

Leseprobe aus:

**Spencer Johnson, Kenneth Blanchard**

# **Der neue Minuten Manager**



Mehr Informationen zum Buch finden Sie auf [rowohlt.de](http://rowohlt.de).

KENNETH BLANCHARD  
SPENCER JOHNSON



**Der *neue*  
Minuten  
Manager**

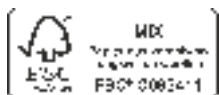
*Vollständig überarbeitete  
Ausgabe für die Manager von heute*

Aus dem Englischen von Hermann Gieselbusch,  
Gitta Joost und Hubert Mania

Rowohlt Taschenbuch Verlag

Die amerikanische Originalausgabe erschien 2015  
bei William Morrow, New York, einem  
Imprint von HarperCollins Publishers LLC,  
unter dem Titel «The New One Minute Manager».

Veröffentlicht im Rowohlt Taschenbuch Verlag,  
Reinbek bei Hamburg, März 2016  
Copyright © 2016 by Rowohlt Verlag GmbH,  
Reinbek bei Hamburg  
«The New One Minute Manager» Copyright © 2015 by  
Blanchard Family Partnership and Candle Communications, Inc.  
Das Symbol der Minuten-Bücher :01®  
ist ein eingetragenes Warenzeichen  
Einbandgestaltung ZERO Werbeagentur, München  
Satz aus der Mercury Text G2, InDesign  
Gesamtherstellung CPI books GmbH, Leck, Germany  
ISBN 978 3 499 63193 1



Das für dieses Buch verwendete Papier ist FSC®-zertifiziert.



## **Das Symbol**

Das Symbol des Minuten-Managers  
soll jeden von uns daran erinnern,  
täglich eine Minute lang  
den Menschen ins Gesicht zu schauen,  
mit denen wir zusammenarbeiten.

Um zu erkennen:

Sie sind das wertvollste Kapital,  
das wir haben!





# Inhalt

- 9 Eine Vorbemerkung der Autoren
- 11 Die Geschichte des neuen Minuten-Managers
- 13 Die Suche
- 19 Der neue Minuten-Manager
- 26 Das erste Geheimnis: Das 1-Minuten-Ziel
- 35 Das 1-Minuten-Ziel: Zusammenfassung
- 37 Das zweite Geheimnis: Das 1-Minuten-Lob
- 45 Das 1-Minuten-Lob: Zusammenfassung
- 48 Der Vergleich
- 50 Das dritte Geheimnis: Die 1-Minuten-Neuausrichtung
- 59 Die 1-Minuten-Neuausrichtung: Zusammenfassung
- 61 Der neue Minuten-Manager erklärt
- 65 Warum das 1-Minuten-Ziel funktioniert
- 76 Warum das 1-Minuten-Lob funktioniert
- 83 Warum die 1-Minuten-Neuausrichtung funktioniert
- 99 Noch ein neuer Minuten-Manager
- 100 Das Strategiepapier des neuen Minuten-Managers
- 101 Ein Geschenk für sich selbst
- 103 Ein Geschenk für andere
  
- 107 Danksagung
- 109 Über die Autoren
- 110 Der nächste Schritt





## Eine Vorbemerkung der Autoren

Seit der Veröffentlichung des ersten Buches über den *Minuten-Manager* hat sich die Welt verändert. Heutzutage müssen Unternehmen und Organisationen mit weniger Ressourcen schneller reagieren, um mit der schnell sich verändernden Technik und mit der Globalisierung Schritt zu halten. Wir freuen uns, Ihnen den *Neuen Minuten-Manager* anbieten zu können. Er wird Ihnen helfen, sich in dieser sich wandelnden Welt zurechtzufinden, Ihr Unternehmen zu leiten und erfolgreich zu sein.

Da die zugrundeliegenden Prinzipien in dieser inzwischen klassischen Geschichte unverändert bleiben – die so vielen Millionen Menschen auf der ganzen Welt geholfen haben –, bleibt auch ein großer Teil der Geschichte unverändert.

Aber parallel zum Wandel der Zeit hat sich auch der *Minuten-Manager* verändert. Er hat jetzt einen neuen gemeinschaftlichen Ansatz, Menschen zu führen und zu motivieren.

Als er erstmals seine Lehre der drei Geheimnisse veröffentlichte, war der Führungsstil von oben nach unten das vorherrschende Verhalten.

Heutzutage zeichnet sich ein wirkungsvoller Führungsstil eher durch eine gleichberechtigte Beziehung aus. Dieses Konzept werden Sie im *Neuen Minuten-Manager* widergespiegelt finden.



Heute legen die Menschen mehr Wert darauf, Erfüllung in ihrer Arbeit und in ihrem Leben zu finden. Sie möchten sich engagieren und einen sinnvollen Beitrag leisten. Es geht ihnen weniger darum, mit einem Job Zeit gegen Geld einzutauschen, um dann Bedürfnisse außerhalb der Arbeit zu befriedigen.

Der neue Minuten-Manager zeigt dafür Verständnis und geht mit den Menschen entsprechend um – wohl wissend, dass sie entscheidend zum Erfolg einer Organisation beitragen. Seine Priorität ist es, talentierte Mitarbeiter zu gewinnen und sie in der Firma zu halten.

Entscheidend dabei ist, wie er diese neue Herangehensweise umsetzt.

Wie der alte Weise Konfuzius rät: «Das Entscheidende am Wissen ist, dass man es beherzigt und anwendet.»

Wir vertrauen darauf, dass Sie die drei Geheimnisse, die Sie im *Neuen Minuten-Manager* entdecken werden, nutzen, um in Ihrer sich wandelnden Welt erfolgreich zu sein – nicht nur mit Ihren Kollegen und Partnern bei der Arbeit, sondern auch privat mit Ihrer Familie und mit Ihren Freunden.

Sollten Sie dies tun, dann sind wir davon überzeugt, dass Sie und die Menschen, mit denen Sie zusammenleben und arbeiten, ihr Leben gesünder, glücklicher und produktiver empfinden werden.

Dr. Ken Blanchard

Dr. Spencer Johnson



# **Die Geschichte des neuen Minuten-Managers**



**Es war einmal** ein aufgeweckter junger Mann, der wollte eine außergewöhnliche Führungskraft kennenlernen, die in der sich wandelnden Welt von heute bestehen konnte.

Er wollte einen Manager finden, der seine Leute ermutigte, Leben und Arbeit in der Balance zu halten, damit beides mehr Sinn und mehr Freude bereitete.

Für einen solchen wollte er arbeiten. Er wollte selbst einer werden.

Seine Suche dauerte viele Jahre und führte ihn in die entlegensten Ecken der Welt.

Er hatte sich in kleinen Städten und in den Metropolen mächtiger Nationen umgesehen.

Er hatte mit zahlreichen Führungskräften gesprochen, die sich bemühten, mit der rasch sich verändernden Welt zurechtzukommen: mit Regierungsbeamten und Offizieren, mit Baustellenleitern und Geschäftsführern, mit Institutsdirektoren und Vorarbeitern, mit Aufsichtsbeamten und Gewerkschaftsfunktionären, mit den Leitern von Einzelhandelsfilialen und Restaurants, von Bankzweigstellen und Hotels, mit Männern und Frauen – mit Jungen und Alten.

Er hatte in den unterschiedlichsten Büros gegessen, in großen und in kleinen, in protzigen und in schlichten, hinter riesigen Glasfronten oder vor grauen Wänden.

Allmählich bekam er einen Überblick über das gesamte Spektrum der Menschenführung und der Leitungsfunktionen.

Aber es gefiel ihm längst nicht alles, was er zu sehen bekam.

Er hatte viele «harte» Manager erlebt, deren Geschäfte gutgingen (so schien es), während es der Belegschaft schlechtging.

Einige glaubten, sie seien gute Manager. Viele ihrer Untergebenen glaubten das Gegenteil.

Und wenn der junge Mann bei diesen «harten Leuten» im Büro saß, stellte er immer die Frage: «Als was für eine Art Manager sehen Sie sich selber?»

Die Antworten liefen alle auf dasselbe hinaus.

«Ich bin ein autokratischer Manager – ich habe alles fest im Griff», bekam er zu hören. «Ich bin einer, der am Schluss ein Plus schreiben kann.» «Durchsetzungsfähig.» «Realistisch.» «Gewinnorientiert.»

Sie sagten, sie hätten schon immer so gearbeitet und sähen keinen Grund, das zu ändern.

Er hörte den Stolz in ihrer Stimme und ihr Interesse am Endergebnis.