

Ungdomsskoleforeningen
Midtvejsevaluering af Coop Crew



Indhold

1	Resumé og metode	3
1.1	Resumé	3
1.2	Evalueringsmetode	4
1.2.1	Kvantitative data	5
1.2.2	Kvalitative data	5
2	Målopfyldeelse	7
2.1.1	Mål 1: Antal deltagere og antal gennemførte	7
2.1.2	Mål 2: Opnået fritidsjob	10
2.1.3	Mål 3: Været til samtale	10
3	Målgruppe, indsatsen, organisering og samarbejde	12
3.1	Målgruppe og indsatsen	12
3.2	Organisering	14
3.3	Rekruttering til Coop Crew	15
3.3.1	Udfordringer relateret til de unges alder og arbejdsmiljølovgivningen	18
3.3.2	Corona-udfordringer	19
3.3.3	Holdstørrelse	19
3.4	Ansættelse af unge, herunder udsatte unge	20
3.5	Samarbejde mellem butikker og ungdomsskoler	21
4	De unges udvikling	23
4.1	De unges besvarelser om beskæftigelsesparathed	23
4.2	Butikschefernes vurderinger af de unges læring på de seks moduler	24
4.3	De unges udvikling vurderet ud fra interviews	25
4.4	De unges udvikling belyst af butikschefer og ungdomsskolemedarbejdere	29
4.5	Udbytte af praksislæring	31
4.6	Butikschefernes vilje til at rumme udfordrede unge	34
4.7	Om lokal tilpasning og udvikling af Coop Crew indsatsen	35
5	Potentiale, forankring og spredning	37
5.1	Hvad ser ud til at virke?	37
5.2	Forankring i kommunen	41

1 Resumé og metode

I dette første afsnit fremgår et resumé af denne midtvejsevalueringsrapport og herefter information om evalueringsmetoden og datakilder, der er anvendt.

1.1 Resumé

Dette er midtvejsevaluering af Coop Crew udarbejdet af Realize i december 2022 til Ungdomsskoleforeningen og Coop, der sammen driver Coop Crew – et projekt støttet af den A.P. Møllerske Støttefond (herefter A.P. Møller Fonden) til at få udsatte unge i fritidsjob i Coop-butikker. Realize har fulgt Coop Crew siden projektets start i 2019. Denne midtvejsevaluering er en status midtvejs i projektet.

Målgruppen i Coop Crew er udsatte unge, der får hjælp til at få et fritidsjob. Det sker gennem et Coop Crew forløb bestående af seks træningsmoduler, hvor de unge trænes i Coop-butikker af butikschefer og ungdomsskolemedarbejdere. Midtvejsevalueringen viser, at der er etableret gode samarbejder mellem butikker og ungdomsskoler. De respekterer hinanden og samarbejder godt under træningen. Ungdomsskolerne rekrutterer de unge og støtter dem i træningsforløbene. De unge modtager et diplom for deres deltagelse, og mange ansættes efterfølgende i fritidsjob i Coop koncernen. Som det fremgår nedenfor, opnår hele 52% af de unge et fritidsjob.

Midtvejsevalueringen viser følgende om målopfyldelse:

Mål 1: Antal deltagere og antal gennemførte

Der er et måltal om, at i alt 3.776 unge har deltaget i Coop Crew, når projektet afsluttes i 2025. På opgørelsestidspunktet d. 30. november 2022 har 1.360 unge været tilmeldt Coop Crew. Det er registreret i projektets IT-system, at **912 unge har gennemført Coop Crew**. Endvidere er 117 unge i gang med et forløb, hvor deres deltagelse endnu ikke er registreret. Gennemfører alle disse, vil det samlede antal gennemførte ved udgangen af 2022 være 1.029. **Måltallet om, at 80% af de tilmeldte gennemfører Coop Crew er nået og mere til. 89% af de tilmeldte har gennemført.**

Af de 1.360 registrerede tilmeldte er i alt 107 frafaldet (deltaget i 0-3 moduler). 119 er registreret som ikke gennemførte på grund af corona-aflyste hold.

Styregruppen har justeret det samlede måltal om 3.776 deltagere i Coop Crew, fordi nogle hold blev aflyst under corona, og fordi nogle hold har været afviklet med under 16 deltagere. Det samlede måltal er beregnet ud fra, at samtlige hold har 16 deltagere. Coop Crew modeller er 12-16 deltagere per hold, og det har vist sig, at det er vanskeligt at få alle hold op på 16 elever. Derfor vil der i praksis blive nået færre end det samlede måltal på 3.776.

Mål 2: 50% af unge, der har gennemført Coop Crew, opnår et fritidsjob.

Måltallet er nået, idet 52% af de unge, der har gennemført Coop Crew, har fået fritidsjob efterfølgende. Af disse har over halvdelen (54%) fået fritidsjob i Coop koncernen, mens de resterende 46% har fået fritidsjob andre steder.

Mål 3: 65% af de unge har været til jobsamtale.

Måltallet er ikke helt opfyldt, idet 58% af de unge, der har gennemført Coop Crew, har været til en samtale om et fritidsjob. Dette tal inkluderer både de, der har fået et fritidsjob, og de, der ikke har, men har været til en samtale. Nogle af disse kan altså endnu nå at få et fritidsjob.

Midtvejsevalueringen viser følgende baseret på interviews med de unge, butikspersonalet og ungdomsskolerne:

De unge, vi har interviewet, udgør en bred gruppe af deltagere i Coop Crew. Der er unge med autisme, social angst, nedsatte kognitive evner, der er unge med anden etnisk baggrund end dansk og meget dårligt dansksprog. Der er unge, der er meget stille og indadvendte, og unge der er meget udadvendte. Der er unge, der har haft det svært i skolen, og unge der har klaret sig nogenlunde eller fint.

Hovedparten af de unge, vi har interviewet, fortæller, at de har fået et stort udbytte af at deltage i Coop Crew. Når vi spørger de unge om, hvilket udbytte de har fået af Coop Crew, fortæller de fleste om både butiksfaglige kompetencer og personlige kompetencer. Af personlige kompetencer nævner mange unge evne til at tale med kunder, selvtillid, ansvar og at indgå i et arbejdsfællesskab, at møde til tiden mv. Mange unge fortæller, at de før deres deltagelse i Coop Crew var generte og ikke kunne tale med andre mennesker, mens de nu har lært at tale med kunder, kan se dem i øjnene, svare højt og tydeligt, og vise dem hvor varerne er. Mange unge fortæller også, at de har lært at tage ansvar.

Nogle af de unge reflekterer også over, at de får mere selvtillid ved at arbejde i en butik, fremfor skolemiljø, som de ikke har gode erfaringer med. Selvtillid kommer af flere ting. Nogle unge fortæller, at de får selvtillid af at se, at de kan løse de opgaver, de får. De kan se, at de kan udføre opgaverne, og de får ros for deres arbejde. Flere af de unge har hidtil i deres liv været i tvivl om, hvad de duede til. De får selvtillid af at opleve, at de kan noget.

I denne midtvejsevaluering fremgår en række citater fra unge, der viser, at mange er vokset meget og har fået stort udbytte af deres deltagelse i Coop Crew. Det anbefales at læse disse citater. Der er bl.a. fortællinger fra unge, der har klarret sig dårligt i skolen, og ikke er fundet ind i fællesskaber, unge med autisme og unge med social angst, der har haft det meget dårligt i skolen – og som alle via Coop Crew og det fritidsjob, de har fået efterfølgende, har fået succesoplevelser og selvtillid, som de også tager med over i skolen, hvor de er blevet mere inkluderede, fungerer bedre, er blevet i stand til at tage folkeskolens afgangsprøve mv. Der er fortællinger om forældre, der ikke troede, at deres børn kunne klare Coop Crew, og som er overraskede og dybt taknemmelige for den udvikling, deres børn har gennemgået. Og der er fortællinger fra butikspersonale og ungdomsskolepersonale om meget udfordrede unge, der vokser og bliver ansat.

Midtvejsevalueringen viser, at et af de mest virkningsfulde elementer i Coop Crew er den praksislæring, de unge får. De unge får erfaringer med rigtige arbejdsopgaver på en rigtig arbejdsplads og i arbejdsfællesskaber med andre unge og ordinært ansatte i butikkerne. Deres opgaveudførelse har værdi for andre og for udførelsen af betydningsfulde opgaver. Det er en læringsform, der adskiller sig fra den læringsform, de unge er vant til i skolen, hvor de ofte oplever ikke at være særligt gode og derfor ofte oplever nederlag og at være utilstrækkelige. De unge får altså indsigt i en læringsform, som passer til dem, hvilket viser dem, at der er læringsformer, de kan begå sig i, i modsætning til de læringsformer i skolen, som de ikke har positive erfaringer med.

Midtvejsevalueringen viser, at et andet vigtigt virkningsfuldt element er butikschefernes store rummelighed overfor de udsatte unge. Mange butikschefer fortæller om, at de ikke ville have ansat de unge i butikken, hvis de havde søgt job fra gaden, men som via Coop Crew får en chance i butikken, først i Coop Crew forløbet, og derefter ansætter mange butikschefer mange af de unge i fritidsjob. Butikschefernes rummelighed overfor udsatte unge er nødvendig, for at de unge får en chance for at afprøve butiksarbejdet i Coop Crew forløbet, ligesom mange af de udsatte unge tilbydes fritidsjob i butikkerne efterfølgende. Herved er Coop Crew også medvirkende til at give butikkerne et in-flow af arbejdskraft. De unge i Coop Crew har fået en træning i, hvad butiksjobbet indebærer, og hvad der kræves, Det er både om kundeservice, arbejdsmiljø, regler og rammer mv., og om faglige opgaver som frugt og grønt, trimning af hylde, udpakning og omsætning af nye varer, prøve at sidde i kassen mv.

1.2 Evalueringsmetode

Evalueringen gennemføres overordnet med tre evalueringsmetodiske tilgange, så relevante fokusområder dækkes:

- Med effektevaluering opgøres effekten af Coop Crew i form af, hvor mange unge der får et fritidsjob efter at have gennemført Coop Crew. Dette er et centralt mål for Coop Crew.
- Med virkningsevaluering sættes fokus på, hvad der ser ud til at virke i Coop Crew, og under hvilke betingelser. Der er i denne tilgang et læringsperspektiv, så der opsamles erfaringer og viden om, hvad der virker med henblik på at kunne skalere indsatsen – i forankring i de kommuner, der er med i projektet såvel som spredning af indsatsen til andre kommuner og aktører.

- Med implementeringsevaluering sættes fokus på, om indsatsen implementeres som forudsat i indsatsmodellen.

Vi har som evaluator fulgt Coop Crew fra begyndelsen og således givet indspil fra evalueringen undervejs.

Nedenfor beskrives de kvantitative og kvalitative data, vi benytter til at belyse disse evalueringsspørgsmål. De forskellige datakilder bidrager til at belyse evalueringsspørgsmålene fra forskellige vinkler.

Midtvejsevalueringen er baseret på Realizes dataindsamling undervejs samt deltagelse i en række møder og seminarer med Coop Crew projektteam, butikspersonale, ungdomsskoler og de unge. Nedenfor fremgår data.

1.2.1 Kvantitative data

Kvantitative data registreret af ungdomsskolerne i IT-systemet Incite, der drives af Epinion. Skolerne inddaterer og kan selv trække data ud. Epinion understøtter skolerne i dette og deltager i diverse seminarer og aktiviteter. Alle ungdomsskoler registrerer en række data efter hvert Coop Crew forløb om:

- De unges tilmelding med baggrundsinformation, hvilken skole de kommer fra og årsager til deres ønske om at deltage.
- Deltagelse i antal moduler i forløbet (og registrering af frafald, hvis dette indtræffer).
- De unges selvscore før og efter forløbet på spørgsmål om motivation, parathed til fritidsarbejde mv. Spørgsmålene til denne selvscore er tilrettet fra et forskningsbaseret redskab til måling af lediges arbejdsmarkedsparathed kaldet BIP – Beskæftigelsesindikatorprojektet, udarbejdet i samarbejde mellem Væksthusets Forskningsenhed og professor Michael Rosholm. I projektet benævnes det hhv. BIP 1- og BIP 2-målingen – BIP 1 ved start og BIP 2 ved afsluttet forløb.
- Butikschefernes vurderinger af de unges læring på de seks moduler. Det sker ved brug af den måde, Coop koncernen vurderer medarbejdernes evne til at udføre opgaverne med skalaen: kender ikke, kender, kan, behersker.
- Måling af beskæftigelse for de unge: Ungdomsskolemedarbejderne opsøger de unge efter hhv. to og seks måneder efter afsluttet Coop Crew forløb for at registrere, om de har eller har haft et fritidsjob, om de har søgt fritidsjob og om de har været til en eller flere samtaler.
- Endelig afholder butikschefen og ungdomsskolemedarbejderen efter hvert forløb en implementeringssamtale, hvor de drøfter forløbet og dets afvikling og samarbejdet omkring det. Målet er at sikre læring for de to i samarbejdet med henblik på evt. justeringer i det kommende samarbejde. De skriver noter i Incite-systemet, som de løbende i projektsamarbejdet kan tilgå og benytte til opmærksomheder og justeringer.

1.2.2 Kvalitative data

Realize gennemfører hvert år besøg i fem butikker og ungdomsskoler og gennemfører her interviews med:

- Butikschef og evt. souschef eller andre medarbejdere, som butikschefen vælger at medbringe
- Ungdomsskolemedarbejderen, der kører Coop Crew forløbene. Oftest er interviews med butikschef og ungdomsskolemedarbejder gennemført sammen. I nogle tilfælde har det ikke kunnet lade sig gøre, og de er derfor interviewet hver for sig.
- En leder i ungdomsskolen, der er ansvarlig for indsatsen omkring Coop Crew. Det har ikke i alle besøg været muligt at få et interview med en leder i ungdomsskolen.
- Unge. Vi tilstræber at interviewe de unge i butikken. Det er sket ved, at nogle unge har fået fritidsjob og været på vagt under besøget eller at nogle unge er inviteret ned i butikken. Vi har også interviewet nogle unge på ungdomsskolen, enten fordi de har været på hold eller skole på ungdomsskolen eller er kommet ind for at

blive interviewet. Nogle unge er også interviewet i private omgivelser. Endelig er nogle unge interviewet telefonisk.

Nedenfor fremgår oversigt over de kommuner, hvor vi har besøgt ungdomsskoler og butikker i besøgsrunde 1, 2 og 3:

Runde 1 jan-feb 2021	Runde 2 jan-feb 2022	Runde 3 nov-dec 2022
Skive	Ikast	Egedal
Esbjerg	Herning	Vallensbæk
Vejle	Odense	Syddjurs
Helsingør	Roskilde	Viborg
København	Tønder	

Note: I runde 1 er nogle telefoninterviewet pga. coronabeslutninger om ikke at have fysiske besøg.

I alt har vi i de 14 besøg interviewet 13 butikshefer og tre soushefer, en distriktschef i Coop, 14 ungdomsskolemedarbejdere, otte ungdomsskoleledere, samt 39 unge. Vi har besøgt forskellige typer Coop-butikker, primært fakta og 365 og så en SuperBrugsen. Vi benytter derfor betegnelsen butikshef som samlebetegnelse, der også dækker uddelere, varehushefer mv.

Supplerende til interviews har evaluator deltaget i forskellige seminarer og møder. Det har været uddannelsesdag for nye kommuner og butikker, der er onboardet i Coop Crew, hvor ungdomsskoler og butikshefer er samlet. Det har været netværksmøder for ungdomsskoler, og det har været seminarer for udvalgte ungdomsskoler, der har haft vanskeligt ved at rekruttere unge og derfor har erfaringsdelt.

2 Målopfyldelse

I dette afsnit præsenteres målopfyldelsen i Coop Crew på nuværende tidspunkt, hvor projektet er ca. halvvejs.

Der er formuleret klare måltal for Coop Crew for antal deltagere, antal deltagere der kommer i fritidsjob, og antal unge, der kommer til en samtale.

I forbindelse med midtvejsevalueringen har Epinion opdateret tallene i projektdatabasen per 30.11.2022.

Nøgletal for målopfyldelse fremgår nedenfor.

2.1.1 Mål 1: Antal deltagere og antal gennemførte

Der er et måltal om i alt 3.776 unge, der har deltaget i Coop Crew, når projektet afsluttes i 2025.

På opgørelsestidspunktet d. 30. november 2022 har 1.360 unge været tilmeldt Coop Crew. Det er registreret i IT-systemet, at 912 unge har gennemført Coop Crew. Herudover mangler registrering for 117 af de unge, der i efteråret 2022 er i gang med et forløb, som ungdomsskolemedarbejderne endnu ikke har registreret i databasen over antal deltagere. Antal gennemførte ved udgangen af 2022, når alle 223 deltagere i efteråret 2022 er registreret, vil derfor være højere end de 912 unge. Hvis alle 117 endnu uregistrerede gennemførere, vil det samlede antal gennemførte efter efteråret 2022 holdene være på 1.029 unge.

Om de ikke-gennemførte: Af de 1.360 registrerede tilmeldte er i alt 107 registreret som frafaldet i projektperioden. Dette defineres som, at de enten ikke er mødt op og derfor er registreret som 0 gennemførte moduler, eller at de er mødt op til et, to eller tre moduler og kvalificerer derfor ikke til gennemførelseskravet på at have deltaget i minimum fire af de seks moduler i et Coop Crew forløb. Det er defineret i Coop Crew, at deltagelse kræver gennemførelse af minimum fire af de seks moduler, for at det kan antages, at de unge har fået det, vi kalder Coop Crew dosis. 119 er registreret som ikke gennemførte på grund af deres Coop Crew hold blev aflyst på grund af corona-aflysninger. Nogle skoler formåede at gennemføre Coop Crew hold med fleksible løsninger under corona, mens nogle ikke kunne finde løsninger. Dette er primært i Odense og Nordfyns kommuner.

Status	Antal
Tilmeldt Coop Crew	1.360
Kun deltaget 0-1-2-3 gange og dermed ikke gennemført 4 moduler	107
Ej gennemført anden årsag – helt primært coronahold, der ikke kunne gennemføres	119
Igangværende forløb, endnu ikke registreret	117
Gennemført min. 4 moduler – deltagelse total	912

Der er et måltal om, at 80% af de unge tilmeldte gennemfører Coop Crew. Som nævnt defineres gennemførelse som deltagelse i minimum fire af de seks moduler. Der er på opgørelsestidspunktet 30.11.2022 en gennemførelse på 89%. Dette er beregnet ud fra de 1.360 tilmeldte fratrukket de, der ikke har kunnet gennemføre på grund af coronaaflyste hold, og de, der på opgørelsestidspunktet 30.11.2022 ikke var registreret som gennemført eller ikke gennemført endnu. Der er ikke grund til at antage, at registreringen af de resterende vil ændre på gennemførelsesprocenten. Der er altså en god overpræstening for gennemførelse.

Som det fremgår, er der et stort volumen i Coop Crew nu. Årsagen til at antal deltagere ikke er ca. halvdelen af det samlede måltal for hele projektperioden på de 3.776 unge, er, at der er sket en løbende onboarding af stadig flere skoler og butikker. I år et (2019) startede 12 kommuner. I år to (2020) fortsatte disse 12, og ni nye blev onboardet – i alt altså 21 kommuner. I år tre (2021) fortsatte de første 21, og ni nye blev onboardet. I 2022 er i alt fire kommuner dog frafaldet på grund af udskiftning af butikshefer, omlægning til 365-butik eller generelle vanskeligheder med at rekruttere unge til forløb. Her i efteråret 2022 er der således afviklet forløb i 26 kommuner. Ungdomsskolerne i nogle kommuner gennemfører forløb sammen. Så i 2023 og 2024 vil der blive afviklet et forårshold og et efterårshold i 23 kommuner. Projektperioden slutter i midten af 2025, hvor der afvikles et enkelt hold i foråret.

Nedenfor fremgår en oversigt over, hvilke kommuner der deltager i Coop Crew, hvornår de er onboardet, samt de fire frafaldne:

Fase 1 (2019)	Fase 2 (2020)	Fase 3 (2021/2022)
Viborg	Holstebro	Nyborg
Kolding	Tønder	Vordingborg
København	Rebild	Silkeborg
Skive	Mariagerfjord	Aarhus
Morsø	Herning	Hvidovre
Esbjerg	Ikast-Brande	Sønderborg
Odense	Egedal	Skanderborg
Roskilde	Kalundborg (frafaldet)	Faaborg-Midtfyn
Vallensbæk	Nordfyn (frafaldet)	Syddjurs
Helsingør		
Høje Taastrup (frafaldet)		
Vejle (frafaldet)		
I alt 12 (2 frafaldne = 10 tilbage)	I alt 9 (2 frafaldne = 7 tilbage)	I alt 9
Måltal oprindeligt 10	Måltal oprindeligt 6	Måltal oprindeligt 7

Coop Crew er nu altså oppe i fuld volumen med i alt 26 deltagende kommuner, hvilket er mere end det oprindelige måltal på 23. Dette dækker over en vis ind- og udskiftning, og at ungdomsskolerne i nogle kommuner har valgt at slå sig sammen om at køre forløb. Så der kører nu og i 2023 og 2024 23 forløb svarende til det oprindelige måltal for Coop Crew.

Efter denne model vil der i den resterende projektperiode 2023-2025 blive afviklet fem hold (forår og efterår 2023, forår og efterår 2024 samt forår 2025) på hver af de 23 forløb. Hvis der deltager gennemsnitligt 16 unge per hold, vil

der i alt deltage 1.840 unge mere. Tillagt de 1.029 unge, der ved udgangen af 2022 kan have afsluttet Coop Crew, giver dette i alt 2.869 unge. Dermed er der ikke udsigt til, at det oprindelige måltal på 3.776 unge nås. Dette samlede måltal var beregnet ud fra en holdstørrelse på 16 unge. Der er dog i projektansøgningen angivet en holdstørrelse på 12-16 unge, så de 3.776 er et maksimumtal forudsat, at der er 16 unge på hvert eneste hold. Beregnet ud fra et minimumtal på 12 på hvert hold vil der i alt være 2.726 unge.

Det er ikke projektets og heller ikke evaluators vurdering, at Coop Crew vil nå op på det samlede maksimummåltal på 3.776 unge deltagere ved projektets afslutning ved udgangen af 2025. Denne vurdering er baseret på disse forhold:

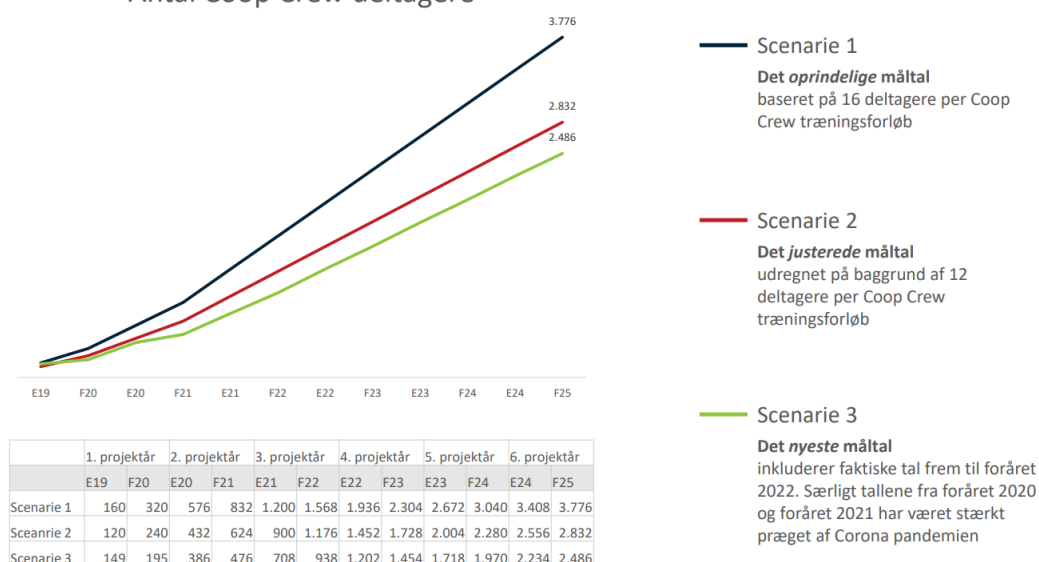
- Corona har medført aflysning af nogle hold, og afvikling af hold med færre end 16 unge på andre hold.
- Nogle af de hidtil gennemførte hold har ikke haft 16 deltagere. Det skyldes, at nogle skoler har haft svært ved at rekruttere 16 unge til alle hold. Andre skoler har ikke haft succes med at rekruttere 16 til nogen af deres hold. Der afvikles altså hold med færre unge, hvilket forhindrer, at projektets samlede maksimummåltal nås. Det kan således ikke forventes, at samtlige tilmeldte unge på efterår 2022-hold gennemfører, og det kan ligeledes ikke forventes, at de resterende hold i 2023, 2024 og 2025 gennemføres med 16 unge.

Midtvejsevalueringen viser, at det ikke nødvendigvis er negativt i sig selv, at det maksimale måltal for antal deltagere ikke nås. Nogle butikker og ungdomsskoler pointerer, at de med mindre hold kan give den enkelte unge mere opmærksomhed, og at det i særlig grad er muligt at give de mest udsatte unge mere opmærksomhed og herved styrke deres mulighed for at vise, hvad de kan, og blive tilbudt et fritidsjob. Så der kan være en højere effekt for de mere udsatte unge ved mindre hold.

På baggrund af erfaringerne med coronaaflyste hold og coronaforårsagede mindre hold, samt de her anførte argumenter, besluttede styregruppen i november 2021, at måltallet bør være hold på 12-16 unge. Det betyder, at vi kan forvente en lavere gennemsnitsstørrelse på de fremtidige hold end 16.

Nedenstående figur angiver det justerede antal forventede deltagere i Coop Crew i et scenarie 3, hvor der er justeret for hhv. coronaaflysninger, hhv. hold med færre end 12 deltagere. Det fremgår af grafen, at dette forventede måltal er 2.486 unge, der vil gennemføre Coop Crew i hele projektperioden fra efteråret 2019 til foråret 2025.

Antal Coop Crew deltagere



På baggrund af diverse tilbagemeldinger fra butikker og ungdomsskoler har Coop Crew styregruppen understreget, at måltallet for holdstørrelse er 12-16, så der er en fleksibilitet for butikker og ungdomsskoler.

2.1.2 Mål 2: Opnået fritidsjob

Der er et måltal om i alt 50% af unge, der har gennemført Coop Crew, opnår et fritidsjob.

Her i midtvejsevalueringen per 30. november 2022 kan det konstateres, at Coop Crew har nået dette effektmål, idet 52% af de unge, der har gennemført Coop Crew, har fået et fritidsjob.

Status har eller har haft fritidsjob efter Coop Crew	Procent
Fritidsjob	52%
Ej fritidsjob	48%
I alt	100%

Andelen i fritidsjob er beregnet ud fra de 912, der per 30.11.2022 er registreret at have gennemført Coop Crew. I reelle tal har 470 unge fået et fritidsjob. Det skal bemærkes, at 223 unge er i gang med et Coop Crew forløb eller har netop afsluttet et Coop Crew forløb i efteråret 2022, og at der endnu ikke er foretaget to måneders registrering af beskæftigelse for denne gruppe.

Tallene dækker over alle unge, der har gennemført Coop Crew, og som har været i et fritidsjob enten efter to måneder og/eller efter seks måneder efter afsluttet forløb. De fleste unge får fritidsjobbet indenfor to måneder efter afsluttet Coop Crew forløb (383 ud af de 470). Et mindre antal får fritidsjob mellem to og seks måneders målingen. En lille andel får et fritidsjob efter to måneder, og har det ikke efter seks måneder (43 unge).

Af de unge, der har fået et fritidsjob, har 54% fået job i Coop, mens de resterende har fået job et andet sted. Coop rekrutterer altså mange unge via Coop Crew.

Af de 107 frafaldne unge, der har været tilmeldt Coop Crew, men ikke gennemført de minimum fire moduler, har 44 fået et fritidsjob. Det svarer til 41%. Relativt mange frafaldne unge får altså et fritidsjob, om end det er en lavere andel end de unge, der gennemfører Coop Crew.

Det kvantitative datamateriale giver ikke et godt grundlag for at identificere, hvad de unge, der ikke har fået et fritidsjob, laver på det tidspunkt, hvor ungdomsskolemedarbejderne foretager registreringer efter to og seks måneder efter afsluttet Coop Crew forløb. Ungdomsskolemedarbejderne har i et åbent svarfelt kunne angive årsager til, at unge ikke er kommet i fritidsjob efter Coop Crew. Nogle angiver forskellige årsager, men det er ikke så mange, at vi har et robust datamateriale. Ungdomsskolemedarbejderne nævner en række forskellige årsager, såsom begyndt på efterskole, ungdomsuddannelse, STU, fyldt 18 år, og så nogle som angives som "er ikke motiveret", "kan ikke overskue det lige nu", "ønsker ikke et fritidsjob lige nu" mv. Andre unge angives at have personlige udfordringer, angst eller stress, og derfor ikke kan varetage et fritidsjob lige nu. Nogle unge angives også at være i et andet praktik- eller egu-forløb i en Coop-butik.

Midtvejsevalueringen giver ikke mulighed for at estimere andelen af unge, der har fritidsjob udover de seks måneder, hvor ungdomsskolemedarbejderne følger op med de unge og registrerer evt. fritidsjob. I slutevalueringen gennemføres en registerdataanalyse, der belyser dette samt yderligere sammenhænge med de unges uddannelse og beskæftigelse mv.

2.1.3 Mål 3: Været til samtale

Der er et måltal om, at 65% af unge, der har gennemført Coop Crew, kommer til en jobsamtale.

Opgørelsen per 30. november 2022 viser, at 58% af de unge, der har gennemført Coop Crew, har været til en samtale om et fritidsjob. Dette tal inkluderer både de, der har fået et fritidsjob, og de, der ikke har, men har været til en samtale. Nogle af disse kan altså endnu nå at få et fritidsjob. Det ligger altså lidt under målet om, at 65% skal komme til en samtale.

Der er læring for de unge ved at komme til jobsamtale. Mange har ikke prøvet det før, og de prøver at forberede sig på en jobsamtale og opleve, hvad det vil sige at være til jobsamtale. Coop Crew indeholder, at deltagerne på modul 6 får feedback fra ungdomsskolemedarbejder og butikschef. Ingen ansættes på modul 6 for ikke at gøre forskel på deltagerne. Butikscheferne opfordrer nogle til at komme i butikken med en ansøgning. Herved oplever de unge, at de skal skrive en ansøgning og komme i butikken med den personligt, og mange af dem får her en jobsamtale. Der er god læring for de unge ved at skulle søge et job aktivt.

3 Målgruppe, indsatsen, organisering og samarbejde

I dette afsnit præsenteres målgruppen og indsatsen samt organiseringen af og samarbejdet i Coop Crew.

3.1 Målgruppe og indsatsen

Coop Crew er et projekt, hvor ungdomsskoler og Coop butikker sammen giver udsatte unge fritidsjobtræning via undervisning i butikkerne. Målgruppen er unge, der ikke selv kan finde et fritidsjob, fordi de har svært ved at henvende sig hos en arbejdsgiver for at søge et job og har svært ved at få og fastholde et fritidsjob uden introduktion, træning og støtte.

I projektbeskrivelsen er målgruppen defineret som "socialt udsatte unge" karakteriseret ved at være "unge med komplekse sociale problemstillinger, såsom socialt belastede hjem, mangel på integration i både uddannelsessystemet, fritidslivet og arbejdsmarkedet, psykiske problemer og en lang historik med kontakt til offentlige hjælpesystemer." Dette eksemplificeres til at være to typer af unge: 1) unge, der har kompetencerne, men som endnu ikke er blevet motiverede, fx med adfærdsmæssige problematikker, nederlag i skolen, mistet tillid til autoriteter, ofte været i SSPs søgelys. Og 2) unge, der er motiverede, men som endnu ikke har kompetencerne til det, fx kognitive vanskeligheder, svært ved at forstå og følge den normale undervisning, lavt selvværd, svært ved at arbejde selvstændigt.

Samarbejdet mellem Coop og ungdomsskolerne består i, at ungdomsskolerne rekrutterer de unge via ungdomsskolens egne elever og/eller suppleret af unge på andre skoler, der tilbydes at deltage. Ved Coop Crews etablering blev træningen varetaget af to butikschefen kaldet cheftrænere. Med udvidelsen af Coop Crew til flere butikstyper varetages træningen af to butiksmedarbejdere, der har fået en særlig træning i Coop-koncernen til at forestå forløb som disse, og i nogle butikker også andet personale, fx souschef. Ungdomsskolen har også en medarbejder i butikken under træningen.

Ungdomsskolerne afholder et introarrangement inden for hvert forløb, hvortil mange ungdomsskoler også inviterer forældre for at sikre forældreopbakning til forløbet. Mange ungdomsskoler peger på, at det har stor betydning for de unges fremmøde og engagement, at forældrene bakker aktivt op. Nogle ungdomsskoler fortæller også, at børns fritidsjob kan influere positivt på forældre uden arbejdsmarkedstilknytning. Enkelte ungdomsskoler fortæller, at de har afprøvet andre modeller med at introducere til forældrene og knytte dem tættere. I en butik afholdt butikken og ungdomsskolen et forældrearrangement i butikken i forbindelse med modul 4, og en anden butik gav forældrene en rabatkupon på 100 kr. for at få dem til at komme i butikken. Begge butikker havde stor succes med disse tiltag, idet mange forældre mødte frem til hhv. arrangementet og for at besøge butikken og se de unge.

De seks moduler af træning har fokus på forskellige opgaver i en butik, så de unge får en bred indføring i og introduktion til forskellige arbejdsopgaver i en butik. De får en vis teoretisk introduktion og træner så opgaverne i butikken. De støttes af butikspersonalet, der introducerer og træner og hjælper og giver feedback til de unge. De unge vurderes også fagligt efter hvert forløb af butikspersonalet, og vurderingen registreres i det IT-system, hvori der opsamles data om de unges deltagelse og udvikling. Ungdomsskolemedarbejderen deltager i træningen og kan her også støtte de unge, hvis der opstår usikkerheder om noget.

Da målgruppen er unge, der ikke selv kan forventes at finde et fritidsjob, rekrutteres bevidst unge, som skal hjælpes på vej. Evalueringen viser, at ungdomsskolerne generelt rekrutterer den rette målgruppe. Interviewede butikschefen og andre medarbejdere og ungdomsskolemedarbejdere fortæller, at hovedparten af de unge er udfordrede og ikke ville være blevet ansat, hvis de havde søgt "fra gaden" og ikke via Coop Crew. De fortæller om nogle enkelte hold, hvor de unge næsten har været for gode, men om mange flere hold, hvor de unge har været meget udfordrede. Generelt viser deres udsagn om holdene, at mange unge er udfordrede, men at butikkerne netop deltager i Coop Crew for at hjælpe denne målgruppe.

Et mindre antal unge oplyser i interviews, at de har haft et fritidsjob inden Coop Crew, og altså har en vis erfaring. Men nogle af dem fremtræder alligevel med nogle udfordringer, der viser, at de er i målgruppen, mens en lille gruppe virker velfungerende og derfor uden for målgruppen. Det er så få, at det ikke forekommer at være et problem. Mange unge har omvendt en baggrund som elever på STU-uddannelser, med diagnoser, med store dansksproglige vanskeligheder, der betyder, at de er en stor udfordring at få ind i butikkerne, men det håndteres godt af butikkerne. Andre unge er udfordrede ved at være meget tilbageholdende og indadvendte, hvor Coop Crew forløbet er en indsats for at stimulere og motivere dem for at blive mere udadvendte i at kunne tale med kunder. En anden gruppe unge i Coop Crew er nogle unge mænd, som nogle interviewpersoner betegner som havende "attitude". Interviewede butiksansatte og ungdomsskolemedarbejdere fortæller, at nogle af disse bliver sat bestemt på plads, og at det er positivt for dem, og de får et positivt forløb, mens nogle få falder fra efter at erfare de krav, der naturligt stilles i en butik til fremmøde og positiv deltagelse.

I registreringen af de unge, der deltager i Coop Crew, kan vi se, at 61% af de unge er drenge og 39% piger.

Når de unge tilmelder sig Coop Crew, angiver de i ansøgningsskemaet nogle årsager til, at de tilmelder sig. Som det fremgår af nedenstående tabel, angiver ca. halvdelen af de unge, at de gerne vil tjene penge og få erhvervs erfaring. Færre angiver de øvrige årsager til at tilmelde sig Coop Crew.

Årsag til deltagelse i Coop Crew	Procent
Tjene penge	50%
Erhvervs erfaring	48%
Afprøve job	34%
Nye udfordringer	31%
Styrket selvtillid	25%
Lave noget i fritiden	22%
Møde mennesker	20%

Note: Tallene summerer ikke til 100%, da de unge kan angive flere årsager.

Indsatsen består af de seks moduler samt et introarrangement inden forløbet start, der afholdes på ungdomsskolen med deltagelse af de unges forældre.

Modul 1 har fokus på at lære butikken at kende samt hvordan man opfører sig i butikken.

Modul 2 har fokus på arbejdsopgaver i butikken (samt service og fysisk arbejdsmiljø).

Modul 3 har fokus på andre arbejdsopgaver i butikken (samt service og fysisk arbejdsmiljø).

Modul 4 har fokus frugt og grønt.

Modul 5 har fokus på regler og rammer i Coop samt servicetræning.

Modul 6 har fokus på CV, ansøgning, samtaletræning og udlevering af diplomer.

Modulerne i butikken består overvejende af opgaveudførelse i butikkerne, som er varierende opgaver med at sætte varer på plads, trimme hylder, sidde i kassen, rengøring mv.

3.2 Organisering

Coop Crew er organiseret nationalt med en forankring i Ungdomsskoleforeningen og med et tæt samarbejde med en medarbejder fra Coops HR-afdeling. Ungdomsskoleforeningen har to fuldtidsansatte og Coop har en fuldtidsmedarbejder finansieret af A.P. Møller Fonden. I Fondens finansiering indgår tillige en 50% finansiering af hver lokal ungdomsskoles ungdomsskolemedarbejder dedikeret til Coop Crew, mens de resterende 50% finansieres af den lokale ungdomsskole. Projektfinansieringen af ungdomsskolemedarbejdere bortfalder efter tre års deltagelse, hvorefter den fulde finansiering af ungdomsskolemedarbejderen overgår til ungdomsskolen. De første 2½ år finansieres ungdomsskolens driftsomkostninger, hvorefter finansieringen nedtrappes til 50%, og efter 4½ år ophører driftsfinansieringen helt, idet det antages, at indsatsen er fuldt integreret i den kommunale ungeindsats. A.P. Møller Fonden finansierer tillige butikens omkostninger til frikøb af timer, der er budgetteret at medgå til afvikling af hvert Coop Crew forløb.

Ungdomsskoleforeningen og Coops projektteam har en vigtig rolle for at rekruttere skoler og butikker, informere og introducere til opgaven, erfaringsopsamle, kommunikere til pressen, styre projektet mv.

Projektet er forankret lokalt på ungdomsskolerne i de 26 deltagende kommuner. Der er på alle ungdomsskoler en ledelsesansvarlig samt en ungdomsskolemedarbejder, der arbejder med holdet, hvilket kan være ungdomsskolens egne elever og elever fra andre skoler i kommunen, dialoger med forældre, og så samarbejde med butikschefen i den Coop-butik, der deltager. Dette samarbejde mellem ungdomsskolemedarbejdere og butik består i løbende dialog og koordinering om tidspunkt for afvikling af forløb, rekruttering af unge og som hovedaktivitet afvikling af de seks moduler, som et forløb udgør. Hertil kommer et dagligt samarbejde under de seks moduler og evalueringsmøder om forløbet, samt opfølgning på de unge med feedback, CV-samtaler og til nogle unge også bistand til at blive introduceret for butikschefen i andre Coop-butikker i distriktet og anden opfølgning. Ungdomsskolen har et efterforløb for de unge, hvor de hjælper de unge videre i fritidsjob via sparring, støtte til at finde ud af, hvor de kan søge fritidsjob, forberede til samtalen, evt. køre med de unge til samtalen, og anden støtte som den enkelte unge kan have behov for som led i lige at få den sidste opbakning, der kan være nødvendig for at få et fritidsjob.

Oprindeligt deltog kun Coops fakta-butikker i Coop Crew. Nu er alle fakta-butikker konverteret til Coop 365Discount, som så deltager, og endvidere deltager også nogle SuperBrugsen-butikker og Kvickly-varehuse. De første erfaringer med SuperBrugsen er, at det giver nye gode muligheder for de unges læring, fordi der er mange flere funktioner i SuperBrugsens større butikker (fx delikatesse, slagter, bager), og det er også større butikker til at rumme store hold af unge. Vi nåede at besøge en SuperBrugsen i forbindelse med interviewbesøg i efteråret 2022, og det var tydeligt, at der var disse flere jobfunktioner, som gav de unge flere erfaringer med flere opgavetyper. Fx var nogle af deltagerne i delikatesen under vores besøg, og det fik de stort udbytte af.

Alle Coop Crew forløb er forankret i en kommunes ungdomsskole og en Coop-butik. I nogle kommuner er der skiftet Coop-butik undervejs, fx på grund af udskiftning i butikschef eller konvertering til 365-butik, hvilket lukkede butikkerne under ombygning.

I tre kommuner har man erfaret udfordringer med at kunne rekruttere 12-16 unge hvert halve år, hvorfor to nabokommuner har slået sig sammen om at stå for Coop Crew. I Skive og Morsø kommuner har de delt holdet, så hver kommune skal rekruttere det halve antal unge, og forløbet afholdes så på skift i en butik i hver kommune, mens de unge fra nabokommunen køres af ungdomsskolemedarbejderen til modulerne i butikken i nabokommunen. I Rebild og Mariagerfjord kommuner har de opdelt holdet, hvor de hver har et forløb med otte elever kun i foråret. I Herning og Ikast-Brandekommuner kører de hver deres hold med otte elever og én butikschef i hver kommune.

Arbejdsdelingen i samarbejdet mellem butik og ungdomsskole varierer. I nogle samarbejder, har butikschefen og ungdomsskolerne aftalt, at ungdomsskolerne står for afvikling af introduktionsmøder og at medbringe udstyr til undervisningen i butikkerne. I andre samarbejder er arbejdsdelingen anderledes. Butikschefen står for undervisning og instruktion i butikken, mens ungdomsskolemedarbejderen bidrager med at få gruppen til at fungere. Nogle samarbejder har

udviklet sig så godt, at ungdomsskolemedarbejderen har fået stort kendskab til opgaverne. En ungdomsskolemedarbejder fortæller i interview, at han i et tilfælde, hvor butikschefen blev syg, kunne forestå undervisning og instruktion i butikken i samarbejde med andre butiksmedarbejdere.

Modul 6 afholdes på ungdomsskolen, hvor butikschefen deltager. Her får de unge individuel feedback om deres præstationer, og hvad de kan lære og tage med videre. Butikschefer og ungdomsskoler har aftalt, at de ikke tilbyder de unge job på modul 6. Selv om det ville være en festdag for de unge, der får tilbudt et fritidsjob, vil det være en negativ oplevelse for de, der ikke får tilbud om job, og som havde håbet på dette. Butikscheferne og ungdomsskolemedarbejderne giver på modul 6 de unge feedback, og nogle opfordres til at komme ned og søge. På den måde får de unge også erfaringen med at skulle møde fysisk op i butikken og søge et job.

3.3 Rekruttering til Coop Crew

Vanskeligheder ved at rekruttere fulde hold hver gang

Hovedparten af ungdomsskolerne har oplevet visse rekrutteringsudfordringer, men har dog løst dem og generelt fået rekrutteret fulde hold på 12-16 unge. Nogle ungdomsskoler har haft vanskeligt ved at fylde nogle hold og har måttet gennemføre med færre end 12 unge. Mange ungdomsskoler fortæller, at rekruttering var vanskelig i starten, men de fleste erfarer, at det bliver nemmere med erfaringen, og de fleste fortæller, at det er lykkedes dem at rekruttere nogle gode grupper af unge til de hold, de har afviklet. Mange fortæller, at de har haft flere rigtig gode og velfungerende hold og et ikke helt så velfungerende hold. Langt størstedelen af ungdomsskolerne og butikscheferne er glade for de afviklede forløb og de resultater, de har haft med mange unge, der er blevet ansat i butikkerne eller i andre fritidsjobs.

Nogle ungdomsskoler har oplevet større strukturelle udfordringer med at kunne rekruttere 12-16 unge per forløb, og altså ikke bare til enkelte hold. Nogle ungdomsskoler har derfor oplevet at have hold med 6-8 deltagere. Disse skoler har arbejdet intenst på at udvikle og afprøve mange forskellige tilgange for at imødegå rekrutteringsudfordringer og finde de rigtige tilgange og modeller. Det skal nævnes, at nogle af de mindre hold har været under corona, hvor dette har givet særskilte udfordringer. De fleste ungdomsskoler er lykkedes med at finde veje frem, men nogle få ungdomsskoler er stoppet i Coop Crew på grund af manglende udsigt til at kunne rekruttere hold af en nødvendig størrelse. Det gælder Nordfyns, Vejle, Kalundborg og Høje-Taastrup kommuner. For nogle af disse har udtræden af Coop Crew også været relateret til skift i butikschefer.

Forskellige forudsætninger for at rekruttere unge

Evalueringen viser, at ungdomsskolerne har meget forskellige forudsætninger for at kunne rekruttere til Coop Crew. Generelt er det sådan, at de ungdomsskoler, der har nemmest ved at rekruttere til Coop Crew, er de ungdomsskoler, der har heltidsundervisning selv. Det vil sige 10. klasser, og nogle steder også 8. og 9. klasser i heltidsundervisning på ungdomsskolen. De har en nærhed til de unge, så de nemmere kan udpege relevante unge og med større nærhed og overbevisning fortælle de unge om, hvad Coop Crew er. Disse skoler kan også følge tættere op på de unge i perioden mellem rekruttering og holdstart, hvor nogle unge på skoler uden en nær tilknytning i denne periode, har større risiko for at falde fra, det vil sige ikke fremmøde til første modul. Ungdomsskolerne med heltidsundervisning har også lettere ved at have en forældrekontakt og sikre forældreopbakning, der også kan være vigtig for at fastholde de unge i projektet. Nogle ungdomsskoler heltidsundervisning kan også være STU-forløb og andre forløb for særlige målgrupper af unge. Disse grupper af unge kan være udfordrede og derfor have svært ved at være i en butik, men med den nære tilknytning elever og lærere imellem understøttes, at de unge i disse særlige målgrupper kan gennemføre.

Ungdomsskoler uden heltidsundervisning eller 10. klasse fortæller om varierende grad af udfordringer med at rekruttere unge, fordi de skal finde de unge på andre skoler, de går på. Ofte er det en informationsindsats overfor de unge, og også overfor lærere og skoleledere på andre skoler. Flere ungdomsskoler fortæller, at det ikke er så stor en udfordring

at få skabt gode kontakter til interesserede lærere, men at det viser sig sværere at få udpeget og rekrutteret unge. Det er således afgørende, at lokale skoler og lærere i 9. og 10. klasse bakker aktivt op om at motivere nogle unge til Coop Crew og bevarer en positiv motiverende kontakt til de unge fra tilmeldingstidspunkt til Coop Crew forløbets start.

Mange har oplevet frafald af unge fra tilmelding til forløbets start. Erfaringer i de interviewede skoler er, at lærere og vejledere, der bakker op og holder kontakt, er en styrke til at sikre fastholdelse og motivation. Flere ungdomsskoler har også en aktiv indsats med at holde kontakten, men det er sværere, når det er unge, der ikke går på ungdomsskolen. En ungdomsskolemedarbejder har god erfaring med at køre rundt til de tilmeldte elever og tale med dem i perioden mellem tilmelding og forløbets start, men det er naturligvis ressourcekrævende.

De ungdomsskoler, der har haft problemer med at rekruttere 16 unge, har forsøgt mange forskellige tilgange for at få et tilstrækkeligt antal unge. Nogle har kontaktet UU/KUI, SSP, PPR, FGU, efterskoler, ungeindsatser mv. Nogle ungdomsskoler har fået etableret et godt samarbejde med en række andre aktører som disse, og der kommer kontinuerligt unge henvist fra eller motiveret af sådanne aktører. Andre ungdomsskoler er ikke lykkedes med at få samarbejdet etableret med denne type aktører.

At rekruttere den rette målgruppe af unge

Flere butikschefen og ungdomsskoler påpeger, at det er vigtigt, at de finder den rette balance i rekrutteringen af de unge til Coop Crew, så de får unge, der er udfordrede, og ikke selv med lethed ville have kunnet finde et fritidsjob, og så de samtidig ikke får for mange unge, der mangler for meget i at kunne fungere i butikken og på holdet. De fleste pointerer også, at det er en balance at give udfordrede unge en chance, samtidig med at butikkerne skal have en gruppe unge, hvor en god andel er relevant at rekruttere fra.

Butikschefen og ungdomsskolemedarbejdere siger generelt, at det lykkes godt at rekruttere unge indenfor målgruppen. Mange fortæller om både hold, hvor der var en overvægt af meget udfordrede unge, og hold hvor der var nogle relativt velfungerende. Evalueringen peger på, at i de fleste forløb har hovedparten af de unge været inden for målgruppen af udsatte unge, sårbare unge, unge med særlige behov og udfordringer. Der nævnes mange unge med psykiske diagnoser, unge med store sproglige udfordringer, usikre unge, der ikke siger noget og er meget tilbageholdende under de første moduler.

Skolerne er meget optaget af at finde de rette unge, hvilket både skyldes, at det er skolerne, der står for rekrutteringen og dermed skal finde det nødvendige antal for at fylde holdene op, og fordi de føler et stort ansvar overfor butikkerne som samarbejdspartner, der investerer tid i projektet. Desuden ønsker de også succes i projektet, hvilket vil sige, at en god andel unge får fritidsjob efterfølgende.

En ungdomsskolemedarbejder formulerer sin ambition således – og underbygger sit udsagn med at fortælle om de mange timer, vedkommende lægger i arbejdet med at hjælpe de unge med at få et job:

“Vores fokus har været at lige meget hvem vi får ind, så skal de have et job bagefter. Det var vi enige med butikschefen om. Det kan jo ikke nytte at have 16, der er så dårlige, at fakta ikke får noget ud af det. Så bliver det en masse arbejde, uden at få noget ud af det. Hvis vi skal brande projektet, skal de unge jo også få et job.”

En butikschef fortæller om balancegangen med eksempler fra, hvad han har oplevet med de unge:

“Udfordringen er at vi kan godt komme til at rekruttere for godt, og så få høj succesrate med at få de her unge i job. Så det er jo hele tiden en balancegang mellem at finde dem, der er udfordrede, men hvor vi også kan sige at den tid vi investerer i Coop Crew maskinen, at det er noget vi får noget ud af. Jeg synes mixet har været fint. Nogle skulle bare have en ekstra chance, og så er de steppet op og indgår på normal vis. Og så er der nogle, der kommer med, som er udfordrede, og der er seks moduler ikke nok.”

En butikschef siger om målgruppen og hans arbejde med at udvikle de unge:

”Vi har ansat 2-3 per hold. Så har jeg givet nogle videre til andre butikker. De her unge i Coop Crew adskiller sig fra andre unge. De er mere udfordrede, mere indlæringsvanskelige. Så har vi ikke sagt for meget. Så tager det lidt ekstra tid. Så investerer vi den tid i det. Jeg ansætter de bedste af dem. Der er nogle hvor jeg tænker da de starter, at jeg ikke vil ansætte dem, fordi de ikke er gode nok, som det ender med, jeg ansætter. De bliver glade i Coop Crew. De finder ud af, at det er meget fedt det her. De kommer og får venner og kolleger. Vi presser dem og udfordrer dem, så vi kan se, hvad de kan og hvad de duer til.”

Ungdomsskolerne er ansvarlige for rekrutteringen. De afstemmer dog forventninger med butikscheferne, så de ved, hvad de skal kigge efter ved de unge. Det er sket i løbende samtaler og i evalueringer efter hvert forløb. Flere ungdomsskolemedarbejdere peger således på, at de er blevet klogere på, hvad butikscheferne lægger vægt på. I en by har butikschefen kørt speedsamtaler med de unge, som ungdomsskolemedarbejderen havde rekrutteret til en bruttoliste, og her frasorterede butikschefen så nogle. Det er dog kun sket en gang, så vidt vi ved, og det kræver jo også ekstra ressourcer af butikschefen. Butikscheferne giver udtryk for, at de har tillid til, at ungdomsskolemedarbejderne ved, hvad de efterspørger, og hvad de unge skal kunne.

Flere butikschefer og skoler nævner vigtigheden af forældreopbakning, og at de kan se den positive forskel, det gør, at forældrene bakker op og støtter deres børn i at blive motiveret for at deltage, og at det kræver, at den unge tager ansvar. Flere butikschefer og ungdomsskolemedarbejdere fortæller, at de på introarrangement overfor forældrene gør opmærksom på, at de skal overlade ansvar til deres børn, så de selv skal transportere sig til butikken, selv skal ringe afbud, hvis de skulle have en sygedag mv.

Generelt vurderer butikscheferne og skolerne som nævnt, at de har rekrutteret gode ungegrupper, der lever op til målgruppedefinitionen. Både butikschefer og ungdomsskoler siger, at butikscheferne er rigtig gode til at rumme ungegrupper. Interviewene med butikscheferne viser, at de er meget rummelige og ønsker at gøre en forskel for udfordrede unge. De vil naturligvis gerne have hold, hvor der er unge, de kan ansætte efterfølgende, men generelt giver butikscheferne udtryk for, at de gerne prioriterer opgaven med udfordrede unge, fordi det er meningsfuldt for dem.

En butikschef siger:

”Nogle af dem, vi får, er gode nok. De har alle sammen udfordringer med på den ene eller anden måde. Nogle er mentalt stærkere, men har nogle udfordringer på adfærd, vi skal kæmpe med. Andre har sociale udfordringer, der gør at de ikke bliver jobparate.”

Eksempler på grupper af udfordrede unge i Coop Crew

Coop Crew rekrutterer fra en bred gruppe af unge. Der er unge med kriminel baggrund, unge fra specialtilbud eller med psykiske diagnoser som autisme og unge med social angst, der er unge med store dansksproglige udfordringer, unge med misbrugsproblemer mv.:

Butikschefer og ungdomsskolemedarbejdere fortæller om en del hold, hvor der er **unge med kriminel adfærd i bagagen og unge med en aggressiv adfærd** (dette registreres ikke, så det er alene baseret på udsagn). Disse udsagn illustrerer butikschefernes rummelighed i den forbindelse:

”Vi lærer jo hele tiden, hvad er udsatte unge. Det første hold turde vi jo ikke at vende ryggen til 2-3 af dem 😊”

En ungdomsskolemedarbejder fortæller, at de har en med ”en meget plettet straffeattest”, men at de ikke kunne mærke det på ham, og at alt gik godt. Butikschefen kommenterer det således:

”Det er jo hans vej ind på arbejdsmarkedet. Vi spørger ikke til straffeattest i Coop. Jeg har også haft en ansat, jeg sendte på rehab i otte uger, og så genansatte jeg ham igen bagefter.”

Ovenstående udsagn illustrerer den dedikation, butikscheferne har til at hjælpe udsatte unge.

Butikshefer og ungdomsskolemedarbejdere fortæller også, at der er **unge fra specialtilbud, unge med psykiske diagnoser som autisme og social angst** (hvilket heller ikke registreres, så også dette er baseret på udsagn). Mange butikshefer fortæller, at de gerne tager imod unge i disse målgrupper, da de kan finde jobfunktioner til dem og få dem til at passe ind. Flere butikshefer fortæller, at de har ansat unge med autisme og social angst. I afsnit 4 om de unges udvikling fremgår en række udsagn fra unge og butikshefer og ungdomsskolemedarbejdere om denne gruppes udbytte af Coop Crew.

På mange forløb er der også flere unge med **dårligt eller intet dansk og anden etnisk baggrund end dansk** (registreres heller ikke). Nogle butikshefer fortæller, at der er plads til unge, der ikke taler, men forstår dansk og taler engelsk. Andre siger, at kunderne i deres butikker ikke billiger dårligt dansk, og at det derfor er svært at ansætte dem. Så udover butikshefens indstilling er der også et geografisk lokationsmæssigt element i, hvor modtagelige butiksheferne er overfor unge med anden etnisk baggrund end dansk og et meget dårligt dansk sprog.

Veletableret samarbejde med og forankring i kommunen

I flere ungdomsskoler er der etableret et samarbejde med kommunen, der bakker op om projektet og medvirker til at udbrede kendskabet og skabe opbakning omkring rekruttering. Nogle kommuner har etableret solide samarbejder med en eller flere kommunale forvaltninger (børn- og ungeforvaltning, beskæftigelsesforvaltning), der aktivt støtter op om og promoverer Coop Crew blandt medarbejdere i forskellige kommunale enheder. Dette understøtter en velfungerende rekruttering til projektet. I nogle kommuner er Coop Crew også forankret godt politisk og/eller i direktionen. I Egedal Kommune har både borgmesteren og kommunaldirektøren deltaget i den ceremoni, hvor de unge får overrakt diplom for deltagelse i Coop Crew. I nogle kommuner såsom Tønder Kommune har byrådsudvalget bakket aktivt op om projektet. Denne type top-forankret opbakning er medvirkende til at skabe et godt kendskab til projektet, der medvirker til at understøtte en velfungerende rekruttering til projektet.

3.3.1 Udfordringer relateret til de unges alder og arbejdsmiljølovgivningen

Alle butikshefer og ungdomsskoler fortæller, at der er vanskeligheder forbundet med at rekruttere til Coop Crew relateret til de unges alder. Grundet arbejdsmiljølovgivning har Coop ikke hidtil rekrutteret unge, der ikke har afsluttet 9. klasse, idet de herved risikerer store bøder, hvis de unge bare en enkelt gang kommer til at varetage en opgave, hvor der i arbejdsmiljølovgivningen kræves afsluttet 9. klasse, såsom pappresseren og kassen. Dette er ved at blive lempet af Coop i forbindelse med at Coops nye "Ungeminister" afsøger muligheder for tillempede ansættelser af yngre. Udfordringerne har hidtil betyder, at mange skoler og butikker til efterårsholdet ikke har rekrutteret unge, der går i 9. klasse, fordi der så går mindst et halvt år fra afsluttet Coop Crew forløb til de kan blive tilbudt fritidsjob i Coop, hvilket er for lang tids pause og dermed for stor risiko for frafald og mangel på motivation. De aktuelle lempelser ser ud til at kunne gøre det muligt at rekruttere unge i 9. klasse også til efterårshold og for Coop at ansætte unge inden afsluttet 9. klasse. Omvendt er forårsholdet udfordret ved, at mange skoler ikke ønsker, at elever har fri de seks moduler, når det er sidste halvår frem mod eksamen. Endvidere er det en udfordring med elever, der er 17 år, idet de for hurtigt bliver 18 år, og mange dagligvarebutikker har brug for ungarbejdere, men har ikke budgetter til at fortsætte ansættelsen, når de unge fylder 18 år.

Nogle butikshefer og ungdomsskoler har været kreative og løst udfordringerne, fx med at lægge undervisningen efter skoletid, men det kræver, at butikshefen kan overskue det, da det jo også er tidspunktet, hvor der er flest kunder i butikken, ligesom nogle butikker og ungdomsskoler har oplevet, at det kan være svært at få alle unge til at møde frem udenfor skoletid. Omvendt nævner nogle, at nogle grupper af unge er mere motiverede for at være i butikken end i skole.

3.3.2 Corona-udfordringer

Også corona har udfordret Coop Crew forløbene på grund af afstandskrav i butikkerne, eller krav om at ungdomsskolerne ikke måtte samle hold af elever på tværs af skoler, de normalt går på. Nogle hold har været meget forstyrret af corona, og det har været vanskeligt at rekruttere ret mange deltagere, så her har man ikke kunnet leve op til holdstørrelsen på 16 unge. Nogle butikker og ungdomsskoler formåede at nå at organisere turboforløb, hvor de har lagt to moduler om ugen og dermed kørt forløbet igennem på tre uger.

3.3.3 Holdstørrelse

Nogle butikschefer peger på, at holdstørrelsen i Coop Crew er en udfordring, idet de finder en holdstørrelse på 16 unge alt for stor. De efterspørger mulighed for at køre hold med 8-10-12 unge. De argumenterer med, at på store hold fra 12-16 unge fylder de unge for meget i butikken, og det er ikke mindst svært at skabe en tilstrækkelig god relation til hver enkelt ung, og derfor øges risikoen for frafald eller risikoen for, at de mest udfordrede unge ikke bliver set og derfor ikke får en fair chance.

På grund af corona har de fleste prøvet at have små hold med kun 4-6-8 unge. Butikschefer og ungdomsskolemedarbejdere pointerer, at de kan se en kæmpe forskel. I Herning og Ikast har de som et par andre byer delt holdet i to, så de kun har det halve antal unge i hver butik. De erkender, at de så også deler den økonomiske betaling, men at det ikke gør noget. De vil hellere engagere sig i noget, der er meningsfyldt, også fagligt og læringsmæssigt for de unge, og sikre sig, at kernemålgruppen af udfordrede unge får en reel chance for at lære og få succesoplevelser, og også gerne et fritidsjob.

Flere af butikscheferne ser en klar sammenhæng mellem mindre hold på seks elever og så muligheden for at give de svageste unge en chance. De fortæller, at på større hold er der en tendens til, at de bedre fungerende unge, der kan råbe op, har mere selvtilid og gerne vil ses, stjæler billedet. De tager ordet hurtigt, de taler meget, de melder sig først til arbejdsopgaver. De fylder med andre ord meget – og de overskygger de svagere fungerende unge. Flere butikschefer og ungdomsskolemedarbejdere fortæller, at selv om de prøver at lukke ned for de mere talende, er skaden sket, for de har lukket de stille helt ned. Hvorimod de oplever, at på hold med 4-6-8 elever kan butikspersonale se alle de unge deltagere, de kan vejlede dem, give direkte og individuel ros, de kan give dem opgaver at prøve af, og de kan derved skabe en mere inkluderende stemning, der får mere stille og mere svage unge mere engagerede. Nogle butikschefer fremhæver, at de med mindre hold har mere tid til den enkelte unge. De kan ydermere se den unge, tale en-til-en med den unge, vurdere opgaveløsning og progression, og tage hensyn til den enkeltes behov.

Flere butikschefer fortæller, at det er deres klare opfattelse, at de også har ansat nogle flere svagt fungerende unge netop af den årsag, at de har set dem mere og givet dem bedre betingelser på et lille hold.

En butikschef fortæller om sin erkendelse fra et lille hold:

“Der er en kæmpeforskel på de her unge og de, jeg ansætter fra gaden. De her udfordrede unge, de seks moduler er ikke nok til at gøre dem køreklare. Det hedder sig at de er køreklare i de videoer, der lægges op for Coop Crew. Men vi har haft succes, fordi vi investerer i dem. Jeg ansatte tre. Skal vi være helt iskolde: Var det ikke for det her Coop Crew, havde jeg ikke ansat dem. Hvis de var kommet ind med en ansøgning, havde jeg ikke ansat dem. Men her ser vi noget i dem i de her forløb, og så har vi et godt hjerte, og vi ser hvad de kan.”

En anden butikschef fortæller om samme erkendelse fra et lille hold:

“Nu fik nogle svage et job. Det havde de ikke fået, hvis der havde været flere, og nogle bedre på holdet.

Der var flere, der ikke ville være synlige på et stort hold. Vi ville ikke se dem, de ville ikke sætte sig i kassen. På det første hold rakte nogen hånd op, se mig, de dominerede over de her. Så hvis vi kommer ned på seks, så kan det være, at fire af dem får job. Slutproduktet er bedre, jo færre der er. Med færre kan man rykke dem mere. Og nogle, der er svagere, kan være de, der får jobbet.”

Det er en vanskelig problemstilling, for måltallet for Coop Crew er beregnet ud fra 16 unge på hvert hold, men som nævnt tidligere er der justeret til et måltal på 12-16. Og det er også muligt at gennemføre ifølge mange butikshefer. Men som det fremgår ovenfor, kan større hold føre til, at de bedre fungerende unge dominerer og får størst udbytte, mens det på mindre hold kan være muligt at rekruttere nogle svagere fungerende elever og faktisk skabe succes for dem. Da hovedparten af de unge i Coop Crew er inden for målgruppen af elever med visse udfordringer, der ikke selv ville have fundet et fritidsjob, er det ikke fordi store hold ikke rammer målgruppen. Men evalueringen viser, at mindre hold kan ramme en mere udsat målgruppe af unge. På baggrund af diverse tilbagemeldinger fra butikker og ungdomsskoler har Coop Crew styregruppen besluttet at formidle til ungdomsskoler og butikker, at måltallet for holdstørrelse er 12-16, så der er skabt en fleksibilitet for butikker og ungdomsskoler.

Det skal også nævnes, at interviews med butikspersonale, ungdomsskoler og unge viser, at der er fordele ved de større hold på 12-16 unge. Det kan give flere unge chancen, og nogle unge kan have værdi af at være en del af et større hold, fordi de så kan synes, at det er nemmere at deltage uden at være for meget eksponeret, som tilfældet kan være på mindre hold, hvor man er mere i fokus. Nogle unge i målgruppen fungerer således bedre på et hold end i en individuel praktik. Så midtvejsevalueringen peger ikke på en entydig god model med enten store eller små hold. Der er skabt succes med både små og store hold, og der har været udfordringer ved både små og store hold. Holdstørrelse spiller sammen med de unge, der er på holdet. De fleste Coop Crew hold har været på 12-16 unge, og der er skabt mange succeser, så grundlæggende er modellen god. Nogle butikshefer og ungdomsskolemedarbejdere har så gjort sig gode erfaringer også med mindre hold end 12-16 unge.

3.4 Ansættelse af unge, herunder udsatte unge

Mange butikshefer fortæller om, at de prioriterer at ansætte unge - både unge, som de kan se er gode, og unge med nogle udfordringer, som de gerne vil give en chance. Butiksheferne og ungdomsskolemedarbejderne fortæller om, at de ansætter nogle af de unge fra holdene. Nogle gange nævner de, at de har ansat et par stykker, andre gange at de har ansat 5-6-7-8 unge, enten selv i egen butik eller i samarbejde med butikshefkolleger i nærliggende butikker.

En butikshef fortæller om eleverne på de hold, de har haft i butikken:

”Jeg har været med i Coop Crew to gange. Vi har lige sluttet hold 2. Vi ansatte fra hold 1. Jeg ansatte tre. Og andre butikshefer ansatte seks. Hende den anden butikshef har været med i Coop Crew tidligere. Og så ansatte jeg en STU-elev i erhvervspraktik. Det er en stor succes. Målgruppen var god. De havde alle udfordringer, men de havde alderen. De nye her har været lidt skæv målgruppe. Enten lidt for unge (9. kl.) eller over 18 år. Så set fra arbejdsgiversynspunkt var det en forkert gruppe. Ikke set fra de unge. De havde behovet. Og de fik meget ud af det. Jeg sagde til flere af dem, at de hen på foråret kan komme tilbage. En er lige blevet ansat i en anden butik i dag, og en anden har fået tilbud om job inden længe. Så der er jobeffekt. Jeg har en elev her nu. Jeg kan kun have en elev ad gangen.”

En ungdomsskolemedarbejder fortæller:

”Jeg har været med i Coop Crew fire gange nu. Der blev ansat unge hver gang. Mellem 7-10 på hvert hold. Så vi har en ansættelse på omkring 50%. Og vi har også vores STU-elever med. Gennemsnitligt 3-4. For dem er det også en del af udviklingen. STU-skolen ser det som en erhvervspraktik. Men de er med på lige vilkår i butikken. Men fraregnet dem, har vi ansat noget over 50%.”

En butikshef fortæller om, at han også sender nogle af de unge videre til sine butikshefkolleger i nærområdet:

”Ja, de har været så gode ved kassen. Nogle skal hjælpes mere end andre, det går så godt. Så det er også ros til at de plukket dem ud. Jeg sender også nogle af de unge videre til mine kolleger i andre byer her omkring. De her unge har jo prøvet det basale, hvad vil det sige at have et fritidsjob.”

En butikschef foreslår andre butikschefer at komme forbi, mens der er Coop Crew hold i butikken, så de kan se dem, og se at de godt kan og få nogle kontakter til ansættelse. En anden butikschef fortæller, at de på et hold lagde et modul i en anden butik, så butikschefkollegaen kunne se de unge i sin egen butik.

På alle ungdomsskoler deltager ungdomsskolemedarbejderne i efterforløb med at hjælpe de unge videre til fritidsjob i andre Coop-butikker i området, fx hvor de unge bor tættere på, i andre butikker og i andre brancher, hvis de gerne vil det.

En ungdomsskolemedarbejder fortæller om den typiske opfølgning fra ungdomsskolerne med de unge, der ikke får et fritidsjob hurtigt efter afsluttet Coop Crew forløb:

”Vi laver opfølgning. Næste gang bruger vi nogle timer efter modulet med dem på at lave CV og opfølgningssamtaler. Og vi følger op efter nogle måneder, vi spørger dem om de har brug for hjælp, og hjælper dem med at lave ansøgninger. Det kan være i en lokal købmand eller skobutik.”

Som nævnt følger ungdomsskolemedarbejderne også op på alle deltagere både to og seks måneder efter afsluttet Coop Crew forløb for at registrere, om de har et fritidsjob. Dette sker relativt nemt med de unge, der fortsat går på et hold på ungdomsskolen, mens det for unge, der ikke er en del af ungdomsskolen på opfølgningstidspunktet, er en opgave af en vis kompleksitet med at få kontakt til alle de tidligere deltagere.

3.5 Samarbejde mellem butikker og ungdomsskoler

Samarbejdet mellem ungdomsskoler og butikker etableres, når kommunen onboardes i Coop Crew. Projektteamet har afholdt uddannelsesdage for butikschefer og ungdomsskoler, når nye grupper skulle onboardes. Her har de fået informationer og støtte til at etablere Coop Crew lokalt, og de har fået erfaringer fra de, der har været i gang. Herefter har butikschefer og ungdomsskoler lokalt startet samarbejdet.

Langt hovedparten af butikschefer og ungdomsskoler fortæller om et rigtig godt samarbejde. De har en god rollefordeling, et godt samspil, en god dialog og en god evne til at tale om eventuelle uenigheder.

Nogle fortæller, at der kunne være nogle irritationer i starten, og at de lige skulle forventningsafstemme i starten. Men det er sket alle steder, og god dialog er en nøgle til et succesfuldt samarbejde.

Et samarbejde, hvor begge parter har deltaget fra start, har værdi, fordi det etablerer stærke relationer. En butikschef og en ungdomsskolemedarbejder taler om det gode samarbejde, og hvordan de gennem alle tre år i samarbejdet har opbygget viden og erfaring, så de også kan tage den anden parts opgaver, hvis det skal være. Butikschefen siger:

”Det kan vist ikke køre meget bedre. Der er styr på det administrative. Det kører bare. Det kører flydende. Vi kigger på hinanden og så er det mig, der tager den nu.”

Ungdomsskolemedarbejderen fortsætter:

”Vi har kørt parforløb fra starten. Vi ved hvad hinanden skal. Han kan fortælle det, jeg egentlig skulle sige. Og jeg kan fortælle, hvordan man trimmer. Det giver mening i situationen. Den ene kan køre uden den anden. Der er ikke så mange begrænsninger. Han kunne godt være ungdomsskolemand.”

I mange kommuner har samarbejdet ikke fået lov til at blive udviklet over lang tid, fordi der har været udskiftning blandt butikscheferne, og nogle gange også i ungdomsskolen. Særligt på Sjælland er mange butikschefer skiftet. Dette kan have betydning for, om indsatsen forankres tilstrækkeligt solidt til også at finde opbakning til at blive fortsat efter projektperiodens udløb, idet et manglende veletableret samarbejde og erfaringsgrundlag kan medvirke til manglende vilje til at fortsætte samarbejdet og indsatsen.

For nogle ungdomsskoler var der indledningsvis en bekymring for, om butikscheferne havde de fornødne kompetencer til at forestå et vigtigt udviklingsarbejde med udsatte unge, som ungdomsskolerne selv vurderer, de er eksperter i via

mange års arbejde med denne ungegruppe. Samtidig har de erfaringer med at det kræver en særlig pædagogisk forståelse og tilgang at arbejde med udsatte unge.

En ungdomsskolemedarbejder formulerer det således:

”Jeg havde mine bekymringer i starten, for når man arbejder med dem, har man jo en uddannelse og faglighed til at arbejde med dem. Og så skal de her ud og arbejde i en butik, med nogle der ikke har erfaring. Fritidsjob må ikke blive et skridt tilbage.”

Men denne ungdomsskolemedarbejder bliver meget hurtigt overbevist om, at Coop-personalet er gode til at håndtere de unge på deres måde med den praksislæring, der finder sted i butikken. En anden ungdomsskolemedarbejder siger:

”Jeg er super overrasket over at de (unge red.) klarer sig så godt, at de er nogle andre, når de er i fakta sammenlignet med når de er i skole.”

En ungdomsskolemedarbejder siger om butikschefer og souschefer:

”Og de er megagode til at rose de unge. Det er en fornøjelse af have med nogle unge mennesker at gøre i fakta - mange gange har de nogle unge bestyrere og souschefer. Jeg oplever at fakta folkene er nogle fantastiske mennesker, der gerne vil hjælpe de her unge og give dem et skub med på vejen.”

Flere ungdomsskolemedarbejdere siger også, at deres og butikschefernes læringssyn matcher hinanden godt, idet begge arbejder med praksislæring og personlig udvikling via et ressourcefokus hos den unge.

En ungdomsskoleleder fortæller fx:

”Vi kan også tage noget med fra fakta. Vores udgangspunkt er vi jo de unges ressourcer. Og alligevel tog jeg jo fejl med det første hold, jeg troede ikke at så mange kunne noget. Og vi har jo ellers et resourcesyn på de unge. Deres syn på de unge i fakta: Ham der vil jeg gerne have. De kan se det efter en time. Man tænker: Okay, skulle du ikke have ham to gange, men nej, det ser de med det samme. Så vi kan berige hinanden. Fakta har en meget tydelig forståelse for de unge, og de er rigtig dygtige til at hjælpe dem til at være der. Så begges resourcesyn matcher bare hinanden.”

Butikscheferne fortæller, at de er vant til at arbejde med de unge, og at de ved, hvad der skal til for at motivere dem og få dem til at holde fokus. De ved, at de skal være fleksible, og de er gode til at aflæse de unge, fx om de kan koncentrere sig om undervisning eller om de skal ud i butikken, og de veksler mellem aktiviteterne på modulerne i butikken.

Flere butikschefer fortæller, at de også lærer af samarbejdet med ungdomsskolerne. De kan sætte pædagogiske termer på det, butikschefer og ungdomsskolemedarbejdere sammen ser og gør i arbejdet med de unge, og de kommer med en ressourceorienteret tilgang, som butikscheferne også selv praktiserer (uden selv at kunne sætte et begreb som ressourceorienteret på).

Tre butikschefer nævner, at det er meget positivt for samarbejdet, at de tilknyttede ungdomsskolemedarbejdere har butikserfaring og derfor kender branchen og ved, hvad det kræver, og kan formidle dette til de unge, både i rekruttering til Coop Crew, undervejs i forløbet, og i forbindelse med afslutning og hjælp til at søge job. En ungdomsskolemedarbejder har været souschef i fakta, en anden har arbejdet i Kvickly, og en tredje har anden butikserfaring. Det er dog ikke afgørende for succes, at ungdomsskolemedarbejderne har butikserfaring.

4 De unges udvikling

Vi kan belyse de unges udvikling med fire datakilder:

- Kvantitative data fra de unges egne besvarelser af spørgsmål om deres beskæftigelsesparathed
- Kvantitative data fra butikschefernes vurderinger af de unges læring på de seks moduler
- Kvalitative data fra de unges udsagn i vores interviews med dem
- Kvalitative data fra butikschefers og ungdomsskolemedarbejderes vurderinger af de unges udvikling

4.1 De unges besvarelser om beskæftigelsesparathed

De unge besvarer ved påbegyndelsen af Coop Crew et spørgeskema om deres beskæftigelsesparathed. Ved afsluttet forløb besvarer de unge de samme spørgsmål igen. Vi får herved en før- og efter-score samt bevægelsen mellem de to.

Spørgsmålene til de unges selvscore er tilrettet fra det forskningsbaserede redskab til måling af lediges arbejdsmarkedsparathed kaldet BIP – Beskæftigelsesindikatorprojektet, udarbejdet i samarbejde mellem Væksthusets Forskningsenhed og professor Michael Rosholm. I projektet benævnes det hhv. BIP 1- og BIP 2-målingen – BIP 1 ved start og BIP 2 ved afsluttet forløb.

I nedenstående skemaer fremgår de unges svar på to BIP-spørgsmål ved hhv. BIP 1 og BIP2 samt bevægelsen:

Fra BIP1 til BIP2: Spørgsmål: Har du en idé om hvilket fritidsjob, du gerne vil have nu eller i fremtiden?			
	FØR	EFTER	Udvikling i procent-point
Jeg aner ikke hvilke typer af job, jeg gerne vil have	17%	8%	-9%
Jeg har nogle få, men uklare idéer om hvilke typer af job, jeg gerne vil have	17%	8%	-9%
Det svinger. Nogle gange har jeg en klar idé, andre gange ikke.	20%	18%	-2%
Jeg har en idé om hvilke typer af job, jeg gerne vil have	31%	46%	15%
Jeg ved lige hvilket job, jeg gerne vil have	13%	20%	7%
Ønsker ikke at svare	2%	2%	0%

Note: Tallene summerer ikke nødvendigvis til 100 pga. afrundinger.

Som det fremgår, er der sket en markant stigning i de unges afklaring af, hvilke typer job, de gerne vil have. Før deltagelse i Coop Crew svarede 44% af de unge, at de havde en idé om, hvilket job de gerne ville have, eller at de vidste lige hvilket job, de gerne ville have. Ved afslutning af Coop Crew svarer samlet 66% en af disse to svarkategorier, en stigning på 22%-point. Dette understøttes af de kvalitative interviews med de unge. Her svarer mange, at de gerne vil i butik. En mindre andel svarer, at de nu ved, at de ikke vil i butik. Det fremgår også af ovenstående tabel, at der er sket i stort fald i andelen af unge, der svarer, at de ikke aner, hvilke typer job, de gerne vil have, eller kun har nogle få, men uklare ideer om dette. Før deltagelse svarede 34% dette, og ved afslutning svarer 16% dette, et fald på 18%-point.

BIP2: Hvordan har du det med at kontakte nogen, du ikke kender (fx virksomheder, skoler)?			
	FØR	EFTER	Udvikling i procent-point
Jeg har meget svært ved at kontakte nogen, jeg ikke kender	11%	2%	-9%
Jeg har for det meste svært ved at kontakte nogen, jeg ikke kender	14%	12%	-2%
Det svinger. Nogle gange har jeg let ved det, andre gange svært	31%	27%	-4%
Jeg har for det meste let ved at kontakte nogen, jeg ikke kender	26%	31%	5%
Jeg har meget let ved kontakte nogen, jeg ikke kender	16%	26%	10%
Ønsker ikke at svare	2%	1%	-1%

Note: Tallene summerer ikke nødvendigvis til 100 pga. afrundinger.

Som det fremgår, er der sket en positiv udvikling i de unges vurdering af, om de har let ved at kontakte nogen, de ikke kender. Før Coop Crew svarede 42% af de unge, at de for det meste havde let ved, at de havde meget let ved at kontakte nogen, de ikke kender. Ved afslutning af Coop Crew svarer samlet 57% en af disse to svarkategorier, en stigning på 16%-point. Dette understøttes af de kvalitative interviews med de unge, hvor rigtig mange siger, at de ved at have deltaget i Coop Crew er blevet bedre til at tale med andre mennesker, at de ikke er bange for at tale med andre mennesker og lignende.

4.2 Butikschefernes vurderinger af de unges læring på de seks moduler

Butikscheferne vurderer de unge på deres kompetencer indenfor fem områder, som de lærer om og træner under Coop Crew. Butikschefernes vurderinger gives med Coop-koncernens kompetenceniveauer: kender ikke, kender, kan, behersker.

Butikschefernes aggregerede score af de unges kompetenceniveauer fremgår af nedenstående tabel:

	Trimning	Vareopfyldning	Kasseområde	Rengøring	Service
Behersker	25%	25%	14%	17%	18%
Kan	46%	46%	33%	41%	42%
Kender	17%	18%	36%	28%	28%
Kender ikke	1%	2%	7%	4%	2%
Ubesvaret	10%	10%	10%	10%	10%

Note: Tallene summerer ikke nødvendigvis til 100 pga. afrundinger.

Som det fremgår af tabellen, vurderer butikscheferne generelt de unge højest på trimning og vareopfyldning. Her scores 25% af de unge gennemsnitligt på det højeste niveau "Behersker". Færre opnår scoren behersker indenfor kasseområdet, rengøring og service.

Butikscheferne scorer på alle opgavetyperne over halvdelen af de unge på enten niveauet "Behersker" eller "Kan". For trimning og vareopfyldning opnår 71% af de unge scorerne behersker eller kan. På service er tallet 60%, på rengøring 58% og på kasseområdet 47%.

Det fremgår også, at kun få procent af de unge vurderes til ikke at kende til opgaven (mellem 1-7%).

4.3 De unges udvikling vurderet ud fra interviews

I dette afsnit præsenteres fund i evalueringen fra kvalitative interviews med 34 unge.

De unge, vi har interviewet, udgør en bred gruppe af deltagere i Coop Crew. Der er unge med autisme, social angst, nedsatte kognitive evner, der er unge med anden etnisk baggrund end dansk og meget dårligt dansksprog. Der er unge, der er meget stille og indadvendte, og unge der er meget udadvendte. Der er unge, der har haft et fritidsjob før med at omdele reklamer eller hos en bager eller en slagter, mens de fleste unge ikke har haft et fritidsjob før. Der er unge, der har haft det svært i skolen, og unge der har klaret sig nogenlunde eller fint.

Hovedparten af de unge, vi har interviewet, fortæller, at de har fået et stort udbytte af at deltage i Coop Crew. Når vi spørger de unge om, hvilket udbytte de har fået af Coop Crew, fortæller de fleste om både faglige kompetencer og personlige kompetencer.

Faglige kompetencer:

Af faglige kompetencer nævner de unge arbejdsopgaverne i butikken – sidde ved kassen, trimme hylder, sætte varer på plads, hvor det er vigtigt at sætte de varer med tidligst datoudløb forrest mv. Mange unge nævner også forståelse for kundeservice – hvad det går ud på, og hvor vigtigt det er for at give kunderne en god oplevelse, så de kommer tilbage i butikken.

Personlige kompetencer:

Af personlige kompetencer nævner mange unge evnen til at tale med kunder, selvtillid, ansvar og at indgå i et arbejdsfællesskab, at møde til tiden mv. Flere unge fortæller om deres positive udvikling, hvor de har lært at være mere udadvendte og kunne tale med kunderne.

Mange unge fortæller, at de før deres deltagelse i Coop Crew var generte og ikke kunne tale med andre mennesker, mens de nu har lært at tale med kunder, kan se dem i øjnene, svare højt og tydeligt, og vise dem hvor varerne er. Nogle sætter også ord på, fx at det har givet dem mere selvtillid, og at de kan mærke, at de er anderledes i deres samvær med venner, familie mv.

Mange unge fortæller også, at de har lært at tage ansvar. Flere af de unge fortæller også, at de er blevet "nøglebærere", hvilket de er glade for og stolte over. Det betyder, at man er lukkeansvarlig. Det kan man blive, når man er fyldt 18 år og har udvist stor ansvarlighed. Flere unge nævner også, at de har lært at tage ansvar i form af mødestabilitet. De nævner at komme af sted, selv om man ikke gider, at møde til tiden, fordi der er brug for en. Nogle unge svarer også, at de har lært "disciplin", som de definerer som at møde til tiden og at passe sit arbejde. En ung siger eksempelvis:

"Vi har lært at man skal være imødekommende. Man skal heller ikke stå og snakke, man må godt snakke, men man skal ikke lave en stor klump. Og man skal ikke stå og kigge i sin mobiltelefon. Og mødetider. Det er meget, meget vigtigt for dem. Det er vigtigt, man er der. Man skal komme ti minutter før for at være klar. Og hvis man ikke kan komme, skal man

bytte sin vagt. Og hvis man er forsinket, skal man ringe, ikke skrive. Og det gælder jo også i skolen. Mine forældre ville sige, at de kan se forskel på mig. At jeg ved flere ting om at handle, og hvor ting står i butikken. Jeg er blevet bedre til at være sammen med mange mennesker. Jeg kan blive stresset af at handle, hvis der er mange mennesker.”

Nogle af de unge reflekterer også over, at de får mere selvtillid ved at arbejde i en butik, fremfor skolemiljø, som de ikke har gode erfaringer med. Selvtillid kommer af flere ting. Nogle unge fortæller, at de får selvtillid af at se, at de kan løse de opgaver, de får. De kan se, at de kan udføre opgaverne, og de får ros for deres arbejde. Flere af de unge har hidtil i deres liv været i tvivl om, hvad de duede til. De får selvtillid af at opleve, at de kan noget.

En ung siger:

”Jeg har lært en masse. Mine kollegaer tager sig rigtig godt af mig og hjælper mig med de ting, jeg har brug for hjælp til, og de ser ikke ned på mig på nogen måde. Jeg har fået mere selvtillid inden for arbejdspladsen, jeg stoler på at det, jeg gør, er rigtigt. I stedet for at tvivle på, at det jeg gør, ikke er rigtigt. Det ville jeg have gjort, hvis jeg ikke havde været en del af Coop Crew. Jeg fik rigtig meget læring.”

En anden ung fortæller:

”Der er sket en forskel med mig. Hvordan jeg taler til folk. Før var jeg meget genert. Det er jeg ikke så meget nu. Det har det her været med til. At tale med andre mennesker, tale med kunder. Jeg kan mærke at jeg kan tage mere ansvar. Da jeg startede, kunne kunderne godt spørge mig om et eller andet. Jeg kunne vise dem det, men jeg var ikke helt sikker. Nu er jeg mere sikker. Det får man selvtillid af. Mine forældre ville sige: Der er sket meget med mig. De kan mærke jeg er mere åben overfor folk.”

En tredje ung fortæller:

”Jeg gik på ungdomsskolen sidste år, og så Coop Crew. Jeg fik arbejde her efter Coop Crew. Jeg blev ringet op af butikschefen at han gerne ville ansætte mig. Han var imponeret af mit arbejde, som jeg havde gjort i Coop Crew. Til oktober har jeg boet i Danmark i fire år. Det har virkelig hjulpet mig med dansk og mange ting, og nu ved jeg, hvordan jeg skal fungere i arbejde. Så hvis jeg skal finde et andet job, så har jeg hjælp herfra. Så jeg er blevet endnu mere aktiv. Der er også noget med sprog, hvad mener de med det de siger, både chefen og kunderne. Der er virkelig forskel på mig fra da jeg startede og nu. Først fyldte jeg varer op. Når kunder kom til mig og spurgte, var jeg virkelig bange, jeg vidste ikke hvad skal jeg sige, om jeg kan forstå dem. Nu har jeg slet ikke det mere. Jeg har fået selvtillid. Jeg taler også mere. Jeg har lært at få en masse spørgsmål fra kunder, man bliver mere aktiv. 90-95% klarer jeg mig selv. Jeg behøver ikke kalde efter en, der kan hjælpe til. Butikschefen ville sige om mig, at jeg giver den bedste service. Jeg har kun haft to sygedage, på grund af migræne. Jeg glæder mig altid til min vagt. Vi er kolleger her. Jeg hjælper så meget jeg kan. Første gang var jeg nervøs. Jeg var bare en lille dreng, der kom ind i en butik. Nu er det gået fuldstændig godt. Jeg klarer alt selv. Coop Crew har hjulpet mig virkelig meget.”

En ung fortæller, at hun selv tog ned i butikken og afleverede sin ansøgning, og at det ville hun før sin deltagelse i Coop Crew ikke have turdet. Hun ville have sendt sin mor ned med ansøgningen.

Flere unge nævner også, at de har lært at tage ansvar for at løse opgaver i butikken og være i gang, så man bidrager. Flere unge fortæller også om at have overvundet social angst eller begrænsende forhold fra en psykisk diagnose. En ung fortæller:

”Jeg ville gerne have et fritidsjob, og jeg havde angst, så jeg kunne ikke snakke med fremmede mennesker, og jeg var bange for, at jeg ikke kunne have et job. Jeg kom med i det på ungdomsskolen, og jeg fortalte dem, at jeg havde angst, og de hjalp mig med at komme i gang. Og efter Coop Crew søgte jeg her, og så fik jeg jobbet. Jeg havde det et år, nu er jeg lige stoppet, fordi jeg er blevet 18. Jeg har ændret mig virkelig meget. Jeg havde angst. Men når man så sidder ved kassen, så får man energi af at snakke med folk. Det har jeg lært. Det er noget for mig. Jeg får selvtillid, man snakker hele tiden med folk. Det ændrer mig. Jeg har også ændret mig i skolen, jeg deltager meget mere i skolen. Jeg er stoppet i mit forløb med angst, fordi jeg har udviklet mig meget. Jeg går i gymnasiet. Det med at arbejde har lært mig at møde nye mennesker. Jeg vænnede mig til at snakke med folk hele tiden. Så jeg kunne sagtens starte i en ny klasse og med nye

lærere. Jeg skal til at finde nyt job. Jeg har ikke angst mere, men jeg skal ikke sidde derhjemme. De hjalp mig meget. De sagde at jeg skulle bare holde pause. Det fik mig til at føle mig sikker. Jeg følte mig ikke presset. Og jeg kan sige til nogen, hvordan jeg har det. Det er ikke hårdt. Men hvis man har skole ved siden af, kan det være hårdt.”

Case: En ung, der har gået på ungdomsskolens specialklasse i 8. og 9. klasse, fordi hun har haft udfordringer i skolen altid. Hun fortæller om sit skoleforløb præget af hovedpine og manglende evne til at falde til i fællesskabet, og om hvordan Coop Crew-forløbet og fritidsjobbet har givet hende succesoplevelser, som hun har kunnet tage med over i skolen:

”Jeg har gået på ungdomsskolen i 8. og 9. klasse og nu 10. klasse. Der er et specialtilbud med heldagsundervisning. I 9. klasse fik os i heltidsundervisningen tilbud om at komme i Coop Crew. Jeg gik i 9. klasse, og jeg ville gerne. Mine forældre ville hellere, at jeg koncentrerede mig om skolen, for jeg havde svært ved det.

Efter at vi havde det sidste modul, lavede jeg en ansøgning, som jeg gav til chefen. Så ringede han tirsdag og spurgte, om jeg ville komme til samtale. Det var hurtigt, og så blev jeg ansat. Mine forældre sagde, at de troede ikke, at jeg ville holde lang tid, da jeg blev ansat. Fordi jeg gjorde ting kort tid. Men det har fanget mig. Vi har nogle gode kolleger og et godt arbejdsmiljø. Man får et nyt fællesskab med unge og nogle lidt over 18. Jeg kan sige til dem, at jeg har været her over et halvt år nu. Det er en succesoplevelse. Jeg kan huske, at jeg fik min første løncheck, jeg fik et chok, er det virkelig så meget. For sidste måned fik jeg 6.000 kr. Jeg sparer op.

På arbejdet er jeg en hel anden person. Alle de problemer jeg dør med i skolen. Jeg har altid hovedpine, når jeg er i skole, og jeg har svært ved at komme ind i klassen og føle mig som en del af fællesskabet. I butikken ved jeg, hvad opgaverne er. Jeg har aldrig hovedpine, når jeg er i butikken. Fritidsjobbet giver mig selvtillid. Det var grænseoverskridende at sidde ved kassen. Efter 1½ time vidste jeg, at jeg kunne det. Så var det fedt. Det var jo helt nyt, og man skulle snakke med folk. Forleden skulle jeg være i en anden butik, fordi de havde brug for hjælp. Det var igen grænseoverskridende, fordi det var et lidt andet kassesystem og varen står lidt forskelligt. Og en ny chef. Vi har en gruppe, hvor man kan tage vagter, og der lagde chefen i den butik op, at han havde brug for en den dag. Så den tog jeg bare. Jeg var da lidt bange for det, men jeg gjorde det.

Jeg får mere selvtillid. Man tror mere på sig selv. Hvis man kan det ved kassen, kan jeg også det her.

Jeg kan mærke, at jeg forandrer mig i skolen. Fra jeg fik jobbet, var jeg mere med i timerne bagefter og tog også 9. klasse eksamenerne i sommer. Selv om det ikke var planen i starten af skoleåret. Jeg havde det ikke særlig godt med eksamener eller prøver. Vi ved ikke helt, hvad det er. Ingen regnede med at jeg ville tage eksaminerne. Jeg bestemte mig en dag og kom hjem og sagde: Mor og far, jeg går op til eksaminerne i år. Jeg gik og var pissenerløs. Det gik godt og jeg bestod! Det er fordi, jeg fandt ud af i Coop: Når jeg kan det her, så kan jeg også gå op til eksamen.”

Case: En ung kvinde kan tage ansvar og får selvtillidsboost af Coop Crew

”Jeg kom med i Coop Crew, fordi min mor arbejder på Ungdomsskolen og sagde at der var det her forløb, hvor man kunne komme i oplæring. Så syntes jeg det var en god idé, fordi jeg manglede et nyt fritidsjob, for jeg skulle videre fra reklameomdeling, for jeg ville gerne tjene nogle flere penge. Jeg har gået med reklamer siden jeg var 13. Jeg er 17 år. Jeg gik i 9. klasse, da jeg startede i Coop Crew. Nu går jeg i 10. klasse.

Jeg fik job i fakta bagefter. Den ene af cheferne, der var med i Coop Crew, hans gamle chef arbejdede i fakta derovre, hvor jeg bor. Han kontaktede ham og arrangerede en jobsamtale for mig. Jeg må jo have gjort det

godt. Jeg tog tingene i butikken rimelig seriøst, og vidste også hvordan man tog ansvar, og hvor stort ansvaret var. Jeg vidste at det ville være et stort ansvar, for det sagde de til min jobsamtale. Ansvar er fx, at man skal af sted, selv om man ikke gider.

Jeg er blevet ansat som lukkeansvarlig i fakta. Det kræver rigtig meget ansvar. Jeg vil godt fortsætte deroppe i så lang tid, jeg kan, men jeg vil også have en erhvervsuddannelse. Lige for tiden går jeg og tænker på maler. Mine forældre synes det kunne være en god idé, og jeg er også selv ved at blive interesseret i det. Jeg har på fornemmelsen af, at det er noget, jeg ville være god til.

Jeg ved, at de lagde vægt på at jeg altid er glad og smilende og talte pænt til kunderne. Det falder mig naturligt. Jeg er blevet meget bedre til at snakke med fremmede folk, fx kunderne, når de kommer og spørger mig om ting. Jeg har fået mere tålmodighed. Nogle gange er der nogle kunder, der måske siger nogle ting, hvor man kommer til at tænke, at det skulle de måske ikke have sagt, men så tier man stille og smiler. De kan tale ned til mig nogle gange, eller hvis de måske ikke stoler på mig, hvis jeg siger en pris. Jeg har altid været meget tålmodig, men jeg er blevet mere tålmodig.

Jeg har også fået mere selvtillid. Jeg har næsten aldrig haft selvtillid. Det er noget, der er kommet her de sidste par år, og så fik jeg et selvtillidsboost, da jeg startede i fakta. Det var fordi mine chefer stolede på mig, og så er jeg også blevet meget gode venner med en af mine kollegaer, som jeg har arbejdet meget med, og det giver også noget selvtillid. Og så ved jeg også at jeg er den hurtigste til at sidde i kassen, så det hjalp også. Det ser man, når der er travlt, og der bliver hurtigere kaldt til kassen, end når jeg sidder der 😊”

Case: En ung mand fra Syrien havde svært ved at få fritidsjob, men fik det gennem Coop Crew

”Jeg er lige blevet 18 år. Jeg fik job i fakta, og de ville beholde mig, for jeg er god til at arbejde, og jeg mødte altid til tiden. Jeg har arbejdet et år som ungarbejder, og for en måned siden blev jeg nøglebærer. Man skal være god til at arbejde, man skal møde til tiden. Man skal ikke lave så mange fejl. Man skal altid være glad foran kunder. Det er jeg god til.

Jeg kommer fra Syrien. Jeg har været her i Danmark i ca. fem år. Min familie havde en bondegård i Syrien, hvor vi arbejdede. Jeg ved hvad det vil sige at gå på arbejde. Fra jeg var 11 år arbejdede jeg også i en tøj- og skobutik, og der var jeg god til at kommunikere med kunderne, så jeg har noget med derfra. Jeg har været gennem mange ting.

Jeg har sendt mange ansøgninger ud til supermarkeder, jeg tror jeg har sendt mere end 50 ansøgninger til butikker. Jeg fik ikke svar tilbage. Så ventede og ventede jeg. Jeg hedder [XX], du ved hvordan det er på arbejdsmarkedet med det navn. Det kan godt være det, der gjorde at jeg ikke fik et job. Jeg ville tjene mine egne penge. Så havde jeg en lærer, og hun fortalte mig om Coop Crew. Så sagde jeg til mig selv, at så ville jeg tage det. Det var hyggeligt, der var et godt selskab, og så fik jeg nye venner.

I starten fik jeg ikke et arbejde, men efter en måned ringede chefen i fakta til mig og sagde, at han ville have mig, og så fik jeg arbejde der. Hvis man gør det godt i praktikken, og hvis man deltager i arbejdet, så får man arbejde.

Min mor er med i Danmark og mine søstre og min bror. Min far blev dræbt i Syrien. Min mor har været en god kone, der har arbejdet på en bondegård. Nu har hun ikke arbejde.

Jeg skal på STX til sommer, bioteknologi-videnskabelig retning. Så skal jeg have et snit på 11,9, for så vil jeg på medicin-studiet, og så skal jeg læse til læge. Og det tager 6½ år. Jeg har altid drømt om at blive læge.”

4.4 De unges udvikling belyst af butikschefer og ungdomsskolemedarbejdere

I dette afsnit præsenteres fund i evalueringen fra kvalitative interviews med 13 butikschefer og tre souschefer samt 14 ungdomsskolemedarbejdere og syv ledere i ungdomsskoler, der vurderer de unges udvikling.

Butikscheferne og ungdomsskolemedarbejderne sætter ord på de unges udbytte, og hvordan de er vokset og modnes ved at være i Coop Crew. De bruger udsagn som at de unge er "vokset helt vildt" og "det var en kæmpe succes for hendes progression". Flere butikschefer nævner, at de unge i målgruppen ikke har haft succesoplevelser i livet, men at det får de nu.

En ungdomsskolemedarbejder fortæller tilsvarende om, hvordan de unge vokser:

"Mange af de unge tænker: Jeg får aldrig et job, jeg duer ikke, de spørger: Tror du, de kan bruge mig? Og det er jo fordi de kommer fra hjem, hvor forældrene ikke har råd til at give dem nyt tøj og i den dur der. De tror ikke på, at de kan noget. Det er ikke dem, der har fået topkarakterer i skolen, de har fået en masse dunk i hovedet på vejen. Her får de en uniform, og det gør, at de er lige, og det giver dem så meget. Vi kan se de her unge mennesker, der kommer, der næsten ikke tør at sige noget, de kan ikke noget, men de kan noget med deres hænder, og når de får lov til at vise det, og når de får den ros, som de får, hold kæft, de vokser."

En butikschef fortæller om en succes med en udfordret ung mand, der er vokset og har fundet sin branche:

"Jeg har haft tre ansat her. Den ene af dem er lige blevet kåret som årets medarbejder her. Han får simpelthen så meget ros fra kunderne, og kunderne laver opslag om, hvor serviceminded han er. Han har fundet sin branche. Han var meget usikker, han var ordblind, og han har haft en voldsom udfordring på den del. Og så er han usikker som person. Han søger hele tiden respons på om han har gjort det godt nok, om han kan gøre det bedre. Han har haft feedback hver gang han har haft en vagt. Han er vokset meget. Han bruger det til at blive bedre."

Butikscheferne fortæller om deres kriterier for at udvælge unge, som de mener har de kompetencer, de efterspørger. De nævner udadvendthed og at være serviceminded. Nogle har det allerede, men de kan også spotte de unge, der kan hjælpes til at finde det frem eller udvikle det. De nævner endvidere ansvar og forståelse for arbejdet i en butik. Og så naturligvis mødestabilitet.

En butikschef fortæller om de første han ansatte fra Coop Crew:

"Jeg var på et arrangement, hvor der var en, der var rundt og servere på den første dag. Jeg opdagede ham, han var smilende og glad. Så jeg tænkte, at ham skal vi bare have ind med det samme. Han er vokset på den måde, at han er gået fra ikke at være så skarp, nu er 100% sikker, selvsikker, tror på sig selv, og han er stadig som da jeg mødte ham uadvendt og god til service og god til at snakke med. Den anden mødte jeg til introaften, han var stille og sagde ikke så meget, og troede ikke så meget på sig selv. Han har udviklet sig til mere end han troede han kunne, tror jeg, han har nogen kompetencer han kan bruge i hvert fald i det her fag. Han har nok tænkt: Hvor passer jeg ind? Men han har fundet et sted, der passer til ham. Han har udviklet sig på det personlighedsmæssige og er blevet mere selvsikker."

Jeg kigger primært efter det personlige og det sociale. Det faglige skal jeg nok lære dem. De skal have den rigtige indstilling og have lyst til at være her. Jeg kigger rigtig meget efter udstråling. Det er førstehåndsindtrykket. Om de selv kan finde ud af at komme over og give hånd og sige hej, eller om de står og gemmer sig i et hjørne. Dem kan man også godt arbejde med, men det kræver lidt mere. Man starter med at skulle lære dem, at det ikke er farligt at sige: Hav en god dag til en kunde. Så jeg lægger mærke til, om de kan finde ud af sige hej og snakke med mennesker. Så ser jeg på påklædning, om de ser ordentlige ud. At de efterspørger at sidde oppe i kassen, at de smiler, når de møder ind, og smiler til kunderne. At de ikke bare prøver at gemme sig, men kommer og siger: Hvad skal vi nu lave? Det er noget attitude."

De henviser også til lærere, trivselspædagoger og forældre, der siger, at de unge har rykket sig rigtig meget – "en utrolig introvert type, men han viste sig at være rigtig god" og "hun har rykket sig helt vildt" og "hun er nok top 4 af alle unge, vi nogensinde har haft her i butikken" er eksempler på udsagn.

Som tidligere nævnt, fortæller butiksheferne om, at de ansætter unge, de ellers ikke ville have ansat, fordi de ser dem i Coop Crew og ser hvad de kan med udsagn som disse:

En butikschef fortæller:

"Hun havde noget angst. Vi snakkede om at vi gerne ville give hende en chance. Hvis hun havde søgt fra gaden, havde vi ikke villet ansætte hende. Men vi ville gerne give hende en chance, da vi havde haft hende i et forløb. Hun var stille, men ville gerne gøre det, hun fik besked på, og hun ville gerne lære, og hun kunne godt udføre opgaverne. Vi havde en konkurrence, hvor de skulle lære numrene i frugt og grønt. Der var hun forberedt, og hun vandt også konkurrencen."

En anden butikschef siger:

"Hun har udviklet sig helt fantastisk meget. Hun havde nogle udfordringer udadtil, men det fik vi ændret. Og hun er lukkeansvarlig nu efter hun blev 18. Hun havde social angst og sådan noget. Hun stod foran det nye Coop Crew hold, og de andre tabte kæben, fordi de kunne se sig selv i hende."

En ungdomsskolemedarbejder siger:

"Jeg har lige ringet rundt til de forrige efter seks måneder. Der var en dreng med angst, og hans mor havde ikke regnet med, at han ville gå ind i butikken. Jeg talte med hans mor. Hun fortalte, at han havde fået mod på at søge job. Moren var helt overvældet over, hvor meget hun synes han havde rykket sig. At han kommer ud og opleve andre unge mennesker i samme situation og får mod af det."

En ungdomsskoleleder fortæller også om en ung med meget store udfordringer, der fik en chance:

"Vi har en ung, der går i specialklasse, som ikke kan rumme noget som helst, men har formået at komme, og kan godt rumme det. Går fra at være en skærmet ung, der ikke synes han kan magte noget, og så opleve, at det kan han. Han siger nu: jeg kan jo finde ud af det. Når man er på en folkeskole og bliver sat i en specialklasse, så får de jo et prædikat, og så til at være en helt normal velfungerende ung i en fakta-butik og være ligesom alle de andre. Det er et selvtillidsboost."

En butikschef fortæller om en ung med autisme, som han har ansat på ordinære vilkår:

"Det er det samme, som andre der søger. Jeg kigger efter hvordan vil de passe ind på vores team. Jeg havde én, jeg ansatte fra det sidste hold, der var autist. Det er på lidt andre vilkår. Han kræver noget mere. Det tager jeg mig tid til. Han vil så gerne det her fag og vil gerne yde kundeservice. Det har løftet ham helt vildt, siger hans mor. Også i skolen kan de se det. Der er sket en kæmpe forskel. Han er sin løn værd. Han er ansat på normale vilkår. Han kan ikke fylde varer op, det gider han ikke. Men han kan sidde i kassen og yde kundeservice. Han har ikke problemer med at tale med andre."

Nogle forsøger at gøre meget for at rumme de unge og give dem en chance. En fortæller fx om en ung, der var i Coop Crew, de nu har ansat i butikken en hel dag om ugen for at give et supplement til skolen, hvor eleven ikke trives.

En ungdomsskolemedarbejder fortæller om den succes de ser de unge få i Coop Crew:

"Succes, succes, succes. Det handler det om. De unge har en fortælling om dem selv, som også er negativt ladet. Og det med at ændre det og få dem til at se nogle succeser, at se at man lykkes i det. Vi havde en ung, der led af noget depression, og han endte jo med at klare det rigtig godt, han fik noget livsglæde og noget der rykkede ham. Det der med succeserne og opleve at du lykkes. Her er der noget, jeg arbejder, jeg gør en god indsats, der er nogen, der anerkender mig for min flid og ser mig. Du har måske lavet noget rod, men du kan stadig komme ind og give den gas og gøre en forskel. Det er læring, livslæring, dannelse. Så de også kommer selv og ansøger."

En ungdomsskolemedarbejder fortæller om sit arbejde med unge med udfordringer, og at det er vigtigt at være vedholdende, nærværende, ansvarstagerende. Ungdomsskolemedarbejderen giver dette eksempel på at skabe succes med denne tilgang:

"Vi havde en pige, der havde autisme, der ikke fik job, men hun fik praktik en dag om ugen, i stedet for at være i skole. Det er en kæmpe succes for hendes progression. Det er en kæmpe succes, at hun sidder i kassen og snakker med folk."

Den måde vi tilgår hende her på skolen: Første gang jeg møder hende taler hun via sin mor. Anden gang jeg taler med hende, er det hendes kontaktlærer på skolen, der taler for hende. Hun siger meget, meget lidt. Moren sagde, at hendes autisme gør at hun ikke kan snakke. Jeg siger: Jeg er ligeglad, jeg ser din datter, og så tager vi den derfra. Jeg lagde nogle mål for hende i projektet, og så nikkede hun glad, og så gik vi efter det. Og målet var at hun skulle sidde i kassen, og det endte med at være en megasucces. Og så kunne hun tale med mig. Jeg gik sammen med hende de første par gange, så var hun klar til at gå med de andre.”

En butikschef og en ungdomsskolemedarbejder drøfter en ung, der var ret dårligt fungerende, da hun startede i Coop Crew: Hun gik på en behandlingsskole og havde selvskadende adfærd:

Butikschefen siger:

”Det første hold var indenfor målgruppen. Den måde vi gør det på, giver dem noget selvtillid. Der er ingen tvivl om, at de vokser med det her. En pige med selvskade, der bare brager igennem anden gang vi har samling, med nogle mennesker der ikke kender hinanden. Hun har fået så meget ud af det.”

Ungdomsskolemedarbejderen supplerer:

”Ja, hun havde selvskade og gik på behandlingsskole, og hun kunne ingenting. Mange af de unge er ikke i den bedste trivsel i folkeskolen. Men når de kommer ind til os her med et struktureret program og opgaverne er til at overskue, de trives i det, og der er plads til dem. Jeg er jo også pædagog til daglig på en skole og klub, og jeg kender nogle af de unge, og jeg kan se at de er helt anderledes her end på skolen. Jeg arbejder på en skole og klub, der er også en adhd-afdeling. Vi rekrutterer både fra skolen og adhd-afdelingen. Det er fantastisk at se, når de får tilbudt et job. Og det lykkes. Skolerne kan se, at eleverne kommer tilbage med en anden gejst, de har fået succes i skole. Ellers kan de godt have ondt i livet, men med de her unge oplever skolerne, at de rykker.”

Og butikschefen følger op:

”Ja, og der er forældre, der kommer i butikken og siger, hvad i alverden har I gjort? Fx hende pigen med selvskade. Moren stod oppe i butikken og græd af glæde over, hvordan pigen havde udviklet sig, også privat. Hun var skræmt, da hendes datter skulle starte. Det var lige før pigen fik skræmt os. Allerede på intromødet havde hun det dårligt. Hun havde selvskade, hun turde ikke sige sit navn højt, hun kunne ikke tage bussen alene, for hun havde social angst. Nu kan hun sidde i kassen og servicere kassen og med et smil. Og på så kort tid. Og hun blev ansat i butikken.”

Den sidste ordveksling i ovenstående boks viser styrken i Coop Crew som et projekt, der formår at give udsatte unge et nyt rum at udfolde sig i, som giver dem succesoplevelser og social og personlig trivsel, som hverken forældre, pædagoger og lærere eller butikschefen havde troet. Det er en meget vigtig erfaring, der bør inspirere bredere til indsatser og tiltag for udsatte unge, herunder unge med psykiske diagnoser som autisme, adhd, social angst mv. Indsatser som Coop Crew vil givetvis ikke virke på samme måde for alle unge i disse målgrupper, men Coop Crew viser stor succes med mange udsatte unge med store udfordringer.

4.5 Udbytte af praksislæring

Evalueringen viser, at mange grupper af udsatte unge har stort udbytte af den praksislæring, som Coop Crew udgør. De unge kommer ud af et skolemiljø og får læring i et arbejdsmarkedsmiljø, hvor de får afprøvet konkrete opgaver i rigtige jobfunktioner. De får ansvar og får afprøvet, hvad det vil sige at arbejde, i et struktureret miljø og arbejdsfællesskaber med andre, både andre unge på Coop Crew holdet og ordinært butiksansatte og butikschefen. Evalueringen viser, at denne praksislæring har stor betydning for de unges erfaringsdannelse og erkendelser om egen læringsstil, ligesom

mange unge får positive erfaringer med at lykkes. Mange unge fortæller om succesoplevelser med at kunne mestre opgaverne og få ros og erfaringer med, at de duer til noget. Flere af de unge, der fremsætter disse udsagn, refererer til, at de ikke oplever at lykkes i skolen og i livet generelt, men nu pludselig får positive erfaringer og oplevelser.

Interviewene med både butikshefer, ungdomsskoler og de unge viser tydeligt, at en helt central virkning af Coop Crew er den praksislæring, de unge får i forløbet. Mange butikshefer og ungdomsskolemedarbejdere peger på, at de unge får udbytte af den praksislæring, der er ved at prøve sig selv af i rigtige opgaver og jobfunktioner, i arbejdsfællesskaber med kolleger, hvor egen indsats betyder noget, og man får ros for det man gør godt – og at der også er læring i at få kritik for det, man ikke gør så godt, når det er en opgavenær kritik, der leveres pænt og ordentligt. De unge lærer, hvordan en arbejdsplads fungerer, og de føler sig som en del af holdet, fordi de får Coop-tøj og deltager i arbejdsfællesskabet. Nogle unge fortæller også om det forpligtende fællesskab på arbejdspladsen (de bruger lidt andre ord), hvor de har en rolle og bidrager til.

Samtidig er butiksheferne engagerede i at tale med eleverne om livet, skolen, uddannelse, fremtidige drømme om arbejde, mens de er rundt og udfører opgaver i butikken. Det giver de unge en anden type samtaler om disse svære emner end med lærere, vejledere og forældre.

Værdien af praksislæring som pædagogisk læringsrum kommer også frem, når butikshefer og ungdomsskolemedarbejdere fortæller om starten af samarbejdet i forbindelse med de første hold.

En butikshef fortæller om sit første møde med ungdomsskolemedarbejderen:

”Vi skal kunne nå ind til de unge. Hun siger vi kan ikke holde de unge koncentreret i mere end 40 minutter ad gangen. Så siger jeg: Det kan vi da, det handler jo om, hvordan vi gør det, og hvor relevant det er. Så kan du noget, jeg ikke kan, sagde hun. Men hun måtte jo give mig ret, da hun så, hvordan jeg underviser. Jeg er menneske. Jeg kommer ikke fra kommunen. Jeg er her bare. Jeg går med dem ud og ryger. Vi er ikke farlige, og det gør, at vi fanger dem på en helt anden måde. Vi vil dem gerne.”

Alle ungdomsskoler fortæller, at de hurtigt oplevede, at butiksheferne er meget dygtige til at skabe læring for de unge og håndtere dem på en måde, der gør de unge interesserede og motiverede. Det skyldes både den praksislæring, der er i butiksarbejdet, og butiksheferne evner til at arbejde med de unge og deres udvikling og læring.

En ungdomsskoleleder fortæller:

”Det at gå i skole har jo været en udfordring for dem alle sammen. Vi sætter dem til noget, i folkeskolen og her, som vi ved de har svært ved hver eneste dag. Det må være op ad bakke hver dag i et helt skoleliv at være dem, der har svært ved at følge med. Og i det sekund, de kommer ud i butikken, så sker der noget helt andet. Så snart de kommer ud i butikken, og det giver mening, så lærer de jo noget andet, end det man kan i folkeskolen. Jeg sidder i et heltidsundervisnings-tilbud, og der har vi nogle værksteder, og der har vi lidt samme oplevelse, at nogle af dem, der slet ikke kan begå sig i dansk og matematik, de kan begå sig på et værksted. Og så det med at man kommer ind og får en trøje på og bliver en del af et hold. Vi har oplevet at langt flere, end jeg havde troet, de fik et job, også på det første hold, der var ret blandet, og der var en autist med fra vores autist-skole. De kigger efter noget andet end vi gør. Og den der fornemmelse for, hvad skal der til for at kunne begå sig i fakta.”

Disse udsagn er illustrative for mange butikshefers og ungdomsskolemedarbejders fortællinger fra de indledende etableringer af samarbejdet om de første hold, hvor de ikke kendte hinanden og gik positivt ind i samarbejdet, men også uden viden om hinandens tilgange. Som udsagnene viser, erkendte begge parter hurtigt, at de havde nogle ensartede tilgange i deres syn på de unge og det at give de unge en chance, og at de kunne lære af hinanden.

Nogle unge udtaler sig også om den praksislæring, der er ved at være i Coop Crew forløbene.

En ung fortæller:

”Det var fedt at være herude, så møder man andre mennesker, og det var fedt. Både de andre, personalet og kunderne. Det var fedt at være ude i butikken. Hvis man bare sidder herinde [i baglokalet], bliver det kedeligt, det er skole. Men at

være ude i butikken og i kassen. Jeg kan bedst lide at være ude i butikken, sidde i kassen, rundt i butikken, og trimme. Det var fedt. Det var også fedt, hvis de skulle have hjælp til at finde noget. Skole er også spændende, men det er federe at være ude i arbejde, det er sjovere at være ude og se noget og opleve hvad der sker i butikken, i stedet for bare at sidde ned hele tiden. Det er sjovere at gå rundt og lave sine ting, arbejde.”

En anden ung siger:

”Man får andre oplevelser ved at være i Coop Crew.”

En ungdomsskolemedarbejder siger om de unges udbytte af praksislæring:

”De unge får så meget selvtillid ud af det her. De kommer ud og bruger deres hænder og laver noget andet, og de oplever succes i, at de kan så meget andet. Når man ikke er bogligt stærk, kan man opleve, at man kan så meget andet og få succes. De klarer noget, de fuldfører en opgave, så man kan mærke gang fra gang at motivationen bliver større. De hungrer efter anerkendelse.”

En ungdomsskolemedarbejder fortæller om nogle unge, som lærere og forældre ikke tror kan klare et Coop Crew forløb, fordi de bedømmer de unge efter, hvordan de klarer sig i skolen, men at Coop Crew er noget andet:

”Det er når man ser dem i andre kontekster. Så kan de noget. Vi talte om en af dem på dette hold: når han har trimmet en hylde, så står alt snorlige. Jeg er pædagog og er i ungdomsskolen. Jeg har hørt så mange lærere, der siger, at den og den kan ikke være her, hvis der er mere end fem i lokalet. Det kan også være forældre, der kommer og siger det. Så går der en uge, så drøner de rundt blandt 40 unge mennesker. Jeg hører så tit: Det kan han ikke. Men det handler jo om indstilling og kontekst. Butikschefen har en indstilling, at hun ser efter, hvad de kan, og hvor de trives. Lærere skal bedømme 22 elever indenfor samme regler og rammer.”

De fleste unge fortæller, at de helst vil være i kassen, fordi det er sjovt. Nogle siger omvendt som denne unge:

”Jeg vil helst ikke være i kassen. Der skal man bare sidde eller stå stille. Jeg skal ud og røre mig og være i gang. Det er sjovt at sætte varer på plads. Jeg kan godt lide, at der er orden.”

Denne unge sætter ord på en læringsstil, hvor han bruger kroppen og får positive erfaringer og læring ved at bevæge sig og udføre opgaver, frem for det mere stillesiddende arbejde, som skole også er for ham.

Både butikschefen og ungdomsskolen fortæller også om den praksislæring, der er for de unge i at skulle udføre opgaver. De fortæller om, at de unge for første gang i deres liv oplever at være en succes, oplever at kunne noget, at have betydning for andre. Nogle fortæller også om, at de unge er trætte efter arbejdsdagens ophør, og at de er glade for dette, fordi det er en kropslig træthed, der kommer af at arbejde, ikke en mental træthed, der kommer af en skoledag, der er svær, fordi de ikke er de bedste i skolen.

Flere unge og flere butikschefen og ungdomsskolemedarbejdere fortæller også om, hvordan mange unge kan tage positive erfaringer med fra Coop Crew tilbage i skolen.

Nogle unge fortæller eksempelvis, at de kan tage noget fra Coop Crew med i skolen, såsom matematik fra at sidde i kassen, og de er blevet bedre til at snakke med andre og arbejde bedre sammen med andre i skolen.

En ungdomsskolemedarbejder taler om at bedrive ”karrierelæring”, som handler om at koble personlig udvikling med praksislæring:

”Det der sker, når du sætter nogen i gang med at dygtiggøre sig med deres hænder, så er det ikke Peter fra 7. klasse, nej det er Peter, der er god til håndværk. De skal have arbejdsidentitet. De kommer på en arbejdsplads, hvor de for allerførste gang i deres liv kan noget. Det samme sker i Coop Crew: De kommer ud, og de kan tingene. Det har nogle af dem aldrig prøvet før i deres liv.”

En ungdomsskolemedarbejder siger, at udover at de unge kan tage positive erfaringer fra Coop Crew med ind i skolen, kan han også som ungdomsskolemedarbejder tage praksislæring med ind i uddannelses- og erhvervsvejledningen af den unge og dennes forældre:

”Ja, nogle af dem mangler initiativ. Det ser vi jo også på skolen. Det lærer de så, det her praksisfaglige. Vi kører jo også praksisfaglighed, lærer dem nogle af de praksisfaglige ting, som de kan få glæde af. Jeg kan sige: Du var god, du rakte hånden op til at du gerne vil tage frostvarer. Gør det i undervisningen også. Jeg tager det også med til skole-hjem-samarbejde og fortæller, hvad de var gode til her. Han var god på gulvet. Vi kan også tage det ind i vejledningen. Han var god til det her, han trives med det, så han skal måske en anden retning end gymnasiet. Mange af dem er jo ikke super-boglige, så skal vi finde ud af, hvad de er gode til. Den måde de er på i klassen, man er nok i nogle roller. Her har man mulighed for at få en anden rolle og komme i en anden kasse. Jeg kan noget her. Man kan tage den nye rolle med tilbage i klassen.”

Det fremgår af disse eksempler, at der er en betydelig værdi for de unge i at opleve, hvordan en arbejdsplads fungerer, og hvordan man skal opføre sig, fordi der er kunder, der skal opleve en service og en god og tryk atmosfære i butikken, og der er et kollegialt fællesskab, hvor alle er afhængige af hinandens indsats og fremmøde.

4.6 Butikschefernes vilje til at rumme udfordrede unge

Evalueringen viser, at butikscheferne er meget rummelige og er dedikerede til at rumme udsatte unge, de normalt ikke ville ansætte i butikken. Interviewene med butikscheferne viser, at de udviser en stor vilje til at give udsatte unge en chance og bruge tid, både egen tid og medarbejderes tid, på at rumme og integrere de unge og få dem til at lykkes i butikken.

Alle de interviewede butikschefer er meget engagerede i Coop Crew. De fortæller alle, at de bruger mere tid, end der er afsat i Coop Crew. En siger som eksempel på den attitude, de alle udtrykker:

”Selve økonomien, det er ikke derfor jeg gør. det Vi skal også betale mad til eleverne. Det hænger slet ikke sammen. For mig er det ikke betalingen, det handler om. Skal vi gøre det her, er det for at gøre noget godt for nogle unge mennesker. Og det vil vi faktisk rigtig gerne. Det er derfor vi gør det.”

En butikschef fortæller om den læring, der også er i situationer med arbejdspress:

”De er ude i den virkelige verden. De oplever at man skal møde til tiden, se ordentligt ud, sige goddag. Der kommer også jobkonsulenter på skolen og siger det. Men her oplever de den virkelige verden, hvor det betyder noget. De hører, når lastbilerne kommer med varer, og man råber lidt ad hinanden, men det er ikke, fordi vi er sure på hinanden. De får løftet sig lidt. Når de går gennem døren ud til butikken, kan du se at de lige løfter sig.”

Butikscheferne fortæller om den tilgang, de har til at inkludere de unge og lære dem om butiksarbejdet i Coop Crew. Nogle betegner sig selv som hårde. Fx siger en:

”Så de skal lære at være på arbejdsmarkedet. Jeg er hård og siger at du skal møde til tiden og gøre sådan. Men de får jo også en chance.”

Flere prøver at fortælle om en form med at være ”klare i spyttet” og ”sige tingene rådt for usødet”. Men alligevel udtrykker butikscheferne også stor forståelse for de unge. De er fleksible, rummelige og tålmodige, og giver udtryk for, at de ved, at de unge i målgruppen er udsatte og derfor har brug for lidt ekstra snor. Så den hårdhed, de taler om, virker til at handle om, at de formulerer klart, hvad der kræves for at være i butik, men også at de giver de unge flere chancer, fordi de ved, at det har de brug for, og at det er en del af Coop Crew. Det meste af det, de siger om deres ledelsesstil, handler om at tale pænt og inkluderende til de unge, møde dem i øjenhøjde, lave sjov med dem, vise dem at vi er et team og ikke en chef-medarbejder-relation.

Så selv om det er mange butikschefers sprog, at de er "hårde", så er de meget "bløde", når de fortæller engageret om, at de deltager "med hjertet" og "brænder for at gøre noget godt for de unge, der har det svært" og "hvis der går noget galt, så tager vi den derfra."

En butikschef siger sådan her: "Det var helt rørende, selv sådan en stålmænd som mig. Den der ros de får, rigtig ros, for rigtig udført arbejde. Man kan se, hvordan de løfter sig."

En anden butikschef fortæller om en situation:

"Vi havde på det første hold en ung gut, som var udfordret, og han havde en voldsom kontrovers med en anden elev. Jeg måtte stoppe dem. Jeg har været bartender i 12 år, så jeg kan også tale højt og direkte. Han kom ugen efter, og jeg fik en snak med ham, om at hans dominerende adfærd påvirkede hele holdet negativt. Og efter det havde vi ham med, hvor det fungerede."

Så hårdheden består i at sige direkte, hvordan de unge skal opføre sig, men de smider dem ikke af holdet, men har stor fleksibilitet til at rumme dem.

Nogle butikschefer fortæller, at deres tilgang til de unge i Coop Crew er, at de ikke behandler dem anderledes end andre medarbejdere. Nogle siger, at de er autentiske i betydningen sig selv, og de har jo et godt arbejdsmiljø og en god tone i butikken.

Og så fortæller alle butikschefer om det givende i at se, at de unge lykkes, og mange af dem fortæller om forældre, der kommer og takker dem, fordi deres unge har fået succesoplevelser, de aldrig havde troet, fordi de unge er udsatte og udfordrede på mange andre parametre i livet. En butikschef udtrykker denne oplevelse med forældre til en udsat ung, der er taknemmelige, kort og præcist:

"Når der står en mor og far og siger tak, fordi I har haft vores søn, og han er blevet ansat, det kan du ikke gøre op i penge."

4.7 Om lokal tilpasning og udvikling af Coop Crew indsatsen

Nogle butikschefer og ungdomsskolemedarbejdere fortæller, at de lokalt har tilpasset Coop Crew indsatsmodellen efter at de har gjort sig erfaringer med de første forløb. Argumenterne for at udvikle modellen er, at de ønsker at imødekomme de unges læringsbehov bedst muligt. De vurderer, at de skal hurtigere ud i butikken, og sidde mindre i undervisningssituationer på kontoret/i baglokalet.

En butikschef og ungdomsskolemedarbejderen fra samme by fortæller, at de med deres erfaringer i Coop Crew har drejet forløbet i en retning, de synes giver et læringsmiljø, der bedst understøtter de unges læring. De underviser i det, de skal, men de går meget hurtigere ud i butikken, og undervisningen sker mere praksisnært helt fra start. De ønsker ikke at have spor af skoleundervisning udover en første kort introduktion på modul 1.

Det stiller større krav til butikschefen og medarbejderne, og de bruger mere tid på denne form end den første, de prøvede med mere tid til holdundervisning i baglokalet. Butikschefen siger:

"Vi mødes her i kontoret til et powermøde. Vi bruger lige smiley-ordningen: Er vi glade i dag? Og så ellers ud i butikken. Så snakker vi over opgaverne, mens vi udfører dem, og vi snakker, når vi sidder og spiser, om hvordan er det gået i kassen osv. Ligesom vi ville gøre med medarbejdere. Vi går direkte til biddet og ser dem i nogle funktioner, og medarbejderne kigger med. De skal lære i praksis, og det koster så at de laver nogle fejl, og det skal jeg så bruge flere ressourcer på for at snakke om det. Men det bringer jo dem frem til læring. Jeg bruger også meget humoren. De skal have en glad dag, når de er her."

En anden butik har også eksperimenteret med modellen. De fortæller, at de har prøvet at køre mere komprimerede forløb med modul 2 og 3 sammen på en hel dag og modul 5 og 6 sammen på en hel dag. Butikschefen siger:

”Det er en superfordel, at de kommer og er tæt på hinanden. Så når de ikke væk fra det, de er i rytmen, og de kan se, det vi gjorde i går, det kan de se i dag. Det er ligesom, når vi oplærer dem, der kommer fra gaden. Fordi det sidder bare bedre fast. Så det har vi udviklet sammen, og det passer os begge.”

En anden butikschef siger om deres tilpasning for at give de unge meget 1-til-1-tid med ansatte i butikken:

”Vi har delt dem ind i mange små teams, så de nærmest har haft sidemandsoplæring. Så vi har prioriteret det med medarbejderressourcer. Vi slipper ikke bare 16 unge mennesker. De får mindre af den intenderede undervisning og til gengæld får de mere 1-til-1-tid.”

En butikschef fortæller om deres tilpasning af forløbet for at få optimal praksislæring i butikken:

”Det giver dem også noget mentalt, de bliver anerkendt for det, de laver. Det første modul kørte vi meget efter bogen. Det var guideline, og det vi skulle sige. Vi kunne se, det her fungerer jo ikke. Nu tager vi det på en anden måde. Vi tager det, når de er klar til det. Vi gør det mere flydende. Hvad er det, der er relevant, når man skal lære nye medarbejdere op. Vi er også mere ude på gulvet fremfor at sidde i klasselokalet. Modul 1 er meget teoretisk, vi skal ud og bruge hænderne, fremfor for lang tid i lokalet og lytte og være teoretiske.”

5 Potentiale, forankring og spredning

I dette afsnit opsummeres, hvad midtvejsevalueringen peger på som potentiale i Coop Crew, og som dermed med fordel kan forankres i de deltagende kommuner og spredes til andre kommuner.

5.1 Hvad ser ud til at virke?

Praksislæring

Midtvejsevalueringen af Coop Crew peger entydigt på, at der skabes virkningsfuld praksislæring for de unge. Målgruppen er udsatte unge, der ikke selv ville kunne finde, søge og bevare et fritidsjob, og som de hjælpes til i Coop Crew. Evalueringen viser, at store grupper af de deltagende unge får markant udbytte af den praksislæring, der foregår på forløbet i butikkerne, og over halvdelen af de deltagende unge får et fritidsjob efterfølgende, som de også får en stærk praksislæring af.

Udbyttet kommer af, at de unge får erfaringer med rigtige arbejdsopgaver på en rigtig arbejdsplads og i arbejdsfællesskaber med andre unge og ordinært ansatte i butikkerne. De får hands-on erfaring, de får udleveret tøj og bliver en del af et kollegaskab, de får ansvar for rigtige arbejdsopgaver, og de har betydning for kolleger. Deres opgaveudførelse har med andre ord værdi for andre og for udførelsen af betydningsfulde opgaver. Det er en læringsform, der adskiller sig fra den læringsform, de unge er vant til i skolen, hvor de ofte oplever ikke at være særligt gode og derfor ofte oplever nederlag og at være utilstrækkelige. Mange af de interviewede unge fortæller om succesoplevelser i butikken, at de får ros for deres arbejde, hvilket de ikke er vant til i skolen, og at de herved oplever at få selvtilid og selvværd – oplevelse af at være noget værd.

Nogle unge fortæller også om, hvordan de bærer de positive oplevelser med at være dygtige og kunne udføre vigtige opgaver og kunne leve op til det ansvar, de får, med over i skolen, så de også der deltager mere, med mere selvtilid.

Midtvejsevalueringen viser således, at en helt central værdi ved Coop Crew er, at de unge får en praksislæring og dermed indsigt i en læringsform, som passer til dem, hvilket viser dem, at der er læringsformer, de kan begå sig i, i modsætning til de læringsformer i skolen, som de ikke har positive erfaringer med.

Hold-træning på et forløb

Midtvejsevalueringen viser, at det virker særdeles positivt for de unge at være en del af et hold og få træning på et sammenhængende forløb med de seks moduler, samt introarrangement og efterforløb. Disse elementer udgør en struktur, som unge i målgruppen har værdi af. Det kan være nemmere at tilmelde sig og møde op på træningsdagene, når man er en del af et hold, fremfor den eksponering der er i en individuel praktik. Ligeledes opnår de unge en holdførelse og får en kontinuerlig træning af, at Coop Crew er et forløb, hvor der bygges ovenpå og trænes og opnås stadigt mere velfunderet erfaring. Dette medvirker til at skabe den succesoplevelse, som mange af de unge fortæller om – og som butikspersonale og ungdomsskolemedarbejdere også pointerer, at de ser i de unges udvikling.

Butikschefernes rummelighed

Midtvejsevalueringen viser, at alle butikscheferne har en stor rummelighed overfor de udsatte unge. Mange butikschefer fortæller om, at de ikke ville have ansat de unge deltagere i butikken, hvis de havde søgt job fra gaden, men som via Coop Crew får en chance i butikken, først i Coop Crew forløbet, og derefter ansætter mange butikschefer mange af de unge i fritidsjob. Midtvejsevalueringen viser, at butikschefernes rummelighed er en væsentlig faktor for Coop Crews succes, fordi rummelighed overfor udsatte unge er nødvendig, for at de unge får en chance for at afprøve butiksarbejdet i Coop Crew forløbet, ligesom mange af de udsatte unge tilbydes fritidsjob i butikkerne efterfølgende.

Fleksibiliteten

Midtvejsevalueringen peger på, at værdien af Coop Crew styrkes af, at butikschefer og ungdomsskolemedarbejdere lokalt tilpasser forløbene. I et evalueringsspektiv kan man sige, at en projektmodel nødvendig skal afviges for meget lokalt, fordi der så er risiko for, at kvaliteten ikke er tilstrækkelig i henhold til den udviklede projektmodel, og fordi det bliver vanskeligere at evaluere og sammenligne erfaringer og effekter, hvis en projektmodel implementeres meget forskelligt.

Det er dog ikke evaluators vurdering, at de lokale tilpasninger er for store, og de udgør derfor ikke udgør et problem, men snarere en styrke. De butikschefer og ungdomsskolemedarbejdere, der fortæller om en lokal tilpasning, pointerer samtidig, at det sker bevidst og velovervejet for at give endnu mere målrettet praksislæring for de unge. Som det fremgår af denne midtvejsevaluering, er hensigten blandt de, der foretager tilpasninger, at de unge kommer endnu hurtigere ud i butikken og i gang med de praktiske arbejdsopgaver, fremfor at have for meget tid med indledende teoretisk undervisning. I stedet skabes praktiske erfaringer, der så i løbet af dagen relateres til teoretiske pointer. Ligeledes taler de, der foretager tilpasninger, om, at de skaber mere 1-til-1-feedback fra butikspersonale til de unge i opgaveløsningen i butikken for at styrke de unges praksislæring.

Coop Crew projektteamet fortæller, at de udviklede materialet til undervisningen for at give butikscheferne et grundmateriale, der sikrer, at formålet for hvert modul overholdes af alle. Endvidere betyder materialet, at butikscheferne ikke skal opleve et arbejdspress med selv at skulle udvikle undervisningsmateriale og undervisningsform og herved altså skabe tryk blandt butikscheferne. Undervisningsmateriale og undervisningsplaner er således ikke tænkt som at være ufravigeligt, men som inspiration. Hensigten er, at butikscheferne skal understøttes i opgaven for at gøre det nemt for dem at deltage, men at det i øvrigt er deres hjemmebane, og at de skal bruge deres faglighed til at lære fra sig.

Tidsforbrug

Midtvejsevalueringen peger på, at mange butikschefer og ungdomsskoler bruger mere tid på Coop Crew, end der er afsat i budgettet.

Flere butikschefer nævner, at de bruger meget mere tid end det, der er afsat, fordi det både kræver tid i forberedelsesfasen med at planlægge og klargøre og informere kolleger, og bagefter med at bistå de unge med at finde et fritidsjob via kontakter til kolleger i andre butikker. Mange butikschefer siger, at de ønsker at hjælpe og støtte de udsatte unge, og at det kræver mere 1-til-1-tid af butikschefen selv eller medarbejdere i butikken, og at de gerne vil prioritere dette for at give de unge succesoplevelser. De klager således ikke over tidsforbruget, fordi opgaven er berigende for dem.

Mange ungdomsskolemedarbejdere fortæller ligeledes, at de bruger meget mere tid på Coop Crew end det, der er afsat. De fortæller også, at det er nødvendigt for at yde den indsats, der skal til for at følge opgaven helt til dørs og hjælpe de unge, både i Coop Crew og de, der ikke lige tilbydes fritidsjob i Coop-butikken, med at få et fritidsjob et andet sted.

Midtvejsevalueringen peger således på, at det i projektformuleringen er blevet undervurderet, hvor mange ressourcer der medgår til opgaven både i butikkerne og i ungdomsskolerne.

Forældreinvolvering

Midtvejsevalueringen viser, at nogle butikschefer og ungdomsskolemedarbejdere peger på, at de unges forældre er vigtige at aktivere for at sikre deres opbakning. Det kan være ved, at forældrene forstår, hvad Coop Crew er og dermed ikke modarbejder de unges deltagelse, og at forældrene bakker op og motiverer de unge, hvis de skulle være demotiverede for at tage af sted til et modul.

Ungdomsskoler og butikker fortæller om fordelene ved, at forældrene deltager i introarrangementet – og at der kan opstå udfordringer, hvor forældre ikke dukker op og dermed ikke er involveret fra start. Et sted har man fået gode erfaringer med at invitere forældrene ned i butikken til fjerde modul, så de efter nogle gange har kunnet se ved selvsyn, hvad de unge laver i Coop Crew. En butikschef har givet forældrene et gavekort på 100 kr. til butikken og på denne måde tiltrukket forældrene til at komme i butikken.

Dedikeret projektorganisation i Ungdomsskoleforeningen og Coop

Midtvejsevalueringen viser, at det har haft stor betydning for Coop Crews succes, at en dedikeret projektorganisation centralt har sikret en solid etablering af Coop Crew. Dette er sket ved at udvikle en projektmodel og understøttende materialer og værktøjer til butikker og ungdomsskoler, en solid introduktion til lokale ungdomsskoler og butikker når de skulle onboardes, samt en stærk kommunikationsindsats til butikker, ungdomsskoler, unge og generelt i medier og på sociale medier. Den centrale projektorganisation har således skabt en struktur og et stillads, hvorpå ungdomsskoler og butikker kan implementere lokale Coop Crew forløb. I Ungdomsskoleforeningen har projektteamet været udførende, og resten af sekretariatet har støttet op med administrativ støtte, kommunikation, rekruttering af skoler og udbredelse af projektideen i kommunerne mv. I Coop har der ligeledes været udført konkrete opgaver af Coops medlem af projektteamet, mens nogle chefer og distriktschefer i Coop ligeledes har bakket op om butikschefernes rolle og kommunikation om Coop Crew.

Samarbejdet mellem projektteamet i Ungdomsskoleforeningen og Coop har været velfungerende og tæt, og den store dedikation fra begge parter er en væsentlig faktor i en succesfuld implementering af Coop Crew.

Investeringen i tre fuldtidsmedarbejdere i hhv. Ungdomsskoleforeningen og Coop har således været en vigtig faktor i projektets implementering. Midtvejsevalueringen viser, at ressourceforbruget i Ungdomsskoleforeningen og Coop har varieret undervejs. Ungdomsskoleforeningen har haft to fuldtidsmedarbejdere allokert til projektet, mens Coop ikke i ret store dele af forløbet har haft en fuldtidsmedarbejder afsat alene til Coop, idet HR-medarbejderen har haft andre opgaver i koncernen også. Til gengæld har Coops distriktschefer brugt tid på at være involveret i dialoger med butikschefere og i diverse kommunikation og samarbejder.

Ungdomsskolen som aktør med dens særlige lovgivning og muligheder

Midtvejsevalueringen peger på, at ungdomsskolerne har nogle særlige rammebetingelser og heraf følgende muligheder for at skabe nogle gode tilbud både for elever i heltidsundervisning og elever på andre skoler i kommunen, der understøtter, at en praksislæring som i Coop Crew kan etableres for unge med behov for dette. Ungdomsskolen som skoleform med en friere lovgivning til at udføre den type opgaver, som Coop Crew er, i sammenhæng med andre udbud af undervisning og klub, muligheder for at rekruttere undervisere med forskellig baggrund mv., betyder, at der er gode muligheder for at forestå et projekt som dette.

Viborg Ungdomsskole er et godt eksempel på dette. Herunder er der en lille case baseret på interview med lederen af Viborg Ungdomsskole. Denne fremhæves som en god case på grund de helt særlige forhold, Viborg Ungdomsskole er tildelt i kommunen, og den særlige ledelse og medarbejderpraksis, der udfoldes. Det skal nævnes, at mange ungdomsskoler ikke kan det samme, da de ikke har samme vilkår og muligheder.

Viborg Ungdomsskole er en meget spændende case på alt det, ungdomsskolen kan. Der er politisk og forvaltningsmæssig opbakning til ungdomsskolen i Viborg, så der er allokert mange opgaver til ungdomsskolen, som den løfter forbilligt. Her fortæller lederen af ungdomsskolen i Viborg, Jesper Bennetsen, om den store succes i Viborg med at skabe kvalitetstilbud for unge i almentilbud og unge i specialtilbud på ungdomsskolen:

"Vi har rigtig mange indsatser og fagligheder på ungdomsskolen. Der er lærere, ergoterapeuter, pædagoger. Vi har mange helt almindelige unge, der er her et år, og så har vi mange unge med behov for det her mere, vi kan.

Vi har et stort 10. klassecenter med 170 elever som alment tilbud. Og vi har vores almindelige ungdomsskoleundervisning med 3.330 unge i fritidsområde.

Og så har vi mange specialtilbud. Vi har heltidsundervisning i henhold til loven. Vi har 8., 9. og 10. klasse. De kommer i vores heltidsundervisning, fordi de har haft for meget fravær og for mange udfordringer i skolen. Så kommer de her, og skolerne finansierer med en pose penge til os. Vi har 30-35 indskrevet på heltidsundervisningen. Og så 13-14 i HU+. Det er samme lovgivning, men de har mest af alt brug for noget praktisk og værksteder. HU'erne er mere de stille og indadvendte. Det er uden PPV, for det er heltidsundervisning.

Vi har en special 10. klasse. Det er 10.E, en erhvervsklasse. De kommer fra en specialrække, typisk fra specialtilbud eller normalområdet med de +9 timer, hvor man er visiteret til et specialtilbud, men hvor skolen vurderer, at de kan godt fastholde dem med de ekstra timer. De kommer så her til os i 10. klasse og får ekstra støtte og vejledning til at fastholdes og være en del af vores tilbud. Og vi har også en stor sprogskole her.

Vi har forskolen og Unge på vej, som jobcentret betaler os for at drive via LAB-loven. Ca. 45 unge under og over 18-år er i et gennemløb over to år, hvor de får dansk og matematik. De er ikke i folkeskoleloven, da de jo er her i ungdomsskolen. De er også i praktikker og dusørløn, hvor de varetager en opgave, hvor vi giver dem 30 kr. i timen. Vi har fx en aftale med en lokal mekaniker, og han lønner dem efter arbejdsedler, og så refunderer vi ham. Det er der en kæmpe effekt i, for de ser, at de gør en indsats, der er værdt at afregne. Vi afprøver dem, hvad kan de egentlig med noget værktøj i hånden. De er i vores cykelværksted, træværksted, kreaværksted, bilværksted og køkken.

Så vi har stor finansiering til almene tilbud, og så har vi en stor finansiering til mange specialtilbud. Vi skal møde de unge i forskellige arenaer, og hvor de lykkes. Det kan vi, fordi vi har så mange aktiviteter her i Viborg Ungdomsskole. Så vi kan sammensætte og understøtte det, der er bedst for forskellige elevgrupper.

Udfordringerne med skolefravær: Vi har en lovgivning, der gør, at vi kan frigøre os fra alle de fagkrav i folkeskolelovgivningen. Vi kan give de unge noget andet, de skal ikke passe ind i rigide kasser. Dansk, engelsk og matematik skal også være der. Men der er valgfag, praktik, værksteder, så er de ude og skyde, vi kan give dem så meget. Vi har så mange børn, der er så hårdt ramt af at gå i den normale skole, de er pressede, skolefravær, skolevægring. Nu her hos os har de nærmest ingen sygedage.

Som ungdomsskole bruger vi jo mange fagligheder til vores fritidshold. Vi har ikke været bange for at engagere os med en mekaniker eller en kok. Det er aktiviteten, der tiltrækker, men det er relationen, der fastholder. Det er jo ikke den fine pamplet, det er jo relationen til mekanikeren eller kokken, og så den gruppe unge, der får fællesskabsfølelsen på holdet.

Vi har 55 pædagoger ansat i klubberne. De er jo også en kæmperessource. Det er næsten alle fritidsklubber fra 4. klasse, der ligger under ungdomsskolen. Der er nogle få, der ikke er, fordi de ligger i nogle mindre områder uden for Viborg by. Vi har ni klubber under ungdomsskolen på centrale matrikler. Der er aktiviteter i alle retninger. Nogle har meget. Nogle er specialiseret på rollespil eller kaniner eller fritidsliv, eller vikingetema.

Vi har de her gode klubfolk, der først åbner om eftermiddagen. Så når vi skal have fuldtidsstillinger, skal vi jo have de sidste 15 timer til at gå til noget. Der har vi jo mentorforløb og unge på specialtilbud: I mange kommuner er der jo et års ventetid. Her har de unge en mentor på 14 dage. Vi har jo ressourcerne. Det er megafedt. Der kan også være teambuilding for 10. klasse elever her, så kommer der fire pædagoger og laver teambuilding. Eller er der behov for en pædagog på metalværkstedet, så tager han lige derned.

Så alt det her funderes jo samlet i et stort ungdomsskolefundament og et fundament i flere forvaltninger. Man skal kunne hvile i kaos. Og jeg har en chef og en direktør, der kan se det her, og de kender det, og de forstår det. Jeg gør

alt, hvad jeg kan for ikke at have økonomien i for mange søjler, så vi har midlerne fælles og fleksibelt. Så vi kan virkelig trække på mange ressourcer og kompetencer og integrere ressourcer mellem almenområdet og specialområdet, så vi sammensætter det, der er bedst for mange forskellige grupper af unge. Coop Crew er en del af alt det her. Det bidrager til, at vi kan tilbyde unge et fritidsjob med al den positive praksislæring, der er i det for unge med behov for at udvikle sig og få succesoplevelser på andre arenaer end skolen.”

5.2 Forankring i kommunen

Finansieringen for de ungdomsskoler og butikker, der kom med i første periode, udløber snart. De skal derfor forholde sig til mulig forankring af Coop Crew i kommunen. Som påvist i denne midtvejsevaluering er der solide resultater i form af mange unge, der får et fritidsjob gennem Coop Crew, og den store værdi dette udgør for mange af de udsatte unge deltagere. Der er derfor stort potentiale i at forankre Coop Crew i kommunerne.

Som vist i midtvejsevalueringen har nogle kommuner en relativt veletableret involvering af kommunale forvaltninger, forvaltningschefer og politiske udvalg samt borgmestre, der deltager i diplom-ceremonier og positiv kommunikation om og opfordring til skoler og andre til at tage del i Coop Crew og henvise elever til projektet. Der er endnu ikke tilstrækkelig viden om forankringstiltag i kommunerne, så vi kan ikke kortlægge forankring. Emnet vil blive berørt i slutevalueringen.

To kommuner kommer ind på deres overvejelser om fremtidig forankring af Coop Crew. Begge understreger, at der ikke er nogle modeller og beslutninger nu, så det er alene de første overvejelser.

Den ene ungdomsskoleleder siger, at de finder Coop Crew værdifuld til en stor gruppe elever i heltidsundervisningen, og at de overvejer, hvordan finansiering af ressourcer til ungdomsskolemedarbejderen kan tages i deres overordnede budgetter til aktiviteter. Og at Coop butikschefen måske kan finansieres, som ungdomsskolen finansierer eksterne undervisere. Et normalt hold koster 28.000 kr., så det svarer nogenlunde til finansiering af to Coop Crew-forløb, idet butikken får ca. 13.000 kr. per forløb.

I en anden kommune siger ungdomsskolen, at de er ved at beregne omkostningssiden ved en fortsættelse af Coop Crew (der omfatter såvel timer som udgifter til Coop-butikken, tøj, materialer mv.), og at de vurderer, at det er muligt at finansiere Coop-Crew-forløb på samme måde som ved at hyre lærere til andre ungdomsskolehold. Værdien ved denne investering skal vurderes, og de hidtidige erfaringer med Coop Crew viser, at det giver værdi for de unge i form af udvikling, afklaring, og mulig opnåelse af bedre uddannelses- og arbejdsmarkedsparathed, der kan undgå, at de unge bliver ledige som 18-årige og dermed kræver indsatser og overførselsindkomster.

Medarbejderen i ungdomsskolen siger sådan her om overvejelserne, der pt. kun er overvejelser:

”Vi har udgifter til Coop butikken, projektmedarbejderen, bluserne, et fast efterforløb, hvor der er noget socialt, fællespisning, CV-udarbejdelse, besøg udefra. Så jeg regner på, hvad stk-prisen er per elev. Vi har jo også STU-elever i Coop Crew, og der kan den stk-pris godt betales. Vi har også haft behandlingsskoler med, som jo er private, så de kommer også til at betale en stk.pris. Så skal vi drøfte, hvad vi gør med folkeskolerne, for det er jo i bund og grund samme kasse. Når vi har en guitarlærer fx, betaler vi jo også for deres tid. Og Coop vil måske betale, for de får jo noget ud af det, fordi de får rekrutteret.

Vi har beregnet cost-siden, men vi har ikke benefit-siden. Men vi kan se i IT-systemet, hvor meget mere de bliver afklaret. Vi kommer til at lave en politisk sag på det, så politikerne får det præsenteret. Der er jo også en investering for kommunen i, at de unge ikke stiller op i jobcentret, når de bliver 18 år. Erhvervschefen har været her og se projektet, og vi har inviteret socialcentret, der giver mentorordninger, til at de skal komme og se det.”