

ÖPPNA DÖRREN FÖR SVERIGES UNGA

McDonald's- modellen





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 också 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. Det är en av många anledningar till att andra företag ser det som ett stort plus när en sökande har McDonald's på CV:et.

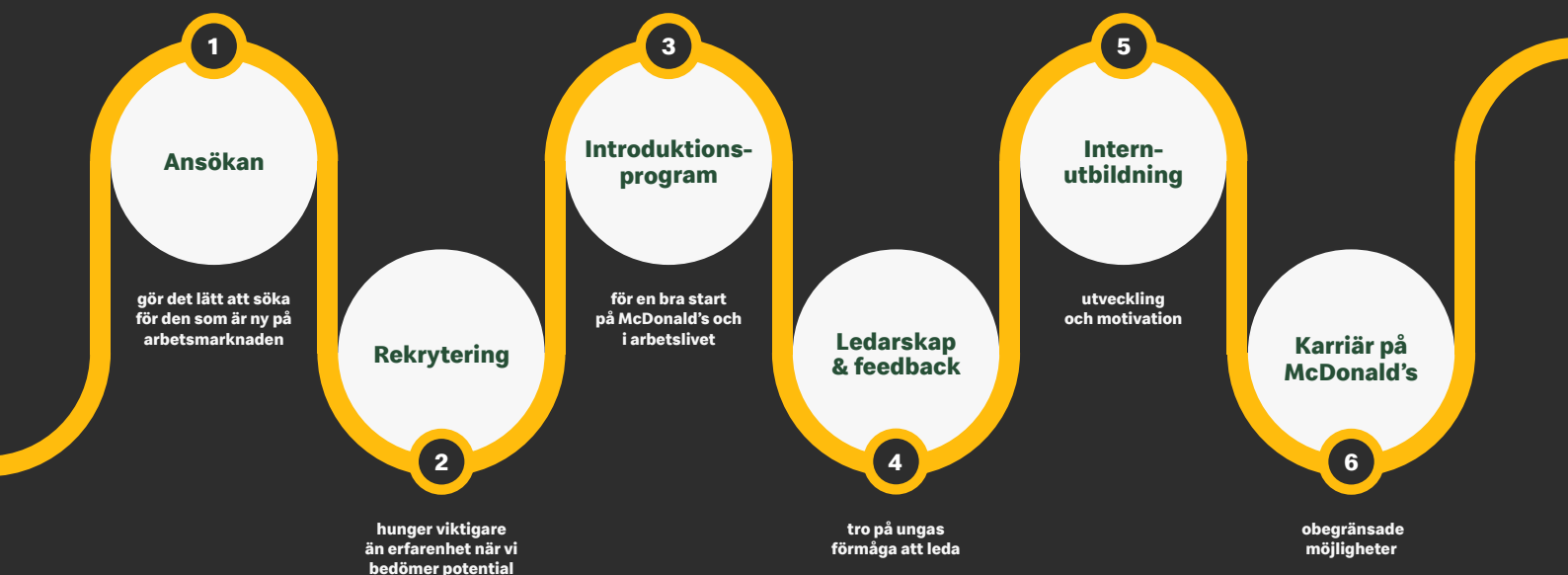
På McDonald's tror vi på Sveriges unga. Så pass mycket att vi låter dem driva våra restauranger. På McDonald's rekryterar ungdomar andra unga, lär upp dem och får dem att växa. Eftersom vi ofta

kan vara första raden i CV:et anställer vi 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.

Som en av Sveriges största privata ungdomsarbetsgivare brinner vi för ungas rätt till likvärdiga möjligheter, och det senaste året har minst sagt varit tufft för Sveriges unga med skenande arbetslöshet och överfulla utbildningsprogram. Därför delar vi nu med oss av vår modell för att göra den enklare för fler av oss som faktiskt kan, både företag, organisationer och samhället i stort, att öppna dörren för Sveriges unga.



McDonald's-modellen



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 oss på 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'sappen annonserar vi lediga tjänster löpande, och det finns även en möjlighet att prenumerera på lediga tjänster.

Vill du söka jobb på McDonald's? Klicka här





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 medarbetarsajt 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 (tillgänglig på engelska och svenska) 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

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



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

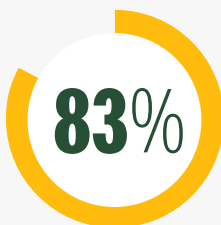
Genom åren har vi blivit experter på att få unga människor att utvecklas. En viktig del i det är våra internutbildningar som inte bara ger unga människor den kunskap de behöver för att göra ett bra jobb hos oss utan också färdigheter att ta med sig i resten av yrkeslivet. Dessutom vet vi att interna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



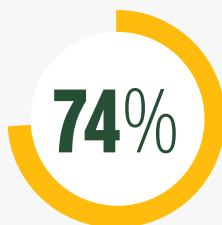
lär sig saker i sitt arbete som de kan ha nytta av hela livet

(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



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 policy. 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.

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.

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 sikte 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