

Ett godare arbetsliv

INGREDIENSERNA SOM FÅR UNGA ATT TRIVAS BÄTTRE PÅ JOBBET



En inspirationsrapport från McDonald's

Innehåll

Till dig som också vill skapa en godare arbetsvardag.....	3
Ingredienserna som gör jobbet godare	4
BRÖDET – Trygghet.....	6
SALLADEN – Ansvar och utveckling.....	14
PROTEINET – Gemenskap och tillhörighet.....	22
OSTEN – Samarbete och tillit.....	28
Bli en plats att längta till.....	34

Form & Text: Prime Weber Shandwick

Foto: Frida Grimborg, Katarina Jansson, Filip Ljungberg, Fredrik Persson och Anita Segring

Till dig som också vill skapa en godare arbetsvardag

Vi vet hur mycket ett jobb kan betyda – särskilt för unga. Det handlar inte bara om lön, utan om gemenskap, utveckling och framtidstro. Men idag är det många som inte mår så bra på jobbet. Och det vill vi göra något åt.

Flera studier visar att unga på arbetsmarknaden trivs sämre än sina äldre kollegor. Idag har till exempel medarbetare under 30 år dubbelt så ofta upprepade korttidssjukfrånvaro – fler än sex frånvarotillfällen per år – jämfört med sina äldre kollegor, något som beskrivs som en "blind fläck" i arbetslivet¹. Dessutom funderar mer än hälften av unga chefer på att lämna sina roller, ofta på grund av bristande stöd och en ohållbar arbetssituation. Sverige har redan idag den lägsta andelen unga chefer i Europa, endast var fjärde chef är under 40 år².

Vi ville förstå mer. Vad är det egentligen som får unga att trivas – och vilja stanna kvar – på en arbetsplats? Genom en stor undersökning har vi identifierat ett antal ingredienser som är viktiga för att skapa en arbetsmiljö där unga känner sig trygga, delaktiga och motiverade att växa. En godare arbetsplats, helt enkelt.

Nu vill vi dela med oss av det vi har lärt oss. För vi vet att vi är många arbetsgivare som vill mer. Som vill vara med och göra verklig skillnad. Som vill skapa arbetsplatser där unga inte bara får ett jobb, utan en plats där de känner sig välkomna, trygga och motiverade att växa. Tillsammans kan vi bygga en arbetsmarknad där unga får en stark start – och en framtid att tro på.

1. <https://feelgood.se/sites/default/files/2024-03/feelgoods%20Jobbh%C3%A4lsorapport%202024.pdf>
2. <https://www.umu.se/nyheter/unga-chefer-stor-infor-stora-utmaningar-12013256/>

Ingredienserna som gör jobbet godare

Det snackas ofta om vad unga vill ha i arbetslivet – och ja, det finns massor av undersökningar om det. Vi på Donken har också koll. Våra egna medarbetarundersökningar visar att många verkligen trivs hos oss (och ja, vi är lite stolta över det). Men vi vill mer. För vi vet att det alltid finns sätt att göra jobbet ännu bättre.

För att bli ännu bättre ville vi förstå på djupet: Vad är det som verkligen får unga att må bra – och vilja stanna kvar – på en arbetsplats? Och vad är det vi faktiskt gör bra, som andra arbetsgivare också kan inspireras av? Genom en omfattande undersökning bland arbetande i åldern 18–40 år i allmänheten och på McDonald's, samt djupintervjuer med våra medar-

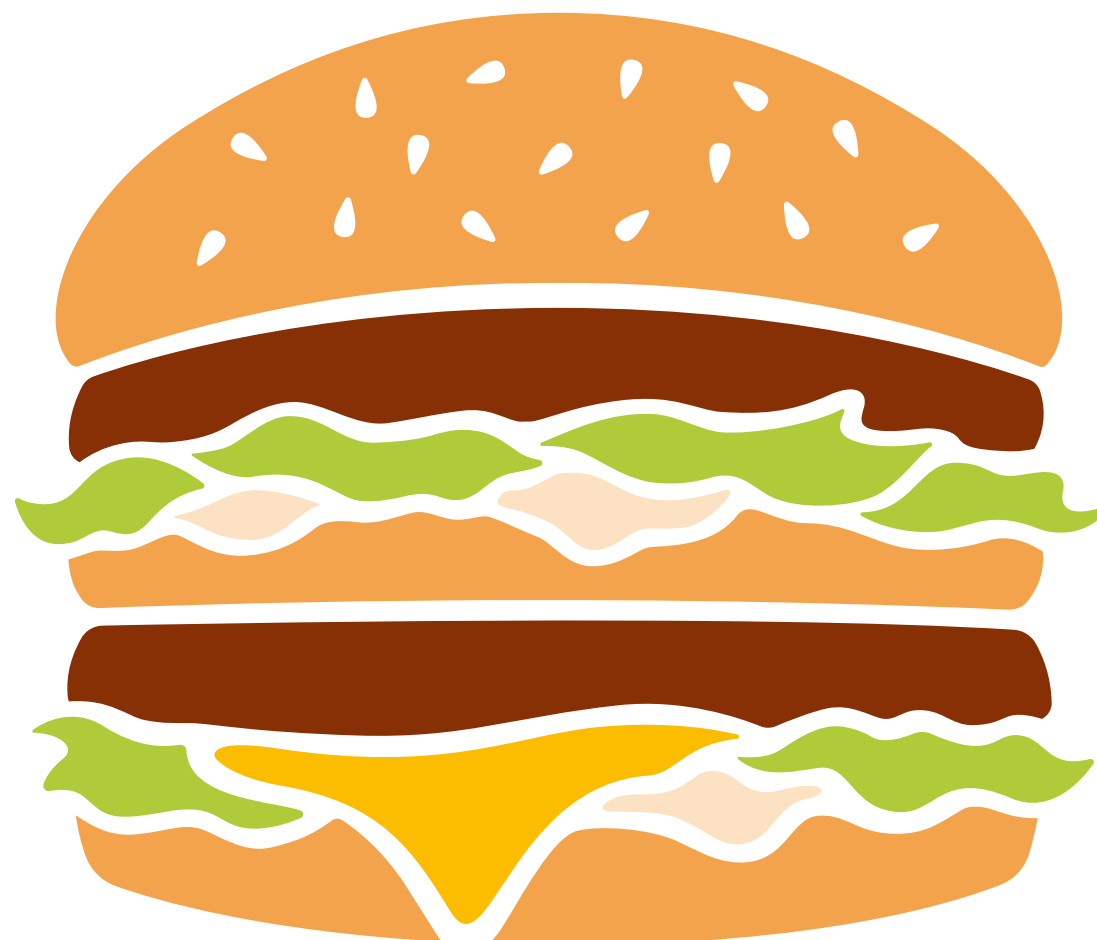
betare och experter inom arbetslivet, har vi identifierat fyra viktiga ingredienser för att man ska trivas och känna mening på arbetsplatsen. Vi påstår inte att detta är hela receptet, men vi vet att det här är byggstenar som alla behövs för ett bra slutresultat. Precis som huvudingredienserna i en Big Mac – ta bort en, och du märker direkt att något viktigt saknas.

BRÖDET: Trygghet

Trygghet är som brödet i en hamburgare – en självklar men avgörande grund som håller allt samman. I arbetslivet innebär det bland annat stabilitet i osäkra tider, tydlighet och ett klimat där man vågar vara sårbar och utvecklas.

SALLADEN: Ansvar och utveckling

Utveckling är som salladen i burgaren – den bidrar med fräschören och kontrasten som är avgörande för att väcka lust och hålla smaken levande. I arbetslivet är det just möjligheten att växa och ta ansvar som stimulerar oss och får oss att vilja stanna kvar.



PROTEINET: Gemenskap och tillhörighet

Precis som proteinet ger hamburgaren sin kärna, är det människorna som bär upp arbetsplatsen med sina olikheter, driv och riktning. Det är i deras gemenskap och närvaro som jobbet får liv, mening – och blir något vi vill komma tillbaka till.

OSTEN: Samarbete och tillit

Samarbete är som osten i en hamburgare – den binder samman allt till en helhet utan att ta över. På jobbet är det teamkänslan och tilliten som håller ihop människor och uppgifter, och gör helheten mycket större än delarna.

BRÖDET

Trygghet: Grunden som allt bygger på

Brödet är kanske inte den glammigaste ingrediensen i burgaren, men det är den som håller ihop allt. Samma sak gäller trygghet på jobbet – det spelar ingen roll hur mycket pepp och utveckling som finns, om tryggheten saknas faller allt samman. I en värld som ofta känns snurrig behöver unga en stabil bas. Trygghet i schemat. I lönen. I att få vara sig själv. När det finns på plats – då händer grejer. Då vågar och vill man ta plats, växa och stanna kvar.

Trygghet toppar priolistan för unga – men saknas på många jobb

I en tid präglad av instabilitet och otrygghet värderar unga trygghet högre än någonsin – i livet i stort och i arbetslivet i synnerhet. För unga mellan 15–24 år hamnar "att känna mig trygg" i topp när man får ranka vad som är viktigast kopplat till arbetslivet – 7 av 10 svarar detta. I denna åldersgrupp ökar även viljan att ha en stabil anställning – 2023 svarade 81% att de föredrar trygg anställning snarare än frilans/projektanställning, en ökning från 71% 2002³. Och bland Gen Z rankas numera anställningstrygghet högre än både lön och work-life balance⁴.

Trygghet på jobbet handlar om mer än anställningsform. I vår studie ville vi förstå vad som verkligen skapar en känsla av trygghet för unga i arbetslivet – och vad som får dem att trivas. Vi frågade om olika faktorer som rör arbetsklimat och tydlighet, och svaren var tydliga: nästan allt spelar roll. Särskilt viktigt är att känna att man behandlar varandra med respekt, att känna sig accepterad och att ha tydliga arbetstider – vilket mer än 8 av 10 svarar är viktigt för att trivas på jobbet.

Andel som anger att följande är viktigt för att trivas på sin arbetsplats

Att vi behandlar varandra med respekt.....	82%
Att jag känner mig accepterad av mina kollegor.....	81%
Att jag kan vara mig själv.....	77%
Att känna mig trygg att uttrycka mina värderingar och åsikter	75%

Andel som anger att följande är viktigt för att trivas på sin arbetsplats

Att arbetstider är tydliga.....	81%
Att arbetsuppgifter är tydliga	79%
Att jag vet vad som förväntas av mig.....	78%
Att jag vet vem jag ska vända mig till för stöd och hjälp med att utföra arbetet	77%

Men tyvärr ser verkligheten annorlunda ut för många. I vår undersökning uppger nästan var femte person att de inte känner sig trygga på arbetsmarknaden, och nästan 4 av 10 oroar sig för att förlora sitt jobb. Dessutom visar andra studier att unga känner sig mindre trygga än sina äldre kollegor när det gäller till exempel att vara sig själv på jobbet eller att uttrycka sina tankar öppet bland kollegor⁵. Det pekar på ett arbetsliv där trygghet inte är en självklarhet – särskilt inte för den som är ung.

18%

av arbetande 18–40 åringar känner sig inte trygga på arbetsmarknaden

39%

av arbetande 18–40 åringar är oroliga att förlora sitt jobb

3. <https://futuraion.se/wp-content/uploads/2024/06/futuraion-generation-genvag.pdf>
4. <https://www.randstad.se/hr-trender-insikter/workmonitor/>
5. <https://via.tt.se/pressmeddelande/3842401/unga-kanner-sig-minst-trygga-pa-jobbet?publisherId=2153938&lang=sv>



EXPERTERNA:

Så ger du unga en trygg och stabil start i arbetslivet

Trygghet är inte bara viktigt – det är helt avgörande för unga i arbetslivet. Ändå är det många som inte känner sig trygga där de jobbar. Så vad kan du som arbetsgivare göra för att ändra på det? Vi bad våra experter att dela sina bästa tips för hur man skapar en miljö där unga känner sig säkra, peppade – och faktiskt vill stanna.

PSYKOLOGEN:

Etablera psykologisk trygghet – det är grunden

En central faktor för att unga ska känna sig trygga på jobbet är att skapa psykologisk trygghet. Det menar Hillevi Sandström Romild, psykolog och organisationskonsult på företagshälsan Feelgood.

– Psykologisk trygghet handlar om att bygga en arbetsmiljö där det är okej att ställa frågor, säga vad man tycker, erkänna misstag och visa att man inte kan allt – utan att riskera att bli dömd eller förminskad.

Det är viktigt för alla, men kanske allra mest för unga som ofta står inför sitt första riktiga jobb. För dem kan känslan av att det är tillåtet att vara ny, osäker och frågvis vara helt avgörande för om de vågar växa och utvecklas, eller drar sig undan i rädsla för att göra fel.

**HILLEVIS FYRA TIPS:**

Så stärker du psykologisk trygghet för unga

- 1 Skapa en frågande kultur – inte en dömande.** Visa på att det är okej att ställa frågor utan att bli dömd. Som ung har man kanske inte så lång erfarenhet. Då är det extremt viktigt att man känner sig trygg i att man kan ställa frågor, uttrycka osäkerhet, utan att bli dömd.
- 2 Normalisera misslyckanden – och börja med dig själv.** När det finns ett klimat där det är okej att misslyckas, ser vi att både individer och grupper mår bättre och dessutom utvecklas snabbare. Psykologisk trygghet växer när chefer och seniora medarbetare vågar visa att de också gjort misstag. Lyft egna exempel – inte som ursäkter, utan som konkreta berättelser om vad du lärt dig. Det ger unga tillåtelse att prova, utvärdera och försöka igen.
- 3 Låt unga bidra – inte bara lära.** Många unga har en färsk utbildning, nya verktyg och insikter. Att låta yngre medarbetare lära ut till äldre visar att deras perspektiv räknas. Det stärker självkänslan, vilket får en att våga växa professionellt.
- 4 Ge bekräftelse – ofta, direkt och konkret.** Många unga är vana vid snabb återkoppling från skola och digitala plattformar. På jobbet kan tystnad lätt tolkas som osäkerhet eller missnöje. Ge därför tydlig återkoppling i små doser och i nära anslutning till prestationen. Det behöver inte vara stort, ibland räcker en tumme upp i Teams. Det stärker självförtroendet och motivationen – och minskar onödig stress.



HR-STRATEGEN:

Gå inte på myten om att unga (bara) vill ha frihet

HR-strategen Petra Skoglund har lång erfarenhet av att jobba med unga, bland annat från dataspels- och techbranschen. Precis som Hillevi betonar hon vikten av psykologisk trygghet, och att en viktig beståndsdel av detta utgörs av tydlighet – något hon menar på att många arbetsgivare missar eller underskattar.

– Det finns en seglivad myt om att unga bara vill ha det fritt, skönt och kravlöst. Man lockar med flexibla arbetstider och självledarskap – men saknar helt tydliga arbetsbeskrivningar eller ett ledarskap som visar riktning. Många unga kommer från en skolvärld full av struktur, scheman och kriterier och kastas in på en arbetsplats helt utan just struktur, och där man inte vet vad som förväntas av en. Det skapar inte frihet – det skapar otrygghet och stress.

Det unga efterfrågar, menar Petra, är i själva verket något helt annat: – Unga vill utvecklas, prestera och göra ett bra jobb, men behöver veta vad som gäller. De söker tydliga roller, närvarande chefer och ramar som gör det möjligt att växa. En miljö där det är okej att misslyckas, och där man vet att det finns stöd. Det är i den tryggheten unga blomstrar.

**PETRAS TRE TIPS:**

Så bygger du trygghet genom tydlighet

- 1 Var tydlig med vad som förväntas – även utanför arbetsuppgifterna.** Sätt ramarna på papper och gör dem synliga från start. Förklara inte bara vad jobbet innebär och vilka tider som gäller – utan också hur ni ser på saker som sjukfrånvaro, ansvar, normer och förhållningssätt. Policies behöver inte vara tråkiga – skriv dem på ett varmt och inkluderande sätt så att unga enkelt förstår vad som gäller. Då slipper de gissa, och tryggheten växer direkt.
- 2 Våga vara tydlig i ditt ledarskap.** Ett "snällt" ledarskap riskerar att bli otydligt. När ramarna är oklara uppstår lätt oro, missförstånd och konflikter. Sätt därför tydliga förväntningar redan från första dagen. Det skapar rättvisa, stärker tryggheten och hjälper unga att prestera utan stress.
- 3 Tydliggör skillnaden mellan misslyckande och misskötsamhet.** Psykologisk trygghet innebär att det är helt okej att göra misstag, att prova sig fram och lära sig – inte att slarva med ansvar eller respekt för andra. Skillnaden mellan misstag och bristande ansvarstagande måste vara supertydlig.



TRYGGHET PÅ DONKEN:

Så ser vi till att jobbet känns stabilt – från dag ett

För många unga är Donken första jobbet, och vi vet vad det betyder. Därför ger vi inte bara en ordentlig introduktion. Vi ger en trygg, tydlig och välkomnande start som faktiskt håller. Det ska kännas enkelt att komma in, lätt att fatta grejen och okej att vara ny.

Tryggheten börjar redan första dagen: med kollektivavtal, tydliga roller, en genomtänkt introduktion och ett arbetssätt där det är lätt att förstå vad som förväntas och hur man kan utvecklas vidare. Men trygghet handlar inte bara om formella skyddsnät och strukturer. Minst lika viktig är den känsla vi bygger tillsammans: en arbetsmiljö där man får vara sig själv, där man blir sedd, och där man vet att stödet alltid finns nära.

Och vårt arbete verkar ha effekt. Dels svarar 8 av 10 medarbetare att de tycker ett arbeta på McDonald's är en trygg anställning. Dessutom är oron för att förlora jobbet hälften så utbredd bland våra unga medarbetare jämfört med unga arbetande i allmänheten – 19% jämfört med 39%.



80% av våra unga medarbetare anger att McDonald's är en trygg anställning

Men siffror i all ära. Det som gör oss mest stolta är att få höra berättelser direkt från våra medarbetare om hur de både upplever och bygger trygghet på olika sätt i (jobb)vardagen, tack vare McDonald's.

Ett safe space

För skiftledaren Wilma blev McDonald's en trygg hamn under en särskilt svår period i livet, där gemenskapen och stödet från kollegor spelade en viktig roll:



Jag och mina kollegor kallar McDonald's vårt andra hem, för här känner man sig trygg. När jag drabbades av panikångestattacker var min första tanke att sluta jobba helt, men jag fick så mycket stöd att jag valde att stanna. Jobbet blev mitt safe space, där jag kunde vara öppen med – och också lärde mig att hantera – mina känslor. Tack vare det har jag vuxit enormt som människa.

Wilma Watz,
Skiftledare, McDonald's



Vara en trygg ledare

För förstaassistent Martin Högstedt handlar trygghet om att vara ett stöd för sina kollegor, något som han ser som en av hans viktigaste uppgifter:

”Jag är stolt över att jobba på en plats där alla får en chans, och över att vara en chef man vågar ringa när det känns tufft. För många är jag deras första chef, så jag vill visa att en ledare finns där för att stötta – och peppa!”

Trygghet genom tydlighet

För restaurangchef Linnéa Skog har tydlighet varit en avgörande del i hennes snabba utveckling på McDonald's, från nyanställd till restaurangchef på bara fem år:

”Det finns tydliga roller och tydliga steg att ta. Med varje ny roll följer mer ansvar, men eftersom jag alltid vet exakt vad som förväntas av mig – och får stöd av mina chefer längs vägen – så har det känts tryggt hela tiden.”



Även för förstaassisten Ida Brante har de trygga ramarna hjälpt henne utvecklas – på många sätt:

”Här får man tidigt mycket ansvar, men tydliga ramar och roller gör att det känns tryggt. McDonald's har utvecklat mig enormt som människa, från blyg och tillbakadragen till en mer social person som vågar ta plats.”

”Arbetsgivare som McDonald's ger unga en viktig förståelse för arbetslivets ramar: vad ett jobb innebär, vilka rättigheter och vilket ansvar man har. Man lär sig passa tider, följa instruktioner och ta ansvar i en miljö med höga krav. Det skapar trygghet, fungerar som en kvalitetssäkring i framtida jobbsök – och bidrar till att unga börjar förvänta sig tydlighet även på andra arbetsplatser. Det driver en positiv förändring i arbetslivet.”

Petra Skoglund, HR-strateg



SALLADEN

Ansvar och utveckling: Krispet som håller jobbet fräscht

Visst, salladen är kanske inte den självklara stjärnan i burgaren – men den gör hela skillnaden. Den fräschar upp, ger krisp och gör att man inte tröttnar. Samma sak gäller utveckling på jobbet. Utan utmaningar blir det snabbt slentrian. Att få testa nytt, ta ansvar och känna att man växer – det är det som håller motivationen vid liv, och gör att man vill stanna. Längre.

Att känna att man utvecklas och tar ansvar – avgörande för ungas välmående

Det pratas ofta om att unga är lata, bekväma eller oengagerade – men våra resultat visar något helt annat. Till exempel svarar runt 8 av 10 att känna att man utvecklas som människa, att kunna påverka sin situation och framtid, och att ta ansvar för sin situation, som viktigt för att känna tillfredsställelse och meningsfullhet i livet i stort.

Andel som instämmer att följande är viktigt för tillfredsställelse och meningsfullhet i livet i stort

Att känna att jag utvecklas som människa	82 %
Att känna att jag kan påverka min situation och framtid	79 %
Att känna att jag tar ansvar för min situation	78 %

Och för många är just jobbet den plats som möjliggör utveckling – en faktor som undersökning efter undersökning visar spelar en central roll för unga för att både söka sig till och stanna hos en arbetsgivare. Och det handlar inte främst

om att göra karriär, utan om att känna att man får ta sig an nya arbetsuppgifter och utvecklas kompetensmässigt – och som människa. Till exempel anger 7 av 10 unga mellan 16–29 år att kunna utvecklas i arbetet som viktigt för att de ska vara intresserade av ett arbete, jämfört med knappt 5 av 10 som svarar att det är viktigt att göra karriär⁶. Även i vår undersökning är det tydligt att utveckling på arbetsplatsen är något som värdesätts starkt: runt 7 av 10 svarar att det är viktigt att känna sig motiverad att utvecklas, att arbetsplatsen uppmuntrar en att utvecklas och att man lär sig saker som man kan använda hela livet, för att man ska trivas på jobbet.

Andel som anger att följande är viktigt för att trivas på en arbetsplats

Att känna mig motiverad att utvecklas	74 %
Att arbetsplatsen uppmuntrar mig att utvecklas professionellt	71 %
Att jag lär mig saker som jag kan använda hela livet	69 %

Men få utvecklar de förmågor som är centrala för att växa

Samtidigt som utveckling spelar en avgörande roll för unga, visar vår undersökning att relativt få upplever att de på sin nuvarande arbetsplats utvecklar de egenskaper som är centrala för att just växa. Till exempel svarar knappt hälften att de utvecklar ansvarstagande, inte ens 4 av 10 att de utvecklar självförtroende, och bara lite mer än en fjärdedel att man lär sig att hantera motgångar.

Andel som anger att de utvecklar följande egenskaper på sin arbetsplats

Ansvarstagande	49 %
Självförtroende	38 %
Hantera motgångar	25 %

6. <https://www.muuf.se/publikationer/sa-tycker-unga-2025-arbete-och-utbildning>



EXPERTERNA:

Så skapar du rätt förutsättningar för unga att växa

Att kunna utvecklas spelar alltså en central roll för unga, både i livet och på jobbet. Samtidigt är det få som utvecklar de egenskaper som är avgörande just för att kunna växa. Vad kan det bero på, och hur skapar man förutsättningar för unga att faktiskt ta ansvar, hantera motgångar och stärka självförtroendet? Vi vände oss till våra experter, HR-strateg Petra Skoglund och ledarskapskonsult och hälsostrateg Ann-Sofie Forsmark.

HR-STRATEGEN:

Ge unga utrymme att snubbla, inte falla

HR-strategen Petra Skoglund ser med oro på att många unga i arbetslivet idag inte får chansen att utveckla de förmågor som framtidens arbetsmarknad kommer kräva.

– En av de viktigaste egenskaperna i framtidens arbetsliv, oavsett bransch, är att våga testa nytt. Men för att kunna göra det behöver man tre saker: ansvarstagande, förmåga att hantera motgångar och tillit till sig själv. Och de tre hänger ihop – de bygger upp och stärker varandra.

Hon menar på att arbetsgivare ofta hamnar i två ytterligheter – antingen styr man för mycket, eller inte alls. Det gäller därför att hitta rätt balans.



PETRAS TVÅ TIPS:

Så skapar du verkliga förutsättningar för unga att växa

1 Ge unga utrymme att snubbla, inte falla. Att ge ansvar tidigt visar att du tror på den unga – och just den tilliten gör att människor växer. Men ansvar kräver närvaro. Utan stöd och uppföljning kan den första motgången bli för tuff, särskilt om unga snabbt kliver in i ledarrollen utan rätt verktyg. Samtidigt får vi inte gå till motsatt extrem: för mycket kontroll eller "curling" kväver initiativ och lärande. Hitta balansen – våga utmana, men bygg ett tydligt skyddsnät. Visa att misstag är okej, så länge någon finns där som hjälper en att ta sig upp.

2 Glöm feedback, tänk feed forward. För unga som är nya i arbetslivet kan även små påpekanden lätt fastna och väcka självkritik. En enda kommentar kan skapa osäkerhet och åltande. Vill du få unga att växa? Tänk framåt. Byt ut feedback mot feed forward. Var den chef som säger: "Hur kan jag hjälpa dig att lyckas ännu bättre nästa gång?" Visa att du tror på dem och att ni jobbar tillsammans. Det bygger trygghet, skapar motivation – och leder till verklig utveckling.



HÄLSOSTRATEGEN:

Prata om värdet av det som ska göras

Även hälsostrateg Ann-Sofie Forsmark reagerar med oro på siffrorna – inte minst eftersom de förmågor som få upplever att de utvecklar också är avgörande för vårt välmående.

– Att känna att man klarar av saker och utvecklas är centralt för välmåendet och positiva känslor. Genom att få ansvar för

arbetsuppgifter och i vissa fall även för att leda andra, och för det resultat som förväntas, läggs en grund för att kunna uppleva att man både klarar av viktiga saker samt lär sig och utvecklas. För att detta ska ske krävs förstås konkret feedback och denna kan med fördel komma både från egen reflektion samt från chef och kollegor.

En vanlig miss, enligt Ann-Sofie, är att arbetsgivare glömmer bort att prata om och tydliggöra varför man egentligen jobbar, och förstå att vi kan ha olika

"varför". Det bästa är när vi själva kan få reflektera och komma till insikt om värdet av arbetet och arbetsuppgifterna.

– Det är vanligt att man missar att skapa förutsättningar att verkligen ta ägandeskap och ansvar för arbetet. Om vi bara pratar om hur och vad som ska göras och inte kopplar ihop det med varför det ska göras – och gör det regelbundet – blir det svårare som medarbetare att ta ansvar för arbetet och att identifiera utvecklingspotentialen som finns.



ANN-SOFIES TIPS:

– Prata alltid om värdet av arbetet som görs! Varför är vårt jobb viktigt, varför är den här arbetsuppgiften viktig? Låt medarbetare både enskilt och tillsammans reflektera över vad arbetsuppgifter leder till i nästa steg, vad som går bra och vad som kan göras bättre. Och när förändringar sker, involvera medarbetare så tidigt som möjligt – både för att få in värdefulla perspektiv och för att möjliggöra för ansvarstagande och upplevelse av delaktighet.



ANSVAR OCH UTVECKLING PÅ DONKEN:

Hos oss utvecklas man snabbt, och ständigt

På McDonald's är utveckling en central del av vårt uppdrag som arbetsgivare. Vi är stolta över vår förmåga att hjälpa unga att växa, och med åren har vi finslipat det vi gör allra bäst: att ge människor en chans att ta kliv, både i arbetslivet och i livet. Med hjälp av internutbildningar, vardagsnära återkoppling och närvarande coaching har vi skapat en kultur där unga får växa i sitt eget tempo, men aldrig på egen hand. Och av resultaten att döma verkar det ha gett effekt.

Jämfört med unga arbetande i allmänheten uppger en betydligt högre andel av våra unga medarbetare i att de utvecklar självförtroende, ansvarstagande och att hantera motgångar på sin arbetsplats – egenskaper som alla är avgörande för att ta plats och utvecklas både på jobbet och i samhället.

144%

fler av våra unga medarbetare säger att de lär sig hantera motgångar på jobbet, jämfört med unga arbetande i allmänheten (61% jämfört med 25%)

61%

fler av våra unga medarbetare säger att de bygger självförtroende på jobbet, jämfört med unga arbetande i allmänheten (61% jämfört med 38%)

47%

fler av våra unga medarbetare säger att de utvecklar ansvarstagande på jobbet, jämfört med unga arbetande i allmänheten (72% jämfört med 49%)

Det märks också i varför våra medarbetare trivs. Fler än övriga unga lyfter personlig mognad och ansvar som skäl till varför de trivs på jobbet (25 % respektive 22 %, jämfört med 9% och 13% av unga arbetande i allmänheten). Intressant nog svarar även en större andel av våra medarbetare att de känner att de har samma möjligheter som andra i samhället, jämfört med unga arbetande i allmänheten (71% jämfört med 60%).

Det gör oss stolta. Men ännu mer stolta är vi över allt det vi får bevittna varje dag – alla de resor, utvecklingssteg och genombrott som sker i det lilla, i verkligheten, i vardagen. Här berättar några av våra medarbetare vad utveckling på Donken betyder för dem.

Alla ges möjlighet att växa

Att våra medarbetare i högre grad än unga arbetande i allmänheten upplever att de har samma möjligheter som andra i samhället, förvånar inte franchisetagaren Ergün Süvari. Han är övertygad om att det beror på den starka kulturen av förtroende, ansvar och inkludering:

Här ger vi alla en chans.

Vi letar inte efter supermänniskor, utan efter rätt attityd. Det är inte bara fina ord, vi lever det varje dag. På McDonald's får man uppleva trygghet, ansvar och känna sig delaktig, behövd och viktig – varje dag. Det gör att man känner sig respekterad inte bara på jobbet utan också i samhället. Det får en att våga växa. Jag brukar säga att det finns ingen bättre skola än McDonald's, har du lyckats här, klarar du vad som helst.



Även restaurangchef John Yousef pekar på de positiva effekterna av att tro på och ge unga en möjlighet att växa:

Det unika med McDonald's är att man ser ungas potential. Här får man tidigt ansvar och möjlighet att växa, vilket skapar en framtidstro bland unga. Här fångar man upp och bjuder in alla, vilket väcker gnistan även hos de som från en början var lite tillbakadragna.



Ansvar oavsett ålder

Restaurangchef Linnéa Skog tycker det är unikt med en arbetsplats där ålder inte avgör, utan bevisar vilket driv unga personer har när de väl får chansen:

”Jag är 23 år och restaurangchef med personalansvar över 150 pers. Jag tror verkligen inte många andra arbetsplatser hade gett en den möjligheten så snabbt och till någon så ung. Det finns en föreställning om att man inte kan eller ska ge unga ansvar – McDonald’s motbevisar den bilden. Här driver jag och mina kollegor, de flesta mellan 16 och 26, Sveriges största Donken. Det gör mig sjukt stolt!”

Ständig utveckling

Franchisetagaren Christina Richter har jobbat på Donken i 40 år, men tycker aldrig att jobbet blir tråkigt utan det dyker ständigt upp nya utmaningar och äventyr att ta sig an:

”Man blir aldrig färdig på McDonald’s, genom åren har jag provat jag vet inte hur många olika roller och områden, och nu som snart 60-åring går jag in i en helt ny roll som senior advisor, medan en kollega jag jobbat med i flera år tar över som vd. Det är en stor omställning, men också spännande!”



”På McDonalds är det enkelt att vara duktig eftersom det är så tydligt vad som förväntas av en i olika roller. Det ger en självförtroendet och eggat en att våga prova nya roller.”

Petra Skoglund, HR-strateg





PROTEINET

Gemenskap och tillhörighet: Kraften som håller oss samman

Precis som en hamburgare utan protein saknar kärna, saknar en arbetsplats utan människor och gemenskap mening. Proteinet bär upp helheten – precis som människorna som med sina personligheter och värme ger energi och känsla av sammanhang. Det är den levande pulsen som gör jobbet roligt – och meningsfullt.

Unga längtar efter gemenskap

Relationer och känslan av tillhörighet har blivit allt viktigare för unga. När 15–24-åringar får välja vad som betyder mest i livet just nu, toppar "mina kompisar" listan – en faktor som har ökat i betydelse jämfört med tidigare år, och som väger tyngre än till exempel att "tjäna pengar"⁷. Även vår egen undersökning visar tydligt att unga söker sammanhang. Till exempel svarar 7 av 10 att känslan av att vara en del av ett sammanhang är viktigt för att känna mening och tillfredsställelse i livet. Samtidigt svarar mer än 4 av 10 att de känner sig ensamma. Det visar på ett avgörande glapp mellan längtan efter av gemenskap och verkligheten.

70% anger att känna att man är en del av ett sammanhang är viktigt för tillfredsställelse och meningsfullhet i livet

41% känner sig ensamma

Jobbet spelar en avgörande roll för tillhörighet och gemenskap – men många unga känner sig utanför

För många människor är jobbet en viktig plats för att hitta just sammanhang och gemenskap. I vår undersökning svarar nästan hälften att deras arbetsplats/kollegor är en viktig faktor för deras känsla av sammanhang och gemenskap i tillvaron. Även andra undersökningar visar att känslan av tillhörighet på jobbet spelar en avgörande roll i arbetslivet. Till exempel svarar mer än hälften att de skulle säga upp sig från ett jobb om de inte kände att de hörde hemma där (57% 2025, en ökning från 45% föregående år). Och bland Gen Z säger nästan 4 av 10 (39%) att de inte skulle ha något emot att tjäna mindre om de hade bra vänner på jobbet⁸.

Kopplingen mellan gemenskap, trivsel och välmående är tydlig. Drygt 8 av 10 i Sverige anger att en känsla av gemenskap på jobbet är viktigt för ens mentala hälsa och välbefinnande⁹, och i vår undersökning svarar tre av fyra att det är viktigt att ha roligt på jobbet, och två av tre att det är viktigt att se sina kollegor som vänner, för att trivas. Men samtidigt som många ser jobbet som en viktig källa

till gemenskap, visar studier att unga oftare än äldre saknar just trivsel och tillhörighet på arbetsplatsen. Dessutom uppger dubbelt så stor andel av de med upprepade sjukfrånvaro att de saknar trivsel och gemenskap på arbetsplatsen, jämfört med dem som inte har frånvaroproblem¹⁰.

48%

anger att arbetsplats/kollegor är viktig för deras känsla av sammanhang och gemenskap i tillvaron

Andel som anger att följande är viktigt för att trivas på sin arbetsplats

Att jag har roligt på jobbet **76%**

Att jag ser (en del av) mina kollegor som vänner **66%**

7. <https://www.rf.se/download/18.3d54121a1960dc29cea82e9/1744017827305/Ungdomsbarometern%20x%20Riksidrottsfo%CC%88rbundet%20Unga%20och%20drott%202025.pdf>

8. https://info.randstad.se/hubfs/Content/Workmonitor/Workmonitor_2025_SE.pdf?hsLang=sv-se

9. https://info.randstad.se/hubfs/Content/Workmonitor/Workmonitor_2025_SE.pdf?hsLang=sv-se

10. <https://feelgood.se/sites/default/files/2025-05/Feelgoods%20Jobbh%C3%A4lsorapport%202025.pdf>

**HÄLSOSTRATEGEN:**

”Glöm inte att relationsprocess alltid föregår arbetsprocess”

Ledarskapskonsulten och hälsostrategen Ann-Sofie Forsmark är inte förvånad över att så många unga känner sig ensamma.

- Forskning visar att det finns en tydlig koppling mellan ensamhet och användande av sociala medier, och vi vet att många unga har just ett högt användande av sociala medier. Kanske saknas forum där man möts ansikte mot ansikte. Det kan vara svårt att både inse själv och ta tag i. Här spelar just arbetsplatsen en viktig roll i att vara en plats för både sammanhang och samhörighet.

Men enligt Ann-Sofie missar många arbetsgivare en avgörande insikt:

Relationsprocessen kommer alltid före arbetsprocessen. Om vi inte låter samhörighet få ta lite tid i början, missar vi något värdefullt – något vi annars får mångfalt tillbaka.



Hur skapar man då den där känslan av tillhörighet i arbetsvardagen? Enligt Ann-Sofie krävs det inte stora insatser – men det krävs medvetenhet och kontinuitet.

- Vi vet från forskning att när vi har viktiga och värdeskapande samtal med varandra om arbetet och hur vi känner oss, ökar känslan av samhörighet och att vi är en del av ett gemensamt sammanhang. Därför är det grundläggande att som arbetsgivare skapa tillfällen där medarbetare möts och faktiskt ”connectar” med varandra. Det behöver inte ta tid från verksamheten, utan kan handla om en så enkel sak som ett kort check-in möte i början av ett skift där man roterar några viktiga frågor. Det gör att vi får stanna upp, verkligen se varandra och känna det fina i att vara ett ”vi”.

**GEMENSKAP OCH TILLHÖRIGHET PÅ DONKEN:**

Här ser vi varandra som mer än bara kollegor

På McDonald's står människan alltid i centrum. Vi vet att det som verkligen gör skillnad i jobb-vardagen, och i livet, är känslan av att höra till. Därför jobbar vi aktivt för att skapa en arbetsplats där unga inte bara får ett jobb, utan även en gemenskap. Och därför är det särskilt kul att få bekräftat att våra medarbetare upplever våra arbetsplatser som just det.

Vår undersökning visar att en anmärkningsvärt högre andel av våra unga medarbetare upplever att deras kollegor/arbetsplats bidrar till deras känsla av gemenskap i livet – jämfört med unga arbetande i allmänheten (76% jämfört med 48%). Dessutom anger fler av våra unga medarbetare att kollegor och jobbet är viktigt för känslan av gemenskap, jämfört med de som svarar ens partner (!). Och nästan dubbelt så många av våra unga medarbetare säger att relationen till kollegorna är skälet till att de trivs på jobbet, jämfört med unga i allmänheten (59% jämfört med 35%).

58% fler unga McDonald's-medarbetare upplever att kollegor och arbetsplatsen bidrar till deras känsla av gemenskap i livet, jämfört med unga arbetande i allmänhet (76% jämfört med 48%)

Nästan 69% fler unga McDonald's-medarbetare än anger relationen till kollegorna som skäl till att de trivs på jobbet, jämfört med unga arbetande i allmänhet (59% jämfört med 35%)

Våra medarbetare beskriver ofta McDonald's som sitt andra hem – en plats där kollegor blir vänner, och där man ställer upp för varandra, i både med- och motgång. Det är precis den känslan vi vill skapa – en känsla av gemenskap som sträcker sig bortom arbetsdagen.

På nästa uppslag delar tre av våra medarbetare med sig om hur McDonald's för dem inte bara är en plats att jobba på, utan även en plats för gemenskap och tillhörighet.



"Kompisrestaurang"

Restaurangchef Linnéa Skog beskriver den nära stämningen på sin arbetsplats med ett ord som säger allt:

"Jag brukar kalla oss en 'kompisrestaurang'. Många känner varandra eller lär känna varandra snabbt. Det är roligt att gå till jobbet för att man får träffa sina vänner."

Vänner över hela landet

För restaurangchef John Yousef sträcker sig gemenskapen bortom den egna restaurangen:

"Det roligaste är att man jobbar med sina kompisar. Nästan hela min umgängeskrets är folk jag träffat på McDonald's. Inte bara på restaurangen, man får ju väldigt bra kontakt med folk runt om i Sverige, jag känner liksom folk från Stockholm upp till Umeå."



Bästa vännen

För skiftledare Wilma Watz är relationerna det som gör jobbet särskilt både roligt och meningsfullt:

"Det bästa med att jobba på McDonald's är människorna – både kollegorna och gästerna. Mest är det teamkänslan. Vi fungerar så bra ihop – alla gillar alla och vi har roligt tillsammans. Dessutom har jag träffat många av mina bästa vänner på jobbet. En av dem är idag min allra bästa vän. Så jobbet har haft stor betydelse för mig."

OSTEN

Samarbete och tillit: Starkare tillsammans, bättre genom olikheter

Precis som ost i en hamburgare smälter samman protein, bröd och grönsaker till en enhetlig helhet, fungerar gott samarbete som länken mellan olika kompetenser, personligheter och uppgifter på en arbetsplats. Osten har inte huvudrollen – men utan den riskerar helheten att kännas splittrad. Den bidrar med både smak och struktur, och gör varje tugga mer balanserad. På liknande sätt skapar fungerande samarbete ett arbetsklimat där alla delar hålls ihop, där resultatet blir starkare än summan av delarna.

Samarbete och öppenhet – förmågor på utdöende?

I en tid av digitalisering och AI lyfts samarbetsförmåga, empati och öppenhet allt oftare som några av de absolut viktigaste egenskaperna i framtidens arbetsliv – oavsett bransch. Och vår undersökning visar att en stark majoritet av unga tycker det är viktigt att ens arbetsplats värdesätter olikheter och ger en möjlighet att samarbeta med olika personer, för att trivas på jobbet.

Andel som anger att följande faktorer är viktiga för att trivas på en arbetsplats

Att jag blir mer öppen för nya idéer och perspektiv genom att arbeta med personer som är olika mig.....	78 %
Att jag lär mig att samarbeta med människor som har olika erfarenheter och bakgrunder än jag	77 %
Att jag utvecklas genom att arbeta med personer som är olika mig	75 %
Att min arbetsplats värdesätter olikheter och ser det som en styrka i samarbetet	75 %

Samtidigt ser vi flera tecken på att samarbete är en kompetens som inte lärs ut eller utvecklas i särskilt stor utsträckning – varken i skolan eller arbetslivet. Till exempel svarar mer än 8 av 10 unga mellan 15 och 17 år "att ha en trevlig personlighet och kunna samarbeta med andra" som avgörande för att lyckas i yrkeslivet i framtiden, men endast 1 av 3 upplever att skolan gör dem bättre på just det¹¹.

Tyvärr ser vi liknande tendenser i arbetslivet, inte minst som en konsekvens av förändrade arbetssätt. Till exempel uppger mer än 4 av 10 att hybridarbete gör det svårare att samarbeta¹². Och i vår egen undersökning säger bara ungefär en tredjedel av unga arbetande i allmänheten att de utvecklar samarbetsförmåga och att förstå och respektera andras perspektiv på sin nuvarande arbetsplats (36% respektive 34%).

11. <https://ideerforlivet-prod.s3.amazonaws.com/uploads/2024/03/Ung-i-Sverige-2024-Ideer-for-livet.pdf>
12. <https://feelgood.se/sites/default/files/2024-06/Rapport%20Feelgood%20Novus%20hybridarbete.pdf>



SAMARBETSFORSKAREN:

”Man pratar gärna om samarbete, men jobbar inte med det systematiskt”



Håkan Sandström är senior docent i vårdpedagogik och har forskat om samarbete i över fyra decennier. Han har bland annat myntat begreppet ”samarbetshälsa” – ett uttryck som sätter fingret på hur avgörande samarbete är för att vi ska må bra, både som individer och organisationer.

Att så få upplever att de utvecklar sin samarbetsförmåga i arbetslivet förvånar honom inte.

– Samhället vi lever i präglas starkt av individualism. Det ekonomiska systemet riktar sig nästan uteslutande till individen – vi formas från tidig ålder att fokusera på vår egen prestation, vår egen karriär, vår egen framgång. Det är ett tävlingsinriktat klimat, där number one-paradigmet dominerar. Och det påverkar hur vi samarbetar – eller snarare, hur vi inte gör det. När vi går in i ett samarbete är det inte ovanligt att frågor som ”Hur har jag bidragit?”, ”Vems idé var det här?” eller ”Kommer jag få erkännande?” får större plats än själva syftet med det gemensamma arbetet. Den typen av tänkande skapar barriärer mot verkligt, kvalitativt samarbete.

Håkan menar på att arbetsgivare sällan tar sig tid att verkligen gå igenom med sina medarbetare vad samarbete innebär – i praktiken.

– Vi pratar gärna om hur viktigt samarbete är, men det sker sällan ett systematiskt arbete för att förbättra det.

För att arbeta mer konkret med dessa frågor lyfter Håkan fram en modell han ofta använt – en modell som också varit central i hans forskning.

Den bygger på två grundläggande frågor:

1. Varför är jag på jobbet?
2. Vad har vi för mål på arbetsplatsen – och delar jag de målen?

– När vi börjar där, händer något. Första dagen pekar många på chefen. Men när man får tänka tillsammans, breddas perspektivet. Nya insikter växer fram – om allt från arbetstider och möblering, till mötesstruktur och organisationskultur.

Det viktiga är sedan att utvärdera vad som kommer upp, utifrån tre kriterier:

1. Det är viktigt
2. Det går att förändra
3. Vi vet vad vi pratar om – tillsammans

– Vi pratar gärna om ideologi och perspektiv, men ibland vet vi inte vad vi egentligen menar. Därför är det viktigt att konkretisera vad det är vi pratar om. Och så behövs mätbarhet – något som går att ta på och förstå.

För att arbetet ska vara framgångsrikt, påpekar Håkan, krävs även ett visst slags ledarskap.

– Förändringsarbete lyckas när de som leder har en positiv inställning och ser medarbetarna som kunskapskällor. Det är de som vet. Det behövs en ledare som säger:

– Det är ni som kan det här – låt oss utveckla jobbet tillsammans!

**HR-STRATEGEN:**

Det är i de fysiska möten det starka laget formas.

HR-strategen Petra Skoglund är inte förvånad över att många unga upplever att empati och samarbete får stå tillbaka i dagens arbetsliv. Hon menar att nyckeln ofta ligger i något så enkelt – men underskattat – som att ses fysiskt.

– För att bygga tillit och samarbete räcker det inte alltid med digitala möten. Det händer något när vi ses varje dag. Vi kan läsa av varandras kroppsspråk, märka om någon inte mår bra, ta en spontan fika eller ge en uppmuntrande blick i förbifarten. Det är där relationerna växer.

Vid en situation där en av hennes medarbetare mådde psykiskt dåligt, blev just fysisk närvaro en viktig del av stödet: – Jag ökade kraven på att vi skulle ses, just för att vi skulle kunna vara tillsammans. Att vara nära varandra i vardagen

gör det lättare att fånga upp varnings-signaler, och också att visa omtanke. Men det handlar inte bara om omsorg – det handlar också om effektivt samarbete, påpekar Petra – Min erfarenhet är tydlig: konflikter uppstår mer sällan i team som ses regelbundet. Det är i det vardagliga, fysiska samspelet som de starkaste lagen formas. Det är där vi lär känna varandra på riktigt, bygger förtroende och vågar vara öppna. När vi förlorar det – till exempel i arbetsmiljöer som är helt digitala – tappar vi något viktigt.



SAMARBETE OCH TILLIT PÅ DONKEN

Teamwork som förutsättning för att få det att funka

På McDonald's är samarbete grunden för att få våra arbetsplatser att funka. Så som våra arbetsplatser är uppbyggda går det liksom inte att *inte* samarbeta. För att det ska flyta på krävs att vi litar på och hjälper varandra. Vi tror starkt på värdet av olikheter. På McDonald's möts människor med olika bakgrund, erfarenheter och perspektiv – och det är just där, i det mångfacetterade, som det verkliga lärandet sker. Här växer man inte ensam. Här växer vi tillsammans. Och resultaten från vår undersökning visar att det gör skillnad.

Till exempel anger nästan dubbelt så stor andel av våra unga medarbetare att de utvecklar samarbetsförmåga (66% jämfört med 36%) och nästan dubbelt så stor andel att de utvecklar tolerans för andras perspektiv och åsikter (58% jämfört med 35%) på sin arbetsplats, jämfört med unga i allmänheten. Fler anger även att man lär sig arbeta med personer med olika bakgrunder och erfarenheter (85% jämfört med 69%), och att man blir mer öppen för perspektiv och idéer genom att arbeta med personer som är olika en själv (77% jämfört med 71%). Dessutom anger en högre andel av våra unga medarbetare att de känner tillit till människor i allmänhet, jämfört med andra unga arbetande (75% jämfört med 65%).

83%

fler av våra unga medarbetare anger att de utvecklar samarbetsförmåga på jobbet, jämfört med unga arbetande i allmänheten (66% jämfört med 36%)

71%

fler av våra unga medarbetare anger att de utvecklar tolerans för andras perspektiv och åsikter på sin arbetsplats, jämfört med unga arbetande i allmänheten (58% jämfört med 34%)

23%

fler av våra unga medarbetare anger att de lär sig arbeta med personer med olika bakgrunder och erfarenheter på sin arbetsplats, jämfört med unga arbetande i allmänheten (85% jämfört med 69%)

Det säger något om kraften i en arbetsplats där man varje dag tränar samarbete, lyssnande och respekt – i praktiken, inte bara i teorin. Psykolog och organisationskonsult Hillevi Sandström Romild är inte förvånad över resultaten.

- I ett restaurangkök tränas man ständigt i just att lita på sina kollegor. Teamarbetet är intensivt, tempot är högt, och det fungerar bara om man kan lämna över kontrollen, lita på att andra gör sin del och att man själv blir uppbackad. Det är en form av tillitsträning som sker varje dag, i varje skift. Och när man upprepade gånger upplever att det faktiskt fungerar – att andra levererar, stöttar och gör sitt – då stärker det tilltron till människor även utanför jobbet. Ett välfungerande teamarbete är inte bara bra för verksamheten. Det bygger också en starkare tillit till medmänniskor i stort.



Närheten bygger tillit

Restaurangchef John Yousef lyfter att tillit är grunden för att jobbet ska fungera, både mellan kollegor och till chefer:

”Man jobbar ju så tätt med varandra hela tiden, så det måste finnas tillit. För att jag ska kunna göra mitt jobb måste jag lita på att den andra gör sitt – det hänger ihop. Det gäller inte bara kollegor, utan också chefen och franchisetagaren – vi jobbar nära alla. Här finns inga hierarkier, alla behandlas lika, alla hjälps åt.”

Naturlig teambuilding

Restaurangchef Linnéa Skog förklarar hur på det höga tempot gör att tillit byggs naturligt i teamet:

”Det är ett jobb med högt tempo där man hela tiden kastas in i nya utmaningar som man behöver lösa tillsammans. Det gör att vi bygger tillit till varandra på ett naturligt sätt. Det är typ som de där teambuildingövningarna andra arbetsplatser har på konferenser – fast varje dag, direkt på golvet.”



Musiken bygger teamkänsla

För skiftledaren Wilma Watz är musik en viktig nyckel för att skapa energi och gemenskap på jobbet:

”På vår restaurang har vi alltid musik när vi jobbar. Det gör att alla blir mer peppade, bygger teamkänsla och för oss närmare varandra. Till och med de som brukar vara lite tystare kommer in i gänget när musiken är på.”



SAMMANFATTNING

Bli en plats att längta till

Den här undersökningen har gett oss nya insikter – både om våra egna medarbetare och om unga på arbetsmarknaden i stort. Vi har lärt oss vad unga verkligen värdesätter, och vad som får dem att må bra, vilja prestera och stanna kvar på en arbetsplats. Och framför allt: vad vi som arbetsgivare konkret kan göra för att skapa ännu bättre arbetsplatser. Platser som unga längtar till. Här är våra viktigaste slutsatser.

1. Trygghet börjar i kulturen

Psykologisk trygghet är grunden för att våga utvecklas, ta initiativ och bygga självförtroende i arbetslivet. För unga som ofta står inför sitt allra första jobb är detta extra viktigt. Det handlar om mer än att känna sig välkommen – det handlar om att även som ny, våga säga "jag vet inte" och våga göra misstag. En trygg kultur formas när det är okej att ställa frågor, ifrågasätta och visa osäkerhet, utan att riskera att bli dömd. Ledare som delar egna erfarenheter av att snubbla visar att det är tillåtet att misslyckas – och att det är en naturlig del av lärandet. Och när unga dessutom får möjlighet att bidra med sina perspektiv, stärks deras självkänsla och ansvarsförmåga ytterligare. På McDonald's ser vi varje dag vilka magiska effekter en trygg miljö kan ha för ungas arbetsdag - och liv.

2. Erbjud tydlighet, inte kontroll

Det talas ofta om att unga vill ha flexibilitet, men vår studie visar att det som skapar verklig trygghet är tydlighet. När det är klart vad som förväntas, vilka ramar som gäller och hur samarbetet fungerar, blir det enklare att fokusera på att växa. Presenterat på rätt sätt upplevs inte struktur och tydliga spelregler som kontroll, utan som ett stöd som möjliggör självständighet. På McDonald's ser vi hur våra tydliga rutiner och roller ger unga en trygg plattform att stå på. Det gör att de snabbare hittar sin plats – och vågar ta nästa steg.

När vi som arbetsgivare verkligen lyssnar på unga, vågar ge dem ansvar och bygger tillit – då skapar vi något mer än bara ett jobb. Vi bygger miljöer där människor känner sig trygga, sedda och viktiga. Arbetsplatser där man får växa, inte bara i sin roll – utan som människa. Och kanske det allra finaste av allt: En plats att längta till. Vårt mål är att alla våra medarbetare ska känna som förstaassistent Ida Brante:

3. Ge utrymme för ansvar – med stöd hela vägen

Många unga bär på både vilja och förmåga att ta ansvar – det som ofta saknas är chansen att faktiskt få göra det. Att få förtroendet att leda ett moment, ta egna beslut eller hantera utmaningar är en stark drivkraft. Men det kräver att det också finns ett stödjande sammanhang runt omkring. En arbetsmiljö där det är tillåtet att prova, där misstag inte ses som misslyckanden utan som lärande, ger unga möjlighet att bygga både kompetens och självförtroende. På våra restauranger ser vi dagligen hur unga växer när de får förtroende och ansvar, men samtidigt vet att de inte står ensamma.

4. Skapa utrymme för att faktiskt se varandra

Trygghet och tillit byggs inte enbart genom policies – utan i de vardagliga, mänskliga mötena. Det handlar om att skapa utrymme för att faktiskt se varandra. När vi lyfter blicken från skärmarna, stämmer av hur någon mår och pratar om varför vi jobbar och hur vi kan bli bättre tillsammans, händer något viktigt. Det är i det fysiska samspelet som relationer byggs, konflikter förebyggs och samarbete stärks. På McDonald's är närvaro en naturlig del av jobbet – vi jobbar sida vid sida, litar på varandra och ser varandra varje dag. Det är inte bara avgörande för hur vi får arbetet att fungera, utan också för varför så många trivs och stannar kvar.

Det är en trygghet att ha ett ställe att gå till varje dag. Jag längtar till jobbet, om jag är ledig mer än två dagar blir jag rastlös. Det är inte alla som har turen att ha en arbetsplats man faktiskt ser fram emot. Jag är lyckligt lottad som har hittat en sån plats.





Om rapporten: Undersökningen som ligger till grund för rapporten bygger på en kvantitativ enkätstudie genomförd i två delar: allmänheten och medarbetare på McDonald's. Allmänhetsundersökningen riktades till personer i åldern 18–65 år som arbetar heltid eller deltid. Samtliga medarbetare på McDonald's bjöds in att delta i medarbetarundersökningen. Panellister till allmänhetsundersökningen rekryterades via panelbolaget Cint. Kvoturval användes för att uppnå ett riksrepresentativt urval utifrån kön, ålder och region. Fältperioden för allmänhetsundersökningen var 9/5–16/5 2025 och för medarbetarundersökningen 15/5–4/6 2025. I rapporten har vi jämfört gruppen 18–40 år (n=495). Denna grupp jämförs med motsvarande åldersspann bland McDonald's-medarbetarna (n=201). Givet urvalsstorlekarna uppskattas felmarginalen till $\pm 4,4$ % för allmänheten och $\pm 6,8$ % för McDonald's-medarbetarna vid 95% konfidensnivå. Undersökningen har kompletterats med kvalitativa djupintervjuer med fem medarbetare, två franchisetagare inom McDonald's och fyra expertintervjuer, i syfte att fördjupa förståelsen för resultaten och sätta siffrorna i ett konkret sammanhang.