

Terug naar je oude werkgever Boomerang recruitment in opmars

WELCOME BACK

Wat hebben voetbaltrainer Ivan Leko, bas-ketter Julie Vanloo, zangeres Geike Arnaert en eerder Steve Jobs van Apple met elkaar gemeen? Ze keerden terug naar hun oude liefde of iets zakelijker gesteld: hun vorige werkgever. In sport, muziek én op de arbeidsmarkt duikt het fenomeen van boomerang recruitment op. Medewerkers vertrekken, doen elders ervaring op en kloppen later opnieuw aan bij hun vorige werkgever. Maar werkt dat ook? En wanneer (niet)?

TEKST WILLIAM VISTERIN

1. GEBEURT HET VAAK?

Uit internationaal onderzoek van ADP Research blijkt dat 35% van alle nieuwe aanwervingen in maart 2025 bestond uit terugkerende medewerkers, tegenover 31% een jaar eerder. “Boemerangaanwervingen beleven een comeback”, was de conclusie van hun onderzoek.

In een (nog steeds) krappe arbeidsmarkt kijken organisaties verder dan klassieke werving. Het fenomeen lijkt bovendien erg actueel. Denk aan voetbaltrainer Ivan Leko, die na een passage bij AA Gent terugkeerde naar Club Brugge. Of zangeres Geike Arnaert, die Hooverphonic opnieuw vervoegde.

2. WAT ZIJN DE VOORDELEN?

Tegelijk rijst natuurlijk ook de vraag of zo’n terugkeer naar de oude liefde ook een goed idee is voor beide partijen. Recruiter Tristan Van Putten ziet toch vooral voordelen. “Wat boomerang recruitment zo sterk maakt, is dat je als oud-medewerker al vertrouwd bent met zowel de bedrijfscultuur, de systemen als het tempo. Je hebt minder onboarding nodig, en bent dus sneller productief”, oppert hij. “En voor werkgevers is boomerang recruitment ook één van de goedkoopste manieren om snelheid én kwaliteit te winnen”, oppert hij.

In tijden van ‘war for talent’ zijn snelheid en zekerheid goud waard. Ook kennisbehoud speelt mee. Ervaring uit een andere organisatie komt de organisatie weer binnen, zonder dat alles hoeft te worden uitgelegd. Bovendien straalt het positief af op het werkgeversmerk, want terugkeren mag.

3. IS HET OOK EFFECTIEF?

Het onderzoek naar de effectiviteit van boemerangmedewerkers staat nog in zijn kinderschoenen, weet Frank Vander Sijpe, director HR trends & insights bij Securex. Case studies tonen volgens hem wel aan dat de voordelen van heraanwerving vaak van korte duur zijn. “Interne promoties blijken bijvoorbeeld duurzamer. Zij kennen een lager verloop dan bij boemerangs of externe aanwervingen”, aldus Vander Sijpe in het vakblad *HR Magazine*. Bovendien starten die interne kandidaten vaak met een lager salaris en tonen ze meer betrokkenheid.

Toch zijn er nuances. “Boemerangmedewerkers die vrijwillig vertrokken, scoren in hun eerste jaar beter dan interne én externe collega’s”, merkt Vander Sijpe op. Zeker voor tijdelijke opdrachten of projecten kan hun terugkeer dus efficiënt zijn.

4. DE VOORWAARDEN: EINDIG IN SCHOONHEID

Succes bij een geslaagde terugkeer naar je vorige werkgever begint bij je vertrek. Want wie bruggen opblaast, keert zelden terug. Correct afronden, een goede overdracht en respectvol afscheid houden de deur op een kier. Ook achteraf contact houden met oud-collega’s loont.

Daarnaast is eerlijkheid cruciaal. Je kunt een carrièrekeuze hebben gemaakt die anders uitdraaide. Dat erkennen vergt moed. Maar voor werkgevers geldt hetzelfde. “Vaak moet het ego van de hiring manager of van de CEO even op de achterbank”, weet Van Putten. “De blokkade zit bijna nooit bij recruitment.”

5. WANNEER WERKT HET NIET?

Voor een comeback-werknemer kan een terugkeer tegenvallen wanneer de oorspronkelijke vertrekreden niet is verdwenen. Wie terugkeert in de hoop dat ‘alles anders’ zal zijn, maar vaststelt dat de cultuur, leiding of werkdruk nauwelijks veranderd is, botst snel opnieuw op dezelfde frustraties.

Belangrijk is ook het realisme dat bij zo’n terugkeer hoort. Want mogelijk is die vertrouwde omgeving met collega’s intussen helemaal onherkenbaar geworden. Organisaties veranderen en functies evolutueren.

Ook voor werkgevers zijn er aandachtspunten. Wie te vaak teruggrijpt naar ex-medewerkers, mist mogelijk nieuwe ideeën van frisse profielen. Evenzeer kan in het team wrevel ontstaan wanneer een terugkeerder sneller kansen of betere voorwaarden krijgt.

Kortom, zonder heldere afspraken en open communicatie levert een boemerang eerder spanningen dan winst op. “Vaak is het een gemiste kans, maar soms wordt het ook gewoon niets”, erkent Van Putten. “Dan is er te veel gebeurd.”

“

Succes voor een geslaagde terugkeer naar je vorige werkgever begint bij je vertrek. Want wie bruggen opblaast, keert zelden terug.”



Nog meer interessante artikels te ontdekken op:
www.jobat.be