

# Inleiding

**Al ruim 15 jaar help ik managers en professionals hun talent zo goed mogelijk te benutten. In die periode heb ik de wereld op de golven van technologische vernieuwing in rap tempo zien veranderen. Een interviewreis zette me op het spoor van de kernrichting.**

Als je organisaties en professionals coacht om te veranderen en mee te bewegen moet je zelf natuurlijk ook weten wat er verandert en hoé je kunt meebewegen. Om die reden maakte ik een jaar lang een dag tijd in mijn agenda vrij om inspirerende leiders op te zoeken en te interviewen. Ruim 40 managers gaven me een kijkje in hun gereedschapskist. Een selectie van deze interviews vind je op [www.kernisking.nl](http://www.kernisking.nl).

## **Patroon**

Tijdens deze interviewserie ontdekte ik gaandeweg overeenkomsten in het gedrag van succesvolle managers. Deze mannen en vrouwen ontdekten de kernrichting van hun organisatie en verbonden de organisatie vervolgens met deze richting. Daarnaast leerde ik dat de succesvolle manager goed moet zijn in het schakelen tussen heden en toekomst. Alsof hij op 2 schaakborden tegelijk schaakt: op het ene bord de dagelijkse operatie, op het andere bord de toekomstige richting van zijn organisatie.

Wat deze interviews voor mij extra bijzonder maakte was dat mijn jongere broer Patrick kort ervoor was overleden. Tijdens de interviews merkte ik dat ik mijn inspiratie, joy en hartstocht geleidelijk weer hervond. Op een keerpunt dacht ik: hoe mooi is het om als leider aan een omgeving te bouwen waar succes, ontwikkeling en plezier hand in hand gaan. Ik hoop dat je via dit boek iets van deze inspiratie meekrijgt om je eigen omgeving ook in beweging te brengen.

## **Wie is Oscar van Diepen?**

In dit boek lees je hoe Oscar van Diepen, CEO (Chief Executive Officer) van het fictieve bedrijf Amstel Media, de kernrichting van zijn organisatie ontdekt en mensen uit zijn organisatie met deze kernrichting verbindt. Het verhaal wordt afgewisseld met tips & tricks die ik ook in mijn ontwikkelingsprogramma gebruik.

Hoewel Oscar niet echt bestaat heb ik zijn dilemma's, zijn ups en zijn downs gebaseerd op de ervaringen die managers me hebben verteld. Mijn respect voor deze mannen en vrouwen is groot. Niet eens vanwege de concrete resultaten die ze hebben behaald. Maar vooral omdat ze in onzekere tijden besluiten hebben durven nemen die impact hadden op het voortbestaan van hun organisatie. Hopelijk kan een nieuwe generatie managers leren van hun keuzes en beslissingen.

## **Voor wie?**

Dit boek is speciaal voor leiders. Ik kan me voorstellen dat je bij het woord leider types als Steve Jobs, Angela Merkel, Nelson Mandela of misschien zelfs Beyoncé voor je ziet, maar niet jezelf. Misschien dat je je invloed te klein vindt om jezelf een leider te noemen. Ik kijk anders tegen het woord leider aan: voor mij is iedereen die een groep mensen aanstuurt een leider.

## **Hij = zij**

Om soepel door dit boek te bewegen heb ik ervoor gekozen om de woorden manager en leider in de hij-vorm te schrijven. Hoewel ik vermoed dat meer mannen dan vrouwen dit boek gaan lezen, vond ik dit toch een moeilijke beslissing. Nederlandse organisaties hebben wat mij betreft juist behoefte aan meer vrouwen in leidinggevende functies, zeker op de allerhoogste niveaus. Dus overal waar je hij of zijn leest kun je net zo goed zij of haar lezen.