

Rapport

McDonald's 2021

Hopplösningen

ÖPPNA DÖRREN FÖR SVERIGES UNGA



STORA NOG ATT GÖRA SKILLNAD



Öppna dörren för Sveriges unga!

När jag var 15 år fick jag mitt första sommarjobb som städare på den lokala läkarmottagning där min mamma jobbade. Jag minns att jag initialt var missnöjd med att inte få hänga på stranden med mina kompisar, men snart byttes missnöjet mot stolthet.

Jag fick beröm, lärde mig ta eget ansvar och både mitt självförtroende och mitt alldeles egna lönekonto växte. Det gav ringar på vattnet. Jag vågade söka andra typer av jobb som gav mig erfarenheter och insikter som lett mig dit jag är idag – VD på McDonald’s Sverige. Jag vet hur viktigt det där första jobbet är.

Dagens unga har drabbats hårt av pandemin – som en konsekvens är nästan var tredje ungdom nu arbetslös och känslan av hopplöshet sprider sig. En ung generation, som är mer drivna, entreprenöriella och samhälls-engagerade än någon tidigare generation varit.

Därför är det extra viktigt att vi hjälps åt för att byta ut känslan av hopplöshet mot hoppfullhet, arbetslöshet mot sysselsättning. Som vi på McDonald’s ser det ligger Hopplösningen i att öppna dörren för Sveriges unga, så att fler kan få in foten på arbetsmarknaden. Det i sin tur leder till en känsla av trygghet, framtidstro och hoppfullhet.

Som VD på McDonald’s Sverige är jag stolt över företagets historia. Under snart 50 år har vi på McDonald’s hjälpt till att öppna dörren för Sveriges unga. Vi har anställt många tusen fenomenala ungdomar, varav ett antal fortfarande jobbar kvar hos oss. På McDonald’s kommer t.ex. 70 procent av våra franchisetagare inifrån organisationen, och alla våra restaurangchefer har börjat i kassan eller köket. Till sommaren anställer vi 2 500 personer och de närmsta åren kommer över 10 000, varav de flesta är unga, få möjlighet att Göra Donken. I dessa tider känns det extra bra.

Vi anställer baserat på hunger, inte erfarenhet, och ger ungdomar ansvar, utbildning och möjligheten till en karriär som stärker dem som individer och bygger deras färdigheter för arbetslivet – och livet. För 40 procent av våra medarbetare är jobbet på McDonald’s deras allra första. Det är ett stort förtroende att förvalta. Men samtidigt vet vi att ett jobb på McDonald’s är en bra start på karriären, oavsett vart den tar vägen. På McDonald’s lär man sig att arbeta, ta ansvar, får vänner för livet och växer som människa – både personligen och professionellt.

Vi är stolta över vårt bidrag, men vi vet att vi inte ensam kan hantera den våg av arbetslösa unga som kommer banka på dörren till arbetslivet inom kort. Vi är också medvetna om konsekvenserna av att unga inte kommer in på arbetsmarknaden. Därför uppmanar vi nu näringslivet, politiker och samhället i stort att kraftsamla för att tillsammans göra allt jag kan för att öppna dörren för nästa generation. Tillsammans är vi övertygade om att vi kan göra skillnad.

Mot Hopplösningen!



Joachim Knudsen,
VD McDonald’s Sverige
Juni, 2021

Innehåll

Öppna dörren för Sveriges unga!	2
Kapitel 1 – Födda att förändra	4
Kapitel 2 – Dömda på förhand	8
Sysslös	12
Framtidslös	14
Hopplös	16
Hopplösningen – Öppna dörren för Sveriges unga	18
Hopplöst	19
Hopplösningen	20
Kapitel 3 – Donken-receptet	22
Hoppfull	25
Sysselsatt	26
Framtidstro	27
Kapitel 4 – McDonald’s-modellen	28
Slutord – Öppna dörren för Sveriges unga!	37

McDonald’s och ungdomarna

På McDonald’s tror vi på unga människor. Så pass mycket att vi låter dem driva våra restauranger och möta våra 400 000 gäster, dagligen. Vi tror på ungdomars förmåga, vi är imponerade över deras driv och vilja att lära och utvecklas. Vi har sett unga börja hos oss och sedan utvecklas till franchisetagare. Vi ser dagligen fantastiska ungdomar som växer på McDonald’s, för att sedan göra karriär hos oss – eller någon helt annanstans.

Vi har anställt unga i alla tider, och fortsätter göra det även under utmanande tider. Vi anställer personer utan erfarenhet, men med driv och vilja. Hos oss finns möjlighet att lära sig att jobba, ta ansvar, leda och utvecklas.

Just nu känner många unga på väg in på arbetsmarknaden hopplöshet. Enligt Ungdomsbarometerns generationsrapport Generation Z 2021 har antalet ungdomar som känner hoppfullhet inför framtiden minskat med 13 procent och antalet ungdomar som känner ökad oro inför framtiden ökat med 17 procent

mellan 2019 och 2020 och allt fler unga upplever att de har sämre möjligheter att påverka sitt liv – på både kort och lång sikt¹.

Syftet med den här rapporten är att synliggöra den unga generationens potential, deras nuvarande utmaningar och konsekvenserna av det rådande läget. Men syftet är också att visa att det finns en **hopplösning**, som vi kan skapa genom att hjälpas åt för att öppna dörren för Sveriges unga. För vi vet att ungdomar är allt annat än hopplösa.

I skapandet av rapporten **Hopplösningen** har vi tagit hjälp av experter, ungdomsföreningar, forskare och inte minst ungdomarna själva. Vi vet att sysselsättning är första steget för att kunna känna hopp och framtidstro. Därför delar vi med oss av hur vi jobbar för att ge unga möjligheter och sedan hjälpa dem att växa, med hoppningen att det kan hjälpa andra att anställa fler unga.

Vi hoppas att du när du läst vår rapport skall känna dig inspirerad till att öppna dörren för Sveriges unga.



Kapitel 1

Födda att förändra

42% av unga säger att de har ett ganska eller mycket stort intresse för samhällspolitik²



För de flesta är ungdomsåren en omvälvande tid men dagens unga växer upp under än mer ovanliga omständigheter. De senaste åren har kantats av stora samhällsförändrande händelser och rörelser; klimatkris, politisk oro och Metoo, Black Lives Matter och Fridays For Future. Enligt generationsforskningen formas våra värderingar till stor del under 16 till 24 årsåldern³. Dagens ungas samhällsbild, värderingar, intressen och engagemang formas likt tidigare generationers av den tid de växer upp i. Enligt en rapport från Ungdomsbarometern anger hela 42 procent av unga att de har ett ganska eller mycket stort intresse för samhällspolitik, och internationella undersökningar har visat att en majoritet av Gen Z tror att deras generation kommer att förändra världen⁴. Kanske är deras brinnande engagemang en effekt av att växa upp under en omvälvande tid.

För dagens unga – morgondagens ledare – vill inte vänta till imorgon med att skapa förändring. För många är engagemanget för klimatet, kampen för jämställdhet och jämlikhet till lika delar en källa till hopp som till förtvivlan. Allt fler ser i realtid hur deras framtid påverkas och utmanas, och söker nya vägar för att bidra till positiv förändring. Med en mindre konservativ syn på utbildning, karriär och lärande än tidigare generationer ser många av dagens unga till att skaffa sig den kunskap de behöver för att komma dit de vill. Entreprenörsandan är stark i Generation Z – i en amerikansk studie från 2020 anser 63 % av Gen Z att de är mer entreprenöriella än tidigare generationer⁵. Utrustade med digitala verktyg och med hela världen som sin spelplan har de möjlighet att göra sin röst hörd och mobilisera förändring på helt andra sätt än tidigare generationer – och med det omvandlades Generation Z till Generation Greta.

Enligt Ungdomsbarometern minskar dock ungas framtidstro⁶ och tilltron till vuxenvärlden vacklar. Redan 2018 sa Greta Thunberg att världens ledare måste sluta bete sig som barn och menade att barn och ungas engagemang i Fridays For Future och för klimatet är en konsekvens av bristen på agerande från äldre generationer⁷. I världen och i Sverige har barn och unga visat att de inte kommer att vänta till imorgon för att agera

på orättvisor. Samma mönster återkommer när unga tillfrågas om vad de söker hos en framtida arbetsgivare – meningsfullhet i arbetet och möjligheten att bidra till ett bättre samhälle hamnar högt upp på önskelistan⁸.

I och med pandemin ersattes spännande framtidsplaner med oro över att överhuvudtaget ha möjlighet att skapa sig en framtid, att få ett jobb. Och även om pandemin kan ge dagens unga ökad motståndskraft mot framtida kriser så har de betalat, och fortsätter att betala, ett väldigt högt pris. Om samhället inte stöttar unga nu riskerar förändringsvilja och Generation Greta att bytas ut mot hopplöshet och Generation Corona.

Kraften hos en ung person syns eftersom man inte passar in i normen eller systemet som den vuxna generationen format. Ofta med resultatet att man försöker forma den unga generationen till något som passar i systemet snarare än att se kraften hos ungdomar.

Per Hed Tf, Kunskapsområdeschef, arbetsmarknad och entreprenörskap, Fryshuset



Unga idag är mer entreprenöriella och samhälls-engagerade än tidigare generationer. När presidenter och guvernörer åker på solsemester medan medborgarna dör i översvämningar och Covid-19 längtar unga efter att påverka och forma framtidens samhälle.

Samhället måste bli bättre på att fånga upp deras förändringskraft och driv. Hur tar vi tillvara på ungas idéer och drivkraft? Vi som är etablerade i samhället – politiker, näringsliv, forskare och civilsamhället – avgör vad som kommer karaktärisera den här generationen.



Anders Parment Generationsforskare, Stockholms Universitet, Företagsekonomiska Institutionen



75% av Generation Z tror att deras generation kommer att förändra världen⁹

63% av Generation Z tycker att de är mer entreprenöriella än tidigare generationer¹⁰



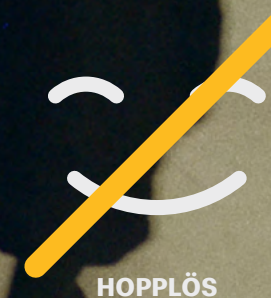


Kapitel 2

Dömnda på förhand

Det är ingen nyhet att Sveriges unga idag står inför exceptionella utmaningar. Brist på arbetstillfällen, färre sommarjobb och högre konkurrens om studieplatser ger fler sysslösa ungdomar, och pandemin gör att fler unga riskerar gå ur skolan med ofullständiga betyg¹¹. När livet sätts på paus ökar ungas oro och ovisshet inför framtiden – enligt Ungdomsbarometern har 1 av 8 gymnasieelever ändrat sina framtidsplaner på grund av Corona¹². Men vi är många som kan hjälpa Sveriges unga. Genom att tro på ungas förmågor, ge dem möjlighet till sysselsättning och skapa de bästa förutsättningarna för barn och unga att gå ur skolan med fullständiga betyg kan samhället ge hopp till Sveriges unga. Och det behövs för att vända hopplöshet till hoppfullhet.

1 av 8 gymnasieelever har ändrat sina framtidsplaner på grund av Corona¹³





Vi vet att många av ungdomarna som gick ut i arbetslöshet efter gymnasiet förra våren fortfarande är kvar i arbetslöshet och nu riskerar de att bli omsprungna av de som tar studenten i år och hamna ytterligare ett steg efter. Dessutom visar forskning baserad på arbetsplatsnedläggningar att effekterna på sysselsättningen och inkomsterna för de drabbade unga är störst direkt efter att de har avslutat gymnasiet, men effekterna försvinner inte helt förrän efter tio år.



Katarina Kia Nilsson

nationell projektledare, arbetsmarknad och entreprenörskap, Fryshuset

Sysslolös



Dagens ungdomar möter en arbetsmarknad med rekordhög ungdomsarbetslöshet. Över **202 000 ungdomar mellan 15 och 24 år var arbetslösa i slutet av april 2021**, vilket motsvarar 31,2 procent av arbetskraften i åldersgruppen enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU).¹⁴ Förutom minskad sysselsättning och ökande arbetslöshet har även ett stort antal unga helt lämnat arbetsmarknaden. I november 2020 hade arbetskraften bland 15 till 24 åringar minskat med 84 000 personer jämfört med samma månad föregående år.¹⁵ Och det är stora skillnader mellan åldersgrupperna – i december 2020 var arbetslösheten för unga under 25 år är nästan fem gånger så hög jämfört med de som är 25 år eller äldre.¹⁶

Sommaren 2020 var det även en stor minskning i antalet sommarjobb, och konkurrensen om sommarjobben 2021 ser ut att bli minst lika hög. Enligt en kartläggning av Ekot är det högt söktryck på kommunernas feriejobb¹⁷. Hittills har drygt 17 000 ansökningar kommit in till Stockholms stad, vanligtvis tar de emot 14 000 – 15 000 ansökningar. Hos Arbetsförmedlingen har antalet anmälda sommarjobb minskat kraftigt – under december 2020 och januari 2021 utannonserades det 12 800 färre sommarjobb jämfört med motsvarande månader föregående år.¹⁸

Ett senare inträde på arbetsmarknaden och arbetslöshet i tidig ålder riskerar att få stora konsekvenser längre fram i livet. Att vara arbetslös direkt efter gymnasiet ger ökad risk för arbetslöshet och upp till 17 procents lägre årsinkomst efter fem år jämfört med den som får jobb direkt efter studenten.¹⁹

Arbetslöshet i början av yrkeslivet ger också en ökad risk för mental och fysisk ohälsa på längre sikt. Att vara isolerad på grund av brist på sysselsättning kan leda till minskad framtidsoptimism²⁰, och studier har visat att arbetslöshet i tidig ålder kan leda till ökad risk för allvarlig psykisk ohälsa²¹. Under pandemin har många ungdomars idrottande påverkats, men även brist på sysselsättning i sig kan öka risken för fysisk inaktivitet²². Att vara arbetslös i ung ålder har även visat sig ha ett kausalt samband med ökad risk för att falla in i brottslighet²³.

31,2% av unga mellan 15-24 år var arbetslösa i slutet av april 2021²⁴

Arbetslösheten för unga under 25 år är nästan **5 gånger så hög** jämfört med de som är 25 år eller äldre.²⁵

Att vara arbetslös direkt efter gymnasiet ger ökad risk för arbetslöshet och upp till **17 procents lägre årsinkomst** efter fem år jämfört med den som får jobb direkt efter studenten²⁶.

Jag kände mig oroad för framtiden när jag skulle söka nytt jobb i våras. Man hoppades ju att man skulle få något men frågan var exakt hur lång tid det skulle ta innan man fick ett jobb. Jag har kompisar som har sökt till allt möjligt och inte ens fått svar. Det tog tre månader för mig innan jag fick jobb men flera av mina vänner har varit arbetslösa i över ett halvår.

Bastian Garpstål, 20 år, medarbetare på McDonald's Brunna Park i Kungsängen sedan 10 mars 2021



Karin Ernlund (C)

Arbetsmarknadsborgarråd, Stockholms stad

Vad är ditt ansvar som arbetsmarknadsborgarråd?

Som arbetsmarknadsborgarråd är bland annat feriejobben för unga mitt ansvar. Målet är att feriejobben ska sysselsätta 9 000 unga varje år, 7500 på sommarlovet och 1500 på höst och jullovet. Syftet är att ge unga en väg in i arbetslivet och låta dem testa på hur det är att jobba i stadens verksamheter. Till sommarens feriejobb har vi fått in drygt 17 000 ansökningar. Vanligtvis får vi in omkring 14 000 – 15 000, så det är definitivt ett ökat tryck. Till viss del beror det på större årskullar, men vi tror också att det beror på att unga verkligen vill ha något att göra i sommar. De är trötta på att bara vara hemma, kanske inte kunna utföra sina fritidsaktiviteter eller umgås med sina kompisar som vanligt. Då blir längtan efter att göra något annat väldigt stor.

Vad betyder feriejobben för unga?

De betyder otroligt mycket. Det spelar mindre roll om första jobbet är på ett äldreboende, inom sjukvården eller på McDonald's. Det viktiga är att man får testa på hur det är att jobba. Att gå till jobbet varje dag, komma i tid, ha en chef och kollegor. Men också känslan av att få den första lönen. Feriejobben är också viktiga inför framtiden. Att skriva den första raden i sitt CV och ha referenser att ge när man söker sitt nästa jobb. Många unga vittnar om utmaningen med att man måste ha haft ett jobb för att kunna få ett jobb. Där har vi ett otroligt viktigt uppdrag som offentlig aktör och stor arbetsgivare, i likhet med McDonald's. För många unga är det dessutom helt avgörande att få möjlighet att arbeta på sommaren för att få ekonomin att gå ihop.

Hur har feriejobben påverkats av pandemin?

Sommaren 2020 blev hälften av alla feriejobbsplatser inställda när vi inte kunde ta emot ungdomar i

äldreomsorgen eller förskolan. Det gjorde att vi fick maximera antalet platser inom andra områden, exempelvis inom kultursektorn där kulturförvaltningen hittade många nya arbetsuppgifter för unga. Det har helt klart varit en utmaning, men det har också gjort att vi fått upp ögonen för fler och nya arbetsuppgifter för unga som vi inte tänkt på tidigare. Många insåg att det fanns massor med bra arbetsuppgifter som vi kunde erbjuda.

Hur tror du att unga generellt har påverkats av pandemin?

Vi vet att ungdomar har det tufft just nu och att fler ungdomar lider av både fysisk och psykisk ohälsa kopplat till pandemin. Vi vet exempelvis att antalet samtal till BRIS och kontakter med psykiatri har ökat. Barn och unga har betalat ett väldigt högt pris under pandemin. Man har suttit mer hemma och inte kunnat idrotta eller träffa sina klasskamrater på samma sätt när man haft distansundervisning. Det finns såklart enskilda fall där barn och unga mått bättre av möjligheten att plugga på distans, men vi vet också att det finns många ungdomar i Stockholm som lever under svåra sociala förhållanden. Att då mista många sociala kontakter är inte bra för vare sig det psykiska eller fysiska välmåendet.

Vilka kan effekterna bli om unga inte får möjlighet att komma in på arbetsmarknaden?

Det första jobbet är något alldeles speciellt och jag tror att många vuxna med mig minns vad det betydde och hur mycket det formade en som person, nu när man tittar tillbaka. Det kan vara helt livsavgörande att komma ut till en arbetsplats och testa på att jobba, träffa nya människor och känna att man gör något meningsfullt. Sen får vi inte glömma att lönen som ungdomen får in via sitt jobb kan vara avgörande för den enskilda familjen. Man ska aldrig någonsin förringa vikten av det första jobbet.



Framtidslös



Mycket av det en behöver kunna för att ta sig vidare till arbetsmarknaden om en inte har klarat av att slutföra sin utbildning lärs inte ut av skolan, det är familj och vänner som till stora delar bidrar med den kunskapen. Och om familjen, vänner eller andra nätverk inte besitter den kunskapen så blir vägen så mycket svårare och längre.



Katarina Kia Nilsson

nationell projektledare, arbetsmarknad och entreprenörskap, Fryshuset

Att unga går ur gymnasiet utan fullständiga betyg är en stor samhällsutmaning och ett växande problem. När undervisningen sker på distans på grund av pandemin och eleverna måste ta ett större eget ansvar ökar dessutom risken för avhopp. Enligt en granskning av TV4Nyheter ser 57 procent av landets 140 kommuner en risk för att fler elever går ut med ofullständiga betyg våren 2021²⁷ och redan innan pandemin var genomströmningen i gymnasieskolan alltför låg. Idag slutför **drygt en av fem unga** inte sin gymnasieutbildning²⁸.

Enligt en forskningsrapport från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering i Uppsala lär sig eleverna i snitt mindre av att bli undervisade på distans²⁹. Distansundervisning under pandemin har varit utmanande för många skolelever, och främst för gymnasieelever som haft en stor del av sin undervisning på distans. Eleverna har kämpat med bristande motivation, oro för sämre betyg och svårigheter att få det stöd de behöver. För de elever som inte har det lika lätt med skolarbetet har det varit extra utmanande. Pandemin har skapat en allvarlig kunskapsskuld som de drabbade eleverna måste ta igen framåt.

Även om de allra flesta ungdomar i dag påbörjar en gymnasieutbildning är det allvarligt att alltför många elever lämnar gymnasieskolan utan att fullfölja sina studier när goda studieresultat i grund- och

gymnasieskola har stor betydelse för möjligheten att komma in på arbetsmarknaden.³⁰ Att sakna gymnasiebehörighet gör det betydligt svårare att komma in på arbetsmarknaden och leder i många fall till en oviss framtid.



av landets kommuner ser en ökad risk att fler elever går ut gymnasiet med ofullständiga slutbetyg enligt en granskning av TV4Nyheter³¹

1 av 5 slutför inte sina studier eller går ut med ofullständiga betyg från gymnasieskolan³². En siffra som väntas öka ytterligare på grund av pandemin.

Osäkerhet på arbetsmarknaden, högre krav på utbildning och kompetens och ökade nivåer av stress vet man bidrar till ökande psykisk ohälsa bland unga. Alla de här stressorerna har mer eller mindre ökat under pandemin. Om man generaliserar kan man säga att unga klarar sig bättre fysiskt mot viruset men har en högre mental sårbarhet för dess konsekvenser.

Karin Brocki, professor i psykologi vid Uppsala Universitet



Henrik Szabo

Generalsekreterare Stiftelsen Läxhjälp

Hur har er verksamhet påverkats av pandemin?

Vi tog ett beslut direkt när pandemin startade att vi måste finnas där för eleverna och har försökt bedriva vår verksamhet fysiskt i så stor utsträckning som möjligt. När det inte fungerat har vi kunnat skala upp vår digitala verksamhet som vanligtvis riktar sig till glesbygdsorter. Som mest har vi haft 25 procent av vår verksamhet digitalt, främst under korta perioder. Det fysiska mötet är väldigt viktigt för både eleverna och läxhjälparna så vi har försökt att upprätthålla det så långt det varit möjligt.

Hur har eleverna som ni har kontakt med påverkats av pandemin?

Även om vi bedrivit ordinarie verksamhet så har frånvaron varit mycket högre det här året. Det har varit otroligt tufft för många unga. Tänk dig att du redan innan pandemin tyckte att skolan var utmanande och så precis när du befinner dig i sluttampen och behöver lägga ner kraft och energi för att bli godkänd så händer det här. De som redan var i riskzonen har haft det klart tuffare. Man kan beskriva det som en kunskapsskuld som byggts på under pandemin som de här eleverna nu måste ta igen.

Vilka är era viktigaste verktyg för att stötta barn och unga så att de klarar skolan?

Förutom det praktiska arbetet med att hjälpa eleverna med skolarbete så är relationsbyggande och förebildskapandet de viktigaste nycklarna. Våra läxhjälpare är högskolestudenter och när vi rekryterar är en av de

viktigaste faktorerna att de kan relatera till eleverna, exempelvis genom att de själva gått igenom samma sak. En stor del av våra läxhjälpare kommer från samma område eller har gått i samma skola som de elever de jobbar med. Att eleven får träffa någon som är relativt nära i ålder och som har gjort samma resa – det ser vi som den absolut viktigaste nyckeln. Förutom relationen mellan läxhjälparen och eleven så jobbar vi väldigt mycket med att bygga självförtroende. Det är vårt mantra och något vi mäter och följer upp. Att tro på sin egen förmåga i kombination med höga förväntningar från omgivningen är en otroligt viktig framgångsfaktor för våra elever.

Vilka andra faktorer är viktiga för att hjälpa unga att hitta motivation och självförtroende?

Skolan idag är väldigt fokuserad på att förbereda för fortsatta studier, vilket såklart är jättebra och viktigt. Men när elever som har det tufft i skolan slutar se skolan som viktig, eftersom de kanske inte planerar att studera vidare, så är risken att de eleverna ger upp i förtid. Det finns idag stigman kring yrkesval som inte kräver högskoleutbildning och en norm att plugga vidare som kanske inte alltid är hjälpsam. Jag tror det är viktigt att vi vågar prata om det och att samhället blir mer accepterande kring olika yrkesval. Skolan kommer inte vara alla elevers favoritplats utan det gäller att hitta alternativa lösningar så att lösningen inte blir ingenting, eller en riktigt dålig väg. Det är en viktig pusselbit för att skapa förutsättningar för alla ungdomar att forma sin egen framtid.



Hopplös



Fördomar om att ungdomar är lata, opålitliga och inte kan ta ansvar har förföljt ungdomsgenerationerna i tusentals år. Ofta, utan anledning och helt slentrianmässigt har unga stämpats som hopplösa. Men dagens unga är allt annat än hopplösa. Däremot har pandemin gjort unga mer oroliga inför framtiden – antalet unga som känner sig hoppfulla inför framtiden har minskat under pandemin, samtidigt som gruppen unga som känner oro inför framtiden har ökat enligt Ungdomsbarometern³³.

Unga är moraliserande eftersom livet ännu inte gjort dem ödmjuka, inte heller har de upplevt omständigheternas oundvikliga påverkan.

Aristoteles, 300-talet f.Kr.

Hur unga klär sig, deras frisyrier, musiksmak, politiska åsikter och medievanor har under de senaste årtiondena tolkats som tydliga tecken på den yngre generationens fördrävl. Men att vuxna har fördomar mot den unga generationen är inget nytt. Redan 300 år f.Kr. finns Aristoteles citerad där han uttrycker sin frustration över att ungdomar saknar ödmjukhet inför livet och därför är allt för moraliserande.

Under pandemin har vi sett hur det rapporterats kring ungdomars brist på respekt och ansvarstagande. Om vi ska tro medierapporteringen har ungdomar inga problem med att gå på fest eller träffa vänner trots restriktioner. Men är det verkligen hela sanningen? Studier har visat att unga mått sämre psykiskt under pandemin än andra grupper³⁴ och enligt en rapport från Ungdomsbarometern har unga upplevt en ökad känsla av ensamhet och tristess under pandemin³⁵. Att de ungas röst ofta saknas i debatten gör att svepande påståenden om

ungas brist på ansvarstagande får stå oemotsagda. Unga får inte möjligheten att bemöta hur de framställs, och med det frodas fördomarna. Och på samhällsnivå fortsätter vi att prata om istället för med unga.

Enligt generationsforskningen formas värderingar och beteendemönster framförallt mellan 16 och 24 års ålder³⁶. Hur vi bemöts av samhället under de åren påverkar vår syn på framtiden och på vuxenvärlden, och negativa uppfattningar om ungas ambition och välvilja riskerar att få unga att känna sig missuppfattade – och med det tappa hoppet och framtidstron.

Med känslan av att vara missuppfattad och med begränsade möjligheter riskerar hopplösheten att gro. Men med rätt motivation är unga mer flexibla, digitala och har mer entreprenöriellt driv än alla tidigare generationer.

 **17%** fler unga uppgav 2020 att de är oroad inför framtiden jämfört med 2019 enligt en rapport från Ungdomsbarometern³⁷

Sedan urminnes tider har äldre haft en njugg inställning till ungdomar. Redan på Aristoteles tid var bilden av ungdomar att de var lata och ogina. Den inställningen kunde inte vara mer felaktig. Vi behöver lyssna på unga både genom forskning och studier, och i personliga samtal. Vi behöver inkludera dem, ge dem sysselsättning och stöd. Det har aldrig varit viktigare än nu.



Anders Parment, generationsforskare, Stockholms Universitet, Företagsekonomiska Institutionen



Karin Brocki

Professor i psykologi vid Uppsala Universitet

Du och dina kollegor har genomfört en studie som tittade på hur pandemin har påverkat den psykiska hälsan, vad såg ni?

Vi genomförde en relativt stor undersökning bland den svenska befolkningen där vi jämförde nivåerna av psykisk ohälsa under pandemin med innan pandemin. Det vi kunde se att var att vissa variabler hörde samman med extra höga nivåer. Ålder var en av dessa, och vi kunde se att yngre mådde sämre än de äldre.

Var ni förvånade av resultaten?

Först var vi förvånade för man tänker att andra grupper, exempelvis äldre, som varit mer isolerade borde vara den grupp som påverkats mest. Men när man tänker efter så är det inte så konstigt. Deltagarna i studien som var mellan 18 och 30 år, som vi räknade som unga, är i en tid i livet som redan utan en pandemi innebär stora förändringar. Det är en utmanande period med stora beslut kring och oro inför framtiden, vilken utbildning man ska välja, om man kommer kunna få ett jobb, och hur ens liv ska utvecklas. Med pandemin som en extra osäkerhetsfaktor förstärks känslan av ovisshet. Att känna ovisshet i livet vet vi sedan tidigare är en riskfaktor för att drabbas av psykisk ohälsa.

Redan innan pandemin var unga en mer sårbar grupp för att utveckla psykisk ohälsa och den psykiska ohälsan bland unga har ökat markant sedan mitten av 80-talet. När man tittat på orsakerna så har man sett att osäkerhet på arbetsmarknaden, högre krav på utbildning och kompetens och ökade nivåer av stress har bidragit. De här stressorerna har mer eller mindre ökat under pandemin. Om man generaliserar kan man säga att unga klarar sig bättre fysiskt mot viruset men har en högre mental sårbarhet för dess konsekvenser. Pandemin försvårar också för unga att göra saker som man vet främjar psykisk hälsa, som att tillhöra ett sammanhang och umgås med sina vänner.

Att unga får svårt att komma in på arbetsmarknaden, vad kan det få för effekter långsiktigt?

Att få sitt första jobb gör att man blir mer självständig och får testa på att stå på sina egna ben. Att ha mål och en tydlig riktning i livet vet vi är en skyddsfaktor för psykisk ohälsa och hur väl man lyckas i livet generellt. Om man hindras från att komma in på arbetsmarknaden blir det svårare att bli självständig och sätta både korta och långsiktiga mål. Det gör att det är otroligt viktigt att en ung person får möjlighet att ta steget in i vuxenlivet genom att exempelvis komma in på arbetsmarknaden.



Att inte ha rutiner, träffa människor och för det mesta vara hemma gjorde mig otroligt nedstämd. Jag tog studenten 2020 och hade svårt att skaffa ett heltidsjobb samt fylla ut min vardag. Otroligt jobbig tid.



Min motivation till att göra saker har gått ner väldigt mycket, att bara sitta hemma och inte få träffa kompisar eller spela basket har varit tufft.



Citat från Fryshusets rapport 2021, Ungas röster i pandemin



känner oro för att missa viktiga milstolpar i sin ungdom³⁸





Hopplösningen

Öppna dörren för Sveriges unga

Vi vet att sysselsättning och en första rad på CV:t bidrar till hopp och framtidstro. Vi på McDonald's är övertygade om att det är i det första jobbet som Hopplösningen ligger. Ju fler unga vi kan öppna dörren för, desto fler unga kan se en ljusare framtid.

ÖPPNA
DÖRREN
FÖR SVERIGES
UNGA



Kapitel 3

Donken- receptet



HOPPFULL



SYSSELSATT



FRAMTIDSTRO



Våra erfarenheter

McDonald's är en av Sveriges största privata ungdomsarbetsgivare. Vi har rekryterat många tusen unga under nästan 50 år. Ett antal jobbar fortfarande kvar hos oss, 70 procent av våra franchisetagare kommer inifrån organisationen och har börjat som medarbetare i köket eller kassan. Och restaurangcheferna på våra 200 restauranger har följt samma mönster.

Till 2024 kommer över 10 000 personer få möjlighet att Göra Donken och många av dem kommer att vara ungdomar. För många av de här ungdomarna blir McDonald's mycket mer än ett jobb. Det blir en alternativ utbildning, chans till personlig utveckling eller till och med en livslång karriär. Det är ett stort förtroende och ett stort ansvar att förvalta. För 40 procent av våra medarbetare är jobbet på McDonald's deras allra första.

Vi är med vid många första tillfällen i ungdomars liv och man kan nästan säga att man blir vuxen på McDonald's. Det kan handla om det första riktiga samtalet med en vuxen som inte är en lärare eller förälder, första lönen eller första gången som man får och ger feedback.

Jenny Kullin, HR- och rekryteringsansvarig hos McDonald's franchisetagare Roland Edin

Hos McDonald's utvecklas ungdomar till unga vuxna. Unga som vågar ta beslut, blir fantastiska på att arbeta som ett lag och leda sig själva och andra. Erfarenheter som man har nytta av hela livet.

Faktum är att 89 procent av våra medarbetare uppger att de lär sig saker som de har nytta av hela livet av att jobba på McDonald's. Och det handlar inte om att briljera med perfekt friterade pommes frites under fredagskvällen (även om det såklart också är viktigt!) utan det är saker som samarbete, rak och tydlig kommunikation, självdisciplin, planering, ledarskap, servicekänsla och förmågan att arbeta under högt tryck.

Det är vi stolta över. Här delar vi med oss av några av våra med-
arbetares röster om vad det första jobbet har betytt för just dem.

Hoppfull



Ida Önnerdal, 20 år

medarbetare på McDonald's i Åkersberga sedan 1 maj 2021

Hur har det senaste året, pandemiåret, varit för dig?

Det har varit ganska jobbigt faktiskt. Mina planer på att åka till USA för att jobba som au pair grusades. Jag har en dröm om att bli läkare, men mina betyg räcker inte till för tillfället så jag behöver göra högskoleprovet, som ställdes in. Under hösten har jag har läst en kurs i människans fysiologi vid Karolinska Institutet och det har varit jätteintressant men jag blev less på att flytta en halvmeter från sängen till skrivbordet för att plugga, äta lunch, plugga igen, äta middag, sova. Varje dag såg likadan ut och jag träffade inga människor. Jag dippade lite, men försökte att tänka positivt, att pandemin inte finns för alltid. Men ibland var det lättare sagt än gjort.

Vad är det bästa med att jobba på McDonald's?

Jag är tävlingsinriktad och tycker om att utmana och utveckla mig själv. Bara under de här första veckorna har jag fått prova på så många olika saker, jag har fått stå i Drive-Thru och ge Table-Service, redan från första dagen har jag fått ta ansvar. Alla chefer är väldigt stöttande och tar sig tid att förklara och hjälpa mig så jag känner mig trygg vilket känns jättebra! Det är spännande att lära sig något helt nytt.

Du har jobbat på McDonald's i ett par veckor, vad har det betytt för dig att få jobbet på McDonald's?

Efter bara en vecka på jobbet kände jag mig gladare och mer positiv! Det var så roligt att få träffa människor, att bryta upp dagen och ha någonstans att gå. Nu ser jag ljuset i tunneln! Sedan innebär ju jobbet också att jag kan bygga ett upp kapital för att på sikt flytta hemifrån.



Shewaz Palani, 27 år

Restaurangchef på McDonald's Nobelplan i Karlstad sedan 2019

Vad har jobbet på McDonald's betytt för dig?

Jag har varit väldigt blyg tidigare, inte vågat säga emot eller säga vad jag tycker. Efter att ha jobbat på McDonald's har jag blivit en väldigt stark person. Nu vågar jag ha en åsikt och säga vad jag tycker.

Och jag upplever att det har blivit enklare att träffa nya människor och ta kontakt. Jag har mycket enklare att prata med folk, med nya klasskamrater. Jag har fått höra från mina kompisar att det är en stor skillnad. Det har varit jättejobbigt att vara blyg och inte våga säga vad man tycker, inte våga umgås med folk och dra sig undan. Men nu är det tvärtom! Nu kan man inte tro att jag varit den där blyga människan.



Sysselsatt



Marcus Larsson, 18 år

medarbetare på McDonald's i Åkersberga sedan mars 2021

Du är nyligen anställd på McDonald's, vad hade du för förkunskaper när du började?

Jag har tidigare gjort prao i åttonde och nionde klass, på ett dagis och på ICA. Sedan har jag varit fotbollsdomare på fritiden, men jag har inte haft något "riktigt" jobb. Jag tycker att jag märker stor skillnad nu när jag har det, jag har aldrig tidigare varit på en så pass ordentlig och strukturerad arbetsplats som McDonald's!

Varför sökte du till McDonald's just nu?

Jag har hållit på att söka jobb i nästan två år. När jag fyllde sexton så började jag söka något jobb per månad, t.ex. sommarjobb på kommunen. Jag har ringt och skickat CV till massor av olika ställen men det blev svårt att komma in när pandemin tog fart och det plötsligt inte fanns några jobb att få. De jag pratade med sa att min grupp, alltså som ung och oerfaren, var lågt prioriterad just nu eftersom många inom branschen blivit av med sina jobb. De med erfarenhet stod före i kön. Jag började bli stressad över att jag inte kom in någonstans och insåg att jag behövde tänka på ett annat sätt. Så jag drog i mina kontakter och hade kompisar som jobbar på McDonald's. På så sätt förstod jag att McDonald's rekryterade och fick en väg in i organisationen. Jag är supernöjd med det, ett jobb på McDonald's är en fantastisk merit inför framtiden.

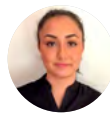
Vad har jobbet betytt för dig?

Enormt mycket, det är en trygghet att vara inne på arbetsmarknaden. Jag känner en större trygghet inför framtiden. Det känns bra att tjäna mina egna pengar och kunna spara för att till exempel kunna resa när jag går ur gymnasiet. Sen är det dessutom är otroligt roligt att gå till jobbet. Vi är många unga och det är en härlig gemenskap.

Vi har ju pluggat på distans så mycket det senaste året så jag blir peppad av att träffa nya människor, och få nya utmaningar. Vi jobbar som ett lag, och som fotbollsspelare passar det mig väldigt bra – det är nästan som att spela en match när vi går på ett skift!

Ser du någon utveckling hos dig själv, innan och efter McDonald's?

Anledningen till att jag sökte till McDonald's var att jag trodde att min personlighet och mina egenskaper passade bra, jag har till exempel varit lagkapten i fotboll i många år. Flera av mina bra sidor och egenskaper har jobbet på McDonald's hjälpt till att förstärka. Jag har blivit ännu mer ansvarstagande, initiativrik och arbetar bättre under stress. Sen har jag också förbättrat många av de saker jag inte var så bra på, som att till exempel säga nej. Någonting jag märkt är superviktigt, så att man orkar och håller i längden.



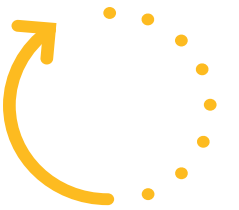
Melanie El Fhaily, 17 år

medarbetare på McDonald's Nobelplan i Karlstad sedan juli 2020

Vilken är den bäst bevarade hemligheten om McDonald's som arbetsplats?

Vänskapen och teamworket, hur mycket vi peppar varandra. Det är inte trams. Vi slänger inte bara upp friterad mat. Utan det är liksom mer. Ett stort ansvar och allvar men också väldigt roligt. Det är inget som man ser utifrån som gäst alltid, att vi har så roligt tillsammans och trivs och utvecklas så mycket av varandra.

Framtidstro



Qaisar Mahmood, 48 år

började jobba på McDonald's Kungsgatan år 1989, som 16-åring

Varför sökte du dig till McDonald's?

Det var egentligen en kompis som skulle söka jobb på McDonald's och han frågade om jag skulle hänga med till stan för att lämna in ett CV också. Jag hade själv inte tänkt i de banorna. Mina föräldrar var arbetskraftsinvandrare och jobbade som städare och diskare. Jag hade en bra uppväxt, men min värld var väldigt begränsad, jag förstod inte vad det fanns för möjligheter för mig och framförallt inte i yrkeslivet. Jag växte upp i Tensta och på den tiden var Tensta hela min värld, jag visste inte så mycket om världen utanför. Jag stämde in på alla stereotyper, pratade rinkebysvenska, hade Zlatan-syndrom; en kaxig attityd för att kompensera för bristande självkänsla. Jag fyllde i en intresseanmälan på McDonald's Kungsgatan och efter två veckor ringde dem och frågade om jag ville provjobba, det var min väg in i arbetslivet och en ny värld.

Hur gick det för dig på McDonald's?

Jag jobbade hårt och ställde upp och det fick jag uppskattning för. Jag var snabblärd och förstod plötsligt att jag faktiskt var bra på någonting. I skolan funkade inget. McDonald's var stället där jag fick uppmärksamhet av ägarna och folk tyckte att jag var duktig. Jag kände mig som en del av något större och fick kompisar. Jag hade kassa betyg och mellan andra och tredje ring hoppade jag av gymnasiet. Istället fortsatte jag att jobba och blev snabbt arbetsledare och inom kort även skiftledare.

Hur har din karriärsbana sett ut?

Det har varit en upptäcktsfärd. Jobbet på McDonald's triggade den ena grejen efter den andra. Jag bestämde mig tids nog för att söka till Komvux för att plugga upp mina betyg. Jag gjorde högskoleprovet och fick universitetsbehörighet. Jag pluggade filmvetenskap, statsvetenskap och nationalekonomi. Jag har sedan dess jobbat på alla möjliga parlamentariska nivåer, jag har jobbat i offentlig sektor framförallt inför och i förändringsprocesser. Jag har skrivit utredningsunderlag, coachat chefer och byggt programkontor. Idag jobbar

jag som managementkonsult. När jag bytte jobb från offentlig till privat sektor för ett par år sedan blev jag återigen påmind om min tid på McDonald's. I den privata sektorn råder en helt annan logik kring vad man kan göra och inte gör, det är ett annat tankesätt och ett annat språk. På McDonald's lärde jag mig att se samband, förstå och greppa nya sammanhang. Det har jag burit med mig hela livet och jag hade stor nytta av det när jag bytte bana.

Hur har ingångsjobbet på McDonald's påverkat dig?

Jobbet på McDonald's påverkade hela min verklighet. Plötsligt hamnade jag i ett helt nytt socialt sammanhang och fick kompisar från hela Storstockholm. Jag träffade min första svenska flickvän på McDonald's. Hennes föräldrar var psykologer och bodde vid Rådhuset och hennes pappa gav mig böcker som har tyckte att jag skulle läsa vilket vidgade mina perspektiv. Vännerna på McDonald's gav mig tillträde till en helt annan värld. De blev kontakten med samhället och Sverige utanför Tensta. Jag fick möjlighet att lära känna folk som jag annars inte skulle ha kommit i kontakt med och jag lärde mig prata svenska utan brytning. Dessutom lärde jag mig hantera stress, komma i tid och stryka skjortan. Det låter som enkla och banala saker, men vad de egentligen betyder är att jag lärde mig att ta ansvar och skapa mig rutiner. Jag förstod hur det var att arbeta. Jag fick min första lön och köpte en bandspelare till mig och min syster, för mina egna pengar, det var en fantastisk känsla.

Vad hade hänt om du inte åkte med din kompis till McDonald's på Kungsgatan den där dagen 1989?

Jag hade gått ut gymnasiet med dåliga, kanske till och med ofullständiga betyg. Jag hade heller inte haft någon förståelse för världen utanför Tensta eller yrkeslivets förväntningar. Min tro på mig själv och att jag kunde lyckas hade nog inte funnits. Jag hade nog fortfarande jobbat hårt för att bevisa att jag kunde någonting, att jag hörde hemma någonstans. Det var ingen slump att min plan när jag började på McDonald's var att jag skulle ta över restaurangen, den drivkraften är densamma. Hade jag blivit kriminell hade jag nog försökt bli jävligt bra på det.



Kapitel 4

McDonald's- modellen

Vi vill att fler skall öppna dörren för Sveriges unga. Som en av Sveriges största ungdomsarbetsgivare har McDonald's en speciell roll på den svenska arbetsmarknaden. Varje år välkomnar vi tusentals unga in i arbetslivet och under de nästan 50 år vi funnits i Sverige har hundratusentals unga "lärt sig att jobba" på McDonald's. Det betyder att vi haft lång tid på oss att utveckla en bra modell för att ta vara på unga människors förmågor och få dem att växa snabbt. Här delar vi med oss av vår modell för att jobba med och utveckla unga medarbetare som ett stöd till dig som vill och kan anställa fler unga.

1

Ansökan

gör det lätt att söka för den som är ny på arbetsmarknaden

2

Rekrytering

hunger viktigare än erfarenhet när vi bedömer potential

3

Introduktions- program

för en bra start på McDonald's och i arbetslivet

4

Ledarskap & feedback

tro på ungas förmåga att leda

5

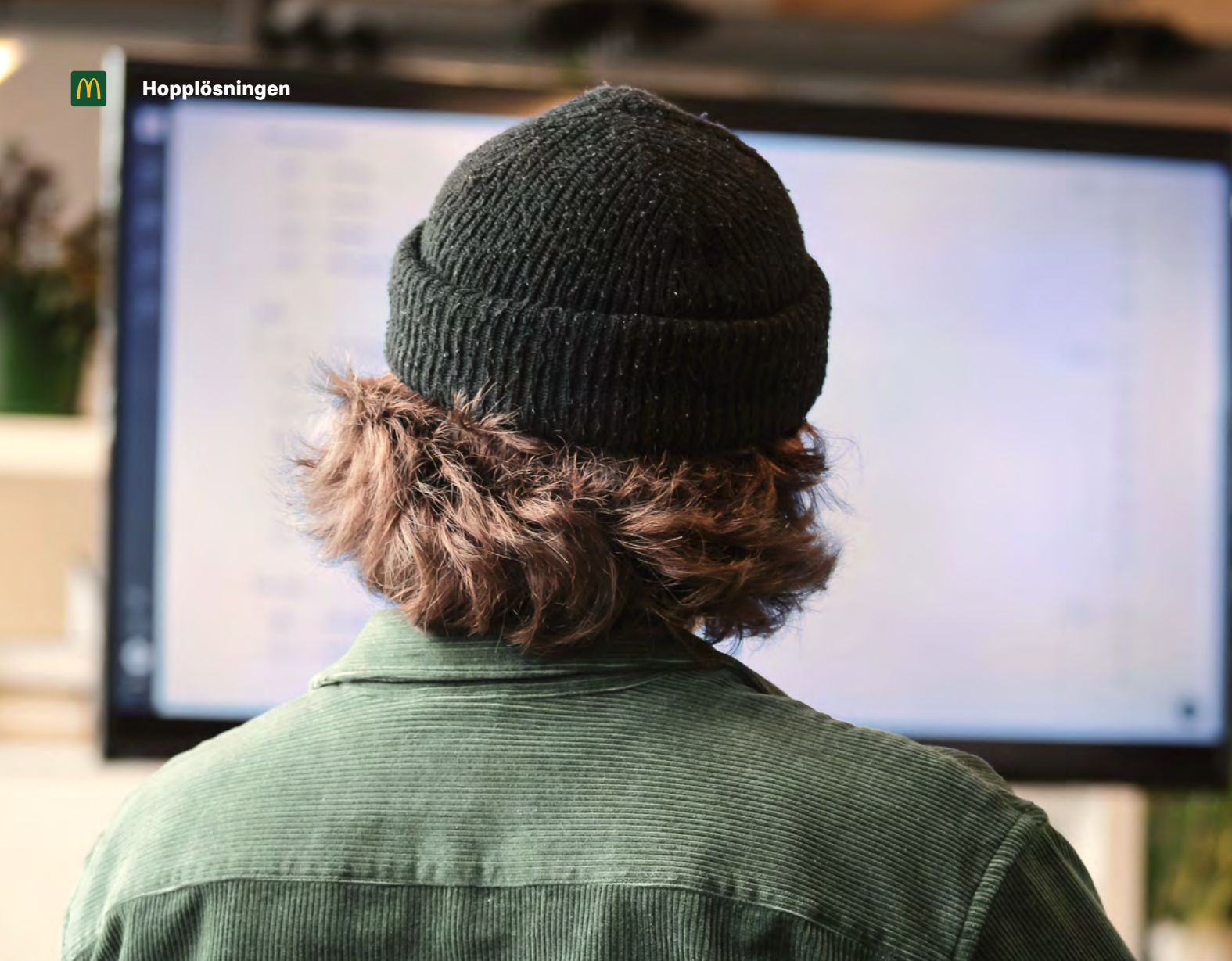
Intern- utbildning

utveckling och motivation

6

Karriär på McDonald's

obegränsade möjligheter



1

Ansökan – gör det lätt att söka för den som är ny på arbetsmarknaden

Varje år tar McDonald's emot över 40 000 ansökningar till våra 200 restauranger och vi anställer årligen runt 3 500 personer, varav många är ungdomar. Men tvärtemot vad många tror är det inte så enkelt att få en anställning på McDonald's. Faktum är att vi för varje plats har över 100 sökande och i storstadsregionerna kan det vara upp emot 500 sökande per plats.

Att ta steget att söka sitt allra första jobb kan kännas obekant och läskigt, och det är helt inte självklart

att förstå hur det går till om man inte gjort det förut. Därför är det viktigt för oss att tröskeln för att ansöka till McDonald's är låg. Med vår nya rekryteringsplattform Jobylon är det enkelt att skicka in en ansökan. Den som söker kan välja mellan att skicka in ett traditionellt CV och personligt brev eller att spela in ett videoklipp där man presenterar sig själv som laddas upp direkt i ansökan. I McDonald's-appen annonserar vi lediga tjänster löpande, och det finns även en möjlighet att prenumerera på lediga tjänster.

2

Rekrytering – hunger viktigare än erfarenhet när vi bedömer potential

Vår rekryteringsprocess fokuserar på hunger snarare än erfarenhet. De olika momenten är anpassade för att ta fram den sökandes personlighet, driv och vilja att utvecklas.

Vi vet att vi blir den allra första raden i CV:et för många av de ungdomar som söker arbete hos oss. Därför bryr vi oss mer om driv och personlighet än praktiska arbetslivserfarenheter och vilka typer av jobb man har haft tidigare.

Rekryteringsprocessen börjar med en enskild intervju och följs upp med ytterligare intervjuer i grupp eller enskilt samt referenstagning. Vid anställning får den nya medarbetaren ett digitalt introduktionskit med introduktionsmoduler om allt från McDonald's historia till matsäkerhet, likväl som hur man jobbar i team och gör de bästa möjliga pommes frites. Som nyanställd får man också tillgång till McDonald's medarbetar-sajt för internkommunikation där vi löpande uppdaterar våra anställda om nyheter.

När vi rekryterar är CV:et inte det viktigaste. Det är mer ett mind-set vi letar efter. Någon som är framåt, vågar och kan ta för sig.



Jenny Kullin
HR- och rekryteringsansvarig hos
McDonald's franchiseägare Roland Edin





3

Introduktionsprogram – för en bra start på McDonald's och i arbetslivet

På McDonald's börjar utbildningen från dag ett och alla medarbetare går igenom samma introduktion och grundutbildning.

Det händer alltid något nytt på McDonald's. Nya produkter, kampanjer, arbetssätt och rutiner gör McDonald's till en arbetsplats där man ständigt utmanas och lär sig nya saker, oavsett ålder. Men för de flesta unga vi anställer är vi den allra första interaktionen med arbetslivet. Helt enkelt en plats där ungdomar lär sig att jobba. Därför är vi noga med att ge alla medarbetare en riktigt bra introduktion till oss och sin nya arbetsplats så att de från första dagen har tillgång till de verktyg de behöver för att få den bästa möjliga starten på McDonald's – och i arbetslivet.

Grundutbildningen består av teoretisk och praktisk introduktion och stationsutbildning med fokus på teamwork, service, kvalitet, renlighet, meny och råvaror.

Efter 30 dagar följer ett första medarbetarsamtal för att stämma av hur allt går, ge svar på frågor och diskutera medarbetarens utveckling.

Jag tror att de allra flesta minns väldigt tydligt hur det var för dem i början och hur deras handledare tog hand om dem. Man blir väldigt coachad och motiverad från dag ett. Jag vet hur det var för mig när jag började på McDonald's och arbetade i restaurangen. Det var ingen självklarhet att prata inför folk eller coacha andra och ge feedback. Men man lär sig det snabbt när det är en så naturlig del av jobbet.



Maria Lindqvist

HR- och rekryteringsansvarig hos McDonald's franchisetagare Patrik Hjelte

4

Ledarskap & feedback – tro på ungas förmåga att leda

Enligt McDonald's unga medarbetare är feedback, respekt och ledarskap viktigast för att samarbetet ska fungera väl.

Att vara ny i arbetslivet kan kännas ensamt och utlämnande – det är inte alltid lätt att veta vad som förväntas, vad det innebär att vara en bra kollega och lagspelare, eller vilka kvaliteter som är viktiga att utveckla för att kunna klättra internt. Därför tror vi på ett närvarande och tydligt ledarskap – från dag ett.

Vi vet att åldern inte säger något om en persons förmåga att leda och utveckla andra. McDonald's är en arbetsplats där unga leder och utvecklar andra unga – och med det växer dem själva. Snabbt. Få saker är så utvecklande som att få chansen och förtroendet att lära andra vad man själv, för inte så längesedan, fick lära sig.

Följande processer och verktyg finns för att medarbetarna ska kunna utvecklas i sina roller:

Kontinuerlig feedback – med skiftledaren

Medarbetarsamtal – en gång per år med ansvarig skiftledare.

Personlig utvecklingsplan – med avstämning två gånger per år för alla roller från och med skiftledare.

Utifrån en årlig medarbetarundersökning

– utformas en handlingsplan för varje restaurang.

Mina föräldrar säger att jag har blivit mer vuxen av mig sedan jag började på McDonald's. Att jag tänker mer på andra, tar mer ansvar och att jag har blivit mognare. Jag har lärt mig hur jag ska planera och hantera jobbet, som att ta ansvar och meddela min chef i tid om jag inte kan ta ett pass för att inte sätta andra i en svår situation.



Melanie El Fhaily

Restaurangbiträde på McDonald's Nobelplan, Karlstad



5 Internutbildning – utveckling och motivation

Genom åren har vi blivit experter på att få unga människor att utvecklas. En viktig del i det är våra internutbildningar som inte bara ger unga människor den kunskap de behöver för att göra ett bra jobb hos oss utan också färdigheter att ta med sig i resten av yrkeslivet. Dessutom vet vi att interna utvecklingsmöjligheter är en viktig motivation för dagens unga – de söker sig helst till arbetsplatser där det finns tydliga utvecklingssteg och möjligheter att växa snabbt.

McDonald's utbildningssystem ger medarbetarna möjlighet att internt vidareutbilda sig till samtliga roller på restaurangen:

Barista – Arbetar med beredning av våra kaffeprodukter, efter särskild utbildning.

Guest Experience Leader – En serviceinriktad medarbetare med fokus på att ta hand om våra gäster i matsalen samt se till att matsalen är inbjudande och välstädd.

Handledare – En expert i kök, kassa eller matsal som kan restaurangens rutiner och policyer. Utbildar och coachar nya medarbetare. Handledare är det första steget i McDonald's ledarutbildning.

Skiftledare – Ansvarar för driften och affärsresultat i hela restaurangen under sitt skift. Samordnar teamet och arbetet i kassa, kök och matsal med fokus på kvalitet, service och renlighet.

1:a assistent – Restaurangchefens högra hand. Kan samtliga restaurangsystem och leder driften av restaurangen tillsammans med restaurangchefen mot deras övergripande mål. Kan rekrytera, leda och utveckla medarbetare.

Restaurangchef – Har ansvaret för hela restaurangen. Restaurangchefen har utbildats i restaurangens alla system och rutiner. Har en djupare kunskap om lönsamhet, försäljning, marknadsföring, personal, kvalitet, renlighet och service.

Franchisetagare – Franchisetagaren är en egen företagare som äger och driver en eller flera McDonald's-restauranger. Övergripande ansvarig för personal, drift och resultat. Sju av tio franchisetagare har startat sin karriär som medarbetare på McDonald's.



lär sig saker i sitt arbete som de kan ha nytta av hela livet

(McDonald's medarbetarundersökning, 2020)

Jag anser att min tid på McDonald's har gett mig...



lärt mig samarbeta med andra människor



mognat som person



lärt mig självdisciplin



lärt mig leda andra

Källa: McDonald's medarbetarundersökning 2017



Vi försöker alltid uppmärksamma internt när någon exempelvis går från medarbetare till arbetsledare och får byta skjorta. Vi har en Facebook-grupp med lite drygt tusen anställda inom vår franchiseorganisation och det finns en väldigt stor stolthet och glädje i att dela glädjen och fira när det går bra för andra.



Maria Lindqvist, HR- och rekryteringsansvarig hos McDonald's franchisetagare Patrik Hjelte



6

Karriär på McDonald's – obegränsade möjligheter

McDonald's Business School i Skärholmen ger medarbetarna möjlighet att ta ytterligare steg inom företaget.

För många är McDonald's inte bara första raden i CV:et, utan en hel karriär. På McDonald's Business School kan aspirerande medarbetare vidareutbilda sig inom bland annat ledarskap, affärsmannaskap, personalfrågor och kommunikation. Erfarenheter som blivit allt viktigare i dagens arbetsliv.

Högre utbildningssteg inom ledarskap och marknadsföring genomförs i England, Tyskland och USA.

70%

7 av 10 av McDonald's franchisetagare i Sverige kommer inifrån organisationen och har jobbat sig upp hela vägen från medarbetare till franchisetagare.

Utvecklingsmöjligheterna lockade mig till McDonald's, att det är tydligt vilka steg man kan ta internt. Jag lockades av möjligheten att kunna utvecklas snabbt och satte siktet mot att bli skiftledare och redan efter fyra månader fick jag gå en kurs. Jag visste inte att McDonald's Business School fanns innan eller att det var så omfattande och det var extremt motiverande att få gå den första kursen och med det förstå vilka möjligheter som fanns. Man är också väldigt bra på att höja medarbetare som gått kursen på Business School och gör en stor grej av det internt. Man växer väldigt mycket av det och känner att man bara vill vidare till nästa steg.



Linnea Andersson, Restaurangchef på McDonald's Bernstorp, Malmö

Källor

1. Generation Z 2021, Ungdomsbarometern, 2021
2. Generation Z 2021, Ungdomsbarometern, 2021
3. O'Donnell, 1995; Fry & Keith, 1982; Meredith & Schewe, 1994; Ryder, 1985 [1959]; Mannheim, 1952, 1956; Cutler, 1977; Rentz m.fl., 1983; Rogler, 2002; Hill, 1970; Rogler & Cooney, 1984; Schewe & Noble, 2000
4. Wunderman Thompson Intelligence, Gen Z – Building a better normal, 2020
5. Wunderman Thompson Intelligence, Gen Z – Building a better normal, 2020
6. Generation Z 2021, Ungdomsbarometern, 2021
7. <https://www.theguardian.com/environment/2018/dec/04/leaders-like-children-school-strike-founder-greta-thunberg-tells-un-climate-summit>
8. The Most Attractive Employers in Sweden, Universum, 2021
9. Wunderman Thompson Intelligence, Gen Z – Building a better normal, 2020
10. Wunderman Thompson Intelligence, Gen Z – Building a better normal, 2020
11. <https://www.tv4.se/artikel/7uGPED8jJFNNQiQKccj2cj/larmet-allt-fler-elever-riskerar-ofullstaendiga-betyg>
12. Generation Z 2021, Ungdomsbarometern, 2021
13. Generation Z 2021, Ungdomsbarometern, 2021
14. <https://www.ekonomifakta.se/fakta/arbetsmarknad/arbetsloshet/ungdomsarbetsloshet-per-manad/>
15. <https://www.ekonomifakta.se/fakta/arbetsmarknad/arbetsloshet/ungdomsarbetsloshet-per-manad/>
16. <https://www.almega.se/2020/12/ny-rapport-rekordsvart-lage-for-unga-pa-arbetsmarknaden/>
17. <https://sverigesradio.se/artikel/stor-efterfragan-pa-sommarjobb>
18. <https://www.besoksliv.se/nyheter/kraftig-minskning-av-jobb-for-unga/>
19. <https://www.almega.se/app/uploads/2020/12/var-god-droj.pdf>
20. Eurofund, Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses. 2017.
21. Mattias Strandh et al., "Unemployment and mental health scarring during the life course". European Journal of Public Health 24:3. 2014.
22. Stewart et al., "Cancer-related health behaviours of young people not in education, employment or training ('NEET'): a cross-sectional study" BMC Cancer 17:165. 2017.
23. Fougère et al., "Youth unemployment and crime in France" Journal of the European Economic Association 7:5. 2009
24. <https://www.ekonomifakta.se/fakta/arbetsmarknad/arbetsloshet/ungdomsarbetsloshet-per-manad/>
25. <https://www.almega.se/2020/12/ny-rapport-rekordsvart-lage-for-unga-pa-arbetsmarknaden/>
26. <https://www.almega.se/app/uploads/2020/12/var-god-droj.pdf>
27. <https://www.tv4.se/artikel/7uGPED8jJFNNQiQKccj2cj/larmet-allt-fler-elever-riskerar-ofullstaendiga-betyg>
28. <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Utbildning-och-forskning/Provresultat/Studieresultat-gymnasiet/>
29. Hall, C., & Lundin, M. 4 Coronapandemin och undervisning på distans–hur kan studieprestationer i skolan påverkas?. Barn och unga under coronapandemin, 75.
30. <https://www.regeringskansliet.se/495768/contentassets/6865beb448ed4554975a41e56e1f47a0/ungdomspolitisk-skrivelse-skr-202021105.pdf>
31. <https://www.tv4.se/artikel/7uGPED8jJFNNQiQKccj2cj/larmet-allt-fler-elever-riskerar-ofullstaendiga-betyg>
32. <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Utbildning-och-forskning/Provresultat/Studieresultat-gymnasiet/>
33. Generation Z 2021, Ungdomsbarometern, 2021
34. McCracken, L., Badinlou, F., Buhrman, M., & Brocki, K. (2020). Psychological impact of COVID-19 in the Swedish population: Depression, anxiety, and insomnia and their associations to risk and vulnerability factors. European Psychiatry.
35. Ungdomsbarometern, Generation Z 2021
36. O'Donnell, 1995; Fry & Keith, 1982; Meredith & Schewe, 1994; Ryder, 1985 [1959]; Mannheim, 1952, 1956; Cutler, 1977; Rentz m.fl., 1983; Rogler, 2002; Hill, 1970; Rogler & Cooney, 1984; Schewe & Noble, 2000
37. Generation Z 2021, Ungdomsbarometern, 2021
38. Ungas röster i pandemin, Rapport från Fryshuset 2021

Öppna dörren för Sveriges unga.

Oansvariga, bortskämda och självupptagna. Fördomarna mot unga är desamma år efter år. Vi har alltid sett bortom det och anställt baserat på driv och ambition. Nu är det viktigare än någonsin att ge Sveriges ungdomar hopp och framtidstro. Fram till 2024 öppnar vi dörren till arbetsmarknaden för över 10 000 nya medarbetare och hoppas att fler kan följa vårt exempel. Vi delar med oss av våra erfarenheter som ungdomsarbetsgivare på mcdonalds.se



STORA NOG ATT
GÖRA SKILLNAD

mcdonalds.se



STORA NOG ATT GÖRA SKILLNAD