



# The one minute manager

Ken Blanchard

1981 – 2007

Samenvatting door: Harry de Weerd ©

# In één minuut de essenties doorspreken

- **Één minuut doelstellingen**
  - Dat vraagt bij de bespreking meer dan 1 minuut uiteraard
  - Het resultaat is een half A4 die in 1 minuut gelezen en begrepen kan worden
- **Één minuut complimenten**
  - Die kun je kort en krachtig geven
  - Doe dit zo vaak mogelijk, immers mensen worden hiermee gestimuleerd goede dingen te blijven doen
- **Één minuut reprimandes**
  - Doe dit direct in het werk en niet na dagen/weken
  - Doe dit goed voorbereid en indringend
  - Maak duidelijk dat het om de daad of het gedrag gaat en niet om de persoon

# Eén minuut doelstellingen

(de manager vraagt zijn mensen volgende te doen)

- Word het met je manager / coach eens wat de doelstelling is
- Kijk hoe goed gedrag passend bij de doelstelling er uit ziet
- Beschrijf de doelstelling in niet meer dan 250 woorden (half A4)
  - De resultaten die behaald worden (SMART)
  - De hoofdactiviteiten die daarvoor nodig zijn
- Neem iedere dag één minuut om de doelstellingsbrief na te lezen
- Kijk of je gedrag dat nodig is om de doelstelling te behalen ook waargemaakt wordt

## Eén minuut complimenten

- Vertel je mensen vooraf dat je ze direct in het werk feedback op hun gedrag zult geven
- Geef mensen direct bij positief gedrag of resultaat een compliment en doe dit met grote regelmaat (kort en to the point wat er goed is in hun gedrag)
- Vertel dat hun bijdrage op deze manier aan de organisatie gewaardeerd wordt
- Geef een hand of schouderklop en vertel dat ze zo door moeten gaan in het belang van henzelf en de organisatie

## Eén minuut reprimandes

- Vertel je mensen vooraf dat je ze direct in het werk feedback op hun gedrag zult geven
- Vertel in detail wat er fout is gegaan in gedrag en resultaat
- Vertel hoe dit gedrag over komt op jezelf en op anderen
- Laat korte stilte vallen, de boodschap moet binnenkomen
- Geef een hand of korte aanraking om te laten merken dat de persoon nog altijd gewaardeerd wordt (het is de daad waarover de kritiek uitgesproken wordt, niet de mens)
- Als dit uitgesproken is, kom je er als manager / coach niet meer op terug, het is besproken en zand er over