighet, disse fem hovedtrekkene pluss-minus, da.

[SPEAKER_03]

Nettopp.

Og ...

Hva er det som gjør det, da?

På hva slags måte er det personligheten endres ...?

Hvordan griper narsissisme inn i beskrivelsen av personlighet?

Ja, altså ... Det er ikke et Big Five-trekk.

Nei.

[SPEAKER_02]

Nei, men det går nok an å se på det ut fra et sånt big five-perspektiv også.

Men hvis vi skal ta litt av den trektilnærmingen til narsissisme, så er det naturlig å tenke på narsissisme som en prototyp som kan ha veldig mange ulike former for uttrykk.

Jeg liker å beskrive det som noe multidimensjonalt.

Det betyr at det er noe mer enn bare overdreven selvopptatthet.

Det er dette med jakten på beundring, det kan være perfeksjonisme.

Noe som veldig ofte går igjen er grandiositet.

Altså tanken om at det er bedre enn andre.

[SPEAKER_03]

Det er òg kobla til en sårbarhet.

[SPEAKER_02]

Ja, kanskje.

Vi kommer kanskje litt tilbake til det etter hvert.

Men berettigelse, det å ta seg til rette ... Dette med å ignorere.

Formelle og uformelle spilleregler kan være en faktor.

Arroganse, aggresjon til og med.

Og så er det ett kjennetegn som veldig mange er kjent med.

Det er det vi kaller for eksternalisering.

Det med å ikke ta ansvar for feil som begås, men å legge ansvaret på andre.

Det er noe som folk kan kjenne igjen på arbeidsplassen, men også i relasjoner.

Så det er jo et ganske sånn utbredt fenomen blant personer med høy narsissisme.

Og tilknytta dette med eksternalisering så ligger dette i at narsissisme ofte ikke er et problem for individet som har høy narsissisme, men kanskje i større grad de som er rundt vedkommende.

Så familiemedlemmer eller kollegaer opplever ofte dette som et større problem enn personen selv.

[SPEAKER_00]

Men som du skriver om i boken, så er det jo òg en angstdimensjon der.

Og en selvbeskyttelse som iallfall for visse typer narsissistiske trekk, da.

Som det er nok en sårbarhet på et eller annet sted òg.

[SPEAKER_03]

Ja, at man innerst inne kanskje er belasta med et skjørt selvbilde.

[SPEAKER_02]

Ja, det er jo i hvert fall en ganske utbredt oppfatning at det er sånn.

Jeg tror kanskje jeg får melde inn litt issens på det.

For etter hvert har det blitt vanlig å dele narsissisme inn i to typer.

Hvor det ene er den Grandiose-typen, altså den vi kjenner igjen fra ...

Donald Trump f.eks.

eller andre litt sånn grandiose ledere hvor man ser mye dominans, ekstraversjon fra femfaktormodellen som Gunhild var innom.

Arroganse og mennesker som tar veldig mye plass.

Men så er det noe som tyder på at det gir mening å snakke om en annen type også.

De er ganske forskjellige.

De har også grandiositeten, dvs.

at de tenker at de er bedre enn andre.

Men de er introverte, mer tilbaketrukne.

Bitre, hevnjerrige, og den type psykologi som oftere er forbundet med psykisk uhelse.

Og der kommer den sårbarheten inn, da.

Og hvis vi knytter dette til selvfølelse, f.eks.

Den grandiose typen har ofte en god selvfølelse.

Det betyr at ... Jeg har tenkt, hvordan har Trump det egentlig?

Når han ser seg i speilet hjemme, når ingen andre er der, hva tenker han egentlig om seg selv?

Ut fra hypotesen om at han har en grandios nescentissisk personlighet, så føler han seg nok ganske bra.

Mens den sårbare er kanskje noe man kan forbinde mer med incel-preget personlighet.

Altså de som trekker seg tilbake, men som tenker at én dag, en vakker dag, så vil dere se hvor bra jeg er.

Og de har en helt annen selvfølelse.

De er mer skjøre og sårbare.

[SPEAKER_03]

Og denne typen, Gunhild, er vel ofte òg forbundet med høy grad av nevrotisme?

[SPEAKER_00]

Og der er det jo et annet trekk ved personlighet.

Altså hvor høyt eller lavt man skårer.

Og det er jo five-faktor.

Det er en big five-faktor.

Så det er jo klart at nesten uansett hva du ser på, hva du vil se på av menneskelige prestasjoner, eller hva mennesker gjør, eller hvor bra de har det, så er nevrotisismeskalaen en veldig viktig skala å se på.

[SPEAKER_02]

Det er veldig spennende du sier det, Gunhild.

For da kobler du egentlig femfaktormodellen til narsissismebegrepet.

Mulig vi gjør dette veldig komplekst nå, men hvis vi tenker på dette med forskjell mellom den grandiose og sårbare typen, så ligger jo de da helt forskjellig på skalaene ekstraversjon, f.eks.

En grandiose ligger høyt, mens en sårbar ligger lavt.

Og også på nevrotisismedivisjonen finner man forskjeller.

Så det er spennende.

[SPEAKER_03]

Men narsissisme kan betraktes på flere måter, og sterkt forenkla er det to måter i det minste å ha narsissistiske trekk på den ene sida, og så er det det psykologene bruker i sine diagnoseskjemaer for å feste disse mørkelappene, eller hva vi skal kalle det, på folk som har ulike vansker.

Er det fruktbart, eller snakker vi egentlig om et kontinuum her og der man befinner seg et eller annet sted på skalaen?

Hvor går i så fall skillet mellom det som er narsissistiske trekk og modenheten for en diagnose?

[SPEAKER_00]

Det er jo alltid et relevant spørsmål når det gjelder diagnoser.

Og bare for å ta trekket eksproversjon, som du snakket om, så snakker man som om enten er du utadvendt, eller så er du innadvendt.

Mens sannheten er jo at de fleste av oss ligger midt på skalaen et eller annet sted, og har litt av begge deler.

Og sånn vil det jo være med selvhevdelse òg, tenker jeg.

[SPEAKER_02]

Jeg er helt enig.

Nei, det er nærliggende å tenke på dette som et kontinuum, ja.

Og ikke se på det som to kategoriske forskjeller.

[SPEAKER_03]

Narsissisme med diagnosen, da.

Når er det vi går og tar den i bruk?

Hva slags terskler er det vi skal passere på denne linjen for at det skal bli hensiktsmessig?

[SPEAKER_00]

Iallfall empati.

[SPEAKER_03]

Ja.

[SPEAKER_00]

Og graden av empati er en viktig faktor, tenker jeg da.

[SPEAKER_02]

En personlighetsforstyrrelse ... Diagnostisering er ikke mitt spesialområde.

Men det er jo noe som veldig få mennesker rammes av, det er ganske alvorlig.

Sannsynligvis snakker vi om under 1 % av befolkningen.

Litt ulike tall på prevalens, avhengig av hvilke studier man ser på.

Men det er sjelden, og det forteller noe om alvorlighetsgraden.

Så da fungerer man dårlig.

Og det betyr at man da ...

Enten det ikke fungerer i det hele tatt, eller svært dårlig på arenaer som arbeidsliv, relasjoner osv.

[SPEAKER_03]

Nettopp.

Man skal ha vansker med å håndtere livet sitt.

Eller man skal representere utfordringer for andre i en ganske betydelig utstrekning.

[SPEAKER_00]

Det er som jeg sier til studentene mine, alle eksene dine er ikke psykopater.

[SPEAKER_02]

Det er jo nettopp det.

Nå vil jeg kanskje argumentere for at narsissisten har overtatt den rollen når det gjelder ekser, men du er inne på noe der, ja.

[SPEAKER_03]

Men Esten, du skriver i boka di at vi ofte misforstår narsissistene.

Hva vil du si er de største mytene?

[SPEAKER_02]

Ja.

Nei, men for det første så er det et mye mer nyansert tema enn det mange tenker.

Altså, folk forbinder jo dette med mennesker som er egoistiske eller veldig selvopptatte.

Men som jeg var inne på i stad, så er det ... Det er så mye mer enn det.

Vi skal være litt varsomme med å kaste dette begrepet rundt hytte og gevær.

Bare bruke det som merkelapper på enten sjefer eller ekser, som Gunhild var inne på.

Det er ett aspekt ved det.

Jeg tror det er et tema som fortjener litt mer bruk av innestemme enn disse veldig voldsomme merkelappene som Dagbladet og Heksekjærester opererer med.

Men det andre er at det som kanskje har fascinert meg litt, når jeg har gått inn i litteraturen, er at det gir mening sannsynligvis å skille mellom en adaptiv, en funksjonell form for narsissisme, og en dysfunksjonell eller en maladaptiv utgave.

Så det fins aspekter ved narsissisme som potensielt også kan ha positive konsekvenser, og det er jo litt interessant.

[SPEAKER_03]

Du indikerer at det kanskje har gått en inflasjon i begrepet.

Det ser vi på flere områder her.

Vi er ikke lei oss lenger, vi er depressive osv.

Det finner vi igjen både her og der.

[SPEAKER_02]

Er det det vi ... Dette kan òg ... Ja, det er nok et mer generelt fenomen vi kan observere i tiden, tror jeg.

Det som vi kaller for therapy speak.

Særlig blant unge mennesker, at man begynner å snakke, bruke sånne psykologfaglige termer om fenomener som egentlig kanskje er helt normale, da.

Altså istedenfor å snakke om at noen er lei seg, så er man ganske kjapp på å begynne å bruke uttrykket depressiv, f.eks.

Og litt sånn er det nok med narsissisme og den type sjargong også, at det liksom av en eller annen grunn, så er det litt i vinden.

[SPEAKER_03]

Men med din erfaring, Gunnhild, fra arbeidsliv og ledelse.

Hvordan skal vi skille mellom den fabelaktige narsissisten og den som har noe positivt å tilføre den destruktive?

Kan narsissisme være en ressurs?

[SPEAKER_00]

Ikke hvis du snakker om den én prosenten som har en psykiatrisk diagnose, så er det ikke det.

Men narsissistiske trekk derimot, det kan ... Innenfor ledelse er det litt som du skriver om, Espen, i boken din.

Seleksjonsprosedyrer, altså intervjusettingen er som en lissepasning til folk med litt narsissistiske trekk.

De kan få sitte en time og snakke om sine gode egenskaper.

Det er jo helt vidunderlig, syns de.

Og de gjør jo ofte et fantastisk godt inntrykk, de som har den type egenskaper.

Særlig i intervjuetninger.

Og de søker jo òg maktposisjoner.

Og en tidlig ledelsesforsker som heter McSellen, han snakker jo om maktorienteringen til ledelse.

Hvorfor tar du på deg et lederansvar?

Er det fordi du har en sosial maktorientering?

Eller en personlig maktorientering?

Ikke sant?

Tar du på deg ansvaret i organisasjonen fordi du vil gjøre noe godt for organisasjonen, eller for de organisasjonen skal møte?

Er du rektor på Universitetet i Stavanger fordi du er opptatt av å gjøre en god jobb for samfunnet?

Eller hvis du kan se det sånn fra ditt ståsted, da har du tappet deg en rektorstilling fordi du ...

Der er jo ledelsesforskningen veldig opptatt av at ja, på den ene siden så trenger vi kanskje folk som har litt de trekkene, de tør å stå opp for seg sjøl, de tør å ta en beslutning, de tør å stole på sine egne gode ferdigheter.

Men så kan det jo òg vippe over, og jeg tror det vipper over på empatisiden.

[SPEAKER_03]

Nettopp.

Og det er kanskje ikke så lett å avdekke allerede i intervjusituasjonen når du skal kartlegge kandidater.

Dette er jo ditt fagfelt og det du holder på med, Espen.

Så hvordan går man fram for å avdekke denne balansen mellom sunn og usunn narsissisme i en intervju- og rekrutteringssetting?

[SPEAKER_02]

Det her er utrolig interessant psykologi.

Jeg er helt enig i det Gunnhild sier her, at nå snakker vi da ikke om de som befinner seg innenfor personlighetsforstyrrelseskategorien, bare så det er sagt.

Men de som har disse trekkene.

Og da er det rett og slett veldig vanskelig å finne ut av det i intervjuet.

Dette er jo mennesker som er ekstremt gode på å skape gode førsteinntrykk.

Så det er veldig ofte karismatiske mennesker.

En amerikansk professor, Keith Campbell, har beskrevet dette førsteinntrykket og narsissismen som en sånn sjokoladecake.

Han snakker om the chocolate cake model of narcissism.

Hvor det første kakestykket er så godt, smaker så godt ... Og kanskje til og med det andre kakestykket, og så blir vi litt kvalme etter hvert.

Og får vi for mye, så blir det her ille.

Vi blir syke.

Og sånn er det med narsissistiske relasjoner eller ledelse også.

De klarer å komme seg inn i jobben.

De får jobben, og så leverer de ikke alltid så godt over tid.

Og det jeg er helt sikker på, er at intervjuet som metode er ganske lite egna for å avdekke det her, om man må rett og slett bruke psykologiske tester.

Gunhild har vært inne på dette med femfaktortester, men det finnes også andre verktøy som kanskje er bedre egna for å identifisere det vi kaller skyggesiden av personligheten.

Så da må vi kanskje litt dypere ned i personligheten enn det man klarer ved hjelp av en femfaktortest.

[SPEAKER_00]

Og problemet der er jo at de aller fleste som jobber med rekruttering, de har ikke den kompetansen eller de verktøyene.

[SPEAKER_02]

Nei, det er jeg helt enig i. Dessverre så er den kompetansen sjelden til stede.

Det er ikke noe lett psykologi heller, så vi skal ikke bare klandre de som sitter på HR eller rekrutteringssiden.

Men det er jo sånn at folk har jo levd med partnere med høy narsissisme et helt liv, og så går det opp for dem etter 15 år at oi, det er dette jeg bor sammen med.

Så dette er jo en kompleks psykologi også.

[SPEAKER_03]

Aggregere litt og heve oss et nivå, som du òg gjør i boka, Espen.

For det handler ikke bare om individet, men det handler òg om kultur og samfunn.

For i dag så er sjølframstilling nesten blitt en del av jobben, og narsissisme er i så måte ikke med nødvendigheten personlig svakhet.

Men for å spissformulere litt, så kan i enkelte sammenhenger stå fram nærmere som et systemkrav.

Du skriver om hvordan vår tids kultur belønner narsissistiske trekk.

Hvordan kan en observere sånt i dagens samfunn?

[SPEAKER_02]

Det er behovet for å synliggjøre seg selv og stikke hodet fram på ulike arenaer.

Som man oppfordres til allerede på skolen, er inntrykket av.

Det er nærmest en sånn obligatorisk narsissisme.

Det har vært folk som beskriver vår samtid som en narsissistisk epidemi, og som kanskje har pekt særlig på de yngre og assosiert det med sosiale medier og reality-TV osv.

Men spør du en del unge, så vil nok de si at det her nærmest er et krav.

Når man skal søke jobb eller når man skal gå på skolen.

Denne selfie-kulturen.

Det er ikke noe som nødvendigvis bare kommer innenfra, men som også ligger der nærmest som et samfunnskrav i vår tid.

[SPEAKER_03]

Og med ditt blikk så har det vært en utvikling her der narsissistiske trekk i høyere grad ...

Betyr det noe nå for karriereutvikling f.eks.

enn for 30 år siden?

[SPEAKER_02]

Ja, det tror jeg nok.

Nå er jo ikke jeg kjent så godt med den sektoren som dere jobber i, men mitt inntrykk er jo også at det ligger et noe større trykk på akademikere om at man skal være synlig.

Det er klart at publikasjonskravene er høye, men inntrykket av at dette med å være til stede i medier osv.

har også blitt et stadig større krav, da.

[SPEAKER_03]

Gunnhild, hvordan ser du denne utviklingen reflektert i arbeidslivet?

[SPEAKER_00]

Ja, absolutt.

Og vi har jo stadig diskusjoner vedrørende det.

Altså hvordan skal man bruke LinkedIn, for eksempel, som forsker?

Er det bare selvforherligelse, eller er det noe nyttig i det?

Og at folk er veldig opptatt av noen.

Og der er vi jo litt tilbake til det.

Noen mestrer jo det veldig godt.

De elsker jo å være i sosiale ... Det er sånn du kan lure på ...

Når legger de ut at 'nå gikk jeg faktisk på toalettet', på en måte?

Det er på det nivået, sant?

Mens andre syns jo det er mye mer ubehagelig.

Og det er stadige diskusjoner i academia omkring bruken av formidling og hva som er en god formidling.

Absolutt.

[SPEAKER_03]

Teknologien får ofte skylda i denne type spørsmål, at det er teknologien som har endra seg og fremveksten av sosiale medier har skapt denne kulturen.

Er det så enkelt som at sosiale medier har forårsaka en utvikling her, eller er det mer sammensatt?

[SPEAKER_00]

Hvis du går tilbake til Andy Wahaw, så sa han jo et eller annet om at alle ønsket seg 'Fifteen Minutes of Fame' eller noe sånt.

Han er ikke kjent for det.

Og jeg syns jo Lena Lindbergs fantastiske bok 'Echo', som jeg bare elsker til, vet jeg, du òg, Espen, den beskriver jo ...

Alle tech-lederne i California er samla på seminar med Daniel Kahnemann, og han lærer dem om skrøpeligheten til hjernen vår med system 1 og system 2, hvor system 1 er ganske sånn hedonistisk og lett å lure, på en måte.

Og de bare sitter der og skjønner ... Aha, det går et lys opp for dem med nudging og feedback loops.

Hvordan de kan designe teknologi som skaper avhengighet, på en måte.

Og der er det et viktig skille i vår tid.

Det har betydd ekstremt mye, tror jeg.

[SPEAKER_02]

Nei, det er heller det synet fullt og helt.

Og samtidig tenker jeg også at narsissisme er noe som alltid har ligget der.

Litt uavhengig av teknologi.

Det er klart at noen av disse ...

Det er en grunn til at vi hiver oss over disse ... At vi legger ut selvfris og suksesserer ikke bilder av oss selv og barna og hva det måtte være.

Så det ligger jo noe i ... Den ansporer jo til sider av oss selv som vi kanskje ikke er så glad i å innrømme, egentlig.

[SPEAKER_03]

Så da tenker dere òg at teknologien er en forklaringsfaktor her?

Og at dette er ikke noe som hadde skjedd uansett?

For det går jo an å ...

Du tenker òg at det som skjer på sosiale medier, er bare et symptom på noe som ville ha skjedd uansett, og nå fikk det et utløp?

[SPEAKER_02]

Ja, jeg tenker vel at det er litt sånn ... Det her er en litt sånn høne-og-egg-tematikk, egentlig.

Nå befinner vi oss på et universitet, så da får jeg si at det er et empirisk spørsmål, tror jeg.

Jeg tror det blir korrekt.

Men at det er noen som spiller i samspill, det er jeg ganske sikker på.

Går vi tilbake i tid, altså Andy Warhol ble nevnt, men vi kan gå tilbake til Oscar Wilde eller andre ting.

Så det er klart at narsissisme, det har alltid vært der.

[SPEAKER_00]

Men så er det jo òg en kulturell forskjell.

For eksempel leste jeg et eller annet sted om en forsker som snakket om endringene i Kina.

Hvor kinesere ... På en måte, idealet der var å være litt sånn stille, introvert, forsiktig, høflig.

Men etter 2000 og sosiale medier, så har ikke det vært en personlighetstrekk som på en måte har lønna seg like mye.

Og at de har sett en endring i ...

Ungdommene som vokser opp med sosiale medier mot andre personlighetstrekk, som lønner seg mer.

[SPEAKER_03]

Observerer du noen lignende kulturutvikling i vår del av verden, altså i akademisk?

Er det andre typer som lykkes i akademisk nå?

Er det andre egenskaper som framelskes i lys av denne utviklingen?

Er det andre folk som selekterer seg til akademisk på grunn av disse mekanismene?

[SPEAKER_00]

Man kan jo se det sånn at hvis du skal lykkes i akademisk, så må du kanskje ha litt spisse albuer, sant?

Du må kanskje ha litt troen på deg sjøl og at det du mener, skal bli hørt på et vis, ikke sant?

Og med de teknologiske mulighetene til å fremelske de sidene òg, så kan det bli en ...

Dobbel påvirkning, da.

[SPEAKER_03]

Her har vi òg en kultur i vår type organisasjon der den enkelte har stor frihet og langt på vei er overlatt til seg sjøl og får, innenfor visse rammer, utvikle sitt eget prosjekt.

Omgivelser som er spesielt gunstige for denne type egenskaper?

[SPEAKER_00]

Det tror jeg.

De vil bli tiltrukket av noe sånt ... Altså, en idealjobb for en narsissist vil jo være å være popstjerne eller filmstjerne eller et eller annet sånt, sant?

Men litt ned på lista så kan jo det å ha en høytstående makt ...

Altså en stilling med makt, eller en stilling hvor du blir beundra, som for eksempel en professorstilling ... Jeg støtter det, altså.

[SPEAKER_02]

Og jeg tenker at noe av kjernen i narsissisme handler om posisjonering.

Og da snakker vi om status.

Og jeg vil tro at akademia, som alle andre steder, dette med status og posisjonering er sentrale temaer.

[SPEAKER_03]

Hvordan skal man da tenke og jobbe for å hindre at dette medfører en giftig arbeidskultur?

For det kan jo òg bli utfallet.

[SPEAKER_00]

Det gjør det, absolutt.

Og jeg har vært borti saker innenfor akademia hvor du har den type folk som, jeg skal ikke si vi skal fjerndiagnostisere med psykologer, men som iallfall skårer ganske høyt på narsissisme.

Og se hvor mange ...

Hvor mye det påvirker arbeidsmiljøet.

Én person kan nesten ødelegge et helt arbeidsmiljø hvis du har den type trekk.

[SPEAKER_03]

Og vi snakker fortsatt om narsissistiske trekk, Espen?

Eller har vi kommet over et nikkefall nå?

[SPEAKER_02]

Ja, si det.

Det blir jo litt vanskelig å svare på.

Jeg tror at litt av utfordringen her i en sånn kultur blir på den ene siden å slippe løs de som har litt sånn primadonna-nykker, om jeg kan bruke det uttrykket.

Noen trenger frihet om å få lov til å holde på med sine ting, og kanskje til og med få lov til å skinne litt uten at det blir for mye misunnelse.

Samtidig som man må iredettesette, korrigere der hvor det er fravær av empati, der hvor integriteten er borte, og der hvor det går på bekostning av samarbeid og kultur.

Så det er noe med å skille disse konstruktive sidene, altså ambisjonsaspektet og viljen til å skape noe, som veldig mange med høy mestisisme har.

Den må man kanskje klare å slippe litt løs, samtidig som man må sanksjonere ganske klart når det går over stag.

[SPEAKER_00]

Og det som du snakket om, det med berettigelse, og det med å eksternalisere.

Og det med egentlig ofte ... Du har en idé, og det er bare din idé.

Du er ikke åpen for innspill.

Det er klart de trekkene kan være veldig vanskelige i et arbeidsmiljø som krever samarbeid.

Sant?

[SPEAKER_02]

Ja.

Og det er jo, skal vi legge til, at det her er jo ikke noe som nødvendigvis lar seg coaches eller løse opp sånn i en fei heller.

Det er jo ganske sånn dyp personlighet og ...

Jeg skal vokte meg vel for å snakke om terapeutisk behandling for narsissismen, men det er i hvert fall flere som sier at ... Det er i hvert fall ikke noe konsensus om at terapi har noe for seg.

Dette er en gruppe som kommer til jobbintervju og elsker å prate om seg selv.

Det gjør de sannsynligvis også i en terapeutisk setting, men det er ikke gitt at det forandrer personligheten av den grunn.

[SPEAKER_00]

Der har jeg tenkt på noe ... Da jeg var student, var jeg veldig opptatt av nevropsykologi.

Det var liksom mitt felt.

Og da så jeg noen studier som gikk på at folk hadde gjort veldig alvorlige ting som satt inne som psykopatiske trekk.

At de hadde mindre connections med prefrontal cortex.

Og så tenker jeg sånn ... Tenk om det er sånn med narsissister òg, at man er født sånn.

Ja, men man snakker jo litt om hva er miljøet ... Født sånn eller blitt sånn, men hvis det er genetisk, da ... Og du i tillegg har vokst opp i en familie som på en måte har fremmet de trekkene i utgangspunktet, og du ikke kan noe for det ...

Hvis du har f.eks.

diabetes, så er det jo sånn at ingen sier at det er din skyld, men si at dette er en sykdom, da.

Du kan ikke for det, men du skader andre.

Det er en interessant debatt, liksom.

Hvordan skal man som samfunn forholde seg til det?

[SPEAKER_02]

Ja, det er kjempespennende.

Og det er grunn til å tro at svært mye av dette er genetisk.

Og kanskje mer enn det særlig vi psykologer har en tendens til å tro.

Vi har hatt en liten blindsoner på grunnleggende biologi, vil jeg si.

Og ofte forklart ting ut fra forholdet hjemme.

Og det er ganske mye forskning i dag som tyder på at vi har bomma bitte lite grann.

Nå er jo ikke dette enten-eller, selvfølgelig.

Jeg liker den talen din veldig godt.

Og det som jo er litt ... Dette er jo en gruppe som vi elsker å demonisere.

De som lytter til oss nå, tenker at dette er ordentlig kjipe folk.

Mens jeg også tenker ... Det perspektivet som du bringer inn nå, Gunhild, og også vise ... Prøve å mobilisere empati for denne gruppa, tror jeg ikke er så dumt.

[SPEAKER_03]

Og det kan være veldig krevende.

Det er to forhold jeg ser der.

Og dette er en gruppe som er vanskelig å behandle.

For de skjønner ikke at de har et problem sjøl, for det første.

Og det andre er at hvis du først får de i kontakt med en behandler,

Så hender det gjerne at behandleren ikke utvikler tilstrekkelig sympati med den som skal behandles pga.

disse egenskapene, som ikke alltid er like fordelaktige.

Og det gjør, som Gunhild sier, at de uforskyldt kan få dårligere oppfølging enn de innerst inne fortjener.

[SPEAKER_02]

Absolutt.

Jeg tenker det er helt riktig.

Der er studiet på at det vekker antipati hos en del terapeuter.

Det er det tvil om.

[SPEAKER_03]

Men et litt annerledes tema.

Er det en kjønnsdimensjon i dette?

Er narsissistiske trekk mer framtrådt hos det enn hos det andre?

[SPEAKER_00]

Iallfall tror jeg vi tåler narsissistiske trekk.

Nå snakker vi ikke om den 1 %-diagnosen, men mer de som er selvhevdende.

Vi tåler mer selvhevdelse av menn enn av kvinner, tror jeg.

Du har aksept for det?

Akkurat.

Det tror jeg.

Se for deg et tankeeksperiment.

En kvinnelig Trump.

Hadde vi akseptert det?

Nei, jeg har ikke det.

[SPEAKER_02]

Nei, det tror jeg ikke.

Nå vet jeg ikke om vi aksepterer en mannlig Trump heller, men det er en annen sak.

Men tilbake til spørsmålet, så er det ganske sikkert at to tredeler av de som har høy narsissisme, er menn.

Så det er en ålekt menn her, det er ikke noen tvil om det.

[SPEAKER_03]

Det er uavhengig av undertype?

Grandiosa ...?

[SPEAKER_02]

Ja, det er det faktisk, altså.

Det er det.

Det fins jo en litt sånn interessant kategori som man har begynt å snakke om i nyere tid, som man kaller for communal narcissists.

Jeg forsøkte å oversette det til fellesskapsnauzizister.

Det er en undergruppe av den grandiose-typen.

Det er personer som søker beundring på mer altruistiske arenaer.

Man kan beskrive det som en type godhetsposører, og i tester bekrefter de utsagn av typen ...

Jeg er en bedre lytter enn andre.

Hvis jeg hadde mer makt, så ville verden vært et bedre sted.

Hvis andre har problemer, så kan jeg komme og løse dem.

Det er den type psykologi.

Og her er det viktig å påpeke at det er ikke nødvendigvis mennesker som utretter mer prososiale handlinger, men som søker sosial bekreftelse i kraft av ... Godhetsposører, rett og slett.

Der trodde jeg at det skulle være flere kvinner, kanskje, men det er det heller ikke.

Så det vet vi ikke nok om.

[SPEAKER_03]

Hvis du driver med lederutvelgelse, er dette egenskaper man skal være på vakt mot, eller skal man være på utkikk etter slike egenskaper?

[SPEAKER_02]

Nei, i forhold til ledelse så er det tydelig at, også som Gunhild var inne på, at litt narsissisme er bra.

Det er metaanalyser som bekrefter at moderate mengder narsissisme faktisk er hensiktsmessig.

Men man må bare ikke ha for mye.

For mye blir helt feil.

Da fungerer man dårlig i team, man tar for mye plass i møter, man lytter ikke til ekspertråd, man blir arrogant osv.

Men en moderat mengde som handler om, og da er vi tilbake på ambisjonene, at man tenker at vi kan utrette noe som virksomhet.

Vi kan klare ting som andre ikke har klart osv.

Det trenger ikke være så dumt.

[SPEAKER_03]

Men det forutsetter at det ikke går på bekostning av empati, f.eks. ?

[SPEAKER_00]

Ja, absolutt.

Og så òg, som du var inne på, at man kan lytte til andre.

At de ikke alltid innser egne ideer, som er de beste.

Og så er det òg en ting ... De manipulerer ekstremt mye, og lyver gjerne.

Og setter folk opp mot hverandre.

Og tar jo ikke ansvar hvis noe har blitt feil.

Så tar de ikke ansvar for de feilene.

De skylder kanskje på andre i arbeidsmiljøet.

Som du sa, den sjokoladekake-metaforen syns jeg egentlig er ganske nydelig.

Og det tar som regel ikke så lang tid før du har folk som tipper over på for mye narsissistiske trekk i ledelse, før de rundt de begynner å reagere.

Og begynner å ringe til oss i HR og si 'hvem er det dere er ansatt', liksom.

[SPEAKER_03]

Denne sjølpromoteringen som preger karrieren for kanskje spesielt mange unge nå, er det blitt en slags kjernekompetanse?

Noe som man nesten må være god i for å lykkes i dag?

[SPEAKER_00]

Nei, det tror jeg ikke.

Faktisk.

[SPEAKER_03]

Så det går an å være tilbakeholden på egne vegne og likevel ha en karriere, i hvert fall som forsker?

Og i vitenskapelige organisasjoner?

[SPEAKER_00]

Det tror jeg absolutt at det går an.

Og vi snakket jo litt om det tidligere, liksom i intervjusettingen da.

Hvis du er veldig introvert, så syns du, som du sa, da syns du det er ubehagelig å selge deg sjøl, sant?

Så det kan jo være en ulempe, da.

[SPEAKER_02]

Men det er jo masse studier rundt bare dette med introversjon og ledelse, det trenger ikke være noe problem i det hele tatt, tvert imot.

Og det kommer an på hva slags virksomhet man skal lede.

F.eks.

kunnskapsorganisasjoner, så kan det være en fordel å kunne slippe andre ting, fremfor å ta opp plassen sjøl.

Så det ... Jeg tenker helt klart det er plass for andre enn personer med høy narsissisme i arbeidslivet, ja.

[SPEAKER_00]

Men dessverre så viser det seg jo at utadvendte ... Og det er faktisk noe som heter bablehypotesen innenfor ledelse.

Altså at de som snakker mest, uavhengig av kvaliteten på det de sier, er også de som tar mer lederansvar.

Og det er jo litt trist, da.

[SPEAKER_03]

Nettopp.

Så narsissister vil ha en tendens til å søke lederposisjoner.

[SPEAKER_00]

Absolutt.

Så selv om det er 1 % som har trekket, så vil de som er høye på det, være mer typisk at de søker maktposisjoner, da.

[SPEAKER_03]

Nettopp.

Men hvis man var i personen som har narsissistiske trekk, sitt ståsted ...

Og hva i begynnelsen av karrieren ... Hvilke arbeidsplasser ville man søke seg til?

[SPEAKER_02]

Altså, disse finner vi på alle arbeidsplasser.

Så de sprer seg helt utover?

Det hadde vært veldig fint å sagt at de bare ble popstjerner og reality-TV-deltakere.

Men de er på kirurgisk avdeling, og de er i akademia, og de er ... Nei, de er overalt, ja.

Den personligheten man finner overalt.

[SPEAKER_03]

Så det er ingen organisasjoner som har en tendens til å trekke til seg slike mennesker?

[SPEAKER_00]

Altså, selvfølgelig organisasjoner hvor det er muligheter til å få posisjoner, men makt og innflytelse og beundring vil jo være attraktive organisasjoner for disse menneskene å søke mot, da.

Det er jo ikke tvil om det.

[SPEAKER_02]

Nei, jeg er enig i det, og det er jo studier som tyder på at noen av de yrkene vi kanskje kan se for oss at har mye narsissisme forbundet med seg, det stemmer, det altså, hvis vi ser på politikere.

Ledere, konsulenter, skuespillere, reality-TV-deltakere osv., så er det mer narsissisme der enn andre steder.

Det er det.

[SPEAKER_03]

Men hva gjør en nå?

Hvis dette er et viktig trekk i samfunnsutviklingen, av selvpromotering og fremming av sin egen person osv., det blir stadig viktigere.

Hvis det går på bekostning av kollektive verdier, hvordan skal en gripe dette an uten å kvele ambisjonene dine?

[SPEAKER_00]

Det er jo et stort og vanskelig spørsmål.

Og det handler jo om hva som lønner seg.

Litt tilbake til det kinesiske eksempelet.

At før lønte det seg å være mer kollektivt orientert, være mer stille, forsiktig, introvert.

Men så plutselig lønner ikke det seg lenger.

Og da er jo det ... Hva er det vi belønner i samfunnet vårt?

[SPEAKER_02]

Jeg er helt enig, det er et stort spørsmål.

Det jeg jobber mest med, er først og fremst rekruttering.

Og der tenker jeg vi har et ansvar for å stoppe de som ikke bør inn i maktrøller, og kanskje særlig knytta til personalansvar.

Så da tenker jeg at det temaet vi er innom nå, det er noe som folk som jobber med rekruttering, bør ha kunnskap om.

[SPEAKER_03]

Og der er kunnskapen og teknologien kanskje òg i en utvikling som peker i rett retning, eller blir man flinkere på dette?

[SPEAKER_02]

Det er et godt spørsmål, det vet jeg faktisk ikke.

La oss håpe det.

Men det er ikke noe å si på innsatsen, i hvert fall?

La oss håpe det.

[SPEAKER_03]

Vi har snakka om narsissisme som trekk, som kultur og som system.

Kanskje handler det ikke bare om å dømme, men å forstå hvorfor vi òg trenger speiling og anerkjennelse, sånn at det faktisk kan handle om viktige ressurser.

Kanskje er utfordringa at en ikke ser for mye på oss sjøl, men at en gjør det uten å se hverandre.

Tusen takk til Gunhild Bjåli og Espen Skorstad for innsiktsfulle refleksjoner.

Tusen takk til deg som lytta, og på gjenhør i neste episode.

Du har nå lytta til en podkast fra Universitetet i Stavanger.