

Een inleidende boodschap van de auteurs

De wereld is veranderd sinds het verschijnen van *De One Minute Manager*. Organisaties moeten met minder middelen steeds sneller reageren, als ze het huidige tempo van globalisatie en technologische verandering willen bijbenen.

Om u te helpen leiding te geven en te slagen in de snel veranderende wereld, bieden wij u graag de nieuwe one minute manager.

Aangezien de onderliggende elementen van deze klassieker hetzelfde zijn gebleven – en inmiddels miljoenen mensen hebben geholpen – is ook een groot deel van het verhaal hetzelfde gebleven.

Maar de wereld is veranderd, en de one minute manager is dat ook. Hij heeft een nieuwe, meer op samenwerking gerichte aanpak om mensen te leiden en te motiveren.

Toen hij net begonnen was zijn drie geheimen te onderwijzen, was top-downmanagement nog de enige manier. Tegenwoordig is effectief leiderschap veel gelijkwaardiger. U zult dat terug zien komen in dit boek.

Mensen willen meer voldoening halen uit hun werk

en hun leven. Ze willen zich betrokken voelen en het gevoel hebben dat ze iets bijdragen. Werk komt het privé-domein steeds meer binnen.

De nieuwe one minute manager begrijpt dit en geeft daarvan blijk in zijn handelen. Hij weet dat mensen de belangrijkste bijdrage leveren aan het succes van de organisatie. Hij beschouwt het aantrekken en behouden van talent als een topprioriteit.

Het belangrijkste is hoe hij zijn nieuwe aanpak gebruikt, want zoals Confucius ooit zei: ‘De essentie van kennis is, als u haar hebt, haar ook te gebruiken.’

Daarom vertrouwen we erop dat u de drie geheimen die u uit dit boek haalt, zult gebruiken om te slagen in een veranderende wereld – niet alleen in uw werk, maar ook in uw privéleven.

Als u dat doet, zijn wij ervan overtuigd dat u en de mensen met wie u werkt en leeft gezonder, gelukkiger en productiever zullen zijn.

De zoektocht

Er was eens een pientere jongeman, die op zoek was naar een speciaal soort manager, iemand die leiding kon geven in de huidige, snel veranderende wereld.

Hij zocht een manager die mensen aanmoedigt een goede balans te vinden tussen werk en privé, zodat ze in beide meer betekenis en plezier konden vinden.

Voor zo'n manager wilde hij werken en hij wilde zelf ook zo'n manager worden.

Op zoek naar die manager had hij ongeveer alle uithoeken van de aardbol bezocht.

Hij was in kleine provinciesteden geweest, maar ook in hoofdsteden van grote landen.

Hij had met veel managers gesproken die probeerden om te gaan met een snel veranderende wereld: met directeuren en ondernemers, ambtenaren en officieren uit het leger, rectoren van universiteiten en directeuren van stichtingen; met managers van restaurants, winkels, banken en hotels; met mannen en vrouwen – jong en oud.

Hij had ieder kantoor en bureau van binnen en van buiten bekeken, groot en klein, luxueus en sober, met of zonder ramen.

Hij had een goede indruk gekregen van het scala aan managementstijlen.

Maar hij was niet altijd gelukkig met wat hij zag.

Hij had nogal wat ‘harde’ managers gesproken bij wie het met de organisatie beter leek te gaan dan met de mensen.

Sommige topdirecteuren dachten dat zij goede managers waren. Hun personeel dacht daar echter anders over.

Op bezoek bij die ‘harde’ managers vroeg de jongeman: ‘Wat voor manager denkt u dat u bent?’

Hun antwoorden varieerden hier en daar.

‘Ik ben een autocratisch manager – ik blijf de toestand altijd de baas,’ zo werd hem verteld. Er klonken termen als zakelijk, realistisch, gericht op winst.

Ze vertelden hem dat ze altijd al zo leiding hadden gegeven en dat ze geen enkele reden zagen om dat te veranderen.

Hij hoorde in hun stem de trots en de belangstelling voor resultaten.

Hij ontmoette ook veel ‘aardige’ managers, bij wie het personeel het goed leek te hebben, terwijl het met hun organisatie niet zo goed ging.

Sommige personeelsleden dachten dat het goede managers waren.

Maar de mensen aan wie de managers rapporteerden dachten daar anders over.

Op bezoek bij die ‘aardige’ managers hoorde hij als antwoord op de vraag wat voor manager ze dachten te zijn: ‘Ik ben een participierend manager.’ Ze omschreven zichzelf als ondersteunend, begripvol, humaan.

Ook de aardige managers vertelden hem dat ze zo altijd al leidinggegeven hadden en dat ze geen enkele reden zagen om dat te veranderen.

Hij hoorde in hun stem de trots en hun belangstelling voor mensen.

Maar hij was verontrust.

Het leek of de meeste managers nog steeds te werk gingen zoals ze dat van oudsher deden en voornamelijk óf in resultaten, óf in mensen geïnteresseerd waren.

De managers die belangstelling hadden voor die resultaten droegen het naamkaartje ‘autocratisch’ met zich mee, terwijl de managers die in mensen geïnteresseerd waren ‘democratisch’ werden genoemd.

De jongeman kreeg de indruk dat al die managers, de ‘harde’ autocraat en de ‘aardige’ democraat, maar voor een deel effectief genoemd konden worden. Het lijkt of ze maar halve managers zijn, dacht hij.

Hij keerde moe en ontmoedigd naar huis terug.

Hij zou zijn zoektocht allang op hebben kunnen geven, als hij niet één voordeel had gehad. Hij wist waar hij op uit was.

In deze tijd van verandering, dacht hij, managen de meeste effectieve managers zichzelf en de mensen met wie zij werken wel degelijk zo dat de organisatie én de mensen baat hebben bij hun aanwezigheid.

De jongeman was nu overal op zoek geweest naar een effectieve manager, maar hij had er maar een paar gevonden, en die waren niet bereid hun geheimen met hem te delen. Hij begon te denken dat hij misschien wel nooit zou vinden wat hij zocht.

Tot er prachtige verhalen tot hem doordrongen over een speciale manager die – hoe was het mogelijk – in een naburig stadje woonde. Hij hoorde dat mensen graag voor deze man werkten en dat zij met hem tot grote resultaten kwamen.

Hij hoorde ook dat de werknemers die zijn principes ook in hun privéleven toepasten, daar geweldige resultaten mee behaalden.

Hij vroeg zich af of die verhalen wel echt waar konden zijn en of deze man zijn geheimen wél met hem zou willen delen.

Nieuwsgierig geworden, belde hij de assistent van deze manager op voor een afspraak. Tot zijn verbazing werd hij onmiddellijk doorverbonden.

Toen de jongeman vroeg wanneer hij hem zou kunnen ontmoeten, zei de manager: ‘Op woensdagochtend na, maakt het voor mij niet uit. Zeg maar wanneer je wilt komen.’

De jongeman was verbijsterd. Welke manager had zoveel tijd beschikbaar? Maar hij was wel gefascineerd. Hij ging erheen.