

FRYSHUSETS HÅLLBARHETSRAPPORT 2018

FRYSHUSET



Innehåll:

Inledning och kontext	1-6
Vi jobbar med unga och därmed framtiden	1
Vi gör det möjligt...	1
En hållbar världen för våra unga	2
Future Search - Fryshusets intresseanalys	3
Fryshusets verksamhetsmodell	4
4 hållbarhetsområden	7-21
Miljö	7
Sociala förhållanden och personal	8
Mänskliga rättigheter	14
Motverkande av korruption	20
Och vårt arbete fortsätter...	21
Revisorsyttrande	22

Inledning och kontext

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

Detta är Stiftelsen Fryshusets andra hållbarhetsrapport och avser räkenskapsåret 2018. Hållbarhetsrapporten omfattar moderstiftelsen Fryshuset (org.nr. 802011-1582) och samtliga enheter som konsolideras i Stiftelsen Fryshusets koncernredovisning för samma period, vilka specificeras ovan. Hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med bestämmelserna i ÅRL 6e och 7e kapitlet.

Inga väsentliga förändringar i tillämpandet av principer för rapportering eller rapporteringens omfattning har skett sedan föregående år.

Styrelsen för Stiftelsen Fryshuset har vid undertecknande av års- och koncernredovisningen även godkänt hållbarhetsrapporten.

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.

Vår egen interna hållbarhet är en förutsättning för att vi ska kunna agera trovärdigt och kraftfullt gentemot våra målgrupper och samarbetspartners.

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. En meningsfull fritid är kul men den ger också bättre fysisk och psykisk hälsa, är ett verktyg för social utveckling och utgör en viktig skyddsfaktor för unga.

Inom Föredöme & framtidstro arbetar vi för att fler unga ska kunna mötas, utvecklas och stärkas som individer och särskilt 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 elever möjlighet 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.

Liv1

Liv1 är en plattform och community som lyfter och sprider förebilder som på olika sätt visar att etnisk och kulturell mångfald är viktigt för ett socialt hållbart Sverige. Liv1 ger unga verktyg att – genom berättande, foto, film, podradio och möten – ta mer plats i och vara delaktiga i samhällsberättelsen och föra fram sina lokala förebilder. Projektet lyfter även berättelser och förebilder från företag och organisationer som visar att mångfald är en framgångsfaktor. Genom att belysa oli-

ka perspektiv vill Liv1 skapa en rättvis bild av dagens Sverige, nyansera stereotypa fördomar och skapa förutsättningar för en positiv framtid för alla.

Powerhouse

Powerhouse, som lanserades under 2018, är en katalysator för ungas engagemang och talang. Powerhouse startades för att hjälpa unga som vill förändra sin egen situation och påverka världen till det bättre. En viktig del av Powerhouse är "Chatboten", en sorts Google för blivande sociala entreprenörer, som matchar unga med aktiviteter, inspiratörer, företag, handledare, utbildningar och verktyg inom Fryshuset och Powerhouse. Stor vikt läggs på kunskap om de globala målen.

Projektets mål är att alla unga, oavsett bakgrund och förutsättningar, ska känna att de har möjlighet att bidra till en ekonomisk, social och miljömässig hållbar global utveckling. Sedan start har Powerhouse och "Chatboten" nått och engagerat över 900 ungdomar, vilket i sin tur har genererat ett antal ungdomsdrivna projekt.

we_change

Fryshusets verksamhet we_change är Sveriges största hållbarhetsinsats för unga. we_change skapar en mötesplats där unga och stora samhällsaktörer tillsammans kan diskutera hållbar utveckling, de globala målen och vad som krävs för att vi ska nå ett hållbart samhälle. Verksamheten inkluderar och inspirerar unga i hållbarhetsarbetet och ger dem kunskap och verktyg för att förändra

världen. We_change tilldelades 2018 priset för "Bästa Partnerskap för uppfyllandet av de Globala Målen" på UNDP's (United Nations Development Program) vårgala.

Future search – Fryshusets intressentanalys

För att Fryshuset ska svara mot ungas behov, passioner och önskningar är respektfulla möten, goda relationer och ständig dialog en förutsättning. Behov hos Fryshusets främsta målgrupp - unga - är vad all vår verksamhet och aktivitet utgår ifrån. För åtta 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 som Fryshuset ska arbeta med fram till 2020.

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 in-

kludera 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 verk-

samheter. 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.

Under året genomfördes en ny Future Search och processen med att arbeta fram utvalda fokusområden och Fryshusets strategiska mål framåt har inletts.

Fryshusets verksamhetsmodell

Fryshusets verksamhet

Stiftelsen Fryshuset (Fryshuset) är en näringsdrivande stiftelse utan vinstintresse som står under Länsstyrelsens övervakning. Stiftelsen, som bildades 1984, arbetar med ungdomar utifrån ungdomarnas egna behov och passionerade intressen. Stiftelsens ändamål, som de beskrivs i stadgarna, är att driva aktivitetshus för idrott, musik och utbildning inklusive skolverksamhet. Att bedriva projektverksamhet inom olika sociala områden och intresseinriktningar samt att arbeta med utveckling av unga människor genom gott ledarskap.

Vi skapar mötesplatser där unga syns, hörs och räknas. På denna grund bedriver vi 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 Arbeta & 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.

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. 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 utvecklas, 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:

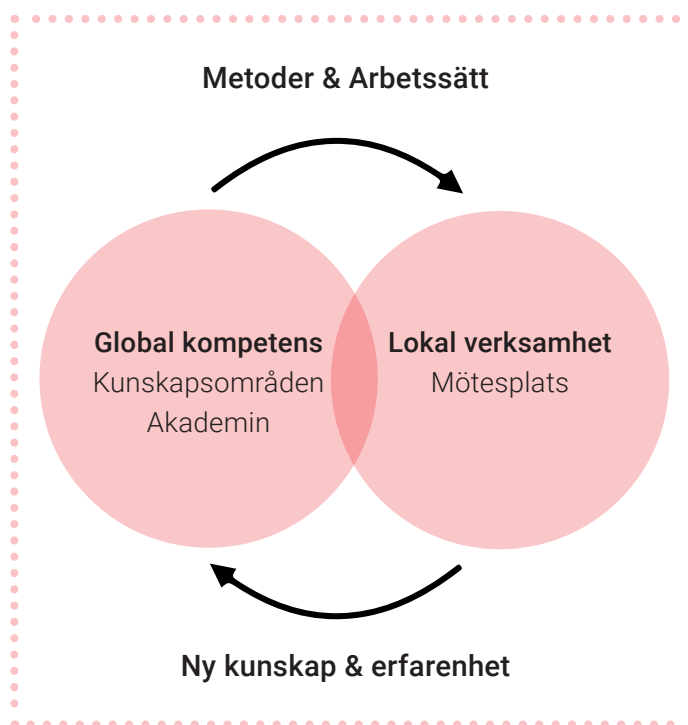
- Anställa och engagera unga som utvecklar verksamheten.

- 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.

4 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, och miljöfrågorna har blivit allt viktigare för unga. Ungas starka engagemang för miljön stöttas till exempel inom våra skolor.

Genom arbetet med global identitet inom våra skolor arbetar Fryshusets gymnasium med hållbarhetsfrågor som en del i undervisningen. Det handlar exempelvis om projekt om Östersjöns sjögräs och fiske, ekologisk odling och stadsodling kontra konventionellt jordbruk. Skolan deltar också i projekt tillsammans med PLAN International, Håll Sverige Rent och Städa Sverige.

Förutom miljöprojekt erbjuder Fryshusets Gymnasium en inriktning inom naturveten-

skapsprogrammet - Grön Entreprenör - med fokus på hållbar utveckling.

Ett annat av skolans projekt inom hållbarhet är Matsenaten. På Fryshusets värdegrundsdag, med fokus Globala målen, utsågs Matsenaten till vinnande projekt av en ungdomsjury. Matsenatens uppdrag har under hösten 2018 varit att ta fram en vision för att Fryshusets skolmat ska vara klimatsmart, etiskt försvarbar och att miljön i matsalen ska vara mer välkomnande och trevlig.

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 målsättning från 2017 och fem år framåt att minska vår energiförbrukning med 20 %. Under 2018 visades en ökning på 4 % jämfört med 2017. Flera faktorer kan påverka jämförelsen mellan enskilda år, varav skillnader i utetemperatur kan vara en av dessa. Arbetet fortgår och ytterligare energibesparande åtgärder kommer att genomföras under kommande år.

Ett annat område som vi arbetar med är att 80 % av allt avfall, sopor och rivningsmaterial ska återvinnas/återanvändas. Under året har utfallet påverkats av en större ombyggnation under sommaren. Justerat för detta så uppnåddes 63 % vilket är i linje med föregående år. Fryshuset strävar efter att endast miljövänliga kemikalier ska användas i våra verksamheter och vår bedömning är att 90 % av de produkter som används är miljögodkända.

Fryshusets verksamheter är geografiskt utspridda och i vår resepolicy ingår att överväga alternativ till fysiska möten för att minimera våra resors klimatpåverkan. En målsättning när det gäller fördelningen mellan tåg- och flygresor är att andelen resor med tåg ska vara minst 70%. För 2018 är andelen 52% vilket är lägre än målsättningen. En förklaring är att Fryshuset jämfört med tidigare år har haft väsentligt fler aktiviteter utanför Norden och där det inte varit realistiskt möjligt att ersätta flyg med tåg eller ersätta fysiska möten med Skype- och telefonmöten.

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 2018 års undersökning svarade 82 procent av medarbetarna på undersökningen, en markant förbättring från tidigare år. Vår medarbetarundersökning har frågor inom fem områden. Vi väljer att lyfta fram resultat inom två områden.

Stolthet

- 90 % av våra medarbetare svarar att "Jag är stolt över hur vi bidrar i samhället"
- 90 % av våra medarbetare svarar att "Mitt arbete är meningsfullt - det är inte "bara ett jobb"

Rättvisa

- 88 % av våra medarbetare svarar att "Med-

arbetare behandlas likvärdigt oavsett etniskt ursprung ”

- 88 % av våra medarbetare svarar att ”Medarbetare behandlas likvärdigt oavsett sexuell läggning”

Nedan beskriver vi ett antal områden vi arbetar med. Det är viktiga insatser för att skapa förutsättningar för alla medarbetare att växa, utvecklas och lära på arbetsplatsen. Vi ser även 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 2018 är:

- Utbildningar riktade till chefer, t ex inom arbetsrätt, feedback, rekrytering fri från diskriminering
- Medlingsutbildningar
- Mentorsprogram för nyanställda
- Projektledarutbildning
- Gemensamma introduktionstillfällen för

nyanställda

- Utbildning i effektiva möten
- Workshops gällande arbetsplatskultur (culture audit) för medarbetare, chefer och fackliga företrädare
- Diverse organiserade event för att samla team och all personal.

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, kreativitet, innovation, snabbhet, driv, handlingskraft — Vi lyssnar in vad som händer och är snabba på att agera. Vi gör rätt analys

för att målgruppen ska vara delaktig och vi har kontakt med dem i deras miljö.

- Vi ger (delegerar) och tar ansvar – 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/Akademi-kerförbunden, Lärarförbundet, Lärarnas riksförbund, Vision och Kommunal.

Av den totalt arbetade tiden fördelar sig 70% (75%) på tillsvidareanställning och 30% (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.

Under 2018 (2017) var det 1021(941) individer som jobbade hos oss med timlön i varierad omfattning, 528 (492) män och 493 (449) kvinnor. Genomsnittsåldern för alla som varit anställda på Fryshuset under 2018 är 34 år (36).

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.

Ungdomsdriven aktivitet – ett sätt för unga att få "första raden på CV:et" och kunna påverka sitt samhälle (minskad ojämlikhet).

Genom Fryshusandan och projektet Liv1 har Fryshuset haft möjlighet att ge unga stöd för att skapa och genomföra egna projekt och aktiviteter i sina lokalsamhällen och på sina mötesplatser. Inom stödet har vi timanställt de unga som har haft viljan att genomföra egna aktiviteter.

Fryshuset ser att unga som driver egna projekt och får en första timanställning eller volontärplats får praktisk kunskap, konkreta erfarenheter, nätverk, referenser och verktyg. Dessa meriter går att använda vidare i livet, till jobb, i entreprenöriella sammanhang, i föreningsliv eller som inspiration till vidare utbildning.

Genom de så kallade ungdomsdrivna aktiviteterna vill Fryshuset bidra till att sänka trösklarna till ungas "första rad på CV:et", främst i socialt utsatta områden.

Under 2018 hade Fryshuset 222 timanställningar som skapades genom ungas egna aktiviteter.

Sjukfrånvaro i %	Fryshuset		Kommuner	
	2017	2018	2017	2018
Män	3,6	3,2	3,1	3,2
Kvinnor	5,7	4,8	5,3	5,2
Totalt	4,6	4,0	4,8	4,7

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, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder. Fryshuset hade under 2018 (2017) inget fall av sexuella trakasserier som anmälts till HR.

Könsfördelning	Kvinnor		Män	
	2017	2018	2017	2018
All personal	52%	50%	48%	50%
Riktningforum*	7 st	9 st	6 st	5 st
Styrelse	4 st	3 st	6 st	7 st

* Fryshusets nationella ledningsgrupp

Kränkningar hanteras enligt våra interna rutiner som följer Arbetsmiljöverkets rekommendationer. Fryshusets sätt att arbeta med värdegrundsdrivet arbete med unga inkluderar också sådant som kan tas i uttryck som sexuella trakasserier. Det innebär att det alltid är ett pågående arbete. Under 2018 har vi haft fortsatt 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.

Projektet "Ännu bättre arbetsplats"

Under 2018 har projektet "Ännu bättre arbetsplats" genomfört en mängd aktiviteter som grundar sig på resultat från tidigare medarbetarundersökningar, workshops gällande arbetsplatskulturen, intervjuer av medarbetare och chefer samt idéer som kommer från våra medarbetarforum.

Vi har förbättrat information och kommunikation från ledningen, bland annat genom VD-film varje månad. Vi har fler gemenskapsskapande träffar och har förbättrat vårt arbetssätt genom utbildning inom exempelvis att förtydliga individuella mål och möteskultur.

Risker inom området sociala förhållande och personal

Identifierat riskområde	Beskrivning av eventuell risk	Hur vi hanterar identifierade risker
Kompetensförsörjning	<p>En styrka på Fryshuset är att vara relevanta för unga människors behov. Det är viktigt att vi kan rekrytera och utbilda unga ledare.</p> <p>Därför ser vi en risk i om vi inte skulle uppnå dessa delar inom de strategiska målen. Dvs. att vara bland de främsta inom det vi gör för att möta nya möjligheter och utmaningar hos vår målgrupp.</p>	<p>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.</p>
Kompetensförsörjning	Behålla och utveckla befintlig personal	<p>Projekt som jobbar med arbetskulturen är; En ännu bättre arbetsplats, Väx med Fryshuset, kompetensförsörjning och kompetensutveckling</p> <p>Via utvecklingssamtal, kompetensutvecklingsplaner, lönekartläggning</p> <p>Culture audit</p>
Vi har medarbetare som arbetar i utsatta miljöer	Risk för hot och våld	<p>Utökad anställningsförfarande inriktat på social kompetens för att kunna arbeta i utsatta miljöer</p> <p>Incidentrapportering</p> <p>Utbildning och träning</p>

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, korrigerar 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 överbryggas 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 uttalat 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 strateg-

iska 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 övrig.

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.

”

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

Ur Fryshusets uppdrag

”

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, Ur Fryshusets uppdrag

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.

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.

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.

”

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

Vår interna styrning

- *Fryshusets värdegrund*
- *Policy för lika möjligheter och lika rättigheter*
- *Fryshusets uppdragsbeskrivning*
- *Fryshusets förhållningssätt för ledare och chefer*
- *Policydokument inom Frii's kvalitetskod*

Fryshuset ser risker med ökad polarisering i samhället

Fryshuset ser och upplever konsekvenserna av ökad polarisering. Polarisering där olika grupper ställs mot varandra och där fokus ligger på skillnader och avstånd istället för lösningar och samförstånd. Vi ser polarisering manifesteras både geografiskt, etniskt och ekonomiskt.

Storstad och glesbygd, människor med utländsk härkomst och etniska svenskar, de som är mindre resursstarka och de som är välförsedda.

Polarisering kan beskrivas som en ökad distans och konflikt mellan grupper där världen delas upp i ett 'vi och dem'. En polarisering överdriver de upplevda skillnaderna som finns mellan grupper och skapar förenklade narrativ om de 'andra'. Polarisering bortser från vad olika grupper har gemensamt och ignorerar samtidigt fakta och statistik.

Fryshuset ser ökad acceptans till diskriminerande uttryck och normalisering av extrema åsikter. Under valåret, 2018, uppfattar vi

att debatt- och samtalsklimatet hårdnade kring utsatta grupper, t.ex. avhumanisering av flyktingar och människor med utländskt ursprung.

Fryshuset för ständig opinion och dialog. Vi skapar insatser för att möta den polarisering som visar sig genom negativa tankar och attityder om "den andra gruppen", något som kan leda till intolerans, främlingsfientlighet, ökad känsla av hot och segregation.

Fryshuset ser tydliga tendenser till att ett samhälle som är kraftigt uppdelat i ett 'vi och dom' skapar samhällsmässiga spänningar och konflikter. Det underlättar i sin tur rekrytering till våldsbejakande extremism, radikaliserade ideologier och miljöer.

Detta kräver kapacitet att parallellt arbeta med det breda förebyggande arbetet och med konkreta insatser för individer som hamnat i våldsbejakande extrema miljöer. Det behövs kunskap om destruktiva miljöer, ett brett förebyggande arbete, insatser som fångar upp orostecken utan att stigmatisera, anhörigstöd och individanpassade åtgärder, samt insatser som bygger på den kontextuella situationen i varje kommun.

Fryshuset har över 30 års praktisk erfarenhet av arbete inom våldsbejakande extremism och miljöer, inkludering av unga och arbete med pluralism och samexistens.

Genom initiativet IDEDI, Institutet för dialog och demokrati, skapar Fryshuset möjlighet

att sprida kunskap, ta fram nya effektiva metoder och utforma spetskompetens från svenska och internationella aktörer för att möta dessa utmaningar.

Ökat hot och våld i samhället

Fryshuset jobbar aktivt med individer som på olika vis är utsatta och drabbade av våld och hot. Det handlar om att möta och lyssna på dem som lever i problemen och som riskerar att hamna utanför samhällets skydd eller i radikaliserade ideologier och miljöer.

Fryshuset arbetar för att lyfta ungas erfarenheter och behov till makthavare, beslutsfattare och medier för att skapa positiv förändring och för att inspirera till attitydförändring i samhället.

För att skapa reell omställning krävs det även utveckling och förändring inom viktiga samhällsstrukturer. Fryshuset ser ett behov av en politik som värnar och skyddar unga från att hamna i våld och destruktivitet.

Våldet vi ser i dag drabbar oss alla, på ett eller annat sätt. Det 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 under flera år upplevt ökat våld och hot bland unga, främst i de områden där ojämlikheten är som störst.

Vårt opinionsarbete syftar till att politiker och

medmänniskor i högre grad ser de bakomliggande orsakerna till den situation vi har i dag. Alla delar av samhället behöver agera och ta ansvar för att rätta till de problem som unga människor befinner sig i.

Exempel på viktiga insatser under året:

Unga Fredsbyggare

Projektet Unga Fredsbyggare utbildar i metoden Dialogue for Peaceful Change, en metod i medling och konfliktlösning som skapar större förståelse kring hur konflikter fungerar och vad vi kan göra för att lösa dem. Målet är att nå och stärka unga vuxna i åldrarna 18-29 i att leda fredliga förändringsprocesser genom att medla i konflikt, kartlägga aktörer i konflikt och lägga grunden för att ta sig ur konflikter på ett socialt hållbart sätt. Metoden lärs ut med stöd av internationella medlare från Nordirland och Nederländerna, vilka även är grundare och utvecklare av metoden. Fryshuset kommer att bli bärare av metodiken i Sverige. Under 2018 har 30 unga från olika delar av landet genomgått utbildningen och fått verktyg för att direkt hantera dagliga konflikter.

Peace Leaders

Peace Leaders har tagit fram ett ledarskapsprogram baserat på Fryshusets nationella erfarenheter. Programmet utgår från FN:s säkerhetsresolution 2250 om unga, fred och säkerhet. Peace Leaders huvudbudskap är att unga bör ses som en resurs och del av lösningen för att skapa en fredligare värld. Under 2018 har Fryshuset utbildat 57 unga

fredsbyggare inom metodiken, med utgångspunkt från Brasilien, Jordanien och Kenya och från totalt 19 länder.

Teater Fryshuset

Teater Fryshusets produktion *Klipp Han* är ett samarbete med Unga Dramaten. Pjäsen tar upp dödsskjutningarna som drabbar unga i landets utsatta områden. Efter en fullsatt spelperiod på Dramaten i Stockholm spelades *Klipp Han* under våren på Malmö Stadsteater och på Folkteatern i Göteborg, samt Länsteatern i Visby under Almedalsveckan. Efter varje föreställning följde ett samtal då publiken kunde ställa frågor och lufta egna tankar. Teater Fryshuset inledde även ett utbildningssamarbete med Stockholms Dramatiska Högskola. Cirka 3000 personer har nåtts av produktionen *Klipp Han*.

Opinionsbildning och extern kommunikation

Under året genomfördes ett stort antal seminarier och events dit politiker, media och samarbetspartners bjöds in. Till exempel ett seminarium med statsminister Stefan Löfven och Kerry Kennedy från organisationen Robert F. Kennedy Human Rights.

Fryshuset tog över köpcentret Nordstan i Göteborg under en vecka. Där skedde en mängd öppna aktiviteter för unga och veckan avslu-

tades med samtal med inbjudna politiker.

Under 2018 arrangerade Fryshuset Barnforum som föreslog 15 åtgärder för att hjälpa barn i väpnad konflikt. Förslagen togs upp i säkerhetsrådet under vårt representantskap.

Fryshuset var partner till Järvaveckan och medverkade bland annat med unga värdar på plats. Vi bjöd in politiker till samtal i Fryshusets tält. Flera av partiledarna och andra partirepresentanter besökte oss för samtal med unga.

Under Almedalsveckan deltog Fryshusets ungdomsambassadörer och experter som medverkade i paneler, debatter, möten samt arrangerade egna seminarier.

Fryshuset medverkade i Malmedalen i Malmö.

Risker inom området mänskliga rättigheter

Identifierat riskområde	Beskrivning av eventuell risk	Hur vi hanterar identifierade risker
Ökad intolerans, främlingsrädsla och segregation	<p>Fryshuset ser att polarisering leder till intolerans, främlingsrädsla och segregation.</p> <p>Polarisering leder också till att vi i högre grad accepterar konstruerade parallellstrukturer dvs. utser grupper av människor som utesluts ur vårt gemensamma samhälle.</p> <p>Dessa samhällsmässiga spänningar och konflikter minskar jämlikhet och ökar diskriminerande uttryck och normalisering av extrema åsikter.</p> <p>Fryshuset ser också att polarisering understödjer rekrytering till våldsbejakande extremism, radikaliserade ideologier och miljöer.</p>	<p>Vi skapar förutsättningar för att unga ska kunna påverka sin egen livssituation och sitt samhälle genom att ge stöd åt deras idéer och entreprenörskap.</p> <p>Vi skapar opinion för att öka kunskap, förståelse och acceptans för unga människors olika behov och olika förutsättningar.</p> <p>Vi skapar respektfulla möten mellan människor, där lusten att delta och gemensamma intressen överbrygger motsättningar, olikheter och ökar förståelsen.</p> <p>Vi skapar utbildning och samverkan för att motverka ökad polarisering.</p>
Ökat våld och hot i samhället, skjutningar bland unga	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Vi jobbar med att ge unga ett alternativ till destruktiva sammanhang.</p> <p>Vi skapar opinion för att identifierad risk ska lyftas högre på dagordningen.</p> <p>Vi skapar goda relationer med unga genom lokalt förebyggande arbete.</p> <p>Vi har utvecklat metoder för att öka ungas delaktighet och inflytande i samhället.</p> <p>Vi lyfter ungas erfarenheter och behov till de makthavare, beslutsfattare och medier som vill skapa positiv förändring i samhället och för att inspirera samhället till attitydförändring.</p> <p>Vi rekryterar från målgruppen.</p>

Motverkande av korrupcion

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 korrupcion 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 oegentligheter avseende korrupcion 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.

Risk inom området motverkande av korrupcion

Identifierat riskområde	Beskrivning av eventuell risk	Hur vi hanterar identifierade risker
Förekomst av oegentligheter	Minskat förtroende för verksamheten från unga, anställda, finansierare och övriga intressenter. Ökade kostnader för verksamheten.	Attest- och delegationsordning Finansiell uppföljning Tydliga regelverk i policier Uppföljning av whistleblow 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 ett mer hållbart 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 viktiga 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 våren 2018 gjordes en ny intressentanalys Future Search, "Unga 2030 – tillsammans skapar vi hopp", med över 120 deltagare. Syftet var att skapa ett samhälle som ger alla unga hopp om framtiden. Deltagarna var unga, representanter från näringslivet, politiker, samarbetspartners och våra anställda. Med utgångspunkt från Future Search kommer vi under 2019 att arbeta vidare med Fryshusets långsiktiga strategiska mål.

Fryshuset kommer fortsätta stärka unga till att hitta lösningar som bidrar till att hålla kursen mot ett mer hållbart samhälle.

Revisorernas yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

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

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2018 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

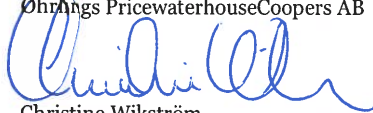
Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att 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

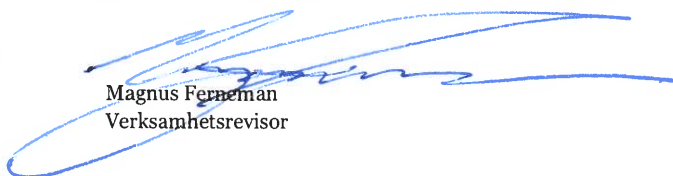
En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 10 april 2019
Øhrnøgs PricewaterhouseCoopers AB



Christine Wikström
Auktoriserad revisor

Stockholm den 10 april 2019



Magnus Ferneman
Verksamhetsrevisor



” När du funnit stigen
bakom snåren,
berätta om den.
Inte vart den leder.
Bara att den finns. ”

- Anders Carlberg