

CONSCIOUS
CONTRACTING
VOOR JURISTEN

CONSCIOUS
CONTRACTING





CONSCIOUS CONTRACTING VOOR JURISTEN

In deze handreiking wordt ingegaan op conscious contracting in de arbeidsrelatie. Meer specifiek is deze handreiking geschreven voor jou als advocaat, bedrijfsjurist of adviseur die een organisatie helpt bij het opstellen van een conscious arbeidsovereenkomst (hierna conscious contract genoemd).

Als jouw cliënt wil contracteren met het belang van alle partijen in gedachten, dan is de arbeidsovereenkomst bij uitstek een geschikt middel om hiermee te starten. Het arbeidsrecht is overzichtelijk, er is veel geregeld in de wet en het risico op uitlegdiscussies wordt juist kleiner. Mede gelet op het feit dat de werknemer de 'ondergeschikte' partij is in de arbeidsrelatie, is het ideaal om de belangen van de werknemer op deze manier te waarborgen.

Neem jouw cliënt mee in de mogelijkheden om afspraken vast te leggen met oog voor de mensen die het betreft. Bewust, gelijkwaardig, duurzaam en medemenselijk.

Wat is een conscious contract?

Bij conscious contracting, ook wel bewust contracteren, duurzaam contracteren of relationeel contracteren genoemd, creëer je overeenkomsten die gebaseerd zijn op vertrouwen. Overeenkomsten waarin alle partijen zich gehoord en gerespecteerd voelen, die aansluiten bij de identiteit van de organisatie en laten zien waar deze voor staat. Die niet in de la blijven liggen totdat er een conflict komt, maar dienen als een 'kompas voor de samenwerking'. Het belang van zowel de werknemer als de werkgever wordt in acht genomen, in tegenstelling tot veel standaard arbeidsovereenkomsten die vooral geschreven zijn vanuit het belang van de werkgever. Qua vorm en inhoud is een conscious contract toegankelijk en eenvoudig, waardoor de werknemer écht begrijpt waar een handtekening onder wordt gezet.

Deze benadering erkent dat de arbeidsovereenkomst niet alleen gaat over juridische verplichtingen, maar ook over de relatie en het vertrouwen tussen partijen. Door bewust te contracteren, worden afspraken gemaakt die niet alleen de directe belangen aanpakken, maar die ook gericht zijn op de langetermijnsamenwerking.

Welkom
bij Actief Zorg

Leuk dat jij bij ons komt werken!

actief zorg
Geluk dichtbij.

DIT BEN JIJ:

Jij komt bij ons werken als

Hiervoor krijg jij bruto per uur betaald

Je zit in schaal en periodiek

Jij gaat uur per week bij ons werken. Elk jaar krijg je er een periodiek bij, tot je het einde van je schaal hebt bereikt. Ook krijg je CAO verhogingen.

JOUW CONTRACT

Zijn we blij met elkaar? Dan kunnen we het contract verlengen. In principe stopt het contract als je de AOW-leeftijd bereikt. Als je graag door wil werken, dan gaan we graag met je in gesprek.

Actief Zorg zorgt voor de benodigde inloggegevens en uitleg van alle systemen. Jij zorgt ervoor dat je na de uitleg toegang hebt tot de systemen en begrijpt hoe deze werken. Wij helpen je graag bij het leren kennen van de systemen die hierbij horen. Voor hulp bij de systemen kun je terecht bij onze Digicoaches.

Het contract tussen jou en Actief Zorg bestaat uit dit document, de CAO VVT, de gedrags- en beroepscode, het verlof- en het verzuimbeleid.

LOCATIES

Je kunt op verschillende locaties ingedeeld worden. Soms is het nodig om af te wijken van je vaste werkgebied, zodat we samen alle uren kunnen dekken. Daarin zoeken we een goede balans tussen jouw beschikbaarheid en waar wij mensen nodig hebben.

Je reiskosten worden natuurlijk vergoed. Meer informatie hierover vind je op Dolly, ons documentensysteem.

Waarom een conscious contract?

Conscious contracting biedt verschillende voordelen en kan waardevol zijn voor jouw cliënt om verschillende redenen:

- **Sterker werkgeverswerk:** de vraag naar gekwalificeerd personeel is op dit moment groot. Werknemers hebben 'macht' en keuzemogelijkheden. Met een conscious contract onderscheidt een organisatie zich in deze krappe arbeidsmarkt. Het biedt de mogelijkheid te laten zien waar de organisatie voor staat. Bijvoorbeeld door de missie en visie, belangrijke waarden en extra's die geboden worden uit te dragen in de arbeidsovereenkomst. Dit verstrekt de reputatie als betrouwbare partner en de (werkgevers)merkwaarde en marktpositie.
- **Flexibiliteit en aanpassingsvermogen:** omdat in een conscious contract niet alles in beton is gegoten, moedigt dit aan tot flexibiliteit en aanpassingsvermogen. Mocht een conflict ontstaan, dan zal gezocht moeten worden naar het vinden van een oplossing die de belangen van zowel werkgever als werknemer dient.
- **Minder uitlegdiscussies:** juist doordat conscious contracten vaak kort en krachtig zijn, waarbij alleen de essentiële afspraken met betrekking tot de arbeidsrelatie zijn weergegeven, is te verwachten dat het aantal uitlegdiscussies over de basisvoorwaarden van het dienstverband zal verkleinen. Als er al uitleggeschillen ontstaan, dan maakt het niet uit of deze tot stand kwamen door een verschillende interpretatie van een standaard contract of van een conscious contract. In beide gevallen staat voor de uitleg van overeenkomsten de Haviltex-norm centraal.



Past het bij mijn cliënt?

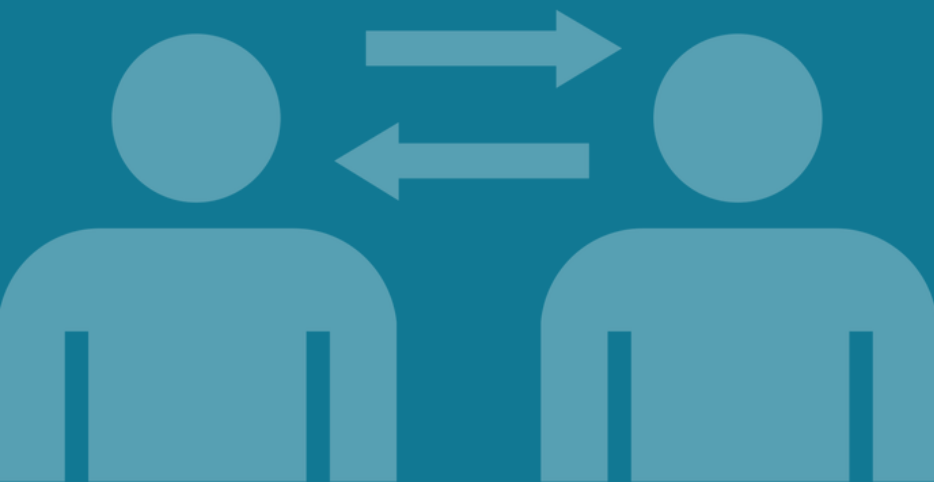
Hoewel conscious contracting vele voordelen biedt, is het niet per definitie geschikt voor elke organisatie. Conscious contracting vereist een cultuur van **openheid** en **transparantie** en gaat uit van **gelijkwaardigheid** en **vertrouwen**. Het gaat verder dan alleen het opstellen van een eenvoudig juridisch document of een mooi opgemaakte 'one-pager'. Het begint bij het aangaan van een gelijkwaardige relatie die ook doorwerkt tijdens de samenwerking. Misschien nog wel belangrijker is deze opstelling bij conflicten en richting het einde van de samenwerking, zodat de voormalig werknemer als ambassadeur van de organisatie vertrekt.

Om te bepalen of een conscious contract past bij jouw cliënt, kun je de specifieke behoefte van de organisatie onderzoeken.

Stel hierbij in ieder geval de volgende vragen:

- Wat wil de organisatie bereiken met een conscious contract?
- Past het bij de cultuur en waarden van de organisatie, of bij de missie en de visie?
- Is de organisatie bereid om bepaalde risico's te nemen?

Is het duidelijk dat jouw cliënt intrinsiek gemotiveerd is om te contracteren in het belang van alle partijen, dan kun je aan de slag.





Maak het concreet

Een arbeidsovereenkomst is vormvrij en mag zelfs mondeling gesloten worden. De werkgever is wel [wettelijk verplicht](#) om de werknemer over bepaalde afspraken schriftelijk te informeren. Daarnaast mogen specifieke afspraken alleen schriftelijk met een werknemer worden gemaakt.

De arbeidsovereenkomst heeft diverse functies waaronder:

- Informatieplicht.
- Normering van de juridische verhouding.
- Verduidelijking van de onderliggende waarden.

Hoe begin je?

Een goede eerste stap om te komen tot een conscious contract is het doornemen van de huidige template arbeidsovereenkomsten. Bepaal per bepaling het volgende:

- **Is het wettelijk verplicht** om op te nemen? Ondanks dat een arbeidscontract vormvrij is, wordt geadviseerd om de 'noodzakelijke' gegevens op te nemen die onder de informatieverplichting van artikel 7:655 BW vallen. [Hier](#) vind je een overzicht en checklist van de informatieverplichting voor een werkgever op basis van de Wet TVA.
- **Is het wenselijk om op te nemen**, omdat het aansluit bij de relatie en de waarden van de organisatie?
- **Staat het al opgenomen in de wet of toepasselijke cao?**
- **Kan het verplaatst worden** naar een handboek, het intranet of bijvoorbeeld het inwerkprogramma?
- **Kan het anders, beter begrijpelijk opgeschreven worden?**



Zelf aan de slag met conscious contracting?

Bestel ons **boek 'Contracten die werken voor mensen'**.

Klik [hier](#) voor meer informatie.

Welke risico's is men bereid te nemen?

Bespreek vervolgens met je cliënt per bepaling wat het risico is als een bepaling **anders of zelfs helemaal niet** wordt opgenomen. Kijk daarbij ook hoe vaak het **in de praktijk** voorkomt dat er een conflict ontstaat over een bepaalde bepaling. Dit kan helpen bij het maken van keuzes.

Het komt veel voor dat er standaardbepalingen in template arbeidsovereenkomsten staan die voor juristen bekend zijn, maar voor werknemers niet. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het **eenzijdig wijzigingsbeding**. Een werknemer leest dit en denkt ten onrechte dat het de werkgever is toegestaan om naar eigen oordeel de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen, terwijl dit in werkelijkheid niet zo is.

Ook voor het **concurrentiebeding** geldt dat veel organisaties dit standaard opnemen, maar er in de praktijk nooit gehandhaafd wordt. Is het risico dat het beding geen stand houdt in een juridische procedure groot, overweeg dan om het te schrappen of het anders op te schrijven. Kijk of je ook naar het belang van de werknemer kunt kijken door de eisen te beperken in tijd (zo kort mogelijk) en scope (alleen bepaalde regio of bepaalde relaties/concurrenten) en of je eventuele boetes kunt beperken.

De **aanzegging bij voorbaat** in bepaalde tijdscontracten is hét voorbeeld van contracteren op basis van wantrouwen in plaats van vertrouwen. Wil je cliënt daadwerkelijk starten met het uitgangspunt dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd? Of kan deze bepaling achterwege worden gelaten en spreek je af dat uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, de werknemer zowel mondeling als schriftelijk wordt geïnformeerd over het al dan niet voortzetten van de samenwerking? Dat laatste heeft gelet op de relatie en het belang van beide partijen natuurlijk de voorkeur.

Wil je cliënt niet onder bepaalde bedingen uit? Complexere en ingrijpendere bedingen zoals het **concurrentie-relatie- en boetebeding** zijn alleen geldig als deze schriftelijk worden overeengekomen. Voor dergelijke bedingen zal een conscious contract haar meerwaarde bewijzen door versimpeld en verkort taalgebruik, zodat duidelijk is wat afgesproken wordt en wat het belang ervan voor beide partijen is.



Andere taal, andere toon

In arbeidsovereenkomsten wordt vaak formele, juridische taal gebruikt. Cliënten en medewerkers beheersen deze taal meestal niet. 'De achterliggende gedachte van de Wet TVA is dat werknemers volledig geïnformeerd worden over hun essentiële arbeidsvoorwaarden en begrijpen wat ze tekenen. Een conscious contract is daar bij uitstek een geschikt middel voor.

De ervaringen met conscious contracting leren dat het goed mogelijk is om afspraken vast te leggen in een taal die aansluit bij de organisatie en begrijpelijk is voor medewerkers.

Formele, juridische taal maakt een overeenkomst niet juridisch houdbaar, maar zorgt juist voor meer uitlegdiscussies dan overeenkomsten waarvan iedereen begrijpt wat er staat.



Daniël Maats | Arbeidsrechtadvocaat bij BVDV



Conscious contracting vergt een andere manier van kijken en beoordelen dan wij als juristen geleerd hebben. Zet eens een andere bril op en houd de eindgebruikers voor ogen.



Noëna van Schaik | Arbeidsrechtadvocaat bij BVDV

Een arbeidsovereenkomst is veel meer dan een juridisch document: conscious contracting maakt vertrouwen de basis.



**Conflicten
voorkomen in plaats
van uitvechten**

[Lees het artikel](#)

**Arbeidscontract in
gewonemensentaal
(Advocatenblad)**

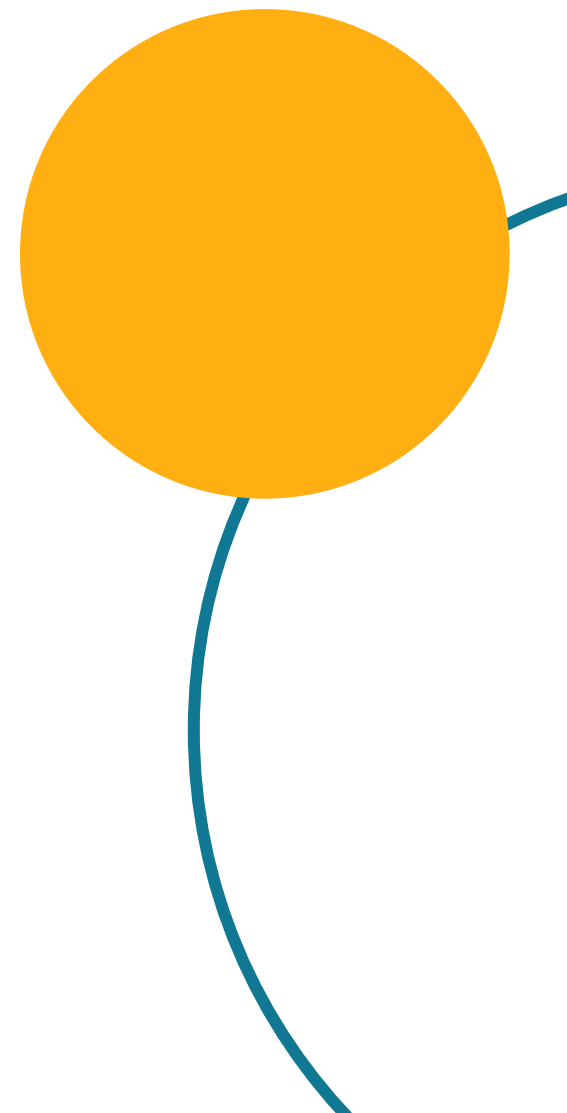
[Lees het artikel](#)

**De kracht van
Preventive Law
(Advocatenblad)**

[Lees het artikel](#)

Conclusie

Als jouw cliënt zich wil onderscheiden op de arbeidsmarkt, wil laten zien waar de organisatie voor staat en de afspraken en relatie met werknemers meer duurzaam, gelijkwaardig en vanuit vertrouwen wil invullen, dan is conscious contracting daar heel geschikt voor. Een conscious contract biedt flexibiliteit en het risico op uitlegdiscussies wordt kleiner. Kortom, een win-win situatie voor alle partijen.



Colofon

Auteur: Evelyn Hof (BVDV) in samenwerking met Boukje Keijzer (7Zebra's) en Monique Vering (DEVEERINC)
Vormgeving: Nicolette Scholtes
Datum: 7 mei 2024, herzien 1 juni 2026

MM•
MEDEMENSELIJK
ONDERNEMEN

wordt mede mogelijk gemaakt door de
GOLDSCHMEDING FOUNDATION

Kijk voor meer informatie op:
conscious-contracting.nl

CONSCIOUS
CONTRACTING