

was het de eerste keer. Vandaár die brede glimlach.

Deze twee Japanse katten lijken er zelf kop noch staart aan te krijgen.

De eikels van het eiland

De hielenlikker

Hielenlikkers hebben één doel: hogerop klimmen. Iedereen op hetzelfde niveau of net een trapje lager wordt behandeld als concurrent. Staan ze tegenover hun meerdere, dan behouden ze hun fatsoen. Tegenover directe collega's gedragen ze zich vervelend. Ze durven je te kleineren in het bijzijn van mensen op wie je indruk probeert te maken. Met subtiele opmerkingen trekken ze je expertise in twijfel. Bijvoorbeeld: "Denk je echt dat je weet hoe je die klant moet overtuigen? Je hebt er toch pas twee maanden ervaring mee?"

? Hoe ermee omgaan?

"Zoek bondgenoten, die net als jij het gedrag niet pikken. Probeer te achterhalen hoe wijdverspreid het probleem is. Verzamel gedetailleerde feiten vooraleer je naar de baas stapt", stelt West in haar boek 'Jerks at work' (Eikels op het werk). "Als het je irriteert, is het aangewezen tegengas te bieden. Hielenlikkers zijn competitief. Het is belangrijk dat je je grenzen aangeeft", zegt ook Lode Godderis, professor arbeidsgeneeskunde (KULeuven - IDEWE).

De collega die vervelend doet tegen jou maar poeslief tegen de baas, de manager die je bestookt met taakjes: de werkvloer loopt vol karikaturen. Psychologieprofessor Tessa West (New York University) deed er onderzoek naar en kwam tot de conclusie dat je in elk bedrijf zeven types tegen het lijf kan lopen. Hoe herken je ze en hoe ga je ermee om?

CHRISTINE DE HERDT

De meelifter

Meelifters doen vaak gewichtig over hun werk. Gedijen doen ze in een goed geolied team, met plichtbewuste collega's die een gezamenlijke prestatie hoog in het vaandel dragen. Meestal zijn ze sympathiek, wat het moeilijk maakt hen tot de orde te roepen. Ze doen taken die belangrijk lijken, maar weinig inspanning vergen: bijvoorbeeld presentaties geven met het werk van anderen. De ceremoniemeester op het jaarlijkse bedrijfscongres? Grote kans dat het een meelifter is.

? Hoe ermee omgaan?

"In een team met meelifters heb je beoordelingspotentieel nodig", stelt West. "Dat is het vermogen om uit te vissen wat elke persoon heeft bijgedragen aan het eindresultaat van de groep." Volgens Godderis kunnen meelifters nog bekeerd worden. "Ze zijn afwachtend: probeer hen mee te trekken in de groep en nodig hen uit om mee te werken."

In elk bedrijf werken zeven types collega's



De ideeënpikker

Ideeënpickers zijn wolven in schapevacht. Ze doen zich voor als vrienden, maar zullen je vertrouwen schenden zodra jouw idee goed genoeg blijkt om ermee aan de haal te gaan. Die ideeënpikkerij gebeurt bij voorkeur tijdens gelegenheden waar toch niemand bijhoudt wie wat deed of zei: denk aan teamoverleg, bedrijfslunches en informele feedback-sessies.

? Hoe ermee omgaan?

"Soms ligt het ook gewoon aan jezelf", schrijft Tessa West. "Als je je idee niet goed genoeg formuleert, lijkt het dat niemand je gehoord heeft.

Wanneer iemand anders het beter verwoordt, en daardoor meer succes oogst, voelt het aan alsof je idee is gepikt." Godderis: "Als het je irriteert, kan je het best aangeven dat je ook erkend wil worden. Spreek erover en maak afspraken."

■ Typetjes op de werkvloer. De makers van de tv-reeks 'Het eiland' weten er alles van.

De gaslichter

Gaslighters manipuleren en verdraaien de waarheid bewust, zodat ze op grote schaal de boel kunnen belazeren. Ze isoleren hun slachtoffer door een werkelijkheid te creëren die hen goed uitkomt. Dat doen ze bijvoorbeeld door hun collega het gevoel te geven dat zijn positie wankel is. "Als ik er geen stokje had voorgestoken, was je allang ontslagen" is een uitspraak die makkelijk van een gaslichter kan komen. Ze zijn dol op onschuldige, valse roddels, als opwarmertje voor grotere schandalen. Hun doel? Hogerop geraken.

? Hoe ermee omgaan?

"Jezelf losmaken uit de greep van een gaslichter gaat beter met de hulp van anderen. Bouw langzaam maar zeker je sociaal netwerk op en begin met collega's die qua rang en status het dichtst bij je staan", schrijft West. "Inzetten op connecties is essentieel", beaamt Lode Godderis. "Het is bovendien goed trouw te blijven aan je eigen principes en niet toe te geven aan roddels."

De bulldozer

Bulldozers zijn doorwinterde medewerkers met ervaring, connecties en voorkennis die ze kunnen inzetten om het besluitvormingsproces over te nemen. Hun doel? Meer macht krijgen. Door zich van in het begin stadium te laten gelden. Of door hun unieke talent zo in te zetten dat de groep van hem of haar afhankelijk wordt. Net als de hielnikker grijpen ze meteen de macht – kijk er niet van op dat ze het al na vijf minuten in een vergadering overnemen. Ze hebben het vooral gemunt op teams die niet zonder hun expertise kunnen. Een bulldozer is de enige persoon die met de nieuwe software overweg kan.

? Hoe ermee omgaan?

"Wanneer je het slachtoffer bent van een bulldozer is het goed te leren hoe je op het juiste moment je stem verheft", aldus Tessa West. Dat zegt ook Godderis: "Bulldozers dulden weinig tegengas. Het is belangrijk voor jezelf op te komen." West: "Laat ook taken rouleren en vraag je baas opleidingen te starten waardoor je minder van die ene persoon gaat afhangen."

De micromanager

Micromanagers zijn ongeduldige opdrachtgevers die geen respect hebben voor je persoonlijke ruimte en tijd. Ze bestoken je met details en geestdodende werkjes. Sommigen doen het omdat ze vroeger jouw baan hadden en moeite hebben zich op te werken binnen het bedrijf. Anderen omdat ze ten onrechte denken dat meer controle tot betere prestaties leidt. Hun gedrag is vaak het gevolg van hun angst om fouten te maken.

Contradictorisch genoeg verdwijnen micromanagers ook plots uit beeld, want ze kunnen natuurlijk niet iedereen tegelijk managen: iederéén komt aan de beurt.

? Hoe ermee omgaan?

"Micromanagers hebben duidelijke grenzen nodig", aldus West. "Maar begin in een gesprek niet meteen kritiek te spuien. Maak liever een afspraak over gezamenlijke doelen. Praten is ook belangrijk." Godderis: "Het is belangrijk aan te geven waar jouw manager op kan rekenen en waar hij of zij niet meer hoeft tussen te komen. Regelmatig een stand van zaken doorgeven kan helpen."

De nalatige baas

De meeste nalatige bazen werken in drie fasen: lange perioden van verwaarlozing, gevolgd door de groeiende angst om de grip op het werk te verliezen en ten slotte volledige focus op jou en jouw werk om die angst te verlichten. Heb je een nalatige baas, dan leef je voortdurend in onzekerheid. Heb je een grote presentatie? Hou er rekening mee dat je baas twee uur van tevoren komt opdagen met honderd suggesties om het anders te doen. Zelden word je gecontroleerd als je er behoefte aan hebt. Achter je rug zijn ze lovend over je, om de indruk te wekken dat ze uitstekende begeleiders zijn.

? Hoe ermee omgaan?

"Om met een nalatige baas om te gaan moet je leren porren", zo weet West. "Doe bescheiden verzoekjes binnen een redelijk tijdsbestek. Vraag hulp aan andere deskundigen als je baas weer eens niet beschikbaar is."



'Jerks at work' van Tessa West, 20 euro, uitgegeven bij Boekwerk