

# ACHTERGRONDONDERZOEK in Nederland

Sterling, een vooraanstaande wereldwijde leverancier van achtergrondonderzoek, heeft onlangs een enquête gehouden onder Nederlandse HR-leiders om inzicht te krijgen in hun meningen over screening voor indiensttreding. Hier delen we de belangrijkste inzichten.

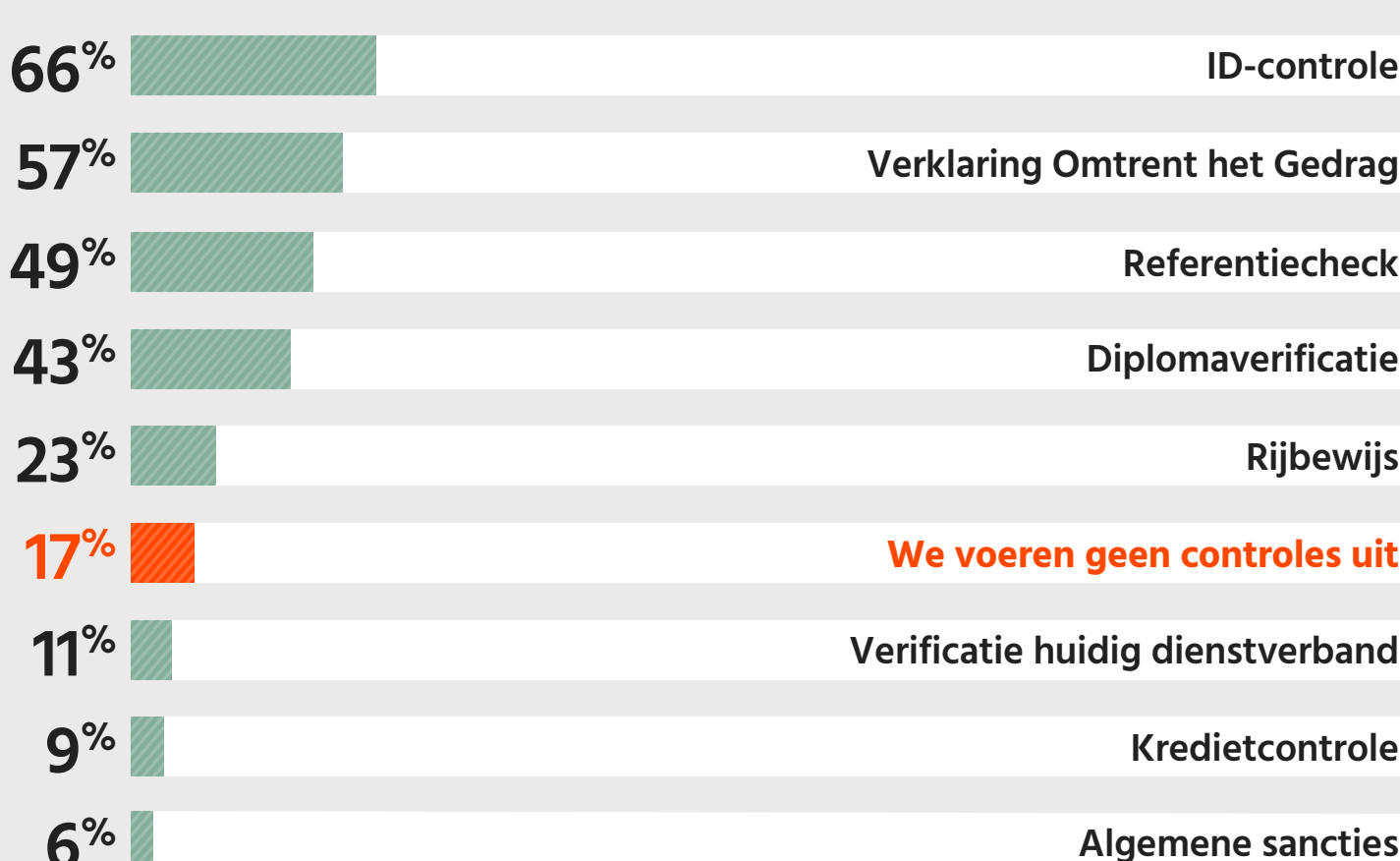
## 1 Wat doen werkgevers als het gaat om achtergrondonderzoek?



**17%** van de werkgevers screent kandidaten op geen enkele wijze kandidates

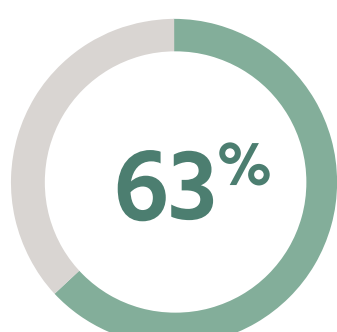
De ware prijs voor het aannemen van een ongeschikte kandidaat omvat ook het aannemen van een nieuwe kandidaat, productiviteitsverlies, reputatieschade, een lagere moraal onder het personeel en meer. Wat dat betreft nemen de **17% van de werkgevers** die niet screenen misschien een onnodig risico.

### Welke soorten screening voeren werkgevers uit?

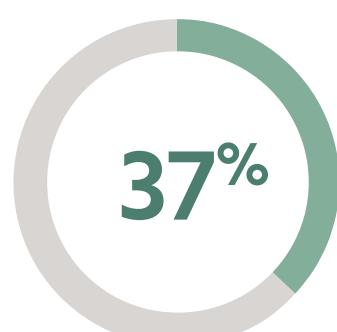


Hoewel screening soms wettelijk verplicht is voor bepaalde functies, beschouwen werkgevers **achtergrondcontroles nu als best practice voor alle kandidaten** zolang de screening proportioneel is gezien de betreffende functies en ze toestemming van de kandidaten hebben.

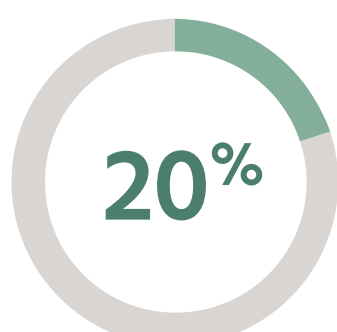
### Voor welke kandidaten doen werkgevers achtergrondcontroles in Nederland?



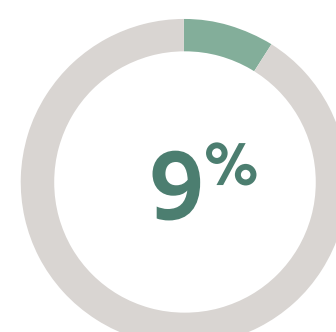
Fulltime medewerkers



Parttime medewerkers



Aannemers en flexibele krachten



Vrijwilligers

## 2 Waarom een achtergrondcontrole uitvoeren?

### Waarom voeren werkgevers achtergrondcontroles uit?



**77%**  
Om de veiligheid van andere medewerkers en klanten te beschermen



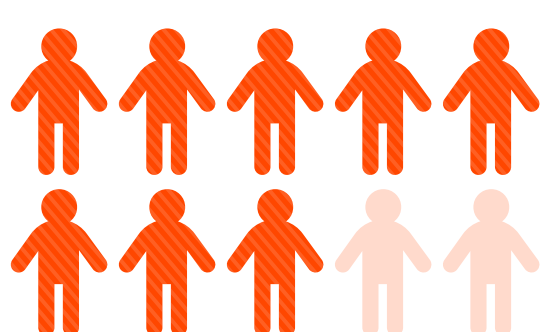
**51%**  
Om te voorkomen dat er een ander moet worden gezocht ter vervanging van een ongeschikte kandidaat



**60%**  
Om te voldoen aan best practices of compliance-verplichtingen



**40%**  
Om reputatieschade door het aannemen van een ongeschikte kandidaat te voorkomen



Hoewel 60% van de werkgevers screent om aan compliance-verplichtingen te voldoen (bijvoorbeeld in de financiële en gezondheidssectoren), **gelooft bijna acht op de tien werkgevers dat het grootste voordeel van screening is om een veilige omgeving te creëren voor medewerkers en klanten.**

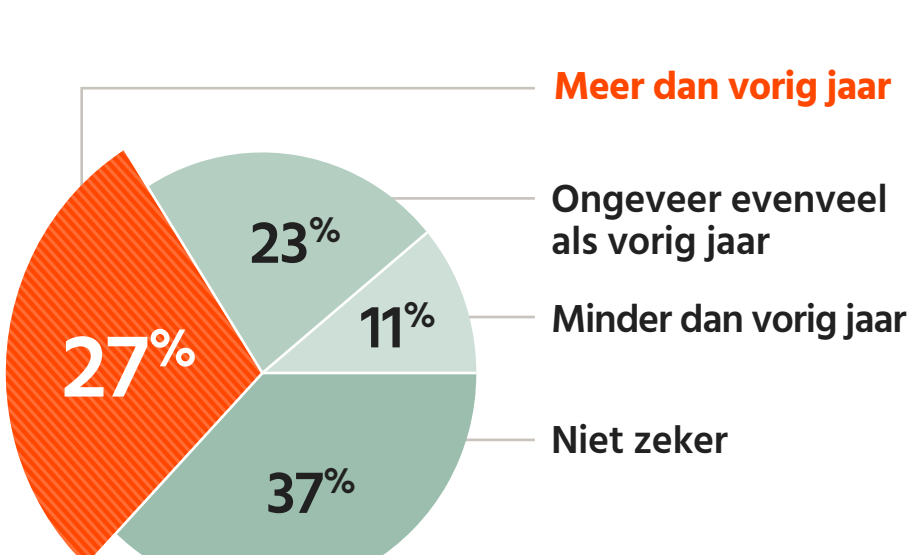
### Wat zijn de grootste bedenkingen over het controleren van kandidaten?



In de praktijk kan uitbesteding aan een deskundige leverancier van achtergrondonderzoek het proces versnellen, leiden tot betere kandidaten, meer nauwkeurigere resultaten opleveren, compliance-complicaties voorkomen en de risico's en kosten van het aannemen van een ongeschikte kandidaat beperken!

## 3 Wat is de volgende stap?

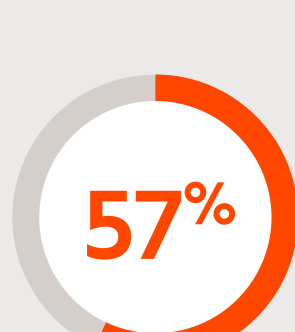
### Hoeveel achtergrondcontroles verwachten werkgevers uit te voeren in de komende twaalf maanden?



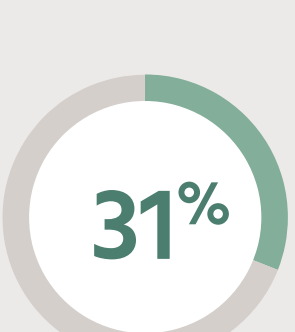
**27%** van de werkgevers verwacht meer te screenen in 2022

Bijna 30% van de werkgevers verwacht meer screening uit te voeren in 2022 en slechts 11% verwacht dat minder te doen. Er is dus een tendens richting meer screening van nieuwe kandidaten, een bewijs van het groeiende besef van de voordelen die screening oplevert.

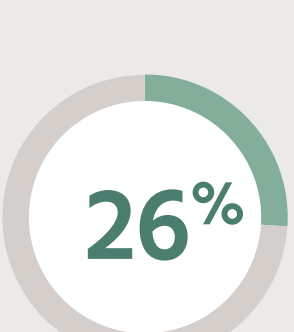
### Wat zouden werkgevers doen met de tijd die ze besparen door achtergrondonderzoek uit te besteden?



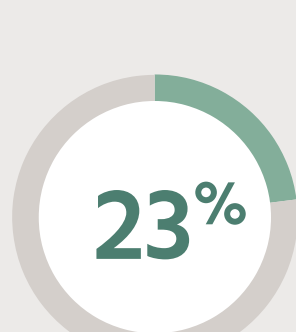
Welzijn van medewerkers



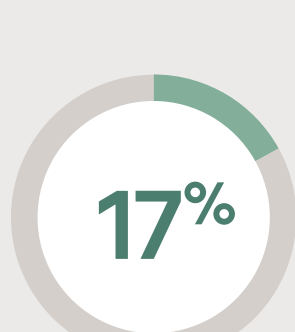
Programma's voor training en ontwikkeling



Prestatiemanagement



Cultuurbesteding



Essentiële administratie en rapportage



We weten dat HR-personeel het heel druk heeft. Het goede nieuws is dat **achtergrondonderzoek meer tijd kan vrijmaken** om ons te richten op andere prioriteiten, zoals het welzijn van medewerkers!

Voor meer inzicht in de voordelen van achtergrondonderzoek voor indiensttreding en hoe uitbesteding aan Sterling een positieve bijdrage levert aan uw bedrijf, kunt u contact opnemen met ons via **e-mail** of de website **Sterlingcheck.nl**.

Lees ook ons witboek: **'Hoe voorkomt u een slechte rekrutering'?**