



HOE 'CONSCIOUS' ZIJN DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VAN JOUW ORGANISATIE?

Publicatiedatum: 23 oktober 2024

Door: Monique Vering

Zijn de arbeidsovereenkomsten in jouw organisatie een warm welkom voor nieuwe medewerkers? Zijn ze begrijpelijk, spreekt er vertrouwen uit en worden de belangen van zowel de werkgever als de werknemer gelijkwaardig behartigd? In dit artikel vind je vijf vragen om te toetsen hoe 'conscious' de arbeidsovereenkomsten van jouw organisatie al zijn.

Een arbeidsovereenkomst die iedereen begrijpt en waar iedereen blij van wordt, ook werknemers. Dat is waar het bij conscious contracting om draait. Zo creëer je arbeidsovereenkomsten gebaseerd op vertrouwen, die naadloos aansluiten op de kernwaarden en missie van je organisatie. Lees voor meer informatie ook het [eerdere artikel](#) dat we hierover schreven. In het project Conscious Contracting gingen inmiddels al meer dan 90 organisaties aan de slag met de arbeidsovereenkomsten in hun organisatie. In dit artikel vind je vijf vragen die je jezelf kunt stellen om te toetsen hoe 'conscious' de arbeidsovereenkomsten van jouw organisatie al zijn.

Aan de slag: Pak een standaard arbeidsovereenkomst erbij

Pak een standaard arbeidsovereenkomst die jullie nu gebruiken erbij en beantwoord onderstaande vragen. Doe dit, om 'blinde vlekken' te voorkomen, samen met een of meerdere collega's. Het liefst collega's die net begonnen zijn en dus recent de werving en selectieprocedure hebben doorlopen en hun nieuwe arbeidsovereenkomst hebben ontvangen. Er is geen goed of fout. Je krijgt door het beantwoorden van de vragen een beeld waar je organisatie nu staat. Zie het als een kans om een mooi gesprek te voeren en bewust stil te staan bij de overeenkomst. Conscious contracting wordt niet voor niets ook wel 'bewust contracteren' genoemd!



Vraag 1: Komen in de arbeidsovereenkomst de belangen van zowel werkgever als werknemer terug?

Lees de overeenkomst een keer helemaal door. Wat voor gevoel geeft deze je? Spreekt er vertrouwen uit de overeenkomst? Worden de belangen van zowel de werkgever als de werknemer gelijkwaardig behartigd of is het vooral eenzijdig vanuit de organisatie geschreven? Staan in de overeenkomst de zaken die voor medewerkers belangrijk zijn? Zijn medewerkers ook betrokken bij de totstandkoming van de overeenkomst?

Vraag 2: Is er met deze arbeidsovereenkomst sprake van een 'warm welkom'?

Nieuwe medewerkers binnenhalen kost veel tijd en moeite. Alles wordt uit de kast gehaald om mensen letterlijk warm te maken om bij jouw organisatie te komen werken. Wat een domper dan ook dat bij veel organisaties nieuwe medewerkers, na een heel persoonlijk en weloordacht sollicitatieproces, een lijvige overeenkomst in ingewikkelde juridische taal toegestuurd krijgen. Waarin onderwerpen die tijdens het proces besproken zijn, niet herkenbaar terug te vinden zijn. Waaruit weinig vertrouwen spreekt. Hoe is dat bij jullie? In hoeverre is er sprake van een warm welkom? In hoeverre is de overeenkomst in lijn met jullie missie, identiteit en kernwaarden?

Vraag 3: Gelden de bepalingen in je arbeidsovereenkomst voor iedereen?

Vaak krijgen alle medewerkers dezelfde overeenkomst waarin een aantal zaken zoals het salaris, het aantal uren en de functie aangepast worden. De overige bepalingen, bijvoorbeeld over geheimhouding, concurrentiebeding of nevenwerkzaamheden, zijn voor alle medewerkers gelijk. Hoe is dat bij jouw organisatie? Sluiten deze afspraken aan bij jullie dagelijkse praktijk? Is het bijvoorbeeld logisch dat een salesmedewerker die dagelijks contact heeft met klanten en beschikt over veel bedrijfsgevoelige informatie, hetzelfde geheimhoudingsbeding heeft als een medewerker van de receptie? Leg alleen vast wat voor jouw organisatie belangrijk is en omschrijf dit zo duidelijk mogelijk. Bedenk ook of en hoe je hierop gaat controleren. Doe je dat niet, dan is de vraag of je het überhaupt vast moet leggen. Tot slot: leg geen dingen vast omdat het ooit met 1 persoon in het verleden is misgegaan. Je schrikt er namelijk misschien tientallen anderen mee af.

Vraag 4: Horen de zaken die in je arbeidsovereenkomst staan ook echt daar?

Op basis van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (Wet TVA) hoeven in een arbeidsovereenkomst maar een beperkt aantal zaken opgenomen te worden, zoals de partijen die de overeenkomst aangaan, de start- en einddatum, de functie, de eventuele proeftijd en het salaris. Vaak staan er zaken in de overeenkomst die je ook tijdens werving- en selectiegesprekken of in het inwerkprogramma aan de orde kunt laten komen. Of die al in de CAO, het handboek of een arbeidsvoorwaarden document

staan. Deze kun je in de arbeidsovereenkomst van toepassing laten verklaren. Zo voorkom je dat de overeenkomst onnodig lang en ingewikkeld wordt.

Vraag 5: Kan iedereen de overeenkomst begrijpen?

In arbeidsovereenkomsten wordt vaak formele, juridische taal gebruikt. Medewerkers beheersen deze taal meestal niet. De Wet TVA vereist dat werknemers volledig geïnformeerd worden over hun belangrijkste arbeidsvoorwaarden én begrijpen wat ze tekenen. Is de taal die gebruikt wordt in jullie arbeidsovereenkomst duidelijk en begrijpelijk? Sluit deze aan bij de doelgroep medewerkers waar jullie je op richten? En bij de taal die jullie organisatie in andere communicatie gebruikt?

Geef jouw arbeidsovereenkomsten een opfrisser

Als het antwoord op deze vijf vragen vaak 'nee' is, dan kan jouw arbeidsovereenkomst wel een [opfrisser](#) gebruiken. Doe mee aan het [Conscious Contracting](#) project! Al meer dan 90 organisaties, groot en klein, profit en non-profit, uit veel verschillende branches gingen je voor. Zo zijn onder meer Postnl, Webmastery, Gemeente Alkmaar, Actief Zorg en IDFA met support van het projectteam Conscious Contracting aan de slag gegaan. Je kunt direct zelf van start met de [Routekaart naar medemenselijke arbeidsovereenkomsten](#) of deelnemen aan het online [Do-It-Yourself traject](#) dat in februari 2025 weer van start gaat. Op onze [website](#) vind je het volledige aanbod. Het project wordt mede mogelijk gemaakt door de Goldschmeding Foundation. Daardoor zijn aan deelname geen kosten verbonden.

Door: [Monique Vering](#) | <http://www.conscious-contracting.nl>



Monique is programmamanager van het project Conscious Contracting. Vanuit haar studie P&O en vele (team) management rollen die zij vervulde heeft zij een grote liefde ontwikkeld voor het thema mens en werk. Als zelfstandig sociaal ondernemer helpt zij organisaties en mensen bij het waarmaken van hun idealen. Over Boukje Keijzer Als

'Ontregelexpert' laat Boukje organisaties en mensen ervaren dat je zélf iets aan de regeldruk kunt doen. Dat je niet hoeft te wachten tot de wet verandert of het systeem is aangepast. Haar missie is om ruimte te creëren voor mensen in organisaties en om hun welzijn centraal te zetten, ook in (arbeids)overeenkomsten. Vanuit deze ervaring is ze ook aangesteld als projectleider van Conscious Contracting.

Bron: <https://hrcommunity.nl/artikelen/hoe-conscious-zijn-de-arbeidsovereenkomsten-van-jouw-organisatie/>