



MIKAEL EINARSSON

Gör: Gastronomiskt ansvarig.

Dold talang: Polkagrisbagare.

Aktuell: Med kokboken *30 odödliga rätter* och som nyanställd inom Pontus restauranggrupp.

Motto: Prioritera.

Första jobbet: Jobbade extra på ett polkagris-kokeri i Gränna när jag var 12 år. Första kockjobbet var på Aspa Herrgård.

Favoriträtt: Många! I dag är jag sjukt sugen på kälpudding så det blir det i helgen!

»ATT VARA EN BOOMERANG«

Svårt att hitta nya personer att anställa? Locka tillbaka de som en gång lämnat!

TEXT: TOMMY JEPSSON FOTO: FREDRIK STEHN

Att rekrytera nya personer till en organisation är kostsamt och tidskrävande, särskilt i högkonjunktur. Hur bra man än gör grundarbetet sker felrekryteringar. Vilket kostar ännu mer. Kanske är det denna osäkerhetsfaktor, i kombination med en högkonjunktur, som gör att allt fler satsar på att i stället locka tillbaka anställda som en gång lämnat företaget.

Fördelen är att man inte bara vet vad man får: Man får också en person som skaffat sig erfarenhet och kunskap på annat håll.

Trenden har till och med fått ett namn: *Boomerang employees*.

De är sedan tidigare bekanta med företagskulturen, kräver inte utbildning och tjänar som en påminnelse hos andra medarbetare om att gräset inte alltid är grönnare på andra sidan.

Ungefär så resonerade krögaren Pontus Frithiof när han övertalade Mikael Einarsson att återansluta till restaurangföretaget.

»De egenskaper vi letade efter var breda kunskaper kring gastronomi, och någon som gärna delade våra värderingar. Och vi visste ju att det stämde på Micke eftersom han jobbat här tidigare«, säger Pontus Frithiof.

DET ÄR INTE FÖRSTA gången han använder sig av »boomerang«-idén.

»Det har vi gjort många gånger. Jag tycker det är roligt när en ung anställd sticker utomlands några år, eller jobbar på andra ställen, och sedan kommer tillbaka till oss i en annan roll. Det betyder ju att de gillar företagskulturen hos oss. Och att vi satsat på någon som senare kommer tillbaka till oss med ny kunskap. Däremot är det ovanligt att någon kommer tillbaka i samma roll. Vanligen är det en tidigare souschef som kommer för att bli köksmästare, eller liknande«, säger Pontus.

Mikael Einarsson jobbade som kökschef på Pontus in the Greenhouse i Gamla stan fram till hösten

2005. Sedan gav han sig ut i Stockholms snabbväxande krogvärld.

Resan började på Marie Laveau på Söder, fortsatte under ett par år med egna restaurangen Carl-Mikael på Djurgården innan han lämnade huvudstaden för Skebo herrgård, för att därefter återvända till Gamla stan och Djuret.

I DAG ÄR HAN gastronomiskt ansvarig för alla Pontus restauranger.

»Jag kände att jag var färdig och att det var dags att ta ett annat steg i karriären«, säger Mikael.

Men han ser inte sig själv som en typisk *boomerang*. Han kommer till ett, delvis, nytt företag.

»Det är ju inte samma arbetsplats, det är i stort sett bara Pontus kvar från den tiden. Restaurangen jag jobbade på finns inte kvar. Det var många som fick sin skola i det köket. Sedan har alla gått olika vägar och Pontus har gjort andra typer av restauranger. Det jag kommer tillbaka till i dag är inte att jämföra med det jag lämnade. Det enda som är likadant är att vi jobbar med samma produkt: Mat, dryck och service, och att Pontus och jag har snarlik smak för vad vi gillar. Jag gillar ju Pontus och hans sätt att bygga företaget.«

Pontus Frithiof håller med:

»Vi har utvecklats. Så egentligen var det ju inte helt säkert att det skulle matcha 100 procent nu bara för att det gjorde det då. Det har hänt mycket sedan dess, men Mickes egenskaper var de vi letade efter. Just i det här fallet handlade det egentligen inte så mycket om att han varit hos oss tidigare utan mer om de egenskaper han har och den kunskap han besitter. Om vi skulle göra en profil på den vi sökte, då hade det blivit Micke«, säger Pontus.

De har haft regelbunden kontakt genom åren, setts över en kopp kaffe då och då för att stämma av läget.

»Men jag har velat visa respekt för hans tidigare arbetsgivare och ville inte dra i honom om han trivdes. Men vi hade en öppen dialog och jag

»Det är roligt när en ung anställd sticker utomlands några år och sedan kommer tillbaka till oss.«

sa att om han någon gång lämnar så kan vi prata. Och på den vägen blev det.«

Att rekrytera i restaurangbranschen är en utmaning och Pontus tar inte alltid de upptrampade stigarna.

»Det är svårt att hitta rätt personer, och att lyckas behålla dem. Ofta pratar jag med någon av mina köksmästare för att höra om de känner någon. Vi söker aldrig via annonser i tidningar eller arbetsförmedlingen, åtminstone inte på nyckelpositioner.«

Att jobba i restaurangbranschen

handlar mycket om att skaffa sig en så bred erfarenhetsbas som möjligt.

»Det är så vi utbildar oss, genom att jobba runt och absorbera kunskap. Att man gått livsmedelsteknisk linje gör en ju inte till en fullfjädrad kock, det blir man när man jobbar. Hittar vi en 22-23 år gammal kille så har vi bara honom till läns ett år. För sedan ska han vidare i karriären, det är bara att acceptera.«

Pontus får glädja sig åt att chansen är stor att den som lämnar företaget förr eller senare kommer tillbaka. ☺



Han är tillbaka! Mikael Einarsson har börjat jobba med Pontus Frithiof igen. Att rekrytera de som en gång lämnat är smart av flera anledningar.