



coop
crew

Coop Crew / Virkningsevaluering

Indhold

Indledning	4
Evalueringsens hovedkapitler	5

1

Hovedresultater

1.1 Antal deltagere, antal unge kommet i fritidsjob og samfundsøkonomisk effekt	6
1.2 Coop Crew har givet de unge praksislæring i butikker	7
1.3 National og lokal organisering har udgjort et stillads for afvikling af forløb	7
1.4 Butikscheferne har taget et stort socialt ansvar i projektet	8
1.5 Det har været nemmest at rekruttere fra ungdomsskolernes heltidsundervisning	8

2

Målgruppe og indsats

2.1 Målgruppe	9
2.2 Indsats	9

3

Evalueringsdesign

10-11

4

Virkningsfulde kerneelementer

12

4.1 Offentligt-privat samarbejde	12
4.1.1 Nationalt sekretariat har understøttet implementering	13
4.1.2 Lokalt samarbejde bygger på gode relationer	14
4.1.3 Coop har som landsdækkende koncern sikret volumen i nationalt projekt	14
4.1.4 Ungdomsskolen har som landsdækkende skoleform sikret volumen i nationalt projekt	15
4.1.5 Et matchende ungesyn	16
4.1.6 Opsummerende om offentligt-privat samarbejde	17
4.2 Praksislæring	18
4.2.1 Ansvar og personlig udvikling ved at have rigtige opgaver	18
4.2.2 Unge, ingen har troet på, opnår succes	19
4.2.3 Praksislæring influerer positivt på skolelivet	20
4.2.4 At deltage som et hold	21
4.2.5 Arbejds miljølovgivning har været en udfordring	22
4.2.6 Opsummerende	22
4.3 Butikschefernes sociale ansvar	24
4.3.1 Socialt ansvar og samtidig rekrutteringskanal	24
4.3.2 Unge har mulighed for at vise, at de kan	25
4.3.3 Tidsforbrug	26
4.3.4 Opsummerende	27
4.4 Rekruttering af den tilsigtede målgruppe	27
4.4.1 Rekruttering indenfor målgruppen – en balance mellem udsathed og at kunne klare jobbet	28-29
4.4.2 Ungdomsskoler med heltidsundervisning har bedre forudsætninger for at rekruttere relevante unge	30
4.4.3 Opsummerende	31
4.5 Forældreopbakning	32

5

Perspektivering

33

5.1 Videreførelse af Coop Crew	33
5.2 Sammenlignelighed med andre fritidsjobsindsatser	34
5.3 Forskningsresultater om fritidsjob	35

Bilag: Metode og datagrundlag	36-37
-------------------------------------	-------

Indledning

Dette er evalueringen af projekt Coop Crew, der er et fritidsjobprojekt udviklet og gennemført i tæt samarbejde mellem Ungdomsskoleforeningen og Coop koncernen i 37 kommuner.

Evalueringen er gennemført af Realize ApS, som har fulgt projektet siden opstart i 2019. Evalueringen er bestilt af Ungdomsskoleforeningen. Projekt og evaluering er finansieret af Den A.P. Møllerske Støttefond.

Lokalt er projektet implementeret af lokale Coop butikker og kommunale ungdomsskoler. Coop Crew er en fritidsjobindsats målrettet unge med udfordringer. Formålet med projektet har været at give målgruppen af udsatte unge støtte til at få et fritidsjob, fordi de herved kan få succesoplevelser på nye læringsarenaer, der adskiller sig fra skolelivet, hvor de ofte ikke har positive oplevelser. Fritidsjob kan medvirke til at skabe selvtillid, give arbejdsidentitet og arbejdsmarkedstilknøytning og dermed øge livschancer for målgruppen.

Evalueringen afdækker resultaterne af indsatsen for de unge og deres oplevelser af indsatsens betydning for dem. Samtidig udtrækker evalueringen de organisatoriske erfaringer fra projektet, herunder erfaringer fra udviklingen af offentligt-privat samarbejde.

Vi retter en stor tak til de unge, ungdomsskolernes medarbejdere, Coops chefer og ansatte, samt andre parter, der har bidraget med data og er blevet interviewet i forbindelse med evalueringen.

realize



Evalueringens hovedkapitler

Evalueringen er struktureret i fem kapitler:

- Kapitel 1: Hovedresultaterne i evalueringen.**
- Kapitel 2: Om målgruppen og indsatsen.**
- Kapitel 3: Evalueringens design og forandringsteori.**
- Kapitel 4: De virkningsfulde kernelementer.**
- Kapitel 5: Perspektivering.**

I bilag fremgår metode og datagrundlag for evalueringen.



Hovedresultater

I dette kapitel præsenteres hovedresultaterne i evalueringen af Coop Crew.

1.1

Antal deltagere, antal unge kommet i fritidsjob og samfundsøkonomisk effekt

Formålet med Coop Crew har været at give udsatte unge støtte til at få et fritidsjob, fordi de herved kan få succesoplevelser på nye læringsarenaer, der adskiller sig fra skolelivet, de kan få en arbejdsidentitet og herved øgede chancer for arbejds-markedstilknytning.

I de fleste Coop Crew forløb har hovedparten af de unge været inden for målgruppen, det vil sige udsatte unge, sårbare unge, unge med særlige behov og unge med faglige udfordringer, der samtidig trods disse udfordringer har deltaget aktivt i Coop Crew og fået meget læring og udvikling, som har betydet, at de har været eller i løbet af Coop Crew forløbet er blevet så kompetente, at butiksheferne har villet ansætte en stor andel.

Det er i høj grad lykkedes at støtte de unge i at få et fritidsjob. Projektets kvantitative hovedresultater er:

- I alt har 2.877 unge været indskrevet i Coop Crew, og heraf har 2.485 unge deltaget. 92% af disse har gennemført Coop Crew svarende til 2.279 unge.
- 54% af de unge, der har gennemført Coop Crew, er kommet i fritidsjob. Heraf ca. halvdelen i Coop koncernen.

Endvidere viser en registerdata-analyse foretaget af Epinion, som indgår som selvstændigt produkt i den samlede evaluering, at Coop Crew øger udsatte unges tilknytning til arbejdsmarkedet. Effekten af Coop Crew er 9 procentpoint højere fritidsjobbeskæftigelse for deltagere i Coop Crew op til halvandet år efter endt deltagelse, sammenlignet med en kontrol-gruppe af sammenlignelige unge, der ikke har været i Coop Crew. For unge, der har gået i specialtilbud (det vil sige special-skole eller specialklasser for unge med særlige behov til skoleliv) under Coop Crew, er beskæftigelseseffekten hele 27-procentpoint højere end kontrolgruppen af unge. De mest udfordrede unge får altså også en meget markant effekt af at være i Coop Crew. Læs mere om registerdata-analysen i det selvstændige produkt som en del af den samlede evaluering.

Endvidere viser en samfundsøkonomisk analyse foretaget af LG Insight, som indgår som selvstændigt produkt i den samlede evaluering, at for hver investeret krone i Coop Crew projektet er der en samfundsøkonomisk gevinst på 11,9 kr. Læs mere om den samfundsøkonomiske analyse i det selvstændige produkt som en del af den samlede evaluering.

1.2

Coop Crew har givet de unge praksislæring i butikker

Coop Crew har givet de unge praksislæring i butikken, og dette har stor betydning i deres liv. De unge oplever at have betydning for andre via udførelse af rigtige arbejdsopgaver på en rigtig arbejdsplads og i arbejdsfællesskaber med andre unge og ordinært ansatte i butikkerne. De oplever succes, at få ros og udfolde en rolle i et fællesskab. Denne praksislæring er en læringsform, der adskiller sig fra den læringsform, de unge er vant til i folkeskolen, hvor de ofte oplever ikke at være særligt gode og derfor ofte oplever nederlag og at være utilstrækkelige. Flere unge med problemer og fravær i skolen fortæller, at den selvtillid, de har opnået i fritidsjobbet ved at opleve at være dygtige og kunne udføre vigtige opgaver og leve op til det ansvar de får, tager de med tilbage til skolen og opnår større fremmøde og deltagelse i skolen

2.485

unge har deltaget
i Coop Crew

92 %

har gennemført
Coop Crew

54 %

er kommet
i fritidsjob

1.3

National og lokal organisering har udgjort et stillads for afvikling af forløb

Coop Crew er et landsdækkende projekt drevet af Ungdomsskoleforeningen og Coop i et centralt sekretariat forankret i Ungdomsskoleforeningen. Dette har betydet, at der har været en struktur og et stillads, hvorpå ungdomsskoler og butikker kunne implementere lokale Coop Crew forløb baseret på et nationalt koncept og undervisningsmaterialer, som det har været let for butikker og ungdomsskoler at bruge lokalt. Lokalt har butikker og ungdomsskoler etableret gode samarbejder i langt hovedparten af de lokale projekter. Det har været en styrke for projektet, at Coop har udgjort en landsdækkende privat virksomhed for at indgå i og implementere så stort et projekt nationalt. Ligeledes har det været en styrke, at projektet har været forankret i en skoleform repræsenteret i Ungdomsskoleforeningen som landsdækkende organisation, der har understøttet ungdomsskolerne lokalt. Ungdomsskolemedarbejderne har været en vigtig part ved at forestå rekruttering af de unge og ved at have en vigtig pædagogisk rolle under forløbene for at støtte holddynamik.

1.4 _____

Butiksheferne har taget et stort socialt ansvar i projektet

Butiksheferne tager et stort socialt ansvar ved at bidrage til Coop Crew, idet der deltager mange unge, der har det svært, og samtidig bruger de også projektet til at kunne rekruttere unge til butikken, da de er vant til at rekruttere unge med for-skellige typer af udfordringer. Coop Crew udgør en infrastruktur, der styrker butikshefernes muligheder for at tage et socialt ansvar for udfordrede unge, idet de med Coop Crew får en anledning til at arbejde med udfordrede unge ved at få dem i butikken i strukturerede hold i seks moduler, og den støtte de får via projektmodellen, herunder en ungdomsskolemedarbejder, der støtter med rekruttering, pædagogisk arbejde under forløb i butikken, og med opfølgning.

1.5 _____

Det har været nemmest at rekruttere fra ungdomsskolernes heltidsundervisning

Coop Crew adskiller sig fra en række andre fritidsjob-projekter ved at være hold-træning fremfor individuelle praktikker. Det har udgjort en tryk ramme for mange unge, der har fremmet at de er mødt frem og har deltaget. Evalueringen viser, at generelt har de ungdomsskoler, der selv har et skoletilbud, fx 10. klasse eller heltidsundervisning for 8. og 9. klasse, haft nemmest ved at rekruttere til Coop Crew. Disse skoletyper har en nærhed til de unge, så de nemmere kan præsentere Coop Crew og motivere til deltagelse, herunder ved involvering af forældre, og følge op på de unge i perioden mellem rekruttering og holdstart. Det er sværere i forhold til unge, der rekrutteres fra andre skoler. Hovedparten af ungdomsskolerne har oplevet visse rekrutteringsudfordringer, men har dog løst dem og generelt fået rekrutteret fulde hold på 12-16 unge.



**"Jeg har ændret mig meget, og nu ved jeg, at alle laver en fejl.
Der er ikke nogen, der kan alt"**



Målgruppe og indsats

I dette kapitel præsenteres målgruppen for indsatsen og indsatsmodellen for Coop Crew.

2.1 _____

Målgruppe

I projektbeskrivelsen for Coop Crew defineres målgruppen 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." Endvidere er en målgruppe unge med faglige udfordringer i skolen. Evalueringen viser, at deltagerne til fulde lever op til den beskrevne målgruppe. Rekruttering af den tilsigtede målgruppe uddybes i kapitel 4.

2.2 _____

Indsats

Et Coop Crew forløb har bestået af et hold unge, oftest 12-16 unge, der har gennemført seks moduler i en Coop-butik. Modulerne har været en vekselvirkning af, at de i baglokalet har fået introduktion til opgaver i butikken og udførelse af opgaver i butikken. Butikshefer og souschefer underviser og superviserer opgaveudførelsen støttet af en ungdomsskolemedarbejder, der er i med i butikken og forestår pædagogisk ledelse af holdet.

De seks moduler har en varighed på fire timer. Butikshefen og andre ansatte i butikken samt ungdomsskolemedarbejderen hjælper, støtter og giver feedback på elevernes opgaveløsning. Butiksheferne scorer de unges indsats og præstationer efter Coop concernens eget kompetencesystem: Kender ikke; Kender; Kan; Behersker.

Forløbene foregår i skoletiden, hvilket har været motiverende for mange skoletrætte unge. Nogle ungdomsskoler og butikker forsøgte i projektets første år med forløb i fritiden, men erfaringen har været, at det var nemmere at rekruttere unge til forløb i skoletiden, og dette tidspunkt passede også butikkerne bedre, så de ikke ligger i de travle eftermiddagstimer i butikken.

Inden forløbet afholdes et introarrangement for de unge og deres forældre. Det sker for at de unge kan møde hinanden, og de møder butikshefen og ungdomsskolemedarbejderen, så de ved, hvem de kommer til at arbejde med under forløbet i butikken. Endvidere får forældrene viden om karriere- og uddannelsesmuligheder i Coop. De unge præsenteres for indhold og krav i forløbet, så de har indsigt i, hvad de skal i forløbet, og hvad der kræves af dem i adfærd. Ungdomsskolemedarbejderen præsenterer

er de unge og deres forældre for de positive effekter af at have et fritidsjob, og butikschefen fortæller om sin egen karriere og karrieremuligheder i dagligvarebranchen. Forældrene skal forstå, at de også har et ansvar for at bakke op om de unges fremmøde og deltagelse.

Efter endt forløb får de unge et diplom som bevis for, at de har gennemført forløbet, og som de kan bruge i søgning af fritidsjob. Endvidere får de unge en individuel feedback af butikschefen, så de kan lære af deres erfaringer, og de får gode råd om søgning af fritidsjob i butikken og i andre butikker og andre typer fritidsjob. Ca. halvdelen af deltagerne får fritidsjob. Af disse får ca. halvdelen fritidsjob i butikken eller i en anden Coop-butik, hvor butikschefen hjælper dem med kontakt til sine butikschefkolleger i andre butikker. I indsatsen er der tilrettelagt et efterforløb af ungdomsskolerne. De samler typisk holdet 1-3 gange, hvor de hjælper de unge med inspiration til fritidsjobsøgning, hjælp med ansøgninger og CV, og hjælp med kontakt til arbejdsgivere til de deltagere, der ikke har fået fritidsjob i butikken. Nogle har også haft oplægsholdere fra andre brancher, det lokale erhvervsråd mv. efter endt forløb.

3 Evalueringsdesign

I denne rapport fremgår resultaterne af virkningsevalueringen af Coop Crew. Der er selvstændigt rapporteret en målopfyldelsesevaluering.

Formålet med denne virkningsevaluering er at pege på, hvad der har bidraget til de opnåede resultater i Coop Crew, og der uddrages virkningsfulde kerneelementer til læring i projektet og for andre, der vil arbejde med lignende tilgange.

Nedenstående figur illustrerer de data, der er indsamlet i Coop Crew, og som er anvendt som datagrundlag for evalueringen. Alle ungdomsskoler har registreret data i forbindelse med hvert Coop Crew forløb. Herudover har Realize gennemført interview med de deltagende butikschefer og ungdomsskolemedarbejdere og -ledere samt et stort antal unge. I bilag ud-dybes datagrundlaget for evalueringen.

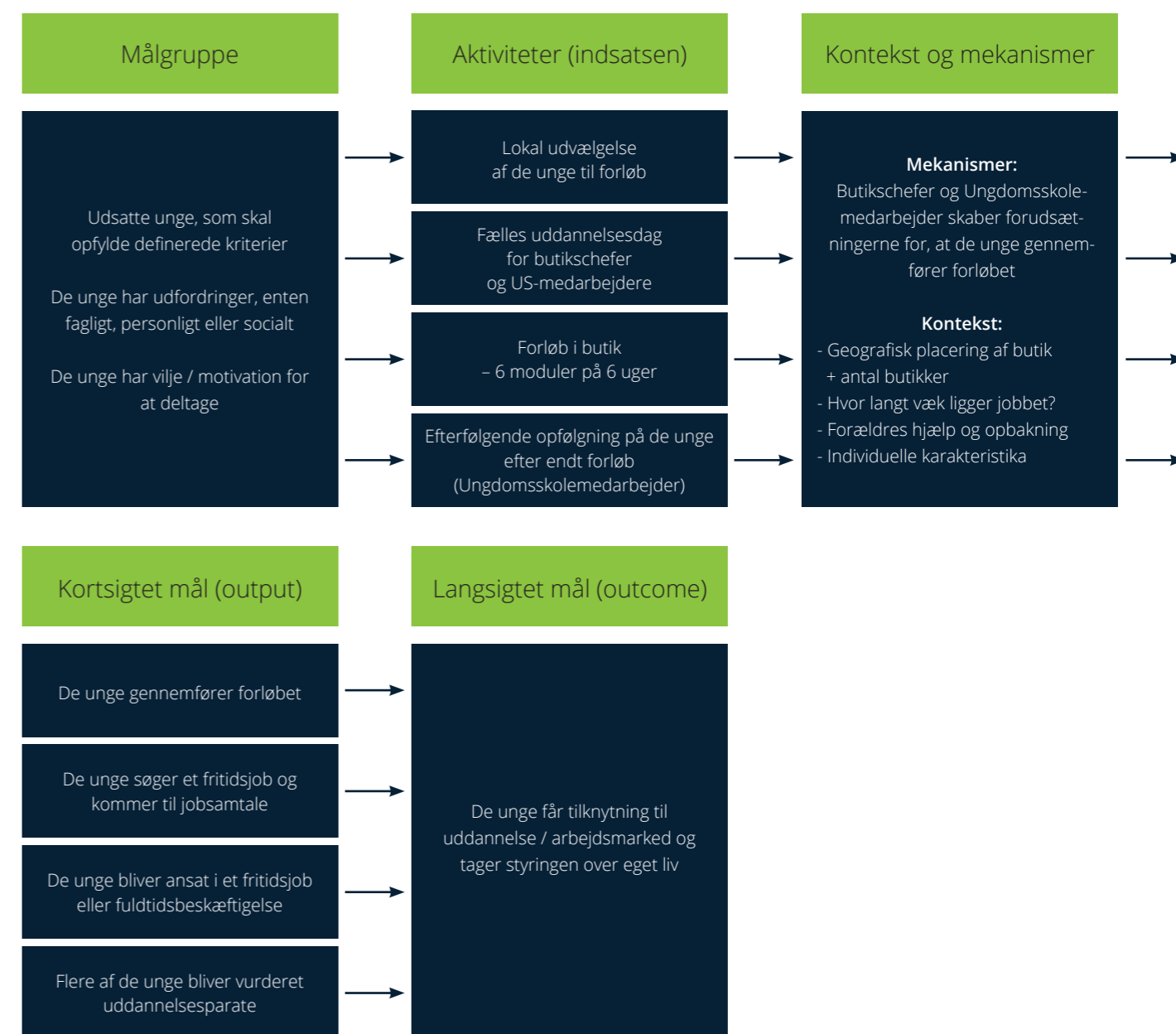
Figur 3.1: Model over dataindsamling til evaluering



Der anvendes i rapporten betegnelsen butikschefer om alle ledere i Coop-butikker, der har deltaget i projektet. Coop Crew startede i fakta-butikker, der siden blev omdøbt til 365discount. Endvidere blev Coop Crew undervejs udbredt til også Super-Brugsen og Kvickly. I disse kæder har butikschefen en anden titel (uddeler, varehuschef). Titlen butikschef benyttes om alle disse grupper.

Evalueringen bygger på en forandringsteori for Coop Crew, der er afbilledet nedenfor. Læst fra venstre mod højre fremgår målgruppen og indsatsen og de virkningsfulde mekanismer heraf. Endvidere fremgår længere mod højre de outputs, der kommer ud af indsatsen i form af at de unge gennemfører forløb, søger og får et fritidsjob, og heraf bliver mere uddannelsesparate. Og endeligt fremgår yderst til højre det langsigtede mål: at deltagerne får tilknytning til uddannelse og arbejdsmarked i form af at få en ungdomsuddannelse og får fritidsjob og senere fuldtidsbeskæftigelse, og bliver i stand til at tage styring over eget liv.

Figur 3.2: Model over projektets forandringsteori



4 Virkningsfulde kernelementer

Dette kapitel præsenterer en kondenseret læring af, hvad der har virket i projektet, og hvad der har været udfordrende, med henblik på at opsamle læring fra Coop Crew og formidle læring til andre interesserede, der ønsker at arbejde med fritidsjob-indsatser. De virkningsfulde elementer, der præsenteres i dette kapitel, er:

- **Offentligt-privat samarbejde**
- **Praksislæring**
- **Butikschefernes sociale ansvar**
- **Rekrutteringskanaler**
- **Forældreopbakning**

4.1 Offentligt-privat samarbejde

Projektet har uddraget vigtig læring om samspil mellem private virksomheder og offentlige organisationer som ungdomsskolen. Evalueringen viser, at parterne både nationalt og lokalt finder, at dette samarbejde på tværs af sektorer har været stærkt og har bidraget væsentligt til projektets succes med at få unge med udfordringer i fritidsjob. Coop koncernen er en privat arbejdsgiver, der over hele landet har stillet rigtige arbejdsopgaver til rådighed for de unge. Ungdomsskolerne er en offentlig skoleform, der over hele landet har udgjort en forankring i en skoleform og har kunnet forestå rekruttering af de unge. Og projektet er implementeret i et stærkt samarbejde mellem Coop koncernen og Ungdomsskoleforeningen nationalt og i et stærkt samarbejde mellem Coop butikker og ungdomsskoler lokalt.

Nedenfor uddybes disse elementer i følgende afsnit:

- Nationalt sekretariat har understøttet implementering
- Lokalt samarbejde bygger på gode relationer
- Coop har som landsdækkende koncern sikret volumen i nationalt projekt
- Ungdomsskolen har som landsdækkende skoleform sikret stort volumen i nationalt projekt
- Et matchende ungesyn

4.1.1 Nationalt sekretariat har understøttet implementering

Nationalt har samarbejdet været funderet i et sekretariat med to medarbejdere forankret i Ungdomsskoleforeningen, der er ungdomsskolernes forening, og som alle landets ungdomsskoler er medlemmer af, og en medarbejder forankret i Coops HR-enhed. Endvidere har der været en styregruppe, hvor parterne har mødtes løbende og taget strategiske beslutninger om projektets fremdrift. Sekretariatet har understøttet implementering af projekt lokalt, og det har samarbejdet om alle opgaver i projektet, men med en arbejdsdeling, hvor medarbejderne forankret i Ungdomsskoleforeningen har haft kontakt til ungdomsskolerne, og medarbejderen forankret i Coop har haft kontakt med Coops butikschefer og salgschefer. Udarbejdelse af materialer, afholdelse af informationsmøder for ungdomsskoler og butikker, presse og reklame mv. er foregået i samarbejde.

Sekretariatet udarbejdede undervisningsmateriale og -koncept, der roses af butikkerne for at være godt, konkret, anvendeligt og omsætbart i butikken. Butikschefer og ungdomsskoler vurderer, at materialet og konceptet er meget anvendeligt. Nogle har så tilpasset konceptet lidt til egen butik, dog har der fra centralt hold været et fokus på, at formålet for hvert modul skulle respekteres.

Sekretariatet har endvidere afholdt fælles uddannelsesdage for butikschefer og ungdomsskolemedarbejdere, hvor indsatsmodellen er præsenteret, og undervisningsmaterialer og -koncepter er præsenteret. Disse uddannelsesdage har været afholdt hvert år de første tre år af Coop Crews projektperiode, fordi kommuner er blevet indfaset over tre år. Desuden har sekretariatet afholdt individuelle opstartworkshops, når der har været udskiftning i medarbejdere enten i butik eller ungdomsskole.

Evalueringen viser, at det har haft stor betydning for Coop Crews succes, at en dedikeret projektorganisation centralt har sikret en solid etablering og udrulning af Coop Crew med støtte til lokale butikker og ungdomsskoler. Den centrale projektorganisation har således skabt en struktur og et stillads, hvorpå ungdomsskoler og butikker kan implementere lokale Coop Crew forløb.

Coop Crew har prioriteret høj synlighed på sociale medier som facebook og LinkedIn, og det har afstedkommet en stærk kommunikativ indsats om projektet. Sekretariatet har leveret nationale historier og historier, som butikker og skoler har kunnet bruge lokalt. Der har været mange opslag på sociale medier, og Coop Crew butikker har haft besøg af både Statsministeren og tre gange Beskæftigelsesministeren. Coop Crew har endvidere opnået samfundspolitisk indflydelse, idet Coop Crew nævnes af Reformkommissionen som eksempel på et offentligt/privat samarbejde, og Coop Crew nævnes i Trivselskommissionens rapporter. Programlederen i Ungdomsskoleforeningen blev også udpeget til at sidde i Trivselskommissionen på vegne af Coop Crew.



4.1.2 _____

Lokalt samarbejde bygger på gode relationer

Lokalt har samarbejdet været forankret i samarbejdet mellem butikschefen og ungdomsskolen, oftest repræsenteret ved den ungdomsskolemedarbejder, der har samarbejdet med butikschefen. En leder fra ungdomsskolen har haft det lokale projektansvar. I det lokale samarbejde har butikschef og ungdomsskolemedarbejder været på fælles uddannelsesdag som opstart på samarbejdet, hvor de er blevet introduceret til projektmodellen, konceptet, undervisningsmaterialer mv. Herefter har de aftalt det konkrete samarbejde om rekruttering, dage og tidspunkter for de seks moduler mv. Ved afsluttet forløb har de afholdt en implementeringssamtale for at sikre forankring af læring i umiddelbar forlængelse af afsluttet forløb, så de kunne bære denne læring med videre til næste forløb.

Arbejdsdelingen har været, at butikschefen har forestået undervisning og opgaveudførelse i butikken samt feedback herpå, mens ungdomsskolemedarbejderen har været en pædagogisk støtte, der har medvirket på modulerne og haft øje for sociale dynamikker, pædagogisk formidling til deltagerne mv. Lokalt har butikker og ungdomsskoler etableret gode samarbejder i langt hovedparten af de lokale projekter. Butikschefer og ungdomsskolemedarbejdere roser hinanden, de hjælper ad med opgaven, de deler opgaver og opmærksomhed på de unge i butikken. De har lært hinanden at kende, så nogle steder tager de over på hinandens arbejdsopgaver, hvis der en gang imellem er en sygemelding. Kun få steder fortæller de om egentlige udfordringer, og det har typisk været i forbindelse med udskiftning af ansvarlige på den ene eller anden side.

4.1.3 _____

Coop har som landsdækkende koncern sikret volumen i nationalt projekt

Coop har som koncern givet projektet et stort volumen, der kunne forankres lokalt i mange kommuner. Coop har også som virksomhed et fokus på socialt ansvar, der matcher projektet godt. Og Coop har et set-up med at træne butikschefer i at kunne udvikle udfordrede unge.

Omvendt har Coop også i projektperioden mødt nogle udfordringer. I projektet startede det med at være fakta-kæden, der indgik. I løbet af projektet skiftede fakta navn til 365discount, hvilket tog stor opmærksomhed i Coop koncernen, og også lokalt forhindrede nogle butikker i at køre forløb i den periode, hvor butikkerne skulle ombygges. Senere kom både Brugsen og Kvickly med, som er andre typer butikker, der har flere funktioner såsom delikatesse, slagter, bager og kiosk, og butikkerne er større, så de har kunne tilbyde større variation i arbejdsopgaver, hvilket har været positivt for mange unge.

I mange butikker er der sket udskiftninger af ledere, hvilket har påvirket samarbejdet i nogle butikker, da

projektet har skullet forankres hos en ny butikschef, der skulle lære det at kende, og nogle steder ikke var lige så entusiastisk som den tidligere butikschef, der startede med projektet. De fleste nye butikschefer har fundet Coop Crew interessant og har ønsket at fortsætte engagementet.

Endvidere har Coop koncernen i projektperioden oplevet en økonomisk turbulens, der har taget stor opmærksomhed i koncernen. Det har ikke påvirket Coops engagement i projektet, der har været vedholdende, idet projektet har været forankret i Coops HR-enhed, der har sikret kontinuerlig tilslutning i Coops ledelse.



“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. Men efter 1½ time vidste jeg, at jeg kunne det. Så var det fedt.”

4.1.4 _____

Ungdomsskolen har som landsdækkende skoleform sikret volumen i nationalt projekt

I alle forløb har en ungdomsskolemedarbejder været en central part for succes. Ungdomsskolemedarbejderne har forestået rekruttering af de unge, hvilket har været en betydelig opgave for de fleste ungdomsskoler, da rekruttering har krævet en stor indsats. Endvidere har ungdomsskolemedarbejderne haft en vigtig pædagogisk rolle under forløbene i butikken, hvor de har forestået pædagogisk ledelse med blik for sociale dynamikker, pædagogisk formidling til deltagerne mv. Ligeledes har ungdomsskolemedarbejderne været bindeled mellem projektet og skolerne, hvorfra de unge kommer. Ungdomsskolemedarbejderen har kunnet bære observationer af de unges udbytte og udvikling med tilbage til lærere og ledere på ungdomsskolen og de skoler, de unge gik på. Dette har mange skoler kunnet bruge til at støtte de unge i deres videre faglige og sociale udvikling i undervisningen. Både unge og ungdomsskolemedarbejdere fortæller i interviews om et udbytte fra Coop Crew, som de unge tager med sig videre tilbage i skolen i form af mere engageret deltagelse i skolen og styrket fagligt udbytte i skolen.

4.1.5

Et matchende ungesyn

Evalueringen viser, at der har været store overensstemmelse i syn på de unge. Nogle ungdomsskolemedarbejdere fortæller om, at de ved projektets start kunne have bekymringer for, om butiksheferne havde de fornødne kompetencer til at arbejde med de unge med deres udfordringer, som ungdomsskolerne var specialiserede i at arbejde med og i deres arbejde bruger ressourceorienterede tilgange og særlige pædagogiske forståelser af de unge. Men de bliver meget hurtigt i samarbejdet overbevist om, at Coop-personalet er gode til at håndtere de unge på deres måde med den praksislæring, der finder sted i butikken. Flere ungdomsskolemedarbejdere og -ledere siger, at deres og butikshefernes 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 er 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."

Butiksheferne 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 butikshefer fortæller, at de også lærer af samarbejdet med ungdomsskolerne. De kan sætte pædagogiske termer på det, butikshefer og ungdomsskolemedarbejdere sammen ser og gør i arbejdet med de unge, og de kommer med et syn på de unge om, at de godt kan, og at de skal gives en chance, som butiksheferne også selv praktiserer. Endvidere peger butiksheferne på, at ungdomsskolemedarbejderne har pædagogiske værktøjer til at lede en stor gruppe unge i butikken.

4.1.6

Opsummerende om offentligt-privat samarbejde

Evalueringen viser, at den centrale projektorganisation med et sekretariat forankret i Ungdomsskoleforeningen har skabt en struktur og et stillads, hvorpå ungdomsskoler og butikker kan implementere lokale Coop Crew forløb baseret på et nationalt koncept, undervisningsmaterialer, som det har været let for butikker og ungdomsskoler at bruge lokalt, opstartsseminarer for butikshefer og ungdomsskoler lokalt mv. Lokalt har butikker og ungdomsskoler etableret gode samarbejder i langt hovedparten af de lokale projekter. Det har været en styrke for projektet, at Coop har udgjort en landsdækkende privat virksomhed for at indgå i og implementere så stort et projekt nationalt. Ungdomsskolemedarbejderne har været en vigtig part ved at forestå rekruttering af de unge og ved at have en vigtig pædagogisk rolle under forløbene for at støtte holddynamik.



National struktur har gjort lokal forankring mulig.

4.2 _____ Praksislæring

Evalueringen viser, at Coop Crew projektet giver de unge stor personlig og social udvikling, fordi de udfører rigtige arbejds-opgaver i rigtige arbejdsfællesskaber og dermed oplever at have ansvar og betydning for andre. Evalueringen viser også, at mange elever tager succesoplevelserne fra Coop Crew med tilbage i skolen, fordi opnået selvtillid influerer positivt også i skolelivet.

Nedenfor uddybes disse elementer i følgende afsnit:

- Nationalt sekretariat har understøttet implementering
- Lokalt samarbejde bygger på gode relationer
- Coop har som landsdækkende koncern sikret volumen i nationalt projekt
- Ungdomsskolen har som landsdækkende skoleform sikret stort volumen i nationalt projekt
- Et matchende ungesyn

4.2.1 _____ Ansvar og personlig udvikling ved at have rigtige opgaver

Evalueringen peger entydigt på, at Coop Crew skaber resultater for de unge, fordi de får praksislæring i butikken. De får erfaringer med rigtige arbejdsopgaver på en rigtig arbejdsplads og i arbejdsfællesskaber med andre unge og ordinært an-satte i butikkerne. Deres opgaveudførelse har værdi for andre og for udførelsen af betydningsfulde opgaver.

Den praksislæring, der foregår under Coop Crew forløb i butikken, og som de unge oplever efterfølgende i et fritidsjob i butikken er en læringsform, der adskiller sig fra den læringsform, de unge er vant til i folkeskolen, hvor nogle oplever faglige udfordringer og derfor 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 selvtillid og selvværd – oplevelse af at være noget værd. Så de unge får også andre relationer til voksne i butikken end de er vant til med pædagoger, lærere, mentorer og socialrådgivere, som de møder i skolen og for nogle også i indsatser, de gives, fordi de har forskellige udfordringer.

Evalueringen viser, at praksislæringen i butikken udgør et arenaskifte, hvor de unge oplever et læringsrum, hvor de har mulighed for at præstere og opleve succes, som de ellers ikke har oplevet i deres skoleliv med de læringsformer og læringsrum, der er der. De unge udvikler endvidere via praksislæringen en arbejdsidentitet, hvor de oplever at have betydning for andre og via deres opgaver bidrage til noget udenfor dem selv. Mange unge får således store positive, varige oplevelser og erfaringer via praksislæringen i Coop Crew forløb og i fritidsjob.

Mange unge pointerer også betydningen af, at de har fået et diplom for deres deltagelse i Coop Crew. Nogle nævner, at de ikke tidligere har oplevet at afslutte noget og blive belønnet og markeret for en indsats, de har præsteret. Andre nævner, at de kan bruge det til at søge fritidsjob andre steder, hvis de ikke får job i butikken. Mange butikschefer har også stillet sig til rådighed for de unge efter endt forløb, fx med at kontakte butikschefkolleger for at anbefale en ung, der har deltaget i Coop Crew forløb. Nogle butikschefer har også anbefalet andre arbejdsgivere end i Coop og på den måde været med til at for-midle unge til fritidsjob andre steder.

4.2.2 _____ Unge, ingen har troet på, opnår succes

Mange butikschefer og ungdomsskolemedarbejdere fortæller, at lærere og forældre kan have et bestemt indtryk af de unges begrænsninger. En ungdomsskolemedarbejder fortæller eksempelvis om lærere og forældre, der ikke tror at de unge kan klare et Coop Crew forløb, fordi de bedømmer dem efter, hvordan de klarer sig i skolen.

En Ungdomsskolemedarbejder fortæller:

”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.”

Mange butikschefer og ungdomsskolemedarbejdere fortæller om meget udfordrede unge med diagnoser som ADHD, autisme, angst, depressioner og også selvskade, og at Coop Crew har en stor betydning for de unge ved de kommer ud i butikken. En ungdomsskolemedarbejder fortæller eksempelvis 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.

(Citatet følger på næste side)

En Ungdomsskolemedarbejder fortæller:

"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. Deter 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."

Evalueringen viser, at mange unge med store udfordringer har fået succesoplevelser i Coop Crew og har fået fritidsjob efter-følgende.

4.2.3

Praksislæring influerer positivt på skolelivet

Flere unge med problemer og fravær i skolen fortæller, at den selvtillid, de har opnået i fritidsjobbet ved at opleve at være dygtige og kunne udføre vigtige opgaver og leve op til det ansvar de får, tager de med tilbage til skolen og opnår større fremmøde og deltagelse i skolen.

Flere unge fortæller også om at have overvundet social angst eller begrænsende forhold fra en psykisk diagnose ved at arbejde i butikken, og at det tages positivt med tilbage i skolen og i deres fritidsliv.

En ung fortæller eksempelvis:

"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."

En anden ung fortæller, at hun har gået på ungdomsskolens specialklasse i 8. og 9. klasse og ikke regnede med, at hun kunne tage folkeskolens afgangsprøve, men at hun i Coop Crew fik succesoplevelser, der gjorde, at hun fik selvtillid til at tage afgangsprøverne.

En ung fortæller:

"På arbejdet er jeg en hel anden person. Alle de problemer jeg døjer 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... 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 ek-saminerne i år. Jeg gik og var pissenervøs. 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."

Disse to citater er illustrative for mange unges fortællinger om, at de i Coop Crew forløb og i fritidsjob i butikken oplever at få succes, at de kan noget, at de udfører opgaver, der har betydning for andre, og at det alt sammen giver dem selvtillid og tro på, at de kan noget – og at de kan tage disse succesoplevelser med ind i skolen og der deltage mere og bidrage mere.

4.2.4

At deltage som et hold

Coop Crew adskiller sig fra en række andre fritidsjob-projekter ved at være holdtræning fremfor individuelle praktikker. En del af praksislæringen i Coop Crew modellen er, at det er holdtræning på et forløb, og evalueringen viser, at det er en positiv virkning i Coop Crew, at de unge er en del af et hold og sammen med andre får træning på et sammenhængende forløb. Holdet udgør et fællesskab, der gør det nemmere at møde op i den uvante omgivelse, som butikken er, og for mange unge kan det være vigtigt at være en del af et fællesskab, så de ikke er så bange for at fremmøde og for at lave fejl. Nogle unge får også nye venner på Coop Crew, hvilket styrker deres selvværd.

4.2.5

Arbejds miljølovgivning har været en udfordring

Praksislæringen i butikker har også givet udfordringer relateret til de unges alder og arbejdsmiljølovgivningen. Ved projek-tets start var der flere krav til, hvad elever under 15 år, der ikke havde afsluttet 9. klasse, måtte udføre af opgaver og betjene af maskiner, herunder sidde i kassen og betjene pappresser, samt krav til antal vagter og begrænsning af længden på vagter til to timer mv. Det har medført udfordringer, da butikker ikke har kunnet ansætte unge efter Coop Crew forløb, hvis de ikke har haft den fornødne alder og 9. klasse eksamen. Det har betydet, at nogle butikker ikke så gerne ville rekruttere unge fra 9. klasse, fordi de efter endt forløb ikke har kunnet ansætte dem. Det har ikke være meningsfuldt at optage helt unge i Coop Crew, hvis de ikke relativt kort tid efter afsluttet forløb har kunnet blive ansat i fritidsjob. Nogle har organiseret sig således, at de har rekrutteret 10. klasse elever i efteråret og 9. klasse elever i foråret.

Coop Crew har undervejs arbejdet for at påvirke justeringer af lovgivningen på området ved at bidrage til debatten, og via den etablerede følgegruppe med deltagelse af styrelser og interesseorganisationer påpege uhensigtsmæssighederne, og under ministerbesøg på Coop Crew-hold påpege udfordringerne. Nye regler er under projektperioden blevet vedtaget, hvilket har betydet, at siden januar 2025 har yngre unge måttet have fritidsjob og udføre flere jobfunktioner. Det har betydet, at butikschefer og ungdomsskoler er blevet enige om at udvide rekrutteringen til at omfatte yngre deltagere, da butikscheferne kan se øgede muligheder for at ansætte unge i fritidsjob.

4.2.6

Opsummerende

Evalueringen viser, at Coop Crew giver de unge praksislæring i butikken, og at dette har store effekter i deres liv. De oplever at have betydning for andre via udførelse af rigtige arbejdsopgaver på en rigtig arbejdsplads og i arbejdsfællesskaber med andre unge og ordinært ansatte i butikkerne.

De oplever succes, at få ros og føle sig betydningsfulde. Denne praksislæring 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.

Flere unge med problemer og fravær i skolen fortæller, at den selvtillid, de har opnået i fritidsjobbet ved at opleve at være dygtige og kunne udføre vigtige opgaver og leve op til det ansvar de får, tager de med tilbage til skolen og opnår større fremmøde og deltagelse i skolen. Coop Crew adskiller sig fra en række andre fritidsjob-projekter ved at være hold-træning fremfor individuelle praktikker, og det udgør en tryk ramme for at møde frem og deltage.



Coop Crew giver de unge praksislæring, selvtillid og tro på, at de kan noget.

4.3 Butikshefernes sociale ansvar

Evalueringen viser, at butiksheferne tager et stort socialt ansvar ved at medvirke i projektet. De er engagerede i at give de unge muligheder for at få succesoplevelser, også de unge, som er meget udfordrede.

Nedenfor uddybes disse elementer i følgende afsnit:

- Socialt ansvar og samtidig rekrutteringskanal
- Unge har mulighed for at vise, hvad de kan
- Tidsforbrug

4.3.1 Socialt ansvar og samtidig rekrutteringskanal

Evalueringen viser, at butikshefernes rummelighed er en væsentlig faktor for Coop Crews succes. Langt størstedelen af butikshefer har en stor rummelighed overfor de unge med problemer. De fortæller om, at de ønsker at tage et socialt ansvar og derfor medvirker i Coop Crew. Samtidig med at de gerne vil bruge projektet til at kunne rekruttere unge til butikken, og at der ikke er en modsætning mellem disse mål, da de er vant til at rekruttere unge med forskellige typer af udfordringer.

Evalueringen viser, at Coop Crew udgør en infrastruktur, der styrker butikshefernes muligheder for at tage et socialt ansvar for udfordrede unge. Det skyldes, at de med Coop Crew får en anledning til at arbejde med udfordrede unge ved at få dem i butikken i strukturerede hold i seks moduler, og den støtte de får via projektmodellen med en ungdomsskolemedarbejder, der støtter, og undervisningsmaterialer og undervisningskoncept at tage afsæt i.

Både butikshefer og ungdomsskoler siger, at butiksheferne er rigtig gode til at rumme ungegrupper. Interviewene med butiksheferne 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 butiksheferne udtryk for, at de gerne prioriterer opgaven med udfordrede unge, fordi det er meningsfuldt for dem, og at de kan ansætte mange af de udfordrede unge, når de har fået en chance og fået den praktik i butikken, som Coop Crew forløbet udgør.

I interviews fortæller mange butikshefer og ungdomsskolemedarbejdere og -ledere, at der har været mange unge med, der har været mere udfordrede end forventet. Det har undervejs givet butikkerne udfordringer med at rumme disse elever i butikkerne, men alle butikshefer pointerer, at det har været god læring for dem, og at de er lykkedes med at inkludere mange særligt udfordrede unge, og give dem succesoplevelser i butikkerne med at udføre opgaver og være en del af arbejdsfællesskaber i butikkerne, og gøre mange af dem fritidsjobparate.

En butikshef sætter ord på en større samfundsværdi, han mener Coop Crew skaber.



En butikshef fortæller:

"Det er rigtig godt projekt. Vi giver nogle unge meget konkret fysisk værdi. Vi er som branche nødt til at give den her unge-gruppe, der er dygtigere med hænderne end med hovedet, noget. Branchen giver muligheder for dem, der leverer, og har den rigtige indstilling. Man kan lære praktisk, man bliver klog i praktisk henseende. De unge lærer en time og så ud i praksis. Så lære en time og så ud i praksis. Det fungerer rigtig godt. Vi modarbejder ulighed ved at give de her unge en chance og som branche give dem muligheder. Her kan de se, at de lærer noget på en anden måde. Det giver grundlæggende selvtillid og selvværd, som de har haft det svært med tidligere. Her kan de se: Det her kan jeg, og får ros for det. De finder hurtigt ud af om de har flair for det. Det er verdens fedeste branche. Menneskelige processer med kolleger, leverandører og jo i særdeleshed kunder."

4.3.2 Unge har mulighed for at vise, at de kan

Mange butikshefer fortæller om, at de på holdene har haft nogle unge, som de ikke ville have ansat i butikken, hvis de havde søgt job fra gaden, men som via Coop Crew forløbet får en chance i butikken med mulighed for at vise deres værd over de seks modulers praktiklignende forløb, og derefter ansætter mange butikshefer mange af denne gruppe unge i fritidsjob.

Mange butikshefer giver eksempler på unge, de ikke ville have troet, de ville ansætte, da de mødte dem ved projektstart, men som de endte med at ansætte. Og mange butikshefer fortæller, at de har fået mere motivation for at tage socialt ansvar og opgaven med inkludere udfordrede unge.

En butikshef fortæller om et eksempel på en pige, som havde det meget dårligt med forløbets start, men som udviklede sig så meget, og at det var overraskende for hende selv, for butikshefen og for forældrene:



En butikshef fortæller:

"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."

Her er et eksempel på en melding fra en far til en ung pige med udfordringer i livet sendt via email til butikschefen.



En far skriver

"Hej [NN]
Jeg er [NNs] far og vi mødtes til møde på skolen med Coop Crew. Jeg vil bare sige TAK!!! Du aner ikke hvor meget det her har givet hende, med jobbet hos dig, og hun er så glad og stolt og føler endelig at nogen tror på hende. Det du/l gør er virkelig noget der gør en forskel for mennesker som har det svært. Hvis der er noget vi kan gøre eller støtte op om så sig endeligt til. I er fantastiske. Hun er klar på masser af vagter – taler ikke om andet ☺ Tak igen [NN] God aften
Mvh. [NN]"

4.3.3

Tidsforbrug

Evalueringen peger på, at mange butikschefers sociale engagement i opgaven med at støtte udfordrede unge ind i fritids-job også betyder, at de bruger mere tid på Coop Crew end de timer, der er allokeret i projektet. 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.

Ungdomsskolemedarbejdere fortæller, at det er nødvendigt at bruge meget tid 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.

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



4.3.4

Opsummerende

Evalueringen viser, at butikscheferne tager et stort socialt ansvar ved at bidrage til Coop Crew, idet der deltager mange unge, der har det svært, og samtidig bruger de også projektet til at kunne rekruttere unge, da de er vant til at rekruttere unge med forskellige typer af udfordringer. Evalueringen viser, at Coop Crew udgør en infrastruktur, der styrker butikschefernes muligheder for at tage et socialt ansvar for udfordrede unge, idet de med Coop Crew får en anledning til at arbejde med udfordrede unge ved at få dem i butikken i strukturerede hold i seks moduler, og den støtte de får via projektmodellen, herunder en ungdomsskolemedarbejder, der støtter.

4.4

Rekruttering af den tilsigtede målgruppe

Evalueringen viser, at i de fleste Coop Crew forløb har hovedparten af de unge været inden for målgruppen, det vil sige udsatte unge, sårbare unge, unge med særlige behov og unge med faglige udfordringer. De unge har trods disse udfordringer deltaget aktivt i Coop Crew og fået meget læring og udvikling, som har betydet, at de har været eller i løbet af Coop Crew forløbet er blevet så kompetente, at butikscheferne har villet ansætte en stor andel.

Evalueringen viser endvidere, at nogle ungdomsskoler har haft relativt let ved at rekruttere unge til Coop Crew, mens andre har haft vanskeligt ved at rekruttere fulde hold. Ungdomsskoler med heltidsundervisning har haft nemmest ved at rekruttere, fordi de unge har gået på ungdomsskolen, mens det i nogle projekter har været vanskeligere at rekruttere unge fra kommunens folkeskoler.

Nedenfor uddybes disse elementer i følgende afsnit:

- Rekruttering indenfor målgruppen – en balance mellem udsathed og at kunne klare jobbet
- Ungdomsskoler med heltidsundervisning har bedre forudsætninger for at kunne rekruttere relevante unge



4.4.1

Rekruttering indenfor målgruppen – en balance mellem udsathed og at kunne klare jobbet

Målgruppen for Coop Crew er, som det fremgår af kapitel 3, unge med forskellige udfordringer af personlig, social og faglig karakter, der ikke selv ville kunne finde et fritidsjob, som via projektet får støtte hertil ved dels at blive rekrutteret via ungdomsskolen, dels at få et træningsforløb på seks moduler, som skal forberede dem til at kunne have et fritidsjob.

Hovedparten af butikschefer og ungdomsskoler fortæller om vigtigheden af, 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 for at kunne fungere i butikken og på holdet. De fleste pønter 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 til butikken.



I folkeskolen sidder man for det meste stille og læser i bøger og lignende, og derfor var det fedt at skulle deltage i Coop Crew

Butikschefer 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. Dette matcher fint den oprindelige projektidé, hvor det blev formuleret, at hold gerne skulle have en størrelse på 16 unge deltagere, og heraf kunne 12 være i kernemålgruppen af udfordrede unge, og så var der plads til fire unge med flere ressourcer. Dette giver dels en god sammensætning af holdene, hvor nogle kan trække andre op, og samtidig er der en vis spredning i unge, så nogle nemmere kan gå hurtigt i gang, mens andre deltagere skal bruge hele forløbets seks moduler til at lære det, der skal læres i forløbet, og få den intenderede personlige udvikling af forløbet.

De fleste butikschefer og ungdomsskolemedarbejdere fortæller, at det er lykkedes dem at rekruttere nogle gode grupper af unge til de hold, de har afviklet. Mange fortæller, at de fleste hold har været rigtig

gode og velfungerende, og kun 1-2 hold ikke helt så velfungerende. 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.

Evalueringen viser således, at i de fleste Coop Crew forløb har hovedparten af de unge været indenfor målgruppen af ud-satte unge, sårbare unge, unge med særlige behov og unge med faglige udfordringer. Det viser interviews med de unge, og det viser interviews med butikschefer og ungdomsskolemedarbejdere, der taler om mange unge i deltagergruppen med diagnoser, unge med store sproglige udfordringer, usikre unge, der ikke siger noget og er meget tilbageholdende under de første moduler. Der er ikke registreret data for graden af de unges udfordringer, så effektdata kan ikke vise, om nogle grupper af mere velfungerende eller mere udfordrede unge i særlig grad får fritidsjob. Den særskilt gennemførte registerdata-analyse nævnt i kapitel 1 viser dog, at unge, der har gået i specialtilbud under Coop Crew, har en beskæftigelseseffekt på hele 27 procentpoint højere end kontrolgruppen af unge med samme karakteristika, som ikke har været i Coop Crew. De mest udfordrede unge får altså en meget markant effekt af at være med i Coop Crew.

Ungdomsskolerne er meget optaget af at finde de rette unge, hvilket både skyldes, at det er ungdomsskolerne, 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.

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. Butikscheferne giver udtryk for, at de har tillid til, at ungdomsskolemedarbejderne ved, hvad de efterspørger, og hvad de unge skal kunne.

Dette udsagn fra en butikschef illustrerer butikschefernes sociale ansvar, og at de deltager i Coop Crew for at hjælpe udsatte unge i gang. Butikschefen fortæller dette om balancegangen med eksempler fra, hvad han har oplevet med de unge:



En butikschef fortæller:

”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.”

4.4.2

Ungdomsskoler med heltidsundervisning har bedre forudsætninger for at rekruttere relevante unge

Evalueringen viser, at ungdomsskolerne har forskellige forudsætninger for at kunne rekruttere til Coop Crew. Nogle ungdomsskoler har 10. klasse og heltidsundervisning, og de har lettere ved at rekruttere egne unge herfra end ungdomsskoler, der skal rekruttere deltagere fra kommunens skoler. Nogle ungdomsskoler har også STU-forløb og andre forløb for særlige målgrupper, som de har rekrutteret elever fra. Andre ungdomsskoler har etableret samarbejde og rekrutteret fra specialskoler, STU og FGU, og nogle også fra ordblinde-specialiserede efterskoler. De ungdomsskoler, der har rekrutteret fra specialskoler og STU, har typisk haft et måltal for antal pladser, elever herfra kunne udfylde på et hold, fx fire elever. 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 rummes i forløbet og kan gennemføre.

Ungdomsskoler med heltidsundervisning har en nærhed til de unge, så de nemmere kan udpege relevante unge og de kan med større 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.

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.

Hovedparten af ungdomsskolerne har oplevet visse rekrutteringsudfordringer. Nogle ungdomsskoler har løst dem, mens andre har måttet gennemføre med færre end 12 unge. Selv om rekrutteringen har været udfordrende, viser den samlede evaluering, at 92% af de unge gennemfører forløbet. Det vidner om, at når ungdomsskolerne først har fået samlet et hold, er der meget lille frafald. Mange ungdoms-

skoler fortæller, at rekruttering var vanskelig i starten, men de fleste erfarer, at det bliver nemmere med tiden.

De ungdomsskoler, der har haft problemer med at rekruttere unge til et hold, 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. Nogle ungdomsskoler har fået etableret samarbejde med det politiske udvalg, som denne type ungeindsats hører under og fx fået borgmesteren i kommunen til at overrække diplomer på det afsluttende modul.

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.

4.4.3

Opsummerende

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. 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. Hovedparten af ungdomsskolerne har oplevet rekrutteringsudfordringer i forskellig grad. Dog viser evalueringen, at de unge, som først er rekrutteret til forløbet, sjældent falder fra undervejs, idet hele 92% af de unge gennemfører forløbet. Evalueringen viser desuden, at generelt har de ungdomsskoler, der selv har et skoletilbud, fx 10. klasse eller heltidsundervisning for 8. og 9. klasse, haft nemmest ved at rekruttere til Coop Crew. Disse skoletyper har en nærhed til de unge, så de nemmere kan præsentere Coop Crew og motivere til deltagelse, herunder ved involvering af forældre, og følge op på de unge i perioden mellem rekruttering og holdstart. Det er sværere i forhold til unge, der rekrutteres fra andre skoler.



4.5 _____ Forældreopbakning

Evalueringen viser, at forældreopbakning skaber bedre betingelser for at rekruttere og fastholde de unge. 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. Butikschefer og ung-domsskolemedarbejdere 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. Det handler om at aktivere forældrene, så de bakker op. Så på introarrangementet gør de forældrene opmærksomme 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. Forældrene skal forstå, hvad Coop Crew er og dermed ikke modarbejde de unges deltagelse, men bakke op og motivere de unge, hvis de skulle være demotiverede for at tage af sted til et modul.

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.

Som nævnt oplever mange butikschefer, at forældre kommer og er meget overraskede over den store udvikling, deres børn får via Coop Crew-forløbet og fritidsjobbet i butikken.



Måltrettet rekruttering og opbakning giver de unge en stærkere start.

5

Perspektivering

I det kapitel præsenteres kort perspektivering af evalueringen om følgende emner:

- Videreførelse af Coop Crew
- Sammenlignelighed med andre fritidsjobindsatser
- Forskningsresultater om fritidsjob

5.1 _____ Videreførelse af Coop Crew

Ved udgangen af 2025 er Coop Crew projektet afsluttet, og fondsfinansieringen fra Den A. P. Møllerske Støttefond udløbet.

Det er aktuelt lykkedes Coop Crew at skabe forankring i 25 kommuner med indgåede samarbejdsaftaler mellem ungdomsskolen og butikken. Forankringen sker ved, at Coop-butikkerne deltager uden at modtage ekstern finansiering, mens ungdomsskolerne betaler Ungdomsskoleforeningen et beløb for sekretariatsbistand. Der er ikke midler mellem Coop og Ungdomsskoleforeningen. Nogle butikschefer siger, at de vil køre videre uden betaling, fordi de brænder for at støtte udsatte unge, og nogle også fordi det er en god rekrutteringskanal. Andre butikschefer siger, at det er ressourcekrævende, så de kan kun køre videre, hvis der er økonomi til det.

Det er positivt, at så relativt mange ungdomsskoler og butikker ønsker at fortsætte. Men der er naturligvis en risiko for, at dette fundament ikke er tilstrækkeligt solidt til at være bæredygtigt på længere sigt. I nogle kommuner har man valgt ikke at prioritere en fortsættelse af Coop Crew.

“

Jeg har arbejdet meget, fordi jeg gerne ville vise chefen, at jeg kunne

5.2 Sammenlignelighed med andre fritidsjobsindsatser

Mange fritidsjobindsatser indenfor de senere år har været lokale projekter forankret i en kommune, en ungeindsats, eller en lokale organisation eller virksomhed. Her har unge primært været i individuelle praktikker, der har skullet føre til fritidsjob, eller unge er kommet direkte i fritidsjob. Fælles for denne type projekter er, at de unge primært har været alene på jobbet. Nogle har haft samtaler med fritidsjobindsatsens medarbejdere, og nogle har deltaget i nogle holdbaserede introduktioner. Nogle fritidsjobindsatser har skabt succes med at få mange unge i fritidsjob med brug af en særlig virkningsfuld mekanisme i form af direkte virksomhedskontakt og en-til-en match af individuelle unge til individuelle virksomheder. Det har i nogle fritidsjobprojekter vist sig effektivt ved at være attraktivt for unge at deltage i, fordi der har været kort vej til fritidsjob via hjælp til matching med en virksomhed fra projektet, og ofte til en virksomhed eller en branche ønsket af den unge.

Coop Crew adskiller sig fra mange fritidsjobindsatser ved at være landsdækkende og ved at være holdbaserede forløb, samt ved at have et træningsforløb med de seks moduler, hvor 12-16 unge har deltaget sammen, og dette er sket inden for én koncern, Coop. Coop Crew viser således særligt positive erfaringer ved at forankre udsatte unge på et hold på et træningsforløb, og forankret i en privat virksomhed med en koncernstruktur med mange lokale enheder. Det har været værdifuldt for mange unge i Coop Crew som en indslusning til fritidsjob ved at lære i en gruppe, før de har skullet indgå individuelt i et arbejdsfællesskab, og ved at vide, at de har fået seks modulers introduktionsforløb som en læringsarena for at lære og for at vise, at de kan varetage opgaverne. De har altså ikke haft et for stort pres fra dag 1 til at præstere.

Samtidig har den nationale forankring betydet, at Coop Crew har haft ressourcer til at udarbejde koncept og undervisningsmateriale og afholde uddannelsesdage, hvor butikker og ungdomsskoler er bragt sammen. Herved er der forankret en projektmodel og et samarbejde, som har virket forpligtende og har understøttet de lokale samarbejder til let og hurtigt at komme i gang.

Dette er en optegning af nogle særligt virkningsfulde mekanismer i de to grundtyper af fritidsjobprojekter, ikke en fremhævelse af en type indsats som særligt god. Nogle unge kan have mest motivation for og mest gavn af den ene type fritidsjobindsats, og andre unge kan have mest motivation for og mest gavn af den anden type.

I både det landsdækkende hold-baserede Coop Crew og i mere lokalt forankrede fritidsjobindsatser med individuelle praktikker og fritidsjobformidling er praksislæring et centralt virkningsfuldt element i at skabe succes. Som vist i kapitel 4 er praksislæringen i fritidsjobbet en anledning for unge, der ikke befinder sig så godt i skolens normale læringsformer, til at få nye læringsarenaer, der matcher deres læringsstil bedre end skolen. De unge får i fritidsjob rigtige opgaver, der har betydning for andre, og de udfører det i arbejdsfællesskaber med kolleger, hvor de altså har betydning for kollegerne.

5.3 Forskningsresultater om fritidsjob

Der er de senere år udgivet flere forskningspublikationer om fritidsjob, som her opsummeres kort, idet forskningen bekræfter de positive resultater af fritidsjob, som denne evaluering viser i Coop Crew.

Forskning viser, at fritidsjob har positiv betydning for unges liv. Unge, der har et fritidsjob, klarer sig bedre i skolen, i uddannelse og i beskæftigelse senere i livet, end unge, der ikke har et fritidsjob. Det sker ifølge forskning, fordi de unges personlige, faglige og sociale kompetencer styrkes, og deres selvtillid og motivation til at deltage i fællesskaber styrkes. Dette dokumenteres bl.a. i rapporten "Kortlægning af viden om lovende praksis ved fritidsjobindsatser" af Rambøll Management fra 2020 for Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI).

Forskning viser, at unge med fritidsjob får højere karakterer ved folkeskolens afgangsprøve. Dette dokumenteres bl.a. i rapporten "Fritidsjobbere fra udsatte boligområder" af Philip Zacho Kuipers og Stephanie Bernth Ahrenkiel fra 2018 fra Center for Boligsocial Udvikling og VIVEs rapport "Børn og unges uddannelseschancer" fra 2018.

Forskning bekræfter fundene i nærværende evaluering om, at fritidsjob styrker unges chance for at være i uddannelse og få en uddannelse. De unge får via fritidsjobbet tillid til egne evner, som de tager med sig i skolen og i uddannelse. Endvidere bekræfter forskning og undersøgelser, at unge, der har haft fritidsjob, i højere grad kommer i beskæftigelse. Dette dokumenteres bl.a. i rapporterne "Fra fritid til job" fra 2009 af Rambøll Management for Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS), rapporten "Fritidsjob for fremtiden" fra 2013 af Sofie Havn Poulsen og Agnethe Overgaard for Foreningen Nydansker, og rapporten "Fritidsjobbere fra udsatte boligområder" af Philip Zacho Kuipers og Stephanie Bernth Ahrenkiel fra 2018 fra Center for Boligsocial Udvikling.

Det skal nævnes, at de positive resultater måske i en vis grad påvirkes af, at unge, der har fritidsjob, er mere ressourcestærke end unge, der ikke har fritidsjob. Men da mange fritidsjobindsatser er målrettet unge med forskellige udfordringer, sker der også herved et løft af udsatte unge til fritidsjob og dermed også en styrket chancelighed. Coop Crew har også selv bidraget til at forskningsinformere området ved at få gennemført ovennævnte registerdata-analyse med en matchning-analyse, som er den metode, der anvendes i beskæftigelseseffektforskningen, hvor deltagerne matches op i forhold til en kontrolgruppe.



Bilag: Metode og datagrundlag

Figur 3.1 i kapitel 3 illustrerer de datakilder, der er blevet benyttet i evalueringen. Disse uddybes her.

Før træningsforløb er indsamlet følgende data, der er dokumenteret i IT-plattformen Incite:

- Tilmelding af de unge med baggrundsinformation, hvilken skole de kommer fra og årsager til deres ønske om at deltage.
- En førmåling foretaget af de unge selv om deres motivation, parathed til fritidsjob mv. Spørgsmålene til denne selvscore for de unge er tilrettet fra et forskningsbaseret redskab til måling af lediges arbejdsmarkedsparathed kaldet BIP – Beskæftigelsesindikatorprojektet, udarbejdet af 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. Eksempler på spørgsmål er: "Hvordan har du det med at kontakte nogen, du ikke kender (fx virksomheder, skoler)?" og "Har du en idé om hvilket fritidsjob, du gerne vil have nu eller i fremtiden?"

Under træningsforløb er indsamlet data:

- Om de unges deltagelse og gennemførelse af antal moduler i forløbet (og registrering af frafald, hvis dette ind-træffer).
- En kompetencevurdering foretaget af butikschefen. Butikschefernes vurderinger af de unges læring på de seks moduler ved brug af den måde, Coop koncernen vurderer medarbejdernes evne til at udføre opgaverne med ska-laen: Kender ikke; Kender; Kan; Behersker.
- En eftermåling foretaget af de unge selv på samme spørgsmål som førmålingen om deres motivation, parathed til fritidsjob mv.

Efter træningsforløb er indsamlet data:

- Butikschefen og ungdomsskolemedarbejderen afholder 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 Incitesystemet, som de løbende i projektsamarbejdet kan tilgå og benytte til opmærksomheder og justeringer.
- Måling af beskæftigelse for de unge: Ungdomsskolemedarbejderne indsamler data om, om de unge har været til samtale og om de har fået fritidsjob. Det sker ved at kontakte eleverne to og seks måneder efter afsluttet 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.

Evalueringen er endvidere funderet i et gedigent kvalitativt interviewmateriale. I alt er der gennemført interviews med ansatte og unge i 30 byer på følgende måde og med følgende respondenter:

- Realize har besøgt i alt 20 butikker og interviewet butikschefer og andre ansatte samt ungdomsskolemedarbejdere og ungdomsskoleledere.
- Endvidere har vi gennemført telefoninterview i ti butikker og ungdomsskoler (under corona og fordi besøg er konverteret til telefon). I telefonisk baserede cases har vi også interviewet butikschefer, ungdomsskolemedarbejdere og unge, men færre end under besøg.

- I alt har vi interviewet 38 butikschefer og andre ansatte, og 39 ungdomsskolemedarbejdere og ledere.
- Endvidere har vi interviewet i alt 142 unge. I nogle byer har vi interviewet unge, der var i gang med Coop Crew i butikken under besøget. I andre byer har vi besøgt ungdomsskolen og butikken på et tidspunkt, hvor der ikke var et Coop Crew forløb i gang, og derfor har vi interviewet unge på ungdomsskolen. Enkelte unge er interviewet i private omgivelser, fordi de har foretrukket dette, og enkelte unge er interviewet telefonisk under corona.

Supplerende til interviews har Realize deltaget i en række seminarer og møder såsom uddannelsesdage for nye kommuner og butikker onboardet i Coop Crew undervejs, netværksmøder for ungdomsskoler, og seminarer for udvalgte ungdomsskoler, der har erfaringsdelt.

Coop Crew har fået foretaget en supplerede registerdata-analyse af effekten af Coop Crew på deltagernes uddannelse og beskæftigelse. Denne analyse er foretaget af Epinion og foreligger som selvstændigt produkt til evalueringen. Registerdata-analysen er gennemført som en matching-analyse, hvor deltagerne i Coop Crew matches statistisk i forhold til en population af unge med samme karakteristika, bortset fra at de ikke har været i Coop Crew ("kontrolgruppen"). Herved kan effekten af Coop Crew isoleres, og dermed kan de målte effekter henføres til Coop Crew. Effekt er i dette studie opnåelse af fritidsjob, og der er målt på seks måneder, 12 måneder og 18 måneder efter afsluttet Coop Crew. Registerdata-analysen viser, at flere unge, der deltager i Coop Crew, kommer i og fastholder et fritidsjob end sammenlignelige unge, der ikke kommer i Coop Crew. Endvidere viser registerdata-analysen en række andre markante resultater, herunder:

- At 70% af de unge starter ungdomsuddannelse (opgjort på tidspunktet for registerdatatrækket. Reelt vil flere med stor sandsynlighed starte ungdomsuddannelse, hvis data opgøres 1½ år efter sidste Coop Crew forløb).
- At 7-9% af de unge 1½ år efter deres deltagelse i Coop Crew har beskæftigelse i mere end 18,5 time ugentligt, hvilket enten er fordi de har fuldtidsjobs eller har fritidsjobs med rigtig mange timer.
- For unge, der har gået i specialtilbud under Coop Crew, er beskæftigelseseffekten hele 27-procentpoint højere end kontrolgruppen af unge. De mest udfordrede unge får altså også en meget markant effekt af at være i Coop Crew.

Coop Crew har endvidere fået foretaget en beregning af den samfundsøkonomiske gevinst foretaget af LG Insight. Analysen er et selvstændigt produkt til evalueringen af Coop Crew. Analysen er baseret på tallene for antal unge i Coop Crew, der kommer i fritidsjob, tillagt estimerede udledt af anden forskning om effekten af fritidsjob for unges skolegang, senere beskæftigelse, selvtillid, inklusion i positive fællesskaber fremfor negative mv. Dette opgøres samlet til en samfundsøkonomisk gevinst for hver investeret krone i Coop Crew til at give 11,9 kr. i overskud. Læs mere om den samfundsøkonomiske analyse i det selvstændige produkt som en del af denne rapportering.



coop

UNGDOMS
skolerne

Med støtte fra:

DEN
A.P. MØLLERSKE
STØTTEFOND