

DE CIRKEL IS ROND

VAN DE HOOFDREDACTIE

Aan alles komt een eind, zo ook aan mijn hoofdredacteurschap van dit blad. Na 18 jaar en 107 nummers draag ik met ingang van het volgende nummer het stokje over aan een duo 'new school editors': Ben Kuipers en Eric van der Wal.

Ter afsluiting laat ik in het voorliggende nummer de twee inhoudelijke domeinen samenkomen die me de laatste 35 jaar het meest hebben bezig gehouden en geboeid. Aan de ene kant het onderwerpsgebied waarop de focus van mijn eerste drie hoofdredacteurschappen (1983-2006) lag, namelijk: opleiden en leren, van zowel individuen als groepen en organisaties, ook wel Human Resource Development (HRD) genoemd, inclusief opleidingsmanagement en -beleid. Aan de andere kant de thematiek waarop in mijn latere hoofdredacteurschappen (1999-2017) de nadruk kwam te liggen: management en leiderschap, inclusief relevante aandachtsgebieden als strategievorming en -executie, innoveren en veranderen.

Je zou kunnen zeggen dat de twee genoemde aandachtsgebieden meer en meer (zijn gaan) 'samenvallen': leren, veranderen, innoveren, managen, besturen, enz., zijn in deze opvatting één groot fluide geheel geworden. Het is zelfs verdedigbaar te stellen dat zij min of meer identiek aan elkaar zijn. Zo stellen Kouzes & Posner: 'the best leaders are the best learners'. Hoe het ook zij, de twee gebieden raken elkaar op velerlei wijzen.

We beginnen dit nummer met een drietal bijdragen waarin het accent ligt op het eerstgenoemde gebied: opleiden en leren. Benson-Armer, Gast & Van Dam bespreken de veranderende rol van *corporate universities* in het digitale tijdperk. Donovan & Benko beschrijven een megagroot omscholingstraject bij AT&T, een bedrijf dat zichzelf opnieuw wil uitvinden voor de digitale markt. Uit de bijdrage van Aalbers blijkt dat niet alleen informele relaties bijdragen aan overdracht van innovatieve kennis, maar dat ook formele relaties daarbij een substantiële en wellicht zelfs nog belangrijkere rol spelen. Een thema waarin de twee gebieden elkaar wel heel

in het bijzonder raken, is Management Development (MD). Hierover gaan de volgende drie bijdragen. Beer, Finnström & Schrader laten zien welke vormen van MD wel werken en welke niet. Leitch, Lancefield & Dawson beschrijven wat voor soort ontwikkelingswegen er zijn geïndiceerd voor leiders van wie wordt verwacht dat zij hun organisatie door tijden van fundamentele verandering loodsen. Wanrooy, op zijn beurt, beschrijft hoe professionals, ondanks alles wat ze tegen hebben, toch succesvolle leidinggevendens kunnen worden.

In de laatste twee bijdragen besteden we aandacht aan veranderkundige aspecten van leiderschap. Kampen bespreekt wat de toegevoegde waarde is van het concept van de 'verwaarloosde organisatie' respectievelijk van het perspectief van opvoedkundig leiderschap.

De aard van het leiderschap en de regievoering waarmee in allianties verschillen productief kunnen worden gemaakt, ten slotte, zijn onderwerp van een beschouwing door De Wit.

Ik ga er vanuit dat onder de juiste regievoering ook in de alliantie Kuipers-Van der Wal de verschillen voor u als lezer productief kunnen worden gemaakt!

Peter Schramade

