



JE ARBEIDSOVEREENKOMST IS MISSCHIEN JURIDISCH WATERDICHT, MAAR PAST HIJ NOG BIJ JE ORGANISATIE?

Publicatiedatum: 31 juli 2026

Door: [Boukje Keijzer - sociaal psycholoog en blogger](#) en [Monique Vering - programmamanager en blogger](#)

Een arbeidscontract is vaak het eerste officiële document dat een nieuwe medewerker van je organisatie ontvangt. Is het vooral een juridisch document of laat het ook zien waar je als werkgever voor staat? Bloggers Monique Vering en Boukje Keijzer laten zien hoe conscious contracting helpt bij het verbeteren van arbeidsovereenkomsten.

Een nieuwe medewerker kiest bewust voor jouw organisatie. Voor jullie missie, cultuur en manier van werken. Daarna volgt het eerste officiële document in de arbeidsrelatie in de vorm van een arbeidsovereenkomst. Vaak een lang, juridisch document vol ingewikkelde taal en bepalingen die vooral lijken te zijn geschreven om risico's te beheersen. Juridisch klopt het. Maar laat de overeenkomst ook zien waar je voor staat?

Arbeidscontract als erfenis

Arbeidsovereenkomsten zijn in veel organisaties historisch zo gegroeid. Een 'erfenis' van een oud-collega of een standaardovereenkomst die ooit van internet is geplukt. In de loop der jaren zijn ze steeds verder aangevuld met nieuwe wetgeving of met toevoegingen van een accountant of jurist. Zelden worden overeenkomsten fundamenteel herijkt vanuit de vraag: past dit nog bij de manier waarop wij nu samenwerken?

Van risicobeheersing naar relatievorming

Steeds meer organisaties kijken daarom opnieuw naar [hun arbeidsovereenkomst](#). Niet alleen vanuit juridisch perspectief, maar ook vanuit de vraag: welke relatie willen we met medewerkers aangaan? Vanuit die gedachte is de methode conscious contracting ontstaan. Daarbij streef je naar een overeenkomst die past bij de identiteit van je organisatie, uitgaat van gelijkwaardigheid en vertrouwen, en begrijpelijk is voor iedereen. Zonder juridische kwaliteit te verliezen.

4 pijlers voor modern werkgeverschap

De komende maanden nemen we je stap voor stap mee in hoe je conscious contracting kunt toepassen in jouw organisatie. In een serie blogs delen we praktische tips, inspirerende praktijkvoorbeelden en concrete handvatten. De basis van de methode bestaat uit 4 pijlers, die samen zorgen voor een arbeidsovereenkomst die aansluit bij modern werkgeverschap:

Identiteit

Laat je contract zien wie je bent als organisatie? Of kan het net zo goed van een willekeurig ander bedrijf zijn? Komen je missie, kernwaarden en cultuur tot uiting? Sluit het aan bij je employer branding en interne communicatie?

Gelijkwaardigheid

Traditioneel beschermt een contract vooral de belangen van de werkgever. Logisch, want die stelt de overeenkomst op. Maar is er ook aandacht voor de belangen en rechten van de medewerker?

Vertrouwen

Veel contracten vertrekken vanuit risico's: wat als iemand bij de concurrent gaat werken of vertrouwelijke informatie deelt? Begrijpelijk. Maar wat doen deze 'strengere' bepalingen met de relatie die nog moet beginnen? Hoe vaak gaat het in de praktijk mis en wat is dan de schade voor de organisatie? Kun je bij het maken van afspraken meer uitgaan van vertrouwen?

Begrijpelijkheid

Kun je je houden aan afspraken die je niet begrijpt? Voor veel medewerkers is juridische taal een drempel. Binnen de groep werkenden is ruim 1 op de 8 medewerkers laaggeletterd. Zij hebben moeite met lezen en schrijven. Maar ook mensen die heel taalvaardig zijn worstelen met juridische taal. Begrijpelijkheid zit niet alleen in woorden, maar ook in het gebruikte lettertype, de lettergrootte en de opmaak.

Tijd voor een frisse blik

Pak je arbeidsovereenkomst er eens bij en lees hem alsof je vandaag voor het eerst bij je eigen organisatie begint. Is dit ook een 'erfstuk' of nog helemaal van nu? Wat voor gevoel roept de overeenkomst op? Laat je arbeidsovereenkomst zien wie je in de kern bent En begrijp je zelf eigenlijk alles wat erin staat? Als het antwoord niet op alle vragen 'ja' is, is het misschien tijd voor een frisse blik.

Boukje Keijzer – Sociaal psycholoog en communicatiewetenschapper



Boukje Keijzer is gepromoveerd sociaal psycholoog, communicatiewetenschapper en oprichter van 7Zebra's. Met haar verrassende blik op regels, rek en verandering inspireert zij mensen en organisaties om ruimte te creëren voor wat echt belangrijk is. Op PW. schrijft ze samen met Monique Vering een serie blogs over conscious contracting in de praktijk.

Monique Vering – Programmamanager en blogger



Monique Vering werkt al ruim 25 jaar op het snijvlak van HR, communicatie en sociaal ondernemerschap. Ze helpt als programmamanager, communicatiestrategen en creator mensen en organisaties om hun idealen dichterbij te brengen. Op PW. schrijft ze samen met Boukje Keijzer over conscious contracting in de praktijk.

Bron: <https://www.pwnet.nl/58503/blog-je-arbeidsovereenkomst-is-misschien-juridisch-waterdicht-maar-past-hij-nog-bij-je-organisatie>