

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is de informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

Leuker maken, én gelijkwaardiger

Steeds meer organisaties willen hun onnodig complexe, vanuit werkgeversoogpunt opgestelde arbeidsovereenkomsten beter laten aansluiten bij hun missie en waarden, en tegelijkertijd recht doen aan hun grootste kapitaal: de mensen in de organisatie. Het welzijn van de werkgever én de werknemer centraal stellen. Dat kan door middel van ‘conscious contracting’.

Conscious contracting, ook wel bewust contracteren, duurzaam contracteren of relationeel contracteren genoemd, is het creëren van arbeidsovereenkomsten die iedereen begrijpt en die gebaseerd zijn op vertrouwen. Overeenkomsten waarin de werkgever en werknemer zich herkennen én waar ze blij van worden. Die niet in de la blijven liggen totdat er een conflict ontstaat, maar dienen als een kompas voor de samenwerking.

Positief

Conscious contracting kan veel opleveren, zowel voor de organisatie als voor de werknemers. De arbeidsovereenkomst sluit beter aan op de arbeidsmarktcommunicatie, het recruitmentproces en de missie en waarden van de organisatie. Organisaties laten zien dat ze oog hebben voor de belangen en het welzijn van de werknemers.

Kandidaten zijn vaak positief verrast door de arbeidsovereenkomst, wat resulteert in mond-tot-mondreclame en een positieve reputatie op de arbeidsmarkt. Ze hoeven zich niet door een ellenlang document vol ingewikkeld juridisch taalgebruik te worstelen, maar begrijpen bijna in een

oogopslag waarvoor ze tekenen en wat er van hen wordt verwacht (zie het voorbeeld hiernaast). Dit kan leiden tot minder vragen en discussies, en resulteert in tijdsbesparing én blijere HR-professionals die met trots het contract versturen.

Cultuur

Hoewel conscious contracting veel voordelen kan bieden, is dit middel niet per definitie geschikt voor elke organisatie. Het vereist een cultuur van openheid en transparantie, waarbij uitgegaan wordt van gelijkwaardigheid en vertrouwen. Het gaat verder dan alleen het opstellen van een eenvoudig juridisch document of een mooi opgemaakt contract van één pagina. Het begint bij het aangaan van een gelijkwaardige relatie, waarin de belangen van werknemers net zo serieus genomen worden als die van de werkgever.

Draagvlak

Conscious contracting vraagt om een organisatiebrede aanpak en om draagvlak. Vaak komt het initiatief vanuit de HR-afdeling, maar steun van het management is essentieel. Het is aan te raden om

juristen, collega's die zich bezighouden met arbeidsvoorwaarden, werving en selectie, onboarding en communicatie er tijdig bij te betrekken. Dit geldt ook voor (een vertegenwoordiging van) de werknemers. Het creëren van dit brede draagvlak vraagt om tijd en prioriteit. En om goede gesprekken intern, aan de hand van bijvoorbeeld onderstaande vragen:

- Waarom hebben we bepaalde afspraken in de arbeidsovereenkomst staan?
- Welke risico's willen we afdekken en waarom?
- Durven we echt uit te gaan van vertrouwen en zaken los te laten?

Belang

Naast het creëren van draagvlak start het traject voor conscious contracting met het maken van een plan van aanpak:

Ervaringen van anderen

Diverse organisaties, groot en klein, profit en non-profit, zijn al aan de slag gegaan met hun arbeidsovereenkomsten. Op conscious-contracting.nl leest u over de ervaringen van onder andere PostNL, Webmastery, Gemeente Alkmaar, Actief Zorg en IDFA. Via deze website kunt u ook zelf aan de slag met de 'Routekaart naar medemenselijke arbeidsovereenkomsten' of deelnemen aan een (kosteloos) online begeleid 'Do-It-Yourself traject'. Het project wordt mede mogelijk gemaakt door de Goldschmeding Foundation.

Medewerkersroute

Arbeids-
overeenkomst

Studie

Vorige
baan

1

Wat een prachtige dag!

Vanaf [DATUM] stap jij bij MINDCARE in de schoenen van [FUNCTIE] voor [AANTAL] uur per week.

We willen in ieder geval een periode van [DUUR ARBEIDSOVEREENKOMST] met jou samenwerken. Deze overeenkomst eindigt dus op [EINDDATUM].

Jouw werkzaamheden voer je uit vanuit [PLAATS].
Let's go together!

2

Welverdiend

Op basis van een fulltime dienstverband (36 uur) oogst je het volgende:

[Schaal]

[BEDRAG]
bruto p/m

Balansbudget
500,- bruto
p/m bij fulltime
dienstverband

8% vakantie-
toeslag
Eindejaars-
uitkering

[BEDRAG]
Netto p/m

I like to ride my bicycle

Kies jij voor de fiets, dan kan je gebruik maken van onze fietsregeling! Kom je met de auto, dan krijg je €0,19 per km woon-werk verkeer vergoed met een maximum van €160,21 per maand. De eerste €13,63 is voor je eigen rekening.

4

Work hard, play hard!

Ontspanning is essentieel, ons werk is namelijk topsport. Naast je 144 vakantie-uren bouw je jaarlijks 22 levensfasebudget (LFB) uren op als je fulltime in dienst bent. Deze laatste zijn bedoeld om af en toe extra vrij te nemen, bijvoorbeeld na momenten van extra werkdruk.

3

Extra voordelen

Neem een kijkje in de schapenweide voor extra voordelen.

5

De laatste versie van de CAO GGZ is van toepassing op onze samenwerking.

Let op: Binnen vier weken na de start van onze samenwerking ontvangen we van jou een VOG en kopie van registratie van je beroepsvereniging. Heb je deze dan nog niet ingeleverd? Dan eindigt onze samenwerking van rechtswege. Dit artikel geldt als ontbindende voorwaarde.

VOG

Supervisie en
bijscholing

Laptop

Werkbegeleiding

Smartphone

Moe van al het wandelen? MINDCARE meldt je aan bij het pensioenfonds PFZW. Je maandelijkse bijdrage hiervoor wordt automatisch van je salaris ingehouden: Costa brava, here I come!

Meerdere wegen naar je pensioen

Mocht het gebeuren dat we toch liever onze eigen weg vervolgen kunnen we onze samenwerking tussentijds beëindigen en houden we rekening met de wettelijk vastgestelde termijnen en procedures.

6

Heldere afspraken

Vóórdat we samen de toekomst instappen, nog één ding. Op je tocht zul je privacygevoelige gegevens van bijvoorbeeld cliënten en vertrouwelijke informatie van MINDCARE tegenkomen. Alle vertrouwelijke informatie die je hebt verkregen door onze samenwerking, houden wij binnenskamers en mag je niet zonder toestemming aan anderen geven. Dit geldt ook nadat onze samenwerking is geëindigd. Al het moois en slims dat je creëert of ontwikkelt (intellectuele eigendomsrechten) in de uitoefening van je functie blijven/worden eigendom van MINDCARE.

Houd je je niet aan deze afspraken dan kunnen wij een flinke boete van je eisen van 10.000,- per overtreding plus 500,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt.

7

8

In het medewerkershandboek op Sharepoint vind je meer informatie over al onze arbeidsvoorwaarden. Deze afspraken zijn van toepassing op onze samenwerking.

9

Wij hopen dat we nog veel langer samen op zullen lopen.

Naam:

Naam:

Woonplaats:

Datum:

Datum:

Plaats:

Plaats:

Handtekening:

Handtekening:

met welke arbeidsovereenkomst(en) gaat de organisatie van start, hoe ziet het proces en tijdspad eruit en wie wordt intern erbij betrokken? Om een eerste indruk te krijgen van hoe ‘conscious’ de arbeidsovereenkomst nu al is, helpt het om een standaard arbeidsovereenkomst erbij te pakken en onderstaande vragen te beantwoorden. Doe dit, om ‘blinde vlekken’ te voorkomen, samen met collega’s.

- Wat voor gevoel geeft de overeenkomst? Spreekt er vertrouwen uit?
- Worden de belangen van de organisatie en de werknemer gelijkwaardig behartigd?

Als het antwoord op deze vragen nee is, is er voldoende belang om aan de slag te gaan met conscious contracting. Daarbij draait het niet alleen om wat er in de overeenkomst móét staan van de wet, maar vooral om wat de organisatie en werknemers er graag in willen zetten.

Gegevens

Op basis van de wet moet een werkgever bij indiensttreding diverse gegevens aan de werknemer verstrekken (zie ook rendement.nl/hrtools). Meestal gebeurt dit in de arbeidsovereenkomst. Het gaat om gegevens zoals de partijen die de overeenkomst aangaan, de start- en einddatum, de functie, een eventuele proeftijd en het salaris. Soms staan er in een contract zaken die evengoed tijdens het sollicitatieproces of het inwerken aan de orde kunnen komen. Of die al in de wet, de cao, het personeelshandboek of een arbeidsvoorwaardelijk document staan. Als u deze van toepassing verklaart op de arbeidsovereenkomst, wordt de overeenkomst niet onnodig lang en ingewikkeld. Zorg er wel voor dat de werknemer weet waarvoor hij tekent. Het is bovendien verstandig om de achterliggende documenten ook te moderniseren en de werknemer die eveneens te laten ondertekenen.

Behoeften

Elke organisatie heeft, naast een eigen identiteit en kernwaarden die belangrijk zijn, bepaalde risico’s en afwegingen die specifiek in de organisatie of branche

spelen. Daarnaast hebben werknemers in verschillende functies en levensfasen mogelijk verschillende behoeften. In de arbeidsovereenkomst kunt u hieraan tegemoetkomen door er afspraken over vast te leggen. Bijkomend voordeel is dat uw organisatie zich hiermee ook kan onderscheiden op de arbeidsmarkt.

Vormgeving

Als de inhoudelijke keuzes zijn gemaakt, is het zaak om ervoor te zorgen dat de taal en vormgeving van de arbeidsovereenkomst aansluiten bij de organisatie en dat de tekst begrijpelijk is. Een vrolijk gekleurde ‘one-pager’ past niet bij iedereen. Zo kiest een ingenieursbureau misschien voor een klassieke opmaak en formele taal, en een productiebedrijf voor simpele teksten en een QR-code die leidt naar een video waarin de overeenkomst in verschillende talen wordt toegelicht.

Beren

Bij het herschrijven van een arbeidsovereenkomst komt u, zoals bij elk verandertraject, onderweg vast ook beren op de weg tegen. Die beren staan voor een geluid in de organisatie waaraan u aandacht moet besteden voordat u verder kunt.

Juridische risico’s

Een veelgehoorde zorg rondom conscious contracting betreft de juridische risico’s bij deze aanpak (zie ook rendement.nl/hrtools). Houdt zo’n ‘simpele’ visuele arbeidsovereenkomst wel stand in de rechtbank? Het korte antwoord is ja, zolang de inhoud ervan correct is. Formele, juridische taal maakt een overeenkomst

niet per se juridisch houdbaar. Het kan juist voor meer uitlegdiscussies zorgen dan bij overeenkomsten waarin teksten staan die iedereen begrijpt.

Tijdsgebrek

Tijdsgebrek kan ook een zorg zijn. Uit de praktijk blijkt echter dat het aanpassen van de overeenkomst bij de meeste organisaties veel minder tijd in beslag neemt dan vooraf wordt gedacht. In korte tijd kunnen forse stappen gezet worden. Het helpt om gewoon te beginnen en het tussenresultaat voor te leggen aan een aantal collega’s. Dat geeft houvast dat u op de goede weg bent en zorgt voor draagvlak voor het proces en het eindresultaat.

Systemen

Een derde veelgehoorde zorg zijn de systemen waarin de overeenkomsten worden opgemaakt, zeker bij grote organisaties waarin elk jaar grote aantallen werknemers instromen. Ga in de beginfase al na welke systemen gebruikt worden. Neem de verantwoordelijke collega’s of de softwareleverancier mee in uw plannen en wensen en bekijk met elkaar wat de (on)mogelijkheden zijn. Door dit al in deze fase te doen, creëert u direct draagvlak en is er genoeg tijd om eventueel benodigde aanpassingen door te voeren. De praktijk leert dat er vaak veel meer kan dan vooraf voor mogelijk werd gehouden. Zo is de bekende arbeidsovereenkomst van Tony Chocolonely ‘gewoon’ in AFAS opgemaakt en makkelijk te wijzigen.

Boukje Keijzer en Monique Vering, werkzaam bij Conscious Contracting, e-mail: support@conscious-contracting.nl, www.conscious-contracting.nl

Tips om aan de slag te gaan met conscious contracting

- 1 Doe het niet alleen. Zorg voor draagvlak en creëer een kernteam.
- 2 Betrek werknemers erbij, bijvoorbeeld door input op te halen over de huidige en nieuwe arbeidsovereenkomst met een enquête of klankbordgroep.
- 3 Blok tijd in de eigen agenda’s om hieraan te werken. Dit is een stok achter de deur om het gewoon te gaan doen.
- 4 Durf zaken los te laten en werk vanuit vertrouwen.
- 5 Begin met herschrijven en start klein. Bijvoorbeeld met een bepaald type contract en kijk van daaruit verder.