

Agile HR Manifesto

De oorsprong van het Agile HR manifest ligt in het [Agile Manifesto](#). Een groep van 17 gereputeerde softwareontwikkelaars kwam in 2001 bijeen en deelde een frustratie over de manier waarop ICT-processen op dat moment vaak georganiseerd waren: een dominante focus op planning en documentatie en een 'waterval'-aanpak bij de implementatie. De wens en het belang van de klant leek hierbij geheel uit het oog. Zij schreven een manifest om hier verandering in te brengen en de 68 woorden (en 12 gerelateerde principes) zouden de mindset, methoden en technieken van de IT-wereld voorgoed veranderen.

In het Nederlands kan 'Agile' worden vertaald als 'wendbaar' of 'behendig'. De rol van HR verandert wanneer de organisatie een wendbare manier van (samen)werken toe past en het leveren van klant- en medewerkerswaarde centraal stelt. Een internationale werkgroep van HR-experts en agile coaches schreef, in vervolg op het eerste manifest, het Agile HR Manifest. Deze verklaring duidt de impact van wendbaarheid op mens en organisatie.



Wij ontwikkelen organisaties van binnenuit, omdat we denken dat het meeste daar al is. We zijn adviseur, procesbegeleider en talentcoach en hebben ervaring met diverse rollen bij organisatieontwikkeling in het publieke domein. Onze aanpak is doortastend met respect voor 'wat is', gericht op gezamenlijke focus en een lerende cultuur, waar initiatief en verantwoordelijkheid nemen gewoon is. We zoeken de taaiheid op en helpen energie opnieuw te laten stromen. In alles dat we doen, verbinden we met onze opdrachtgevers, delen we ons netwerk en zetten we talent, werkplezier en vertrouwen centraal. Zo bouwen we aan bevlogen mensen en wendbare organisaties.

www.talentproducties.nl
ottovanhulst@talentproducties.nl

Manifest voor Agile HR ontwikkeling

Wij laten zien dat er betere manieren zijn om een werkcultuur te ontwikkelen door in de praktijk aan te tonen dat dit werkt. en door anderen ermee te helpen. Daarom verkiezen we:

Samenwerkende netwerken boven hiërarchische structuren
Transparantie boven geheimhouding
Aanpassingsvermogen boven normatieve regels
Inspireren en betrekken boven beheeren en behouden
Intrinsieke motivatie boven extrinsieke beloning
Ambitie boven verplichtingen

Hoewel wij waardering hebben voor al hetgeen aan de rechterkant staat vermeld, hechten wij méér waarde aan wat aan de linkerkant wordt genoemd.

We follow these principles:

Support people to engage, grow, and be happy in their workplace.

Encourage people to welcome change and adapt when needed.

Help to build and support networks of empowered, self-organising and collaborative teams.

Nourish and support the people's and team's motivation and capabilities, help them build the environment they need, and trust them to get the job done.

Facilitate and nurture personal growth, to harness employee's different strengths and talents.

[Carles Almagro](#)
[Ana Anastasijevic Vuletic](#)
[Josh Bersin](#)
[Willemijn Boskma](#)
[Klaus Bucka-Lassen](#)
[Amy C. Edmondson](#)
[Stew Friedman](#)
[Bob Gower](#)
[Riina Hellström](#)

[Rickard Jones](#)
[Sandeep Joshi](#)
[Radoslaw Lont](#)
[Marjaana Murtomaa](#)
[Chris Nikitas](#)
[Simon Paynter](#)
[Hugo Pibernat](#)
[Adam Polczyk](#)
[Jussi Hölttä](#)

[David Rock](#)
[Sergey Rogachev](#)
[Marti Serra](#)
[Dan Sloan](#)
[Pia-Maria Thören](#)
[Dov Tsal](#)
[Manfred van Veghel](#)
[Hannes Velt](#)
[Dariusz Wylon](#)



Wendbaar HR gaat over de rol van de HR afdeling, de uitvoering van de HR taken en over de middelen en instrumenten van HR.



Agile HR legt focus op *learning agility* van mensen. Dit is het vermogen om in nieuwe situaties snel en flexibel effectief gedrag te ontwikkelen en toe te passen. *Learning agility* bestaat uit 4 onderdelen: *results agility, people agility, mental agility* en *change agility*.



Thema's die, onder invloed van Agile HR, in belang zijn toegenomen: talentfocus, learning agility, werkgeluk, medewerker- en kandidaatreizen, onboarding, eigenaarschap en gedeeld leiderschap, big room planning, feedback(apps), HR-analytics e.d.



Thema's die, onder invloed van Agile HR, in belang zijn afgenomen: functiehuisen, POP, traditionele beoordelingscyclus (ontkoppeling tussen beoordeling en beloning), one-size-fits-all competentie management e.d.