

2017

”

Vi jobbar
för unga
och därmed
framtiden ”

FRYSHUSET

Innehåll

Inledning och kontext	3–6
Vi jobbar för unga och därmed framtiden	3
Vi gör det möjligt...	4
En hållbar värld för våra unga	4
Future search – Fryshusets intressentanalys	5
Fryshusets verksamhetsmodell	6
Fyra hållbarhetsområden	7–13
Miljö	7
Sociala förhållanden och personal	7
Mänskliga rättigheter	10
Motverkande mot korruption	12
Och vårt arbete fortsätter	14

Inledning och kontext

Fryshuskoncernen omfattar Stiftelsen Fryshuset, Fryshuset Danmark Aps, Fryshuset Handelsgymnasium AB samt Fryshuset Kunskapscentrum AB.

Vi jobbar för unga och därmed framtiden

Fryshuset tar ansvar för att unga ska känna sig som en viktig del av samhället. Allt vi gör handlar om att skapa mer hållbara liv för unga. Vi arbetar med alla unga och fokuserar särskilt på dem som riskerar att hamna utanför samhället och de som lever i socioekonomiskt svaga områden.

Det är Fryshusets främsta insats till hållbar utveckling.

All Fryshusets verksamhet handlar om att öka ungas inflytande i samhället för en mer trygg och givande miljö att växa i. Ge unga uppmuntran, förtroende och ansvar som bygger kunskap och självkänsla och lyfter fram individens inneboende kraft.

För att fokusera på vår kärnverksamhet, förverkliga vår vision och mission, behöver vi också arbeta med Fryshusets interna hållbarhet, organisering och styrande grundprinciper.

Vi gör det möjligt...

Fryshuset gör det möjligt för unga att genom sina passioner förändra världen! Vi skapar mötesplatser där unga syns, hörs och räknas. På denna grund bedriver vi ett 50-tal olika verksamheter inom de fyra områdena: Ungdomskultur, Föredöme & framtidstro, Skolor samt Arbete & entreprenörskap.

Ungdomskultur innefattar olika typer av fritids-, idrotts- och kulturverksamheter. Vi ger unga en meningsfull fritid som är kul och även en viktig skyddsfaktor. Den ger en bättre fysisk och psykisk hälsa och är ett verktyg för social utveckling.

Inom Föredöme & framtidstro arbetar vi för att fler unga ska kunna mötas, utvecklas och stärkas som individer och särskilt med att nå de unga som andra inte når och mobilisera krafter där andra ser problem.

Vi driver skolor för att vi anser att utbildning ska bedrivas utifrån värdegrund med vilja att se människor utvecklas som främsta drivkraft. Och med övertygelsen om att det går att förändra samhället genom att ge eleverna möjligheter att påverka sin skolgång.

Inom Arbete & entreprenörskap är syftet dels att sänka trösklarna för ungas inträde på den reguljära arbetsmarknaden och dels ge unga möjligheter till konkreta, praktiska och meriterande erfarenheter som går att använda vidare i livet.

En bärande filosofi i samtliga verksamheter är att alltid utgå från individens förutsättningar och involvera målgruppen i hela förändringsprocesser, från att komma med idéer till att få förverkliga dem. Fryshuset har en mängd verktyg och väl beprövade metoder och modeller som används för att nå önskade effekter.

En hållbar värld för våra unga

FN:s generalförsamling antog hösten 2015 en handlingsplan, Agenda 2030 för hållbar utveckling, för att fram till år 2030 leda världen mot en hållbar och rättvis framtid. Den innehåller 17 globala mål att arbeta för, på global, nationell och lokal nivå.

Fryshuset handlar om hållbarhet och arbete för en hållbar samhällsutveckling och våra verksamheter inom de fyra områdena Ungdomskultur, Föredöme & framtidstro, Skolor samt Arbete & entreprenörskap kan knytas till ett flertal av de 17 globala målen, bland annat:



Vi arbetar för att våra unga ska få god kunskap i de globala hållbarhetsfrågorna, både genom arbetet med global identitet inom våra skolor och i övriga verksamheter.

Ett exempel är We_change, Sveriges största hållbarhetssatsning för unga. Syftet med We_change är att inspirera och inkludera unga i arbetet med hållbar utveckling. Vi vill stärka dem i att hitta lösningar som bidrar till att uppnå de globala målen och hålla kursen mot ett mer hållbart samhälle. Under 2017 var vi återigen på turné tillsammans med våra samarbetspartners och inspiratörer för att diskutera hållbarhet utifrån FN:s 17 globala mål.

Genom föreläsningar och workshops har vi mött 10 000 unga i ett flertal kommuner för att ge dem inspiration och en plattform för att göra sina röster hörda i frågor som rör hållbar utveckling och verktyg för att påverka samhället till det bättre.

En uppföljning av resultatet av We_change visar att 3 av 4 unga:

- anser att de fått en bättre förståelse för hållbar utveckling än vad de hade tidigare.
- har blivit mer intresserade av att lära sig om Utifrån hållbar utveckling.
- känner att de fått den kunskap och de verktyg de behöver för att kunna engagera sig för de globala målen.
- uppger att de efter We_change kommer att ta fler aktiva beslut för att leva mer hållbart

Future search – Fryshusets intressentanalys

För att Fryshuset ska svara mot ungas behov, passioner och önsningar är respektfulla möten, goda relationer och ständig dialog med dem en förutsättning. Behov hos Fryshusets främsta målgrupp - unga - är vad all vår verksamhet och aktivitet utgår ifrån. För sju år sedan gjorde vi vår första Future Search och samlade representanter för Fryshusets målgrupp och intressenter; unga, anställda, medlemmar, samarbetspartners, kommuner och företag för att gemensamt komma fram till ett antal fokusområden och väsentliga frågor som Fryshuset ska jobba med fram till 2020. (Under 2018 genomförs nästa större Future Search)

Future Search resulterade i Fryshusets Common grounds med fem utvalda fokusområden:

- Ungas röst: där vi vill verka för att unga blir mer delaktiga, ges större inflytande och ökad makt i samhället.
- Passionerade intressen: är den grundpelare som Fryshuset står på.

- Entreprenörskap: där vi vill skapa ökade möjligheter och inkludera fler i samhällsbyggandet genom att sammanföra människor, kunskap och metoder.
- Digitala världen: att Fryshuset alltid möter unga där de är och verkar för jämlikhet och jämställdhet.
- Sysselsättning och lärande: där vi vill ge alternativa vägar och stöd till lärande, uppmuntra och motivera unga till sysselsättning och arbete.

Dessa fokusområden har sedan följts upp genom Fryshusets strategiska mål:

- Unga: Nå och verka med fler unga i hela Sverige och utanför Sverige.
- Utveckling: Skapa fler Fryshus och nya metoder, verktyg och verksamheter för att möta nya möjligheter och utmaningar för unga. Fokus på "Mötesplats med skola" där det går.
- Omvärld: Vi är relevanta, i framkant, äger unik kompetens och är bland de främsta inom det vi gör.
- Interna processer: Skapa en organisation, ett ledarskap och arbetssätt som möjliggör att Fryshuset kan finnas på många platser i Sverige och utanför Sverige, med bibehållen värdegrund, kvalitet och kultur.

De strategiska målen är både externa och interna, och fungerar som möjliggörare för att utveckla och stärka Fryshusets verksamheter. Vi styr och följer upp resultatet av Fryshusets verksamheter genom våra fokusområden, verksamhetsplaner, finansiell uppföljning och Akademin – där våra verksamheters metoder och arbetssätt samlas. Vårt interna hållbarhetsarbete hjälper oss att genomföra vårt uppdrag och sammanfattas i Fryshusets verksamhetsmodell.

Fryshusets verksamhetsmodell

Vår vision/mission

Vi gör det möjligt för unga att genom sina passioner förändra världen!

Vårt uppdrag

- Vi lyssnar och bygger relationer med unga. Vi utgår från deras passioner och skapar gemenskaper där unga hörs, räknas och utvecklas. Det stärker deras självkänsla. Vi arbetar för att samhället ska ta ungas åsikter och idéer på allvar.
- Vi arbetar med alla unga och fokuserar särskilt på dem som lever i eller riskerar att hamna i utanförskap. Vi tror att alla kan lyckas och är värda en chans till.
- Vi ger unga verktyg att själva ta makten över sin framtid genom att ta tillvara på sin inre kraft och motivation.
- Vi lyssnar in vad som händer och är snabba på att agera. Vi ser möjligheter där andra ser problem.
- Vi är tillräckligt modiga för att våga skapa förändringar, om och om igen...

Vår kunskap

Vi är en kunskapsorganisation som skapar möten och mötesplatser och som i huvudsak har sin verksamhet i Sverige men som kan verka överallt.

Vi skapar hållbarhet genom vårt kunskapsbaserade arbete där fokus ligger på tydliga processer, bygga verksamheten på det som fungerar och ger effekt, lyssna in det som händer i samhället för att ständigt vara relevanta och utveckla, vara lyhörda för att snabbt kunna korrigera och förbättra och - inte minst - dela och dokumentera det som fungerar.

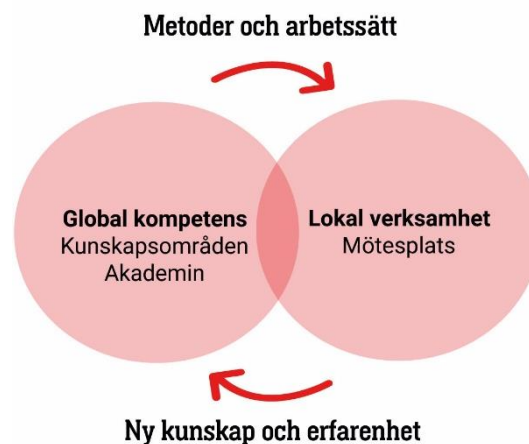
Våra resurser

Fryshusets främsta resurser är alla medarbetare och unga, finansiärer och sponsorer som på olika sätt bidrar till Fryshuset.

Vi skapar kraft och kompetens genom att:

- Anställa och engagera unga som utvecklar verksamheten.
- Utgå från ungas idéer och engagemang och låta Fryshuset drivas och formas av ungas behov och passioner.
- Engagera förebilder som delar bakgrund och erfarenhet med unga i våra verksamheter och själva är eller har varit i verksamheterna.
- Anställa och sammanlänka människor med olika bakgrund, perspektiv och kunskap

Fryshusets modell för kunskapsdelning



Vår finansiering

Vår finansiering sker genom skolpeng, bidrag, försäljning, företagssamarbeten och donationer.

Fyra hållbarhetsområden

Nedan redovisas en indelning i fyra hållbarhetsområden; miljö, sociala förhållanden och personal, respekt för mänskliga rättigheter samt motverkande av korruption. Inom dessa områden sker vårt hållbarhetsarbete såväl externt i våra verksamheter som internt som möjliggörare.

Miljö

En hållbar miljö är ungas framtid, unga utbildas i och har ett starkt engagemang i miljöfrågor och frågan blir också allt viktigare för unga. Inom Fryshuset pågår ett kontinuerligt arbete för att verksamheten ska ha så låg inverkan på miljön som möjligt.

I vår miljöplan ingår bland annat områden som resor, energiförbrukning, återvinning och återanvändning samt kemikalier.

Vi har en långsiktig målsättning att minska vår energiförbrukning med 20 %. Som ett exempel har Fryshuset i Hammarby Sjöstad investerat i solceller, värmeåtervinning och värmebesparande åtgärder.

Ett annat område som vi arbetar med är att 80 % av allt avfall, sopor och rivningsmaterial ska återvinnas/återanvändas och för året uppnåddes

64%. Fryshuset strävar efter att endast miljövänliga kemikalier ska användas i våra verksamheter, och vår bedömning är att 90% av de medel som används är miljögodkända.

Fryshusets verksamheter är geografiskt spridda och i vår resepolicy ingår att överväga andra alternativ än fysiska möten, t ex Skype- och telefonmöten för att minimera våra resors påverkan på koldioxidutsläppen. En målsättning när det gäller fördelningen mellan tåg- och flygresor är att andelen resor med tåg ska vara minst 70%.

För 2017 är andelen 57%, vilket är lägre än målsättningen, men jämfört med föregående år så har andelen tågresor ökat med 3 procentenheter. Viktigt är att även väga in aspekter vad gäller tid, kostnad och möteskvalitet.

Sociala förhållanden och personal

Fryshuset skapar förutsättningar för alla medarbetare att växa, utvecklas och lära på arbetsplatsen. Vi rekryterar och gör det möjligt för unga att ta över och se till att Fryshusets verksamhet är relevant för de behov som finns hos vår målgrupp. Våra policyer inom området är Rekryteringspolicy, Arbetsmiljöpolicy, Alkohol- och drogpolicy, Policy om likabehandling.

Medarbetarundersökningen genomförs årligen

För att följa upp och mäta hur vår personal upplever sin arbetssituation genomför vi varje år en medarbetarundersökning.

Utdrag från resultatet:

I 2017 års undersökning svarade 80 procent av medarbetarna på undersökningen, en markant förbättring från tidigare år.

- Våra medarbetare känner stort ansvar för sitt jobb och känner att de kan bidra med idéer. (4,78 på en skala upp till 5)
- Våra medarbetare känner stolthet över att arbeta på Fryshuset. (4,28 på en skala upp till 5)

Nedan beskriver vi ett antal områden vi arbetar med som vi anser är viktiga insatser för att skapa förutsättningar för alla medarbetare att växa, utvecklas och lära på arbetsplatsen, samtidigt som vi ser till att vår arbetsplats är trygg, säker och fri från all slags diskriminering:

Utbildning och kompetensutveckling för medarbetare

Medarbetare och chefer behöver rätt kompetens för att klara sina uppdrag och jobba för Fryshusets vision. Vi planerar vår kompetensutveckling utifrån årliga utvecklingssamtal och individuella utvecklingsplaner samt organisationens övergripande behov. Att attrahera och behålla kompetent personal är en avgörande framgångsfaktor för Fryshuset. Därför arbetar vi målmedvetet med att utveckla och förbättra möjligheter till intern kompetensutveckling och även göra det lättare att söka till oss som anställd, volontär eller praktikant.

Exempel på kompetensutvecklande insatser under 2017 är:

- Utbildningar riktade till chefer, t ex inom arbetsmiljö, stress, lön och arbetsrätt,
- Värdegrundsbildningar
- Coachande ledarskap.
- Webbaserad utbildning i Officepaketet
- Självledarskap

- Gemensamma introduktionstillfällen för nyanställda
- Teamutveckling
- Handledning

Hållbart arbetsliv

Både våra medarbetare och den målgrupp som vi arbetar med ska känna trygghet och att de har rätt förutsättningar att göra ett bra jobb såväl enskilt som tillsammans. Arbetsplatsen ska upplevas som trygg och våra medarbetare ska ha möjlighet att utvecklas och stimuleras. En viktig förutsättning är att vår medarbetarsammansättning är sådan att vi kan skapa relationer till våra många målgrupper bland unga, till exempel geografiskt, socioekonomiskt och intressebaserat. Värdegrunden är gemensam för oss alla och genomsyrar vårt förhållningssätt.

Vårt förhållningssätt till ledarskap på Fryshuset är:

- Leda och kommunicera utifrån Fryshusets värdegrund - Vi lyssnar och bygger relationer med unga. Vi utgår från deras passioner. Vi arbetar för att samhället ska ta ungas åsikter och idéer på allvar.
- En tro på en chans till/icke dömande - En grund i Fryshuset är tron på att alla kan lyckas och är värda en chans till. Det är handlingar som kan fördömas inte människor.
- Utvecklat förhållningssätt till förändring, kreativ, innovativ, snabbhet, driv, beslutsamhet - Vi lyssnar in vad som händer och är snabba på att agera. Vi gör rätt analys för att målgruppen är delaktig och vi har kontakt med den i deras miljö.
- Vi ger (delegerar) och tar ansvar, tydlighet - Beslut ska tas av de som har kompetens, därför delegerar vi med tydliga krav och befogenheter.
- Förtroende och trygghet - För att få möjlighet att leda unga krävs förtroende och en trygghet i vem jag själv är.
- Tro på allas förmåga att nå uppställda mål genom coachande ledarstil - En positiv förväntan på att alla oavsett bakgrund är kapabla med rätt stöd.

All personal omfattas av kollektivavtal och därmed pensionsavsättningar. På Fryshuset har vi kollektivavtal med Unionen/Akademikerförbunden, Lärarförbundet, Lärarnas riksförbund, Vision och Kommunal.

Av den totalt arbetade tiden fördelar sig 75% på tillsvidareanställning och 25% på tidsbegränsade anställningar. Detta kan relateras till två kategorier, dels vår målgrupp unga och dels våra medarbetare inom Fryshuset. För våra medarbetare har vi som mål att öka antalet anställda som har tillsvidareanställning för att planera långsiktigt och behålla och utveckla kompetens.

För vår målgrupp unga kommer vi fortsätta att ge möjlighet för fler att få sitt första jobb hos oss eller hos externa aktörer från privat näringsliv, civilsamhälle och offentlig sektor som vi samverkar med. Det sker ofta genom kortare tidsbegränsade anställningar i samband med feriearbete, befintlig verksamhet eller projekt. Vi arbetar ständigt utifrån ambitionen att få unga, oavsett bakgrund, att få fäste på den reguljära arbetsmarknaden samt nå hållbar självförsörjning.

Under 2017 var det 941 individer som jobbade hos oss med timlön i varierad omfattning, 492 män och 449 kvinnor. Genomsnittsåldern för alla som varit anställda på Fryshuset under 2017 är 36 år.

	Sjukfrånvaro 2017 i %	Kommuner 4 kvartal 2017
Män	3,6	3,1
Kvinnor	5,7	5,3
Totalt	4,6	4,8

Fryshusets sjukfrånvaro är jämförbar med kommuner som har verksamhet som kan jämföras med många av de offentligt upphandlade verksamheter som Fryshuset bedriver. Vi har även policyer och andra styrdokument som hjälper oss att skapa ett hållbart och tryggt arbetsliv.

Under året har vi gjort en uppdatering och sortering av våra policyer. Exempel på policyer som relaterar till ett hållbart arbetsliv är: Arbetsmiljöpolicy, Policy om bisyssla och Policy om likabehandling.

Säker och trygg arbetsplats

Vi har kända rutiner för incidentrapportering som sammanställs och analyseras årligen.

Lika rättigheter - Lika möjligheter

Policyn, Lika rättigheter - Lika möjligheter, utesluter alla former av diskriminering, trakasserier eller annan negativ särbehandling på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Fryshuset hade under 2017 inget fall av sexuella trakasserier som anmälts till HR.

Kränkningar hanteras enligt våra interna rutiner som följer Arbetsmiljöverkets rekommendationer. Fryshusets sätt att arbeta med värdegrundsdrevet arbete med unga inkluderar också sådant som kan tas i uttryck som sexuella trakasserier. Det innebär att det alltid är ett pågående arbete men att vi ser under 2017 att metoo-rörelsen skapar ytterligare möjligheter och utrymme att utöka arbetet med frågorna framöver.

Under 2017 har vi haft fokus på att implementera föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö. Vi genomför välkomst- och avslutningssamtal med våra medarbetare. I vår medarbetarundersökning följer vi upp frågor kring mångfald och jämställdhet och genomför årligen undersökningar kring löneskillnader mellan kvinnor och män.

Könsfördelning	Kvinnor	Män
All personal	52%	48%
Riktningsforum*	7 st	6 st
Styrelsen	4 st	6 st

* Fryshusets nationella ledningsgrupp

Risker inom området sociala förhållanden och personal

Identifierat riskområde	Beskrivning av eventuell risk	Hur vi hanterar identifierade risker
Kompetensförsörjning	En styrka på Fryshuset är att vara relevanta för ungas behov. Det är viktigt att vi kan rekrytera och utbilda unga ledare. Därför ser vi en risk i om vi inte skulle uppnå dessa delar inom de strategiska målen. D. v.s. att vara bland de främsta inom det vi gör för att möta nya möjligheter och utmaningar hos vår målgrupp.	Vi har identifierat risken och har rekrytering av unga ledare som ett av våra fokusområden i våra strategiska mål. Inom programmet "Väx med Fryshuset" skapar vi utvecklingsvägar för kommande och befintliga anställda. Genom ekonomisk styrning fördelar vi lägre interna kostnader för de som rekryterar unga under 30 år. Varje verksamhet har fokus på unga vid sin verksamhetsplanering.
Kompetensförsörjning	Behålla och utveckla befintlig personal.	Projekt som jobbar med arbetskulturen är: En ännu bättre arbetsplats, Väx med Fryshuset, kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Via utvecklingssamtal, kompetens-utvecklingsplaner, lönekartläggning.
Vi har medarbetare som arbetar i utsatta miljöer.	Risk för hot och våld.	Utökat anställningsförfarande inriktat på social kompetens för att kunna arbeta i utsatta miljöer. Incidentrapportering. Utbildning och träning.

Mänskliga rättigheter

Fryshusets värdegrund

- Vi lyssnar på vad som händer i samhället och agerar direkt. Vi är inte rädda för det som är nytt och okänt. Vi ser möjligheter och mobiliserar krafter där andra ser problem. Vi provar oss fram, korregerar och förbättrar ständigt våra metoder.
- Vi ger uppmuntran, förtroende och ansvar. Det bygger kunskap och självkänsla som lyfter fram individens inneboende kraft.
- Vi tror på respektfulla möten där lusten att delta och gemensamma intressen överbryggat alla motsättningar, olikheter och ökar förståelsen.
- Vi utgår från individens behov. Här står dörren alltid på glänt för den som vill engagera och utveckla sig, oavsett bakgrund.

Fryshusets värdegrund är förankrad djupt ner i organisationen och började växa som ett outtalat regelverk för hur personer med olika värderingar, från olika ungdomskulturer och miljöer skulle kunna enas under ett och samma tak. Fryshusets värdegrund står för den handlingskraft som finns i hela organisationen och den starka övertygelsen om att all energi är positiv bara förutsättningarna finns för att rikta den åt rätt håll.

Effekterna av Fryshusets värdegrundsarbete gör det möjligt för oss att nå våra strategiska mål och jobba med våra väsentliga frågor; att växa, utveckla våra metoder, finnas på fler platser och framförallt nå och verka för fler unga med bevarad kultur och kvalitet. Fryshuset gör inte skillnad på människor oavsett diskrimineringsgrunder, politiska uppfattning, egendom eller ställning i övrigt.

Fryshuset skapar vägar för att de mänskliga rättigheterna i större utsträckning ska kunna efterlevas. Vi jobbar i praktiken med lokala insatser i den miljö som unga befinner sig i. Vi ger information och kunskap för att göra människor medvetna om sina rättigheter. Vi skapar goda relationer med unga genom lokalt förebyggande arbete. Vi har dialog och involverar dem som sällan är delaktiga i beslut som rör dem. Vi skapar förutsättningar och insatser som utgår från utsatta gruppers erfarenheter och förslag till lösningar.

Fryshuset arbete utgår från ungas perspektiv och verklighet, frågor som berör deras liv varje dag. Alla unga människor ska ges förutsättningar att växa och må bra, ta del av god utbildning, nå ökad kunskap om samhällsfunktioner, känna sig som och kunna vara en viktig del av vårt gemensamma samhällsbyggande. Fryshuset skapar opinion för att barn och ungas perspektiv ska genomsyra samhällsutvecklingen och att de ska vara delaktiga i beslut som berör dem.

Vi arbetar för att samhället ska ta ungas åsikter och idéer på allvar.

Ur Fryshusets uppdrag

Bland de viktigaste delarna i Fryshusets uppdrag är tron på människor och att alla är värda en chans till. Det är inte människor som ska dömas utan deras handlingar. Vi tror att alla kan lyckas med rätt förutsättningar.

Vi arbetar med alla unga och fokuserar särskilt på dem som lever i eller riskerar att hamna i utanförskap. Vi tror att alla kan lyckas och är värda en chans till.

Ur Fryshusets uppdrag

Fryshuset skapar inkluderande sammanhang och möten där unga vill delta, utvecklas och medverka, ges coaching och stöd, hopp och framtidstro.

Inom Fryshuset finns verksamheter som dagligen arbetar aktivt med att motverka rasism, främlingsfientlighet och våld. Vi erbjuder aktiviteter och sammanhang

Mitt arbete bygger på en tro på människan, inte misstro. Det innebär inte att jag är naiv och tror alla om gott men jag tror ändå att alla människor, i rätt sammanhang, med rätt stimulans och med rätt medmänniskor kan resa sig och gå framåt!

– Anders Carlberg

Vår interna styrning

- Fryshusets värdegrund
- Värdegrundsdagar och workshops för all personal varje år
- Policy för lika möjligheter och lika rättigheter som följs upp via medarbetarundersökningar
- Fryshusets uppdragsbeskrivning
- Förhållningssätt för ledare och chefer
- Policydokument inom Frii's kvalitetskod

Fryshuset ser en stor risk i ökat våld och hot i vårt samhälle

I början av 2017 eskalerade våldet bland unga till nivåer som vi på Fryshuset tidigare inte har sett. Därför valde vi att samla kraft och prioritera frågan om skjutningar bland unga inom vårt opinionsarbete under hela året. Fryshuset jobbar aktivt inom våra

verksamheter med individer som på olika vis är utsatta och drabbade av våld och skjutningar. Vi möter och lyssnar på dem som lever i problemen och som riskerar att hamna utanför samhällets skydd. Vi lyssnar också på dem som vi tror kan ha svaren och lösningarna vi saknar, och ställer frågan "varifrån grov ungas beteenden och handlingar?". Från unga förövare och offer skapas Fryshusets agenda. Vi lyfter ungas erfarenheter och behov till

de makthavare, beslutsfattare och medier för att skapa positiv förändring i samhället och för att inspirera samhället till attitydförändring.

Men Fryshuset är bara en aktör. För att skapa reell förändring krävs det även utveckling och förändring inom viktiga samhällsstrukturer. Det behövs politik som värnar och skyddar unga från att hamna i våld och destruktivitet. Att de unga som innefattas av ökat våld, hot och skjutningar ses som individer, medborgare som inkluderas i vårt gemensamma samhälle.

Vi vill att politiker och medmänniskor ser de bakomliggande orsakerna till den situation vi har i dag. Vi behöver modet att se människan bakom rubrikerna och handlingen. Vi vill att alla delar av samhället i högre grad ser och tar ansvar för att rätta till de problem som unga människor befinner sig i. Våldet vi ser i dag drabbar oss alla, på ett eller annat sätt. De drabbar vissa av oss direkt, andra av oss genom att vi känner oss otrygga och slutligen oss alla genom att vi drivs mot ett mer polariserat, slutet och intolerant samhälle. Fryshuset har redan innan 2017 upplevt ökat våld och hot bland unga, främst i de områden där ojämlikheten är som störst. Men först 2017 började våldet tas på allvar och få den uppmärksamhet som krävs.

Exempel på viktiga insatser under året

I början av 2017, när en sextonårig pojke blev skjuten till döds i Malmö, skrev vi en debattartikel i Dagens Samhälle. Artikeln väckte starka reaktioner hos många samhällsinstanser och artikeln blev den sjätte mest lästa under 2017.

Fryshuset deltog därefter på Almedalsveckan under parollen "Mitt liv som ammunition". Under politikerveckan höll Fryshuset två seminarier på temat.

Under hösten 2017 hade Teater Fryshuset premiär på pjäsen "Klipp han". Klipp han är en teaterföreställning som bygger på intervjuer med unga, offer och förövare från hela Sverige. Genom att lyfta fram dokumentära berättelser från offer och förövare görs här ett försök att förstå vilka krafter som satts i spinn, hur de påverkar oss – och hur samhällets olika aktörer kan bidra till att stoppa dem. Efter föreställningarna har samtal med publiken skett. Föreställningen var ett samarbete med Dramaten och alla föreställningar blev utsålda.

30 år efter Stockholmsnatt – I oktober 2017 bjöd vi in till nypremiär av filmen Stockholmsnatt på biograf Skandia i Stockholm med efterföljande paneldebatt med samtal om våldet då och nu.

Utöver dessa aktiviteter har Fryshuset under 2017 utformat en mängd möten, work shops, seminarier och minnesstunder för att skapa dialog och relationer med berörda, unga, politiker och beslutsfattare. Vi har deltagit i radio- och TV-inslag där frågan tagits upp.

Fryshuset har tagit kontakt och fört dialog med politiker, makthavare och beslutsfattare. Fryshuset sitter även med i advisory board för Stockholms stads trygghetsfrågor

Risker inom området mänskliga rättigheter

Identifierat riskområde	Beskrivning av eventuell risk	Hur vi hanterar identifierade risker
Ökat våld och hot i samhället, skjutningar bland unga.	Fryshuset ser ökat våld bland unga som symtom på ett samhälle som inte fungerar som det ska, för alla. Unga människor upplever att de varken är inkluderade, får vara delaktiga eller känna sig säkra i Sverige. Fryshuset ser ett starkt samband mellan konstruerade parallellstrukturer, grupper av människor som utesluts ur vårt gemensamma samhällskontrakt, och ökat våld, hot och skjutningar bland unga.	Vi jobbar med att ge unga ett alternativ till destruktiva sammanhang. Vi skapar opinion för att identifierad risk ska lyftas högre på dagordningen. Vi skapar goda relationer med unga genom lokalt förebyggande arbete. Vi har utvecklat metoder för att öka ungas delaktighet och inflytande i samhället. Vi lyfter ungas erfarenheter och behov till de makthavare, beslutsfattare och medier som vill skapa positiv förändring i samhället och för att inspirera till attitydförändring. Vi rekryterar från målgruppen.

Motverkande av korruption

Fryshusets verksamhet präglas av vår värdegrund och är en självklar del i Fryshusets uppförandekod. Den som omfattar anställda, volontärer och styrelse och beskriver de krav Fryshuset har på hur personer agerar när de företräder organisationen, där nolltolerans vad avser oegentligheter och korruption gäller.

Fryshuset ska ha goda rutiner för att minimera riskerna för förekomsten av oegentligheter och har en policy för att motverka oegentligheter (whistleblow). Medarbetare, medlemmar, volontärer, praktikanter, förtroendevalda samt externa intressenter har alla rätt och möjlighet att rapportera om oegentligheter. Inga brott mot

mänskliga rättigheter eller oegentligheter avseende korruption har rapporterats under året.

Fryshuset jobbar hela tiden för att vi ska ha en öppen organisationskultur. Öppenhet är en förutsättning för tillit och trygghet. Fryshusets medarbetare ska känna sig trygga med att kunna ta upp saker, både bra och dåliga med sin chef och ledning. Ambitionen är att problem ska lösas när de uppstår eller så nära som möjligt där de uppstår.

I vår policy för affärsetik regleras hur medarbetare inom Fryshuset ska arbeta för att tillvarata Fryshusets värdegrund och etik samt intressen av god lönsamhet för att stödja Fryshusets verksamhet. Policyn reglerar förhållningssättet kring avtal, konfidentialitet, meddelandeskydd, gåvor och mutor och jävssituationer och processen för att hantera eventuella överträdelser.

Risker inom området motverkande av korruption

Identifierat riskområde	Beskrivning av eventuell risk	Hur vi hanterar identifierade risker
Förekomst av oegentligheter.	Minskat förtroende för verksamheten från unga, anställda, finansiärer och övriga intressenter. Ökade kostnader för verksamheten.	Attest- och delegationsordning Finansiell uppföljning. Tydliga regelverk i policies. Uppföljning av whistleblower. Utvecklade rekryteringsprocesser kopplade till målgrupp.

Och vårt arbete fortsätter...

Fryshuset tar ansvar för att unga ska känna sig som en viktig del av samhället. Allt vi gör handlar om att skapa mer hållbara liv för unga. Vi arbetar med alla unga och fokuserar särskilt på dem som riskerar att hamna utanför samhället och de som lever i socioekonomiskt svaga områden. Det är Fryshusets främsta insats till hållbar utveckling. Fryshusets främsta resurser är alla medarbetare och unga, finansiärer och sponsorer som på olika sätt bidrar till Fryshuset. För att kunna genomföra vårt uppdrag på ett bra sätt, förverkliga vår vision och mission, behöver vi också arbeta med Fryshusets interna hållbarhet.

Under 2018 kommer dessutom ett antal projekt att genomföras, några exempel är:

Fryshuset Stockholm har arbetat med all personal kring frågan "Hur vill Fryshuset arbeta inom FN's globala mål under 2018. Arbetet resulterade i tre större hållbarhetsprojekt inom våra relaterade mål. Projekten inom Fryshusets arbetskultur, kompetensförsörjning och kompetensutveckling "En ännu bättre arbetsplats" och "Väx med Fryshuset" erbjuder en mängd utbildningar och aktiviteter.

Fryshuset kommer att fortsätta att stärka unga till att hitta lösningar som bidrar till att uppnå de globala målen och hålla kursen mot ett mer hållbart samhälle. Under våren görs en ny intressentanalys, Future Search, med över hundra deltagare: Unga 2030 – tillsammans skapar vi hopp. Syftet är att skapa ett framtida samhälle som ger alla unga hopp.



Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Stiftelsen Fryshuset, org.nr 802011-1582

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2017 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att min (vår) granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 26 april 2018
Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Christine Wikström', written over the printed name.

Christine Wikström
Auktoriserad revisor