



## WEG MET DIE DRAAK VAN EEN JURIDISCHE ARBEIDSOVEREENKOMST? ZO BEGIN JE!

*Publicatiedatum: 30 juni 2025*

*Door: Monique Vering*

Veel HR-professionals willen af van de taaië, juridische arbeidsovereenkomsten die medewerkers eerder afschrikken dan verwelkomen. In dit artikel ontdek je hoe je in vijf concrete stappen toewerkt naar een 'conscious contract': een arbeidsovereenkomst die medemenselijk, begrijpelijk en aantrekkelijk is – zonder juridische kracht te verliezen. Gebaseerd op ervaringen van meer dan 140 organisaties.

### In 5 stappen naar een 'conscious contract'

Met veel pijn en moeite heb je eindelijk die nieuwe, veelbelovende medewerker binnengehaald. Die lijvige arbeidsovereenkomst in ingewikkelde juridische taal durf je nauwelijks te sturen. Liever wil je een contract dat past bij de identiteit en waarden van je organisatie. Waaruit vertrouwen spreekt. Een warm welkom. Een contract dat iedereen begrijpt, dat er aantrekkelijk uitziet en waar iedereen blij van wordt. Ofwel een 'conscious contract'. Maar hoe pak je dat aan?

In dit blog delen we vanuit de ervaringen in het project Conscious Contracting de eerste stappen die je kunt zetten. Laagdrempelig, concreet en praktisch. Al meer dan 140 organisaties gingen je voor!

### 1. Draagvlak en bewustwording

Een arbeidsovereenkomst herschrijven is geen soloproject. Je hebt collega's nodig van HR, juridische zaken, ICT en communicatie én draagvlak vanuit het management. Want het raakt aan je identiteit als werkgever en er zullen keuzes gemaakt moeten worden.

Formeer een kernteam met collega's die net als jij hierin geloven en samen met jou aan de slag willen. Ook als je bij een kleine organisatie werkt is het fijn om met een of meerdere collega's hieraan te werken. Dat motiveert en voorkomt blinde vlekken.

Neem je collega's mee in wat het oplevert om hiermee aan de slag te gaan. Laat voorbeelden zien van 'conscious contracts' zodat ze er ook een beeld bij krijgen. Op onze [website](#) vind je allerlei inspirerende praktijkvoorbeelden. Laat ook zien dat het niet alleen gaat om een 'mooi opgemaakte one-pager', maar om échte verandering in de relatie met je medewerkers.

## 2. Quickscan: waar staat je organisatie nu?

Om inzicht te krijgen in de mate en manier waarop er binnen jouw organisatie al aandacht is voor het welzijn van medewerkers, doe je een Quickscan. Hoe 'medemenselijk' is jouw organisatie en je arbeidsovereenkomst al? En welke ambities hebben jullie op dit gebied?

Om de Quickscan te kunnen doen verzamel je bijvoorbeeld:

- Feiten en cijfers over instroom, doorstroom, verzuim en conflicten.
- Documenten. Denk aan de missie, visie en kernwaarden van je organisatie, relevante HR beleidsstukken en natuurlijk de arbeidsovereenkomsten.
- Informatie over (de mogelijkheden van) de systemen die gebruikt worden voor het maken van de arbeidsovereenkomsten.
- Ervaringen van nieuwe medewerkers en recruiters.

De input bespreek je met het kernteam. Wat valt op? De inzichten bieden houvast om aan de slag te gaan. In de [Routekaart](#) naar medemenselijke arbeidsovereenkomsten lichten we de Quickscan en de bijbehorende vragen verder toe.

## 3. Maak een Plan van aanpak

Maak met het kernteam een Plan van aanpak, kijkend naar de drie aspecten van conscious contracting (zie ook [dit artikel](#)):

- **Proces:** Voor welk type contracten ga je een nieuwe overeenkomst ontwikkelen? Hoe ga je medewerkers betrekken?
- **Inhoud:** Welke elementen en bepalingen uit de arbeidsovereenkomst wil je schrappen of aanpassen? Mis je zaken waarin de organisatie juist onderscheidend is? Kun je bepaalde onderdelen misschien verplaatsen naar bijvoorbeeld het handboek?
- **Vorm:** Hoe zien jullie de nieuwe overeenkomst voor je? Welke vorm en taal passen bij (de huisstijl van) de organisatie en de medewerkers?

In de [Routekaart](#) naar medemenselijke arbeidsovereenkomsten vind je een handige template voor een Plan van aanpak en verdere toelichting.

## 4. Analyseer, schrap en schrijf

Plan 2 uur met het kernteam in en loop samen door de arbeidsovereenkomst. Stel hierbij vragen als:

- Is de indeling logisch? Kun je zaken groeperen, zodat het voor de lezer duidelijker wordt wat bij elkaar hoort?
- Komen de missie en de kernwaarden in de overeenkomst terug?
- Worden de belangen van zowel de medewerker als de organisatie meegenomen?
- Wordt er uitgegaan van vertrouwen?
- Is het begrijpelijk wat er staat? Sluit het taalgebruik aan bij de manier waarop je als organisatie communiceert? En bij het taalniveau van je (potentiële) medewerkers?

Laat de oude overeenkomst op een groot scherm zien en schrap en herschrijf ter plekke.

## 5. Zet die eerste stap. Begin gewoon.

Het maken van een 'conscious contract' kost veel minder tijd dan je misschien denkt. En het levert veel meer op dan alleen een mooie, bij je organisatie passende nieuwe arbeidsovereenkomst. Conscious contracting zorgt voor goede gesprekken over waarden en belangen. Het vergroot je onderscheidend vermogen in deze krappe arbeidsmarkt. Het bespaart tijd en voorkomt fouten en 'schaamte' bij het versturen van een overeenkomst. Kortom, het levert veel op. Voor de organisatie, voor recruiters/ HR, voor juristen en voor - nieuwe- medewerkers. In [dit document](#) vind je een compleet overzicht van de opbrengsten.

## Met onze support aan de slag?

Denk je nu, ik wil wel aan de slag maar ik kan wel wat extra support gebruiken? We ondersteunen je graag! Dit najaar start weer een (gratis) online Do-It-Yourself traject waarin je samen met andere organisaties en met (juridische) support in 4 maanden tijd toewerkt naar een nieuwe arbeidsovereenkomst. Ook bieden we diverse mogelijkheden voor (betaalde) maatwerk begeleiding. Op [onze website](#) vind je het volledige aanbod. Of mail naar [support@conscious-contracting.nl](mailto:support@conscious-contracting.nl) dan vertellen we je meer.

Het project wordt mede mogelijk gemaakt door de Goldschmeding Foundation.

Door: [Monique Vering](http://www.conscious-contracting.nl) | <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/weg-met-die-draak-van-een-juridische-arbeidsovereenkomst-zo-begin-je/>