

Whitepaper

Vertrouwen in Europese werving in 2026

In deze handleiding vindt u alles wat u nodig hebt om een uitgebreid beleid voor background screening op te stellen en te implementeren, zowel voor kandidaten als voor werknemers. Boordevol praktische tips, actuele trends en een handige checklist, helpt deze handleiding u om te voldoen aan de regelgeving, risico's te beperken en weloverwogen aanwervingsbeslissingen te nemen.

Screeninggids
Inhoudsopgave

Invoering 03

Vertrouwen en transparantie: een strategische prioriteit 04

Compliance-valkuilen die het vertrouwen ondermijnen 05

Vertrouwensverschillen bij werving en selectie: perspectieven van kandidaten en werknemers 06

Opkomende normen en beste praktijken ter versterking van het vertrouwen 08

Maak kennis met PESCHECK 09

PESCHECK Definitielijst 10

Invoering

Vertrouwen is uitgegroeid tot een van de belangrijkste uitdagingen bij het aannemen van personeel in Europa in 2026. Nu organisaties concurreren op een krappe arbeidsmarkt, is vertrouwen niet langer een abstract HR-ideaal, maar een meetbare factor die van invloed is op de betrokkenheid van kandidaten, de naleving van regelgeving, de merkreputatie en het behoud van personeel op de lange termijn. Het jaar 2026 markeert een keerpunt: transparantie, ethische toepassing van AI en naleving van nieuwe wetgeving (zoals de EU-richtlijn inzake loontransparantie en de EU-wetgeving inzake kunstmatige intelligentie) hebben vertrouwen verheven van een 'beste praktijk' tot een strategische noodzaak.

> "In 2026 is een beleid voor background screening een manier om vertrouwen te wekken. Organisaties die zorgvuldig en transparant screenen, geven zowel kandidaten als werknemers het signaal dat integriteit en veiligheid centraal staan bij elke beslissing."
>
> Serhat Elban, CEO PESCHECK

Waarom is vertrouwen bij het aannemen van personeel in 2026 zo belangrijk?

IIn 2026 is vertrouwen de hoeksteen van effectieve werving en selectie. Kandidaten en werknemers zijn niet langer passieve deelnemers, maar beoordelen actief of organisaties transparant, eerlijk en ethisch te werk gaan bij het aannemen van personeel. Vertrouwen heeft invloed op alles, van de betrokkenheid van kandidaten tot het behoud van personeel, het werkgeversimago en de prestaties van de organisatie op de lange termijn.

Belangrijkste redenen waarom dit vandaag de dag van belang is:

- ✓ **Trek toptalent aan:**
  Gekwalificeerde professionals voelen zich aangetrokken tot organisaties die eerlijkheid, transparantie en verantwoording tonen bij het nemen van aanwervingsbeslissingen.
- ✓ **Verbeter de kandidaatervaring:**
  Transparante processen en duidelijke communicatie bevorderen vertrouwen, waardoor uitval en negatieve percepties afnemen.
- ✓ **Beperk nalevingsrisico's:**
  Betrouwbare werkwijzen sluiten aan bij EU-regelgeving zoals de Richtlijn loontransparantie en de opkomende regels rondom AI in werving en selectie.
- ✓ **Versterk het werkgeversmerk:**
  Organisaties die bekend staan om eerlijke en ethische werving en selectie bouwen reputatiekapitaal op dat zowel loyaliteit als mond-tot-mondreclame stimuleert.
- ✓ **Ondersteun langdurige klantretentie:**
  Werknemers die het aanname- en inwerkproces als eerlijk ervaren, blijven over het algemeen meer betrokken en gemotiveerd..

Vertrouwen en transparantie: een strategische prioriteit

De invoering van de EU-richtlijn inzake loontransparantie in juni 2026 markeert een keerpunt voor het vertrouwen in werving en selectie. Bedrijven zijn nu verplicht om salarisranges openbaar te maken, de logica achter beloningsstructuren te documenteren en ondoorzichtige loononderhandelingen te vermijden – maatregelen die direct inspelen op de al lang bestaande zorgen over eerlijkheid en informatieasymmetrie bij het aannemen van personeel.

Kandidaten beschouwen deze transparantie steeds vaker niet alleen als een wettelijke verplichting, maar ook als een teken van vertrouwen:

- ✓ Duidelijke loonstructuren communiceren voorspelbaarheid en eerlijkheid binnen de organisatie
- ✓ Objectieve criteria verminderen onduidelijkheid en versterken geloofwaardige besluitvorming
- ✓ Vroege transparantie vergroot het vertrouwen van kandidaten in de intenties van de werkgever

In 2026 draaien de verwachtingen van werknemers om transparantie rondom salaris, prestatiebeoordeling en loopbaanontwikkeling, waarbij vertrouwen voortdurend wordt geëvalueerd in plaats van als vanzelfsprekend te worden beschouwd.



Compliance-valkuilen die het vertrouwen ondermijnen

Zelfs de meest goedbedoelde wervingsteams kunnen moeite hebben om het complexe en steeds veranderende regelgevingslandschap in Europa bij te benen. Misstappen op het gebied van compliance, of het nu gaat om documentatie, technologie of lokale arbeidswetgeving, kunnen operationele risico's creëren, het wervingsproces vertragen en onbedoeld het vertrouwen van kandidaten ondermijnen. Het is essentieel voor organisaties die in 2026 soepele, efficiënte en geloofwaardige wervingsprocessen willen behouden, om deze valkuilen te begrijpen en proactief aan te pakken.

Complexe regelgeving met meerdere lagen

Werving en selectie in heel Europa vereist het navigeren door 27 verschillende arbeidsstelsels, elk met unieke regels voor contracten, salarisadministratie en HR-naleving. Deze verschillen creëren vanzelfsprekende vertrouwensproblemen wanneer beleidsmaatregelen inconsistent of onvolledig zijn. Veelvoorkomende valkuilen zijn onder andere:

- Verouderde contracten en onvolledige documentatie, en het niet bijhouden van accurate gegevens, kunnen leiden tot geschillen en juridische problemen.
- Inconsistente toepassing van lokale arbeidswetgeving, waarbij regels ongelijkmatig worden toegepast in verschillende regio's, ondermijnt eerlijkheid en het vertrouwen van werknemers.
- Gefragmenteerd HR-beleid zonder centraal toezicht, waarbij het beleid per afdeling of locatie verschilt, kan leiden tot verwarring en wantrouwen bij kandidaten.

Zelfs met de beste bedoelingen bereikt slechts een minderheid van de organisaties een gevorderd niveau van compliance. Deze kloof stelt veel bedrijven bloot aan juridische, financiële en reputatierisico's, die allemaal een directe invloed hebben op het vertrouwen en de betrokkenheid van kandidaten.

EU AI-wetgeving en wervingstechnologieën

Technologie heeft het wervingsproces getransformeerd, maar de snelle invoering ervan heeft ook nieuwe uitdagingen op het gebied van compliance met zich meegebracht. De EU AI-wetgeving stelt nieuwe normen vast voor werving via algoritmes en vereist dat organisaties eerlijkheid, transparantie en verantwoording aantonen. Werkgevers moeten nu rekening houden met:

- Transparantie over het gebruik van AI, waarbij kandidaten moeten weten wanneer en hoe AI beslissingen beïnvloedt.
- Gedocumenteerde processen voor menselijk toezicht, waarbij organisaties ervoor moeten zorgen dat mensen AI-aanbevelingen beoordelen om fouten of vooringenomenheid te voorkomen.
- Bewijs van maatregelen ter beperking van vooringenomenheid en monitoring van eerlijkheid, waarbij het aantonen van proactieve maatregelen voor eerlijkheid essentieel is voor het opbouwen van vertrouwen.

Vertrouwensverschillen bij werving en selectie: perspectieven van kandidaten en werknemers

Vertrouwensgebrek bij werving en selectie is een van de grootste uitdagingen waar organisaties in 2026 voor staan. Zelfs wanneer bedrijven moderne wervingstechnologieën en flexibele processen implementeren, zijn kandidaten en werknemers zeer gevoelig voor de manier waarop beslissingen worden gecommuniceerd, hoe eerlijk processen aanvoelen en hoe transparant de organisatie is. Bovendien kan een gebrek aan vertrouwen leiden tot demotivatie, afhaken van kandidaten en een verzwakt werkgeversmerk, wat uiteindelijk de kwaliteit van de aanwervingen en het behoud van personeel op de lange termijn beïnvloedt.

De perceptie van de kandidaat over eerlijkheid

Kandidaten beoordelen organisaties tegenwoordig niet alleen op de functie zelf, maar ook op de integriteit van het gehele wervingsproces. Duidelijke communicatie, tijdige updates en transparante criteria bepalen de perceptie van eerlijkheid en competentie.

Belangrijke factoren die van invloed zijn op vertrouwen zijn onder meer:

- ✓ **Transparante communicatie:**
  Wanneer wervingsteams duidelijke informatie verstrekken over tijdlijnen, vervolgstappen en beoordelingscriteria, voelen kandidaten zich gerespecteerd en geïnformeerd, wat stress en onzekerheid vermindert.

- ✓ **Respectvolle en constructieve feedback:**
  Het tijdig geven van feedback, zelfs na een afwijzing, versterkt het gevoel van rechtvaardigheid en bouwt een goede relatie op met kandidaten op de lange termijn.

- ✓ **Duidelijkheid van de selectiecriteria:**
  Duidelijk omschreven vaardigheden, ervaring en prestatieverwachtingen voorkomen onduidelijkheid en geven kandidaten het vertrouwen dat beslissingen objectief en niet willekeurig zijn..

- ✓ **Consistentie over alle kanalen:**
  De kandidaatervaring moet consistent zijn tijdens sollicitatiegesprekken, op digitale platforms en in de interactie met de recruiter. Inconsistenties kunnen duiden op desorganisatie en het vertrouwen ondermijnen.

Het negeren van deze factoren kan aanzienlijke gevolgen hebben. Veel kandidaten voelen zich gedwongen hun profiel mooier voor te stellen dan het is of hun kwalificaties te overdrijven, een fenomeen dat vaak de 'eerlijkheidsbelasting' wordt genoemd, omdat ze het systeem als bevooroordeeld ervaren. Dergelijk gedrag legt een structureel gebrek aan vertrouwen bloot in traditionele wervingsprocessen en laat zien dat zelfs kleine transparantielacunes een domino-effect kunnen hebben op de talentenpool van een organisatie.

Perspectieven van werknemers op vertrouwen

Vertrouwensproblemen beperken zich niet alleen tot kandidaten. Ook huidige werknemers houden het wervingsproces nauwlettend in de gaten, omdat een gevoel van oneerlijkheid de moraal, betrokkenheid en het personeelsbehoud kan beïnvloeden.

- ✓ **IInterne gelijkheid:**
  Werknemers vergelijken de beloning, doorgroeimogelijkheden en behandeling van nieuwe medewerkers met die van henzelf. Een gebrek aan transparantie kan wantrouwen en wrok kweken.

- ✓ **Perceptie van gelijke kansen:**
  Het tijdig geven van feedback, zelfs na een afwijzing, versterkt het gevoel van rechtvaardigheid en bouwt een goede relatie op met kandidaten op de lange termijn.

- ✓ **Impact op betrokkenheid:**
  Wanneer interne belanghebbenden oneerlijke of ondoorzichtige wervingsprocedures ervaren, neemt het vertrouwen in het management en de HR-afdeling af, wat de algehele organisatiecultuur beïnvloedt.

Het dichten van de vertrouwenskloof

Organisaties die erin slagen het vertrouwensgat bij werving en selectie te dichten, doen consequent drie dingen:

- ✓ **Geef prioriteit aan transparantie:**
  Maak processen, evaluatiecriteria en salarisranges in elke fase duidelijk.

- ✓ **Verantwoording inbouwen:**
  Stel controlemechanismen in voor recruiters, hiring managers en AI-systemen om eerlijke resultaten te garanderen.

- ✓ **Blijf continu betrokken:**
  Communiceer proactief met kandidaten en medewerkers en deel relevante updates en feedback.

In 2026 is het opbouwen van vertrouwen essentieel voor het aantrekken van toptalent, het versterken van het werkgeversmerk en het behouden van betrokkenheid. Bedrijven die deze kloof niet dichten, riskeren niet alleen het verliezen van kandidaten, maar ook het ondermijnen van het vertrouwen van hun huidige personeel, wat uiteindelijk de prestaties van de organisatie verzwakt.

Opkomende normen en beste praktijken ter versterking van het vertrouwen

Organisaties die in 2026 toonaangevend zijn op het gebied van vertrouwen, richten zich op drie onderling verbonden pijlers: beleid en bestuur, technologie met menselijk toezicht en kandidaatgerichte communicatie. Elk van deze pijlers draagt bij aan meetbare verbeteringen in het vertrouwen, de betrokkenheid en de perceptie van eerlijkheid van kandidaten, en kan visueel worden weergegeven om te benadrukken waar investeringen in vertrouwen de grootste impact hebben.

Duidelijk beleid

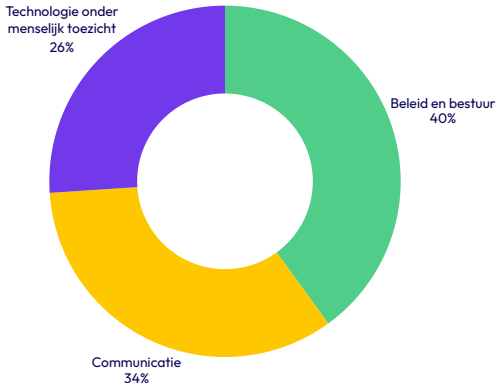
Organisaties die loonstructuren documenteren, zich houden aan EU-richtlijnen en wervingstechnologieën consequent controleren, wekken eerder vertrouwen bij kandidaten. Crossfunctionele governance-teams zorgen voor eerlijkheid en verminderen vooroordelen, waarbij formele kaders gekoppeld zijn aan tot wel 40% hogere vertrouwensscores bij kandidaten.

Technologie onder menselijk toezicht

Technologie speelt een cruciale rol, maar kandidaten vertrouwen er alleen op in combinatie met menselijk toezicht. Verklaarbare AI, beslissingsmomenten en bias-testen dragen bij aan eerlijkheid, maar slechts 26% van de kandidaten vertrouwt volledig op AI-gebaseerde wervingsinstrumenten. Dit onderstreept de noodzaak van transparantie en toezicht (HireVue, 2025).

Kandidaatgerichte communicatie

Tot slot is communicatie een doorslaggevende factor bij het opbouwen van vertrouwen. Kandidaten verwachten transparante informatie over salarissen, duidelijke beoordelingscriteria en zinvolle feedback. Organisaties die prioriteit geven aan gestructureerde communicatie en tijdige updates zien tot 62% minder afhakers tijdens het wervingsproces, wat aantoont dat communicatie alleen al de perceptie van kandidaten aanzienlijk kan verbeteren (Codegnan, 2025).



Maak kennis met PESCHECK

De basis leggen voor vertrouwen

Wij zijn PESCHECK®, Europa's vertrouwde aanbieder van background screening, met een sterke dekking in de Benelux en de DACH-regio, met name Nederland en Duitsland. Sinds 2015 helpen we organisaties, van mkb's tot internationale ondernemingen, om zelfverzekerde wervings- en zakelijke beslissingen te nemen door geavanceerde technologie te combineren met lokale expertise.

Onze aanpak levert snelle, betrouwbare en volledig conforme screenings (GDPR, ISO 27001, PI-licentie), die nauwkeurige, bruikbare inzichten bieden om vertrouwen op te bouwen bij het onboarden van medewerkers, het verifiëren van partners of het beveiligen van gevoelige omgevingen zoals hightech, defensie, financiën en consultancy.

Bij PESCHECK geloven we dat vertrouwen groeit door openheid. Onze schaalbare, kandidaatgerichte oplossingen maken verificatie eenvoudig, veilig en efficiënt, waardoor vertrouwen een katalysator voor groei wordt.

Een afspraak inplannen?

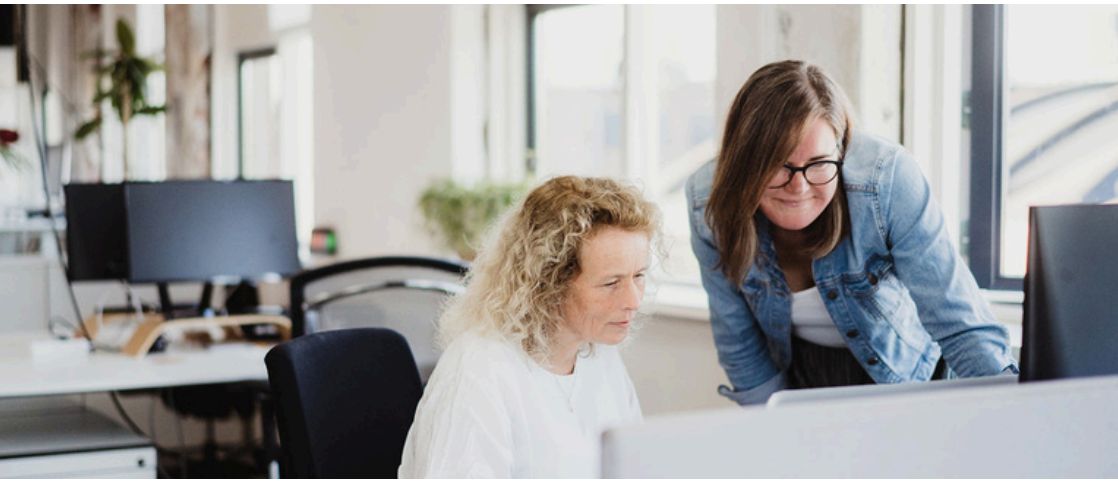
Een kennismakingsgesprek is altijd vrijblijvend en altijd met de bedoeling u te helpen. Wilt u meer weten over het opstellen van een polis of het uitvoeren van een background screening? Neem contact met ons op of boek direct een afspraak via onze website: Book a Demo.

bsi ISO/IEC 27001 Information Security Management CERTIFIED

GDPR

PBSA PROFESSIONAL BACKGROUND SCREENING ASSOCIATION

Ministerie van Justitie en Veiligheid
POB 1551



PESCHECK Definitielijst

Integriteitsverklaring	9 integriteitsgerelateerde vragen of een aanpasbare integriteitsverklaring ter verificatie.
Identiteitsverificatie + biometrie voor digitale onboarding	Verifieert de identiteit van een kandidaat aan de hand van officiële documenten en biometrische gegevens (beschikbaar in 160 landen).
Recht op werk	Bevestigt het wettelijke recht van een kandidaat om in een bepaald land te werken door werkvergunningen, visa of verblijfsstatus te verifiëren.
PEP-, sanctie- en watchlistcontrole	Kandidaatgegevens worden vergeleken met wereldwijde databases van criminelen, terroristen en wetshandhavers om potentiële risico's in te schatten.
Controle op negatieve media-aandacht	Analyseert de online aanwezigheid van de kandidaat, inclusief openbare profielen en relevante verbanden met zoekwoorden of reputatierisico's.
Werkreferentie-CV-controle	Controleert de arbeidsgeschiedenis door contact op te nemen met maximaal 3 werkgevers in de afgelopen 5 jaar, waarbij de functies en werkprestaties worden nagegaan.
Controle van kwalificaties / diploma-controle	Controleert de hoogst behaalde academische kwalificatie van de kandidaat. Nederlandse diploma's worden gecontroleerd via DUO; internationale diploma's doorlopen een breder verificatieproces. Inclusief verificatiekosten tot € 25 incl. btw (of equivalent). Eventuele extra kosten van derden of instellingen kunnen apart in rekening worden gebracht, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
Kredietcontrole	Biedt een financiële beoordeling van de kandidaat door hun kredietgeschiedenis te controleren, beschikbaar in de EMEA- en APAC-regio's.

Verzoek van het Internationaal Strafregister / VOG 1	Vraagt het internationale strafblad of het Verklaring omtrent Gedrag (VOG) van de kandidaat op en verifieert dit, afhankelijk van de betreffende regio.
Uploaden + Validatie van het Internationale Strafregister / VOG 3	Uploaden + Validatie van het Internationale Strafregister / VOG 3
Adrescontrole	Controleert het huidige of vroegere adres van de kandidaat door de verstrekte gegevens te vergelijken met betrouwbare of officiële bronnen.
CV-vergelijking	De juistheid van het cv van de kandidaat wordt handmatig gecontroleerd door de op het platform verstrekte gegevens te vergelijken met het daadwerkelijk door de kandidaat ingediende CV.

pescheck

Trust grows in the light of openness

pescheck

Headquarters
Capitool 10, 7521 PL
Enschede, Netherlands
(0)85 060 8999

Germany Office
Franz-Joseph-Str. 11
80801 Munich
Bavaria, Germany

Follow Us
X
Facebook
LinkedIn