



## **Wat is Conscious Contracting?**

Conscious Contracting is een proces voor de totstandkoming van overeenkomsten (contracten), die ondersteunend zijn aan het welzijn van alle betrokken partijen. Het concept is vanuit de Verenigde Staten 'overgewaaid' naar Nederland onder de naam 'Bewust Contracteren', 'Duurzaam Contracteren' of 'Relationeel Contracteren', waarbij expliciet wordt ingezet op duurzame samenwerking. Kim Wright is wereldwijd dé stuwende kracht achter de concepten Integrative Law en Conscious Contracts (<https://consciouscontracts.com/>).

Standaard contractonderhandelingen en overeenkomsten zijn vaak gericht op het uitsluiten van alle mogelijke risico's en opgesteld in ingewikkelde, juridische taal. En geschreven vanuit het perspectief van de meest dominante partij.

Met Conscious Contracting wordt het contract een middel om een gelijkwaardige en duurzame relatie met elkaar aan te gaan. Het beschrijft in begrijpelijke, maar juridisch houdbare, taal wat je samen wilt bereiken en gaat doen, en hoe je omgaat met veranderingen en conflicten. Door je te verdiepen in elkaar, wordt duidelijk welke onderliggende waarden en normen meegenomen moeten worden in het contractuele proces, om recht te doen aan alle betrokkenen. Dat vraagt om een ander proces en om een continue dialoog tussen de betrokken partijen.

### **Bij Conscious Contracting:**

- Is het streven een duurzame relatie met elkaar aan te gaan.
- Is het contract het resultaat van een proces dat gericht is op het helder krijgen van de bedoeling die partijen bij de relatie hebben.
- Worden afspraken vastgelegd op een manier die door partijen volledig wordt omarmd en begrepen.
- Opgesteld in heldere (beeld)taal en leesbaar opgemaakt.
- Is het contract juridisch robuust.
- Is het uitgangspunt dat partijen bereid zijn met elkaar in overleg te gaan en blijven, wanneer zich situaties voordoen waarin bij het aangaan van de overeenkomst niet is voorzien.

# CONSCIOUS CONTRACTING

Conscious Contracting draait dus altijd om drie aspecten:

1. **Proces:** hoe geven we medemenselijkheid vorm in alle fasen van de arbeidsrelatie?
2. **Inhoud:** wat willen we met elkaar regelen en waarom?
3. **Vorm:** welke taal en vorm passen hierbij?

In de pilot Conscious Contracting richten we ons op de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemers. Uiteraard kan deze manier van kijken ook toegepast worden op andere relaties, zoals met toeleveranciers, klanten of samenwerkingspartners.

## Medemenselijkheid: waar blijkt dat uit?



Strategie en beleid



Missie en visie



Producten, waaronder contracten

Medemenselijkheid kan op verschillende manieren in een organisatie zichtbaar zijn.

- in de missie en visie van de organisatie
- in beleid en strategie, vertaald naar werkwijzen en processen
- in allerlei producten, zoals (arbeids)overeenkomsten
- in de cultuur van de organisatie

## De arbeidsrelatie van begin tot eind

Vaak wordt alles rondom de arbeidsrelatie verengd tot wat daarover in het contract is opgenomen. Maar de arbeidsrelatie, en dus ook de aandacht die je aan het welzijn van werkgever én werknemer kunt besteden, begint al tijdens het werving en selectie proces. De feitelijke aanstelling, inclusief contractering, is een belangrijk moment, net als de inwerkperiode. Als medewerkers eenmaal in dienst zijn krijgt de arbeidsrelatie vorm in de invloed die medewerkers hebben op de organisatie (medezeggenschap) en hun eigen werkzaamheden. En in de binding die men met collega's, klanten, samenwerkingspartners en de organisatie als geheel heeft. Vaak is er sprake van een cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken, waar gemaakte afspraken over prestaties, bonussen, promotie, ontwikkeling en opleiding aan de orde komen. Soms ontstaan er conflicten, waarvoor oplossingen gezocht moeten worden. Bij het uitdiensttreden worden gekeken of er nog zaken afgerond moeten worden in de relatie.

# CONSCIOUS CONTRACTING



Ook na afloop van het dienstverband blijft er sprake van een relatie tussen werkgever en (oud)werknemer. Zij kunnen immers je grootste ambassadeur zijn of je grootste criticaster, wat weer invloed kan hebben op de werving en selectie van nieuwe medewerkers.