

## **OAWS Gedragscode/Algemene Voorwaarden**

### **Inleiding**

Kwaliteit, professionaliteit en zorgvuldigheid zijn belangrijke doelstellingen bij de dienstverlening van de werving-, search en selectiebureaus die zijn aangesloten bij de OAWS, de bureauorganisatie voor werving, selectie en search. Deze doelstellingen zijn verwerkt in de Gedragscode van de OAWS. Hierin is vastgelegd op welke wijze OAWS-bureaus handelen ten opzichte van opdrachtgever en kandidaat. Met als doel een zorgvuldige procedure, kwalitatieve dienstverlening en een optimaal resultaat voor de klant.

De OAWS heeft in 2002 haar Gedragscode vanwege onduidelijkheid in de markt over de terminologie in condities bij werving & selectie gewijzigd. De OAWS legt de nadruk op normatieve condities - met exclusiviteit als belangrijkste - en hanteert "commitment" als sleutelwoord bij werving & selectie opdrachten. Enerzijds commitment van het bureau door een duidelijke inspanningsverplichting. Anderzijds commitment van opdrachtgever middels condities waarbij het bureau, naar kandidaat en opdrachtgever, een zorgvuldige en kwalitatief hoogwaardig procedure kan garanderen. Elk bureau blijft uiteraard verantwoordelijk voor het eventueel hanteren van eigen algemene voorwaarden.

### **Naleving**

Een ieder die van mening is dat een OAWS-bureau niet handelt volgens de Gedragscode/Algemene Voorwaarden van de OAWS kan een klacht indienen bij de Commissie van Toezicht. Deze onafhankelijke commissie behandelt klachten van leden of andere belanghebbenden over de naleving door OAWS-bureaus. Zo nodig worden door deze commissie sancties tegen het betreffende bureau vastgesteld. Beroep tegen de uitspraken van de Commissie van Toezicht is mogelijk bij de Raad van Beroep.

De Gedragscode/Algemene Voorwaarden zijn alleen van toepassing op bureaus die bij de OAWS zijn aangesloten. Meer informatie over het toezicht op de naleving is verkrijgbaar bij de OAWS.

### **Leden en hun verantwoordelijkheid**

Een bureau dat lid is van de OAWS verplicht zichzelf en zijn medewerkers de in deze Gedragscode/Algemene Voorwaarden vastgelegde gedragsregels na te leven.

## **Gedragscode/Algemene Voorwaarden**

### Artikel 1.

- Onder opdrachtgever dient te worden verstaan: de natuurlijke of rechtspersoon met wie door het lid van de OAWS de overeenkomst wordt aangegaan.
- Onder opdracht dient te worden verstaan: de overeenkomst waarbij een opdrachtgever met een lid van de OAWS overeenkomt om ten behoeve van de organisatie van de opdrachtgever werving-, selectie- en/of executive searchwerkzaamheden te vervullen en waarin deze werkzaamheden zijn beschreven.
- Onder lid dient te worden verstaan: een bureau dat is aangesloten bij de OAWS, Bureauorganisatie voor werving, search en selectie.

### Artikel 2.

Elke kandidaat heeft gelijke kansen bij de werving-, selectie- en/of executive searchwerkzaamheden, ongeacht leeftijd, sekse, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens- of geloofsovertuiging, politieke keuze, ras, etnische afkomst of nationaliteit, een en ander onverlet de objectieve en reële functie-eisen en mits deze ten principale voldoet aan de opdracht.

### Artikel 3.

Een lid dient de grootste zorgvuldigheid te betrachten bij de uitvoering van zijn werving-, selectie- en/of executive searchwerkzaamheden en zich te onthouden van gedrag dat afbreuk doet aan het aanzien van deze werkzaamheden. In dat kader dient hij ook goede verhoudingen te bevorderen tussen andere leden.

#### Artikel 4.

Een lid zal een overeenkomst voor het uitvoeren van een opdracht schriftelijk vastleggen met duidelijke afspraken over de verplichtingen van beide partijen. De opdrachtbevestiging dient te bevatten: een beschrijving van de te volgen werkwijze, honoraria, onkosten, betalingswijze, tijdsplanning, afspraak over honorarium bij tussentijds afbreken procedure op verzoek opdrachtgever, exclusiviteit, evenals vermelding van de naam van de adviseur die de opdracht uitvoert en het feit dat hij zich bij de uitvoering van de opdracht(en) zal houden aan de in deze Gedragscode/Algemene Voorwaarden vermelde regels.

#### Artikel 5.

Indien opdrachtgever de opdracht ter behandeling van een vacature aan een OAWS bureau geeft, dan kan dit slechts op basis van exclusiviteit: het OAWS bureau is het enige bureau dat opdracht heeft om aan invulling van de betreffende vacature te werken. Kandidaten die via opdrachtgever of uit andere bronnen komen, neemt het bureau mee in de procedure.

Conform de Gedragscode/Algemene Voorwaarden zijn leden van de OAWS verplicht een opdracht met betrekking tot een en dezelfde vacature, die ook aan een andere(e) adviesbureau (adviseur) is verstrekt, te weigeren.

#### Artikel 6.

Door de aanvaarding van een opdracht om in de ruimste zin te adviseren over de vervulling van een vacature, neemt een lid een inspanningsverplichting op zich.

#### Artikel 7.

Over de tijd waarbinnen een opdracht zal zijn voltooid, kunnen slechts afspraken worden gemaakt die een indicatief karakter hebben. Leden van de OAWS verstrekken geen garanties te dier zake.

#### Artikel 8.

Leden van de OAWS aanvaarden geen opdrachten waarbij recht op betaling van het honorarium geheel afhankelijk wordt gesteld van het resultaat van de werving & selectie activiteit.

#### Artikel 9.

Een lid mag in het kader van een opdracht geen beloning in welke vorm dan ook aannemen van een ander dan zijn opdrachtgever. Onder geen voorwaarde zal een lid activiteiten verrichten op het gebied van tweezijdige bemiddeling.

#### Artikel 10.

Een lid zal in het kader van een werving-, search en selectieopdracht de betreffende vacature ten behoeve van de opdrachtgever in de vorm van een functiebeschrijving of profielschets schriftelijk vastleggen waarbij in ieder geval de inhoud van de functie, het profiel van de kandidaat, de omgevingsfactoren waarbinnen de opdracht geplaatst wordt en de beoordelingscriteria aan de hand waarmee met de kandidaat gesproken wordt, aan de orde dienen te komen.

Substantiële aanpassing van het zoek- of functieprofiel door opdrachtgever gedurende de werving, search & selectieprocedure geeft het bureau het recht de lopende procedure te beëindigen conform overeengekomen eindhonorarium. Het bureau kan dan offerte doen voor een nieuwe procedure.

#### Artikel 11.

In personeelswerfingsadvertenties dient een lid duidelijk te maken dat er sprake is van een specifieke vacature, tenzij ter zake uitdrukkelijk anders vermeld is.

#### Artikel 12.

Een lid zal al hetgeen hem bij de uitoefening van zijn beroep ter kennis komt en van vertrouwelijke aard is, geheim houden. Een lid mag geen informatie geven, waarvan hij weet of kan vermoeden, dat die onjuist of misleidend is.

#### Artikel 13.

Een lid zal ervoor zorgdragen, dat door alle betrokken partijen uiterste discretie in acht wordt genomen ten opzichte van geïnteresseerden en kandidaten. Het verstrekken van persoonsgegevens, anders dan in het kader van een opdracht, is niet toegestaan.

#### Artikel 14.

Een lid zal de kandidaat voldoende en juiste informatie verstrekken over: de vacature, de procedure en de arbeidsorganisatie, de informatie die de arbeidsorganisatie van derden verkrijgt en de redenen van een eventuele afwijzing.

De aan kandidaten gevraagde informatie moet zinvol zijn en verband houden met de uit te oefenen functie. Het recht op vertrouwelijke behandeling betreft het in beperkte kring behandelen van de persoonlijke gegevens van de kandidaat.

#### Artikel 15.

Een lid zal zich ervan onthouden medewerkers van een opdrachtgever te benaderen voor een functie elders, tenzij de wens tot functieverandering van zo'n medewerker zélf is uitgegaan en door de betreffende medewerker is bevestigd en waarvoor het lid het schriftelijke bewijs heeft. Deze regel is van kracht voor een periode van ten minste twee jaar na het beëindigen van de laatste opdracht voor de opdrachtgever.

#### Artikel 16.

Elk lid zal persoonsgegevens slechts met medeweten van de betrokkene bewaren en deze slechts aan derden ter beschikking stellen na verkregen toestemming van de betrokkene in het kader van een opdracht.

Een lid is gehouden tot naleving van het gestelde in de OAWS Privacy Code, vastgesteld in het kader van de Wet Persoonsregistraties en dient er op toe te zien dat zowel de opdrachtgever als de kandidaat op strikt vertrouwelijke wijze om zal gaan met de betrokken informatie.

#### Artikel 17.

Voordrachten van kandidaten komen tot stand naar beste inzicht en conform de normen van goed vakmanschap; een lid gaat er daarbij van uit, dat de inlichtingen die de kandidaten over zichzelf hebben verstrekt of die van referenten over hen zijn verkregen, juist zijn.

#### Artikel 18.

Een lid zal zich bij de beoordeling van kandidaten, ook die welke door de opdrachtgevers zelf werden geïdentificeerd, onpartijdig opstellen.

#### Artikel 19.

De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de uiteindelijke keuze van een kandidaat; leden van de OAWS sluiten elke aansprakelijkheid uit voor de gevolgen van het handelen of nalaten - daaronder begrepen gevolgschade - van kandidaten die mede als gevolg van de opdrachttuitvoering bij de opdrachtgever in dienst zijn getreden.

#### Artikel 20.

Indien een lid meent dat een ander lid in strijd handelt met deze Gedragscode dient hij met het betreffende lid contact op te nemen en zonodig de Commissie van Toezicht hierover in te lichten.

#### Artikel 21.

Ook direct belanghebbenden hebben het recht klachten ter kennis te brengen van de Commissie van Toezicht, indien zij menen, dat een lid van de OAWS de gedragsregels van de Gedragscode heeft overtreden.

#### Artikel 22.

Een lid is gehouden de door de Commissie van Toezicht en de Raad van Beroep gevraagde medewerking te verlenen.