



One Minute Management

Waarom One Minute Management werkt

Jouw leidinggevende wil jouw team naar een hoger niveau brengen. Vaak betekent dat in de praktijk: nóg harder werken, meer overleggen en zelf het goede voorbeeld geven. Maar daardoor blijft er juist minder tijd over om écht leiding te geven. Zo beland je in een vicieuze cirkel van drukte, waarin je denkt dat harder werken de oplossing is, terwijl het juist met elkaar om *anders werken* gaat.

De Amerikaanse managementexpert **Ken Blanchard** ontwikkelde daarom het model van **One Minute Management**. Dit model helpt om helder, snel en effectief te sturen, zonder dat het ten koste gaat van onderling vertrouwen of verbinding in het team. Het principe is simpel, maar krachtig: duidelijke afspraken, directe feedback en oprechte waardering.

De drie pijlers van One Minute Management

1. Één minuut doelstellingen

Bepaal samen met elke medewerker de belangrijkste doelen. Houd het kort en concreet: wat moet er écht gebeuren om resultaat te behalen? Laat de medewerker dit op één A4'tje samenvatten. Zo kun je de voortgang altijd in één minuut bespreken.

Helderheid voorkomt misverstanden. Iedereen weet wat er van hem of haar verwacht wordt.

2. Één minuut complimenten

Wacht niet tot het beoordelingsgesprek om waardering te tonen. Geef complimenten zodra je ziet dat iemand goed bezig is met zijn of haar doelen. De leidinggevende vraagt zelfs of hij/zij dat mag doen — mensen stemmen daar graag mee in.

Een klein compliment op het juiste moment heeft grote impact. Het versterkt motivatie en vertrouwen.

3. Één minuut bijsturen

Als iemand iets doet dat niet aansluit op de afgesproken doelen, wordt dit meteen uitgesproken. Kort, eerlijk en met respect. Omdat er eerder waardering is gegeven, voelt feedback minder als kritiek.

Directe en eerlijke communicatie voorkomt dat problemen blijven sudderen.

De kracht van eenvoud

Het model heet niet voor niets *One Minute Management*. Het gaat niet om tijd, maar om **scherpte**. Eén minuut doelstelling, compliment of bijsturing vraagt geen managementlaag of urenlange vergaderingen, maar wel bewust leiderschap en zorgt voor meer transparantie in het team.

In de praktijk blijkt dat teams (leiders, teamleden) die dit consequent toepassen, een grotere mate van eigenaarschap, energie en duidelijkheid binnen hun team ervaren. Mensen weten waar ze staan en voelen zich gezien.

Slotafpraak voor het hele team

In veel teams is iedereen druk. De leidinggevende wil vaak een ‘open deur’ beleid, waardoor collega’s voor elk wissewasje binnenlopen. Dat is goed bedoeld, maar op de lange termijn niet effectief.

Om dat meer in balans te brengen kun je samen de volgende afspraak maken:

“Als je een vraag hebt, mag je altijd bij me komen. Maar laten we afspreken dat jij bij elke vraag ook meteen een eigen antwoord geeft.”

Deze afspraak heeft drie grote voordelen:

1. **Teamleden ontwikkelen zich sneller.** Ze leren zelfstandig denken en verantwoordelijkheid nemen.
2. **Het team gaat meer zelf overleggen.** Collega’s zoeken vaker eerst elkaar op om samen tot oplossingen te komen.
3. **De leidinggevende krijgt meer tijd en ruimte.** Er ontstaat meer rust en ruimte om strategisch te kunnen denken en coachend te kunnen handelen.

Zo creëer je een team waarin mensen niet harder werken, maar slimmer samenwerken.

Opdracht

Bekijk in alle rust met het team de video.

Oefening

Bespreek met elkaar de tips uit de video. Wat is voor ons werkbaar? Welke afspraken maken wij? Schrijf deze op en plan meteen een datum om deze afspraken te evalueren.

Reflectievragen

- Hoeveel tijd besteedt jullie team aan sturen in plaats van oplossen?
- Wanneer werd er voor het laatst een compliment gegeven dat écht aankwam?
- Hoe wordt er in jullie team directe, eerlijke feedback zonder oordeel gegeven?

*“Efficiency is de dingen op de juiste wijze doen.
Effectiviteit is de juiste dingen doen.”*

Ken Blanchard

