

Een contract hoeft helemaal geen saai en ingewikkeld gedrocht te zijn. Vraag maar aan 'ontregelexpert' Boukje Keijzer van 7Zebra's, die zowel werkgevers als werknemers probeert blij te maken met *conscious contracting*.

25-03-2024 – Tekst: Jeroen Mascini

Ontregelexpert noemt Boukje Keijzer zichzelf. Als directeur van 7Zebra's zet ze zich in om het werkende leven eenvoudiger te maken. 'Ik probeer ruimte te scheppen voor mensen in organisaties', zegt Keijzer daarover. Een van haar 'ontregelpijlers' is *conscious contracting*.

Hoe omschrijf je *conscious contracting*?

'Het is een manier om in contracten recht te doen aan het welzijn van alle betrokkenen. Wij focussen ons nu op arbeidscontracten, maar dit gaat ook op voor bijvoorbeeld samenwerkings- en inkoopovereenkomsten. Vaak zijn het juridische documenten, opgesteld door een dominante partij – een werkgever, subsidiegever of vergunningverlener – waarin vooral de belangen van die sterkste partij naar voren komen. Die ook nog opgesteld zijn door juristen vóór juristen. Terwijl, ook volgens de wet, het belangrijkste van een contract juist is dat iedereen die zijn handtekening eronder zet, snapt waar die voor tekent. Wij komen veel situaties tegen waarin mensen zeggen: ik schaam me dat ik dit contract opstuur, terwijl we net zo blij zijn om met elkaar in zee te gaan. Te vaak is het nog een draak van een document, waar ook de werkgever zich niet in herkent.'

Kun je voorbeelden geven van waar het misgaat?

'Vaak is de taal onbegrijpelijk, met termen die mensen niet snappen. Of er staan passages in die niet relevant zijn, bijvoorbeeld een geheimhoudingsclausule. "Je mag niks zeggen over je werk hier." Als je dan doorvraagt bij een organisatie, blijkt dat dat alleen geldt voor de tarieven. Of ze hebben een speciale werkwijze en daarvan willen ze niet dat de rest van de wereld dat weet. Maar zo'n clausule in dreigende juridische taal, en soms nog een boeteclausule erbij, zorgt ervoor dat mensen bijna bang zijn om op een verjaardag te vertellen waar ze werken. Het kan ook gaan over handhavingsbepalingen, concurrentiebeding of intellectueel eigendom. Als daar niet op gestuurd of geacteerd wordt, waarom zou je het dan in een contract zetten? En als je het wel belangrijk vindt, kun je het ook op een vriendelijkere manier doen. Dat moet de organisatie uiteraard zelf bepalen, maar wij proberen het gesprek aan te gaan over de inhoud van zo'n contract.'

Wat is je persoonlijke motivatie om je hiervoor in te zetten?

'Ik wil mensen laten zien dat er veel meer mogelijk is dan ze denken. En dat ze veel zelf kunnen doen. Dat is mijn levensmissie. Dit is een terrein waarop mensen van HR en communicatie het graag anders willen, maar er is vaak een bepaalde hiërarchie: als de jurist zegt dat het niet kan, dan houdt het op. Daarin speelt mee dat het voor een leek vaak moeilijk is om die juridische kant te begrijpen. Wij willen laten zien dat het wel kan om een juridisch houdbaar, gedegen document op te stellen, waarin alle belangen goed vertegenwoordigd zijn. Het hoeft niet in moeilijke of soms zelfs dreigende taal. Als dat lukt, zie je dat mensen er blij van worden in plaats van dat ze zich ervoor schamen. Die empowerment van mensen, van "ik heb hier zelf invloed op en het kan echt anders", is mijn drijfveer. Daar word ik blij van.'

Waarom is het zo belangrijk?

Nieuwe werknemers voelen zich meer gezien. Dat kan alleen al door de inclusievere taal. Ze voelen dat het bij hen past. Ze voelen dat het bij de organisatie past waarvoor ze gaan werken. Er is een sterkere link tussen de missie, visie en kernwaarden van die organisatie en zo'n contract. En medewerkers hebben ook merkbaar het gevoel dat er rekening wordt gehouden met hun belangen.

Wat zijn de voordelen voor de werkgever?

‘Er ontstaat een grotere match tussen de identiteit en het contract. Dat contract is natuurlijk onderdeel van de hele employee journey. Dus wij kijken ook naar werving & selectie, onboarding, prestatie & ontwikkeling. Hoe ga je met conflicten om? Hoe heb je de medezeggenschap geregeld? Werkgevers vinden het prettig als hun arbeidscommunicatie meer een geheel wordt. En ze willen zich in de huidige arbeidsmarkt onderscheiden. Dat kan ook met een contract. Kijk naar het opvallende [A4'tje van Tony Chocologely](#). Iedereen had het erover. Als dat dan ook nog matcht met de identiteit van je organisatie kan het helpen om meer mensen te trekken, maar vooral ook – en dat is nu nóg belangrijker – dat mensen bij je blijven werken. Je geeft mensen het gevoel dat je samen iets met elkaar aangaat.’

Als jullie bij organisaties aan de slag gaan, is die missie dan het startpunt?

‘We hebben binnen ons conscious contracting-project een [routekaart](#) ontwikkeld bestaande uit dertien stappen en we ondersteunen een online [Do-It-Yourself-traject](#). Ook doen we bij een aantal heel grote organisaties een begeleid traject, omdat daar het interne proces vaak wat taaier is. Een van de eerste stappen is altijd een quickscan. We kijken dan naar de missie, visie en kernwaarden, daarna naar het HR-beleid, in al die verschillende fases van de employee journey, en naar het contract. Heel letterlijk. Is dit te begrijpen? Is het gelijkwaardig? Komt het welzijn van iedereen hier naar voren? En daarin komen ook de missie en visie terug.’

Welke moeilijkheden kom je tegen?

‘Het is soms lastig om de verschillende delen van de organisatie erbij te betrekken. Want vaak begint dit met iemand van HR die met werving & selectie bezig is. Maar je moet ook je juristen meenemen en de arbeidsvoorwaardenmensen. Communicatie speelt vaak een rol. En het is niet alleen maar een cosmetische operatie waarin je eventjes van tien pagina's naar één gaat. Het vraagt ook om een intern gesprek. Waarom vinden we dit belangrijk? Waarom hebben we dit erin staan? En kan dat ook anders? Maar als het eenmaal lukt, dan zijn de obstakels vooral dat men zich zorgen maakt over de juridische risico's. Houdt het wel stand? Daarom werken we intensief samen met juristen van [BVDV](#), voorlopers op dit gebied. Het helpt dan dat zij zeggen: “Joh, dit hoeft er niet in. De wet zegt dit, en deze interpretatie biedt meer dan voldoende ruimte.”

Heb je nog tips voor HR-professionals?

Begin gewoon. Het is niet zo ingewikkeld. In twee, drie schrijfsessies heb je een nieuw contract liggen. En nog een tip: doe het niet in je eentje. Dan heb je meteen alle inhoudelijke input goed op tafel. En als je draagvlak hebt, gaat het sneller.’

Bron: <https://www.xperthr.nl/arbeidsvoorwaarden/ontregelexpert-boukje-keijzer-een-gedegen-juridisch-houdbaar-contract-hoeft-niet-in-moeilijke-taal/>