Hållbarhetsrapport 2021

Detta är en tryckt version av styrelsens avlämnade hållbarhetsrapport för räkenskapsåret. Revisorernas yttrande avseende hållbarhetsrapporten har avlämnats den 8 april 2022.

I denna version har några mindre redaktionella ändringar gjorts som avviker mot originalet.

Innehåll:

Inledning och kontext 3

Vi jobbar med unga och därmed framtiden 4
Fryshuset gör det möjligt... 4
En hållbar värld för våra unga 5
Future Search - Fryshusets intressentanalys 6
Fryshusets verksamhetsmodell/Vår vision/misson 8

Fyra hållbarhetsområden 10

Miljö 11
Sociala förhållanden och personal 14
Mänskliga rättigheter 23
Motverkande av korruption 30

Och vårt arbete fortsätter... 31

Revisorsyttrande 32

Inledning och kontext

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

Detta är Stiftelsen Fryshusets hållbarhetsrapport och avser räkenskapsåret 2021.

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 som görs handlar om att skapa mer hållbara liv för unga. Fryshuset riktar sig till alla unga och fokuserar särskilt på dem som riskerar att hamna utanför samhället och de som lever i socioekonomiskt svaga områden. Det är organisationens främsta insats till hållbar utveckling.

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

Intern hållbarhet är en förutsättning för att vi ska kunna agera trovärdigt och kraftfullt gentemot målgrupper och samarbetspartners.

Fryshuset gör det möjligt…

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

Utifrån det mottot skapar Fryshuset mötesplatser där unga syns, hörs och räknas. Fryshuset bedriver ett 60-tal olika projekt och verksamheter inom de fyra områdena: Ungdomskultur, Föredöme & framtidstro, Skolor samt Arbete & entreprenörskap.

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

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

Skolor och utbildning bedrivs på Fryshuset utifrån drivkraften i att se människor utvecklas och med övertygelsen om att det går att förändra samhället genom att ge elever elever ansvar i ett tryggt sammanhang.

Ungdomskultur innefattar olika typer av fritids-, idrotts- och kulturverksamheter, där unga ges en meningsfull fritid i ett tryggt och inkluderande sammanhang. Förutom att verksamheterna bidrar till en rolig fritid så bidrar de också till en bättre fysisk och psykisk hälsa, vilket är ett verktyg för social utveckling och en viktig skyddsfaktor för ungas liv.

En bärande filosofi i samtliga verksamheter är att alltid utgå från individens förutsättningar och involvera målgruppen i hela förändringsprocessen, 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 handlingsplanen Agenda 2030 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.

Fryshusets arbete syftar till att skapa en hållbar samhällsutveckling. De verksamheter som bedrivs inom fyra områden kan knytas till ett flertal av de 17 globala målen.

Fryshuset arbetar för att unga ska få god kunskap i de globala hållbarhetsfrågorna, både genom arbetet med *Global identitet* inom skolorna och genom att stötta ungas initiativ och engagemang inom övriga verksamheter.

Här nedan följer några exempel

we_change

we_change är Sveriges största hållbarhetssatsning som sedan 2011 varje år möter mellan 5000 - 10 000 unga inom frågor som rör hållbar utveckling.

we_change ska inspirera, bidra till förändrade attityder, öka kunskapsnivå och skapa förutsättningar för att unga, gymnasieskolor, företag, kommuner, myndigheter och organisationer kan mötas kring frågor som berör vår gemensamma framtid.

Under våren genomfördes en digital turné där gymnasieelever från 52 kommuner deltog och under hösten genomfördes en turné där elever från 20 kommuner deltog.

Under vårens turné fick eleverna från ett hundratal gymnasieskolor fördjupa sig i sakfrågorna med hjälp av film, samtal och diskussioner med fokus på de globala målen. De fick även möjlighet att ställa frågor till makthavare från företag.

Under hösten medverkade eleverna i så kallade sustainability hackathons. Det är en modell som ofta används inom IT-sektorn och inom produktutveckling för att hitta lösningar på svåra problem. Eleverna förbereddes genom lektioner och fick sedan i grupp arbeta fram lösningar som ska bidra till ett mer hållbart samhälle. Åtta finalister har valts ut och tävlar i en nationell final i januari 2022. Målet med initiativet är att idéerna ska kunna förverkligas av de samarbetspartners som medverkar.

“Vi är nästa generation och då kan vi få forma samhället som vi vill leva i och våra framtida barn ska leva i, så jag tycker det här är jätteviktigt att vi fick ta initiativ och att lösa problem”

Elev om medverkan i hackathon

Future Minds

Genom insikter sprungna ur we_change turnéer, kopplade till behoven av ett mer systematiskt arbete med frågor om hållbar utveckling, startades arbetet med att bygga kunskapsprogrammet Future Minds 2019.

Future Minds är en nationell samverkans- och påverkansplattform med ambitionen att skynda på implementeringen av lärande för hållbar utveckling i gymnasieskolan. Genom att rusta lärare och unga med forskningsbaserad kunskap i hållbarhetsfrågor, ges större kraft i den snabba omställning av samhället som krävs. Future Minds sammanlänkar och skapar gemensamma arenor där unga kan ha kontinuerliga kunskapsutbyten med näringsliv, samhällsaktörer, beslutsfattare och organisationer.

Programmet pågår under elevens alla tre år på gymnasiet och utgår från moduler som kan integreras i befintlig undervisning, oavsett programinriktning. Under 2021 har programmet, dess material och aktiviteter pilottestats av 18 skolor runt om i Sverige och kommer att lanseras nationellt hösten 2022.

(Future Minds finansieras av Allmänna arvsfonden)

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. För att kunna fånga upp de mest relevanta frågorna att fokusera på, i strävan att skapa en hoppfull framtid för unga, behöver vi hela samhällets perspektiv.

Därför har Fryshuset valt att använda metoden Future Search, där cirka 100 personer bjuds in till en dialog, för att tillsammans formulera de mest relevanta frågorna att agera på under kommande tioårsperiod.

För att få så många olika perspektiv och erfarenheter som möjligt med i diskussionen bjuds unga, företagare, myndighetspersoner, politiker, investerare, civilsamhället, praktiker, entreprenörer, och beslutsfattare, från hela samhället och landet, in till mötet. Utifrån mötet skapas Fryshusets common grounds med utvalda fokusområden.

Fram till 2030 arbetar Fryshuset enligt följande common grounds:

1. Alla unga har rätt till god (psykisk och fysisk) hälsa, genom att förstå sitt eget värde och ta plats i sin egen framtid.

2. Vi har en hållbar planet som dagens och framtidens unga lever tryggt och säkert på.

3. Skolan är en respektfull mötesplats för lärande som rustar för livet, och där unga och vuxna är stolta över sig själva och sin skola.

4. Alla unga har rätt till inkluderande sammanhang där möten präglas av respekt för olikheter.

5. Unga är delaktiga i förändringsprocesser och beslut som påverkar dem och de har en större samhällsroll.

6. Alla har samma värde och lika möjligheter i samhället.

7. One child, one plan. Alla aktörer i våra samhällssystem tar ansvar för att samverka med den unga personen i centrum utifrån gemensamma mål.

”Vuxna brukar säga att vi är framtidens generation, men vi är dagens generation – inte framtiden. Det är våra barn. Det är nu vi ska agera!”

- Ung deltagare Future Search

Utifrån Common grounds har Fryshuset formulerat långsiktiga mål. Från 2020 och framåt fokuserar vi på dessa:

Unga: Vi når fler unga genom att vara relevanta och närvarande där unga är.

Utveckling: Vi skapar fler fysiska och digitala mötesplatser för unga. Vi öppnar fler mötesplatser med skola. Unga som vill vara med och förändra ges förutsättningar till makt och ansvar. Tillsammans förändrar vi samhällssystem och strukturer för att öka ungas möjlighet till trygghet, utveckling och förflyttning. Vi stöttar ungas miljöengagemang.

Omvärld: Vi är ungdoms- och kunskapsdrivna. Vi agerar och står upp för unga. Vi växer genom partnerskap och samarbeten. Vår unika kompetens och mångfald driver oss att vara bland de främsta att påverka, skapa och sprida kunskap/lösningar

Interna arbetssätt: Vi har ett värdegrundsstyrt ledarskap och arbetssätt där unga är inkluderade i beslutsfattande. Vi arbetar på ett hållbart sätt, bygger kvalitet, kunskap, tillit och gemenskap.
Vi har strukturer som stöttar ledare som arbetar närmast unga och ger möjlighet att anställa fler unga. Det hjälper oss att växa och utvecklas inom alla våra verksamheter/kunskapsområden på våra mötesplatser.

De långsiktiga strategiska målen fungerar som möjliggörare för att utveckla och stärka Fryshusets verksamheter.

Alla verksamheter inom Fryshuset strävar mot gemensamma kortsiktiga och långsiktiga strategiska mål.

Kortsiktiga mål 2021

- Minska social oro bland unga
- Främja ungas psykiska hälsa
- Skapa förutsättningar till meningsfull sysselsättning med fokus på utbildning och arbete.
- Hållbar ekonomi för att växa och vara innovativa
- Hållbar verksamhet – relevant för målgruppen unga, uppnår effektmål, välmående medarbetare
- Digitalisering för medarbetare
- Digital mötesplats/ digitala Fryshuset

(De kortsiktiga målen för 2020 ansågs vara fortsatt angelägna, som en konsekvens av coronapandemins påverkan, och togs vidare till 2021.)

Fryshusets verksamhets-modell

Fryshusets ändamål

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 flera mötesplatser, både fysiska och digitala, 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.

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 till vara 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

Fryshuset är en kunskapsorganisation och skapar hållbarhet genom kunskapsbaserat arbete.

Kunskapsbaserat arbete kräver ständigt lärande och utveckling eftersom det är avgörande för organisationens framgång. Fryshuset skapar möten och mötesplatser, fysiskt och digitalt, lokalt, nationellt och globalt. Fryshusets kunskap delas, sprids och inhämtas främst genom lokala, nationella och globala partnerskap och i möten, samarbeten och erfarenhetsutbyten.

Fokus ligger på tydliga processer, att bygga verksamhet på det som fungerar och ger effekt, lyssna in det som händer i samhället för att kunna vara relevanta, vara lyhörda för att snabbt kunna korrigera och förbättra och – inte minst – dela och dokumentera det som fungerar. Verksamheternas metoder och arbetssätt dokumenteras och samlas i Akademin.

Våra resurser

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

Vi skapar kompetens och kraft 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 inom verksamheterna och som själva är eller har varit i verksamheterna.
- Anställa och sammanlänka människor med olika bakgrund, perspektiv och kunskap
- Organisera oss internt i verksamhetsövergripande *communitys* för olika ämnes- och intresseområden.
- Skapa partnerskap och samarbeten, lokalt, nationellt och globalt, med organisationer, kommuner, myndigheter, företag med flera utanför den egna organisationen.

Fryshusets modell för kunskapsdelning

Vår finansiering

Fryshuset finansieras genom skolpeng, bidrag, försäljning, företagssamarbeten och donationer.

Fyra hållbarhets-områden

Här redovisas fyra hållbarhetsområden: miljö, sociala förhållanden och personal, respekt för mänskliga rättigheter samt motverkande av korruption. Fryshusets hållbarhetsarbete sker inom dessa områden såväl externt som internt som möjliggörare.

Miljö

En hållbar miljö är förutsättning för att unga ska få en bra framtid, och miljöfrågorna blir allt viktigare för unga. I ett av fokusområdena för Fryshusets långsiktiga mål – utveckling – ingår att stötta ungas miljöengagemang.

Miljö- och klimatfrågor är komplexa och Fryshuset tar inte på sig rollen att vara expert. Det är en risk i detta komplexa sammanhang att ungas oro förstärks eller tonas ner. Ett sätt för Fryshuset att hantera den risken är att främja kritiskt tänkande och kunskapsinhämtning, bidra med verktyg som ger förutsättningar att förstå och bygger hopp om en hållbar framtid, samt stöd för dem som vill påverka och engagera sig.

Det innebär också att bygga verksamheter som är miljömässigt smarta och där ungas insats är en del av lösningen. Under året har arbetet med att skapa fler förutsättningar, bygga upp infrastruktur och kompetens för att stötta ungas klimatengagemang fortsatt likt 2020. Bland annat har projektet Planet One tillkommit.

Planet One

Planet One är ett nytt internationellt initiativ där Fryshuset i samarbete med Greenpeace skapar mötesplatser för unga mellan 15–25 år. Projektet pågår mellan 2021–2024.

Syftet med Planet One är att skapa mer jämlika förutsättningar för unga att engagera sig i klimat- och miljöfrågor i Sverige, Armenien, Kamerun, Kenya, Sydafrika och Ungern. I varje land etableras fysiska mötesplatser inspirerade av Makerspace-rörelsen, där fokus är att unga får lära genom att göra.

Unga är välkomna att experimentera med lösningar, umgås, lära sig, inspireras av varandra och vara med och förändra världen tillsammans, både lokalt och i ett internationellt nätverk. Projektet erbjuder öppna mötesplatser, event och kurser, bokningsbara lokaler samt projekthandledning och projektfinansiering av ungas idéer.

Under detta första år har det stora arbetet varit att lägga grunden för projektet och samarbetet genom utveckling av konceptet och programmet

som ska genomföras, samt etablering av fysiska mötesplatser i Sverige, Ungern och Kenya. Personal har anställts, dialog har förts med unga om deras behov, lokaler har iordningställts.

Under hösten 2021 har 182 personer deltagit i 15 evenemang om miljö och klimat i Ungern och Sverige. 2022 öppnar verksamheten i Armenien, Sydafrika och Kamerun.

Fryshusets skolor

Ungas starka engagemang för miljön stöttas inom Fryshusets skolor. Genom arbetet med *Global identitet* arbetar skolorna med hållbarhetsfrågor som en del i undervisningen. Förutom miljöprojekt erbjuder Fryshusets Gymnasium passionen *Global inriktning*, med fokus på hållbar utveckling, inom natur- och samhällsvetenskapsprogrammet. Som gymnasiekurser finns *internationella relationer, miljö- och energikunskap samt politik och hållbar utveckling.*

Skolköken
Under 2021 har Fryshusets skolkök fortsatt sitt hållbarhetsarbete med målen att förbättra ungas kostvanor och minska matsvinn.

Skolköket i Husby har arbetar för att skapa sysselsättning för unga inom matproduktion och catering, och samtidigt utbildat dem i frågor som rör kost och hälsa. Skolköket har även tagit hand om över 7 ton frukt och grönt som annars skulle slängas. Dessa råvaror har återvunnits och omvandlats till juice och mellanmålsbars som sedan sålts hos den lokala handlaren och i samband med events. Råvarorna har även fungerat som ett komplement till skolmaten och gjort det möjligt att erbjuda eleverna frukt varje dag.

Skolköket i Hammarby Sjöstad har genomfört ett projekt där ett 50-tal elever lärt sig mer om hållbar kost och att laga vegetarisk mat.

Förbrukning och återvinning
Inom Fryshuset pågår ett kontinuerligt arbete för att verksamheten ska ha så låg inverkan på miljön som möjligt. I miljöplanen ingår bland annat att minska energiförbrukningen, användning av icke miljövänliga kemikalier samt koldioxidutsläpp. Detta omfattar områden såsom resor, energiförbrukning, återvinning samt användning av kemikalier.

En målsättning från 2017 och fem år framåt har varit att minska energiförbrukningen med 20 %.

Under 2021 visades en ökning av energiförbrukningen med 9 % jämfört med 2020. Dock är det en minskning med 14 % jämfört med 2018. Flera faktorer har påverkat jämförelsen mellan 2020 och 2021. Vad som påverkat mest är att ett flertal större verksamheter, så som till exempel gymnasieundervisning och basketträningar, till stor del genomfördes i det egna hemmet eller utomhus under 2020. Under 2021 återgick verksamheterna till Fryshusets egna lokaler.

Ett annat mål som Fryshuset arbetar med i miljöarbetet är att återvinna eller återanvända 80 % av allt avfall, sopor och rivningsmaterial.

Med hjälp av Fryshusets avfallsleverantör återvanns allt avfall 2021 -100%. Fryshuset strävar efter att endast miljövänliga kemikalier ska användas och bedömningen är att 90% av de produkter som används är miljögodkända.

Fryshusets verksamheter är geografiskt utspridda och i resepolicyn ingår att överväga alternativ till fysiska möten för att minimera resornas klimatpåverkan. En målsättning när det gäller fördelningen mellan tåg- och flygresor är att andelen resor med tåg ska vara minst 70 %. För året 2021 var andelen tågresor 85 % i jämförelse med flygresor.

Under 2020 och 2021 har det totala resandet minskat markant. Dels med anledning av att resurser lagts till utveckling av digitala verktyg och plattformar som möjliggjort möten och arbete på ett nytt sätt. Dels på grund av restriktioner för smittspridning och coronapandemin. Det totala resandet har minskat med drygt 17% i jämförelse med 2020.

Risker inom området miljö

Identifierat riskområde	Beskrivning av eventuell risk	Hur vi hanterar identifierade risker
Vår kompetens om miljöfrågor är inte tillräcklig.	Miljö- och klimatfrågor är komplexa och vi tar inte på oss rollen att vara experter. Vi ser en risk i detta komplexa sammanhang att ungas oro förstärks eller tonas ner.	Vi främjar kritiskt tänkande och kunskapsinhämtning. Vi skapar goda förutsättningar att förstå och bygger hopp om en hållbar framtid. Vi samverkar med expertorganisationer. Vi skapar förutsättningar genom att bygga upp en infrastruktur och kompetens för att stötta ungas klimatengagemang. Vi bedriver projekt som stöttar ungas miljö- och klimatengagemang, så som tex. Planet One. 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. Vi bygger verksamheter som är miljömässigt smarta och där unga är en del av en lösning, t ex skolmatsalar med cirkulärtänk.

Sociala förhållanden & personal

Fryshuset skapar förutsättningar för alla medarbetare att växa, utvecklas och lära på arbetsplatsen. Ett sätt att säkerställa att Fryshusets verksamheter är relevanta för de behov som finns hos målgruppen är att rekrytera från densamma. Fryshusets policyer inom området är rekryteringspolicy, arbetsmiljöpolicy, alkohol- och drogpolicy samt policy om likabehandling.

Coronapandemin

Liksom de flesta verksamheter i Sverige och världen har Fryshusets verksamhet påverkats av coronapandemin. Fryshuset har haft ett tiotal medarbetare i korttidsarbete. Andra medarbetare har sett en betydligt högre arbetsbelastning kopplat till ökade behov hos målgrupperna.

Trots de turbulenta händelserna i omvärlden har Fryshuset prioriterat att hålla igång verksamhet för unga och även skapat nya verksamheter för de behov som pandemin orsakat. Fryshuset tog tidigt beslut om att hålla öppet så mycket som möjligt för att säkerställa att unga ska kunna ha ett så normalt liv som möjligt under pågående pandemi.

Interna anpassningar

Fryshusets särskilda krisledningsgrupp har varit aktiverad sedan mitten av mars 2020, med täta avstämningar även under 2021. Nya rutiner har inneburit fler och täta personalmöten med alla medarbetare och chefer.

Post corona

Merparten av Fryshusets anställda har arbetat på plats under pandemin för att möta ungas behov. Cirka 30 % har arbetat på distans utifrån Folkhälsomyndighetens rekommendationer. Distansarbetets fördelar med mindre resande och ökad flexibilitet i vardagslivet har upplevts positivt samtidigt som saknad av det sociala livet på arbetsplatsen varit påtagligt. Lärdomarna från nya arbetssätt under pandemin tar Post coronagruppen med i planeringen framåt. De perspektiv som är viktiga att ha med för att fortsatt vara en attraktiv och modern arbetsplats, som har rätt förutsättningar att arbeta med Fryshusets olika frågor är:

1. **Uppdrag och verksamhetsbehov**
2. **Kultur och team – hur skapas positiv kraft och gemenskap**
3. **Individens behov – sociala och fysiska**
4. **Andra intressenter**

Resor och distansarbete

Medarbetare som arbetat direkt med målgrupp, så som lärare, fritidsledare, m.fl. har till största del varit på sina arbetsplatser, medan de som har mer administrativa tjänster och haft möjlighet har arbetat hemifrån.

På grund av restriktionerna genomfördes väsentligt färre resor och fysiska möten. Detta bidrog även till en stor kompetenshöjning i användandet av digitala verktyg.

Hållbart arbetsliv

Fryshusets medarbetare ska känna sig trygga på arbetsplatsen, att de har rätt förutsättningar till att göra ett bra jobb och att de har möjlighet att utvecklas och stimuleras.

En viktig förutsättning är att Fryshusets medarbetarsammansättning kan skapa relationer till många olika målgrupper bland unga, till exempel geografiskt, socioekonomiskt och intressebaserat.

Värdegrunden är gemensam för alla inom Fryshuset och genomsyrar hela organisationens förhållningssätt.

Aktiviteter kopplat till covid -19

Fryshuset har arbetat utifrån Folkhälsomyndighetens råd och rekommendationer under 2021. Riskhanteringsplaner har upprättats för att skydda medarbetare och målgrupp. I arbeten där medarbetare möter större grupper av unga har verksamheten bedrivits utomhus om det har varit möjligt.

Utbildning och kompetensutveckling för ledare och chefer

Fryshuset har bjudit in till ett digitalt ledarprogram i totalt sju moduler (den sjätte och sjunde modulen genomförs 2022) som erbjudits ett hundratal ledare och chefer med följande teman:

- Mitt uppdrag som ledare och vikten av tydlighet
- Att leda i tider av förändring, osäkerhet och på distans
- Hållbart ledarskap
- Sätta mål som engagerar och vikten av uppföljning
- Effektiv kommunikation och feedback
- Coachande ledarskap (2022)
- Svåra samtal (2022)

I samarbete med Prevent har ett 60-tal chefer och ledare erbjudits en arbetsmiljöutbildning på två dagar, en viktig kompetensförstärkning för organisationen.

Medarbetarundersökningen genomförs regelbundet

För att följa upp och mäta hur Fryshusets personal upplever sin arbetssituation genomförs regelbundna medarbetarundersökningar. Årets undersökning genomfördes under april 2021.

Fryshuset arbetar med resultatet av medarbetarundersökningen på olika nivåer. Varje medarbetare får en egen resultatrapport och respektive arbetsteam får en rapport som de har som underlag för att prioritera och genomföra förbättringar inom teamet.

Arbetet med resultatet sker också på nationell nivå, där Fryshusets ledningsforum gör gemensamma prioriteringar av frågor som ska arbetas med övergripande. De områden som har prioriterats efter årets undersökning är:

1. **Hälsa**
2. **Kommunikationskultur**
3. **Riktning/Mål**

Hälsa var det området vars resultat stack ut mest i årets undersökning och som Fryshuset har valt att fokusera extra mycket på i arbetet med förbättringar framåt.

Åtgärder som vidtagits är exempelvis fokus på arbetsmiljöarbetet i form av en grundläggande arbetsmiljöutbildning för alla chefer och skyddsombud. Fryshuset har även genomfört flera utbildningsmoduler i ett ledarprogram för att utveckla ledare och chefer med syfte att främja ett gemensamt förhållningssätt och ett hållbart arbetsliv.

En mindre medarbetarundersökning genomfördes i november för de 30% som arbetat på distans. Frågorna i undersökningen handlade om hur återgången till arbetsplatserna fungerat efter lång tid av distansarbete. När den här rapporten skrivs är det oklart om återgången till arbetsplatserna kunnat ske i den utsträckning som önskats.

Utbildning och kompetensutveckling för medarbetare

Att attrahera och behålla kompetent personal är en avgörande framgångsfaktor för Fryshuset. Organisationen planerar och genomför kompetensutveckling utifrån årliga utvecklingssamtal och individuella utvecklingsplaner, samt organisationens övergripande behov. Arbetet med att utveckla och förbättra intern kompetens ökar möjligheterna för medarbetare att ta nya uppdrag och roller inom Fryshuset.

Kompetenslyftet

I december 2021 beviljades Fryshuset stöd för projekt Kompetenslyftet från Europeiska Socialfonden (ESF). Genom Kompetenslyftet kommer Fryshuset att lägga grunden för ett långsiktigt kvalitetsarbete med målet att vara bättre rustade inför framtida utmaningar inom kompetensförsörjning. Projektet kommer att utveckla en arbetsorganisation och strategiska processer för att öka kompetensutveckling och säkra kompetensförsörjning inom Fryshuset, samt även genomföra behovsstyrd kompetensökning för medarbetare.

Exempel på kompetensutvecklande insatser för medarbetare under 2021 är:

Utveckling av unga genom gott ledarskap

Att verka som goda förebilder och ledare för unga genomsyrar Fryshusets alla verksamheter.

2020 färdigställdes Fryshusets nationella ledarskapsutbildning för unga och fleratalet unga har gått utbildningen under 2021. Det är en grundläggande ledarskapsutbildning som passar för alla unga som vill utvecklas som ledare oavsett vilken passion eller drivkraft de vill arbeta med. Utbildningen är framtagen utifrån olika ledarskapsmoment, både Fryshusets egna och externa metoder, utbildningar och program.

Utbildningen *Vidga normen* är ett initiativ från Länsstyrelsen i Stockholm som vänder sig till arbetsgivare i Stockholms län som tillsammans verkar för att synliggöra och motverka arbetsmarknadens strukturella diskriminering kopplad till hudfärg. På Fryshuset har 25 personer deltagit i utbildningen under året.

Fryshuset sessions är inspirerande kunskapsträffar där verksamheter inom Fryshuset presenterar sina metoder, resultat och fokusfrågor, eller belyser aktuella ämnen. Seminarierna arrangeras den sista fredagen varje månad och vänder sig till alla som arbetar med eller är intresserade av frågor som berör ungas situation i samhället idag.

Att leda på Fryshuset

Fryshusets syn på ledarskap bottnar i värdegrunden och en positiv människosyn.

Ledare inom Fryshuset har en tro på att människor, med rätt förutsättningar, vill bidra och gör sitt bästa.

Med utgångspunkt i värdegrunden är det tydligt att det är den demokratiska ledarstilen* som representerar hur ledare inom Fryshuset verkar. Ledare inom Fryshuset är aktiva och tydliga i sin ledarroll och använder all tillgänglig kompetens för att göra skillnad för unga. Fryshusets ledarskap syftar till att stärka självledarskap och viljan till utveckling och lärande. Förutsättningar för självledarskap är tillit, delaktighet, tydliga mål och förväntningar, och även självinsikt. Därför verkar Fryshusets ledare genom dialog, uppföljning, reflektion och feedback.

*Kurt Lewins forskning om ledarstilar; demokratisk, auktoritär eller ”låt-gå” (passiv ledare).

Vårt ledarskap:

Vi tydliggör riktning, mål och syfte

- Vi kopplar ihop vision och värdegrund med arbetet i vardagen.
- Vi sprider kunskap om vår organisation, och hur vårt arbete bidrar till helheten.
- Vi formulerar och följer upp uppdrag och mål tillsammans för vår verksamhet.
- Vi tydliggör förväntningar och följer upp mål för medarbetare löpande under året.

…för att det väcker engagemang när vi förstår hur vårt arbete skapar nytta och vi får kraft när vi har en gemensam riktning. När ramen är tydlig kan vi alla ta ansvar och vara kreativa inom den.

Vi ger uppmuntran, förtroende och ansvar

- Vi delegerar ansvar och mandat, och följer upp mot målen.
- Vi ger feedback och synliggör positiva beteenden och ansträngningar.
- Vi använder ett coachande förhållningssätt och reflektion.
- Vi är öppna med våra misstag, efterfrågar feedback och ser det som ett steg till lärande.

…för att det stärker kompetens och självledarskap, och ökar vårt engagemang. Genom feedback och reflektion möjliggör vi för lärande och utvecklar både oss själva och våra verksamheter.

Vi tror på kraften i delaktighet och att arbeta tillsammans

- Vi förankrar, informerar och finns tillgängliga. Vi berättar vad vi vet och inte vet.
- Vi möjliggör för delaktighet genom struktur, planering och givande möten.
- Vi är inkluderande och lyssnar in olika perspektiv.
- Vi fattar i hög grad beslut tillsammans, även om chefen alltid är ansvarig för beslut och för att beslut fattas.

…för att när vi använder varandras kompetens, styrkor och olikheter får vi fram de bästa idéerna. Utveckling sker inte isolerat, utan i sammanhang.

Vi leder hållbart med lyhördhet och omtanke

- Vi stärker en kultur som värdesätter återhämtning.
- Vi ger stöd och närvaro. Vi frågar och vi lyssnar.
- Vi pratar om förutsättningar och undanröjer hinder.
- Vi tar ansvar när det inte fungerar, med värme och engagemang för verksamhet och medarbetare.

…för att det bygger tillit när vi känner att andra bryr sig om oss. Det behöver vi för att må bra och prestera bra. När vi känner förtroende är vi öppna, och kan både lyssna och dela. Det skapar bra förutsättningar för samarbete och hållbar verksamhet.

Arbetsvillkor
All personal omfattas av kollektivavtal. Fryshuset har kollektivavtal med Unionen, Akademikerförbunden, Lärarförbundet, Lärarnas riksförbund, Vision och Kommunal.

Könsfördelning	2021	
	Kvinnor	Män
All personal	55%	45%
Riktningsforum	71%	29%
Styrelse	27%	73%

Genomsnittsåldern för alla som varit anställda på Fryshuset under året:		
2021	2020	2019
37	32	30

Kommentar: Snittåldern är märkbart högre för 2021 jämfört med tidigare år. En möjlig förklaring till den högre snittåldern kan vara att omfattningen av ungdomsdriven verksamhet varit mindre på grund av coronapandemin. En annan förklaring är också att Fryshuset har bytt system för att hämta statistikuppgifter.

Från och med 2021 räknas endast faktiska transaktioner i statistiken till skillnad mot tidigare då anställningar med öppet slutdatum (timanställda) räknats oavsett antal tillfällen personer har jobbat under året. När endast timanställda sammanställs är snittåldern 29 år.

Av den totalt arbetade tiden så är fördelningen mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar så här:

Full Time Employment			
2021 dec	2020 helår	2019 helår	
79%	80%	71%	Tillsvidareanställningar
21%	20%	29%	Tidsbegränsade anställningar

Kommentar: För 2021 redovisas endast utfall från december månad på grund av ett handhavandefel i statistikuppsättningen. Felet är åtgärdat.

Det är viktigt att behålla och utveckla kompetens hos Fryshusets medarbetare och anställning sker i huvudsak med anställningsformen tillsvidare. Den relativt höga andelen tidsbegränsade anställningar har sin förklaring i ambitionen att anställa unga för tillfälliga uppdrag som ett led i att skapa arbetslivserfarenhet.

Medarbetare som jobbat med timlön		
2020	2019	
900	1201	

441	607	528 varav män
459	594	493 varav kvinnor

Kommentar: På grund av att Fryshuset uppdaterat verktyget för den statistik som tidigare används kan inte ett totalt antal personer visas likt tidigare, endast ett snitt per månad.

Fryshuset har under **2021** i snitt 189 timanställda per månad, fördelat 47% män (88st), 53% kvinnor (101).

För målgruppen unga kommer Fryshuset fortsätta att ge möjlighet för fler att få sitt första jobb inom Fryshuset eller hos externa aktörer där samverkan finns. Det sker ofta genom kortare tidsbegränsade anställningar i samband med ferie-arbete, projekt eller i löpande verksamhet. Ambitionen är att unga, oavsett bakgrund, ska få fäste på den reguljära arbetsmarknaden samt nå hållbar självförsörjning.

Sjukfrånvaro
I det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet och genom särskilda satsningar inom arbetsmiljö, är strävan att hålla en rimlig nivå på sjukfrånvaron. Fryshuset har policyer och styrdokument som hjälper till att skapa ett hållbart och tryggt arbetsliv. Sett till korttidsfrånvaron är det ökningar i framförallt april 2021 och oktober 2021, vilket följer pandemivågorna. Den totalt sett högre frånvaron 2021 än tidigare år är troligen kopplad till coronapandemin.

Sjukfrånvaro 2021 i procent schemalagd arbetstid			
	2021	2020	2019
Totalt:	5,8	4,3	3,2

Säker och trygg arbetsplats
Förutom det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet har det viktiga arbetet mot hot och våld fortsatt. Cirka 200 medarbetare har deltagit i första delen av utbildningen *Bas 1 om Hot och våld*.

Genom att arbeta förebyggande kring hot och våld är målsättningen att öka tryggheten hos alla medarbetare och besökare. Via träning och utbildning ska kunskapsnivån höjas för att kunna hantera och agera på ett säkert och tryggt sätt vid eventuella hot- och våldssituationer.

Fryshuset har kända rutiner för incidentrapportering som sammanställs och analyseras årligen. Upphandling av ett system som ska underlätta och förenkla incidentrapporteringen och dokumentation pågår. Under året har en säkerhetsriskhanteringspolicy tagits fram. Den nationella krisplanen aktiveras vid behov.

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 2021 två fall av sexuella trakasserier som anmäldes till Fryshusets HR-avdelning och hanterades enligt rutiner och riktlinjer.

Kränkningar hanteras enligt interna rutiner som följer Arbetsmiljöverkets rekommendationer. Fryshusets värdegrundsdrivna arbete innebär att dessa frågor alltid är pågående. Värdegrundsarbetet inkluderar också sådant som kan tas i uttryck som sexuella trakasserier.

I medarbetarundersökningen ställs frågor om kränkande särbehandling. Årligen genomförs en lönekartläggning för att undersöka löneskillnader mellan kvinnor och män.

En bra introduktion eller så kallad onboarding är avgörande för en ny medarbetare, både för hur väl medarbetaren kommer in i arbetsuppgifterna såväl som i arbetsgruppen och organisationen. Introduktionen har stor påverkan på hur den fortsatta relationen mellan arbetsgivare och medarbetare blir, inte enbart vad gäller produktivitet, effektivitet och bilden av en attraktiv arbetsplats, utan också vad gäller utveckling för den enskilde medarbetaren. Det är närmaste chef som ansvarar för att den nya medarbetaren introduceras till arbetsuppgifter, organisation och kollegor. Fryshuset HR-avdelning har tagit fram ett flertal stöddokument till hjälp och stöd för en lyckad onboarding.

Stärkt arbetsplatskultur

Väregrundsarbetet 2.0
Fryshuset har en stark värdegrund som ligger till grund för all verksamhet och genomsyrar medarbetares förhållningssätt gentemot målgruppen. Värdegrunden är Fryshusets själ som alla ska förstå, agera och ta beslut utifrån. Ur den ska förändring och skillnad skapas för unga och medarbetare. För att kunna leva värdegrunden fullt ut och för att medarbetare ska känna trygghet i förhållandet till den, behövs utveckling i form av dialog/lärande, processer/styrning och dokumentation.

Därför har projektet *Värdegrundsarbete 2.0* startats under 2021. Syftet är att levandegöra värdegrunden. Inom projektet har medarbetare arbetat igenom innehållet och uppdaterat texten. Det kommer tas fram metoder för att skapa samtal kring värdegrunden i arbetsgruppsmöten och en grundutbildning för alla nya medarbetare, inkluderat chefer kopplat till *Att leda på Fryshuset*. Värdegrunden ska även levandegöras i ännu högre grad i Fryshusets övergripande processer, exempelvis medarbetar- och lönesamtal.

Utmaningar inom arbetsmarknaden för unga

Fryshuset möter unga i socioekonomiskt utsatta områden som inte tror sig ha en plats på den reguljära arbetsmarknaden. Ungas situation i dessa områden är ofta bristande tilltro till sina möjligheter i förening med vuxna och omvärldens låga förväntningar på dem. De unga uppfattar också att segregation på arbetsmarknaden, så som var du bor, utseende och etnicitet, påverkar möjligheten att få jobb då det finns många stereotypa fördomar.

Förutsättningarna för unga som ska ta sina första steg ut på arbetsmarknaden är idag väldigt begränsade, framför allt för dem som befinner sig i en utsatt situation. Den pågående strukturomvandlingen på arbetsmarknaden – digitalisering och automatisering – har påskyndats ytterligare i samband med coronapandemin. Detta innebär bland annat att många av de vanliga ingångsjobben som brukar finnas för unga, till exempel inom handel, ännu snabbare riskerar att rationaliseras bort. Det är de med lägst utbildning, som redan tidigare hade svårast att ta sig in på arbetsmarknaden, som kommer att få det ännu svårare framöver.

Fryshuset ser en obalans där många unga som står utanför den reguljära arbetsmarknaden saknar gymnasiekompetens, samtidigt som arbetsgivare i högre grad efterfrågar kvalificerad arbetskraft.

Bland de unga som varken arbetar eller studerar (UVAS) finns det många som inte är registrerade hos Arbetsförmedlingen eller annan instans. Det kan finnas flera skäl till detta och Fryshusets erfarenhet visar att det delvis handlar om en kombination av bristande framtidstro och bristande känsla av tillhörighet i samhället samt även bristande tilltro till offentliga verksamheter. Med denna bakgrund finns en risk att andelen UVAS kan komma att öka framöver.

Ytterligare faktorer som begränsar möjligheten till arbete är avsaknaden av nätverk. Ofta är en väg till arbete kontakter och eget nätverk. Det kan vara svårt för unga med begränsade nätverk och vuxna förebilder att få information om och känna till vilka utbildnings- och yrkesmöjligheter som finns.

Fryshuset arbetar med unga och unga vuxna som i högre grad riskerar att hamna utanför arbetsmarknaden, som känner oro inför hur deras framtid kommer att se ut och hur de ska kunna försörja sig, som i och med coronapandemin har påverkats genom att deras arbeten sagts upp eller ställts in, som inte vet hur samhället och arbetsmarknaden fungerar eller hur de ska få information eller navigera mellan olika informationskanaler.

Ge unga vägledning och konkreta alternativ

Inom Fryshusets verksamhetsområde Arbete & entreprenörskap är syftet att sänka trösklarna för ungas inträde på den reguljära arbetsmarknaden, med särskilt fokus på unga riskgrupper, och att ge unga möjligheter till konkreta och meriterande erfarenheter som går att använda vidare i livet. Ambitionen är att det ska leda till hållbar självförsörjning för unga.

Verksamheter och projekt inom området Arbete & entreprenörskap, så som till exempel LAMPAN, Powerhouse och Move on, erbjuder individuell vägledning och handledning för att öka målgruppens möjligheter till arbete eller utbildning. Fryshuset samverkar aktivt med näringslivets aktörer, myndigheter och arbetsgivare för att kunna erbjuda enklare jobb som ger nya nätverk, erfarenheter och meriter till CV.

Några exempel på insatser:

Ungdomsdrivna aktiviteter
Unga inom Fryshuset är ofta involverade i hela processen för att skapa aktiviteter, från att komma på en idé till att förverkliga och genomföra den. Vuxna har roller som handledare, beslutsfattare och andra typer av möjliggörare. På så sätt tas ungas drivkraft, idéer och kompetenser tillvara och ökar ungas inflytande över att skapa sig sysselsättningar. Det bidrar också till att de får nya kontakter, ett större nätverk och referenser till framtida anställningar.

Flera av Fryshusets verksamheter fokuserar på att fånga upp unga som står längst från arbetsmarknaden och möter unga där de befinner sig. Fryshuset arbetar för att skapa relation till de unga och erbjuder dem inspiration och kunskap. Det bidrar till ökat förtroende och en större möjlighet att påverka unga i en positiv riktning.

4 Uvas - Verkar för bättre insatser för målgruppen
4-uvas [four-uvas] är ett strategiskt nationellt projekt som avser att ta tillvara ungas insikter och förstå deras behov för att öka målgruppens möjligheter till sysselsättning och egen försörjning. Målet är att skapa bättre arbetsmarknadsinsatser för målgruppen.

Projektet skapar en modell för ett samverkansprotokoll som tydliggör civilsamhällets roll i arbetsmarknadspolitiken kopplat till unga, och unga vuxna, som varken arbetar eller studerar (UVAS).

Genom dialog med målgruppen i kombination med samverkanssamtal med civilsamhället ska projektet bidra till ökad tilltro för de arbetsmarknadsinsatser som erbjuds dem. I nästa steg identifieras utmaningar som i dagsläget försvårar civilsamhällets och det offentligas möjligheter till samverkan.

Under 2021 har närmare 750 personer i åldern 13 till 25 år medverkat i framtagandet av och riktningen för samverkansprotokollet.

LAMPAN
LAMPAN är ett projekt som jobbar direkt med unga som behöver extra stöd för att komma närmare sysselsättning, utbildning och arbete. Genom konkreta verktyg och handledning stärker och stöttar LAMPAN unga i att hitta vägar till egen försörjning. Projektet utvecklar och breddar även studie- och yrkesvägledarrollen.

Vikten av arbete – feriejobb för unga
Under sommaren 2021 genomförde Fryshuset ett omfattande projekt för att sysselsätta närmare 1 000 ungdomar på uppdrag av Stockholms stad. Projektet genomfördes på flertalet platser i Stockholm. Syftet med projektet var att mildra brist på feriejobb för unga 16–19 år till följd av coronapandemin. Arbetet pågick totalt under nio veckor, uppdelat i tre omgångar med drygt 300 ungdomar som arbetade i tre veckor per omgång.

Feriejobbsprogrammet innefattade utöver praktiskt arbete, som exempelvis statsodling och arbete i skolkök även ökade kunskaper i till exempel cv-skrivande och intervjuteknik, insikter om olika roller på arbetsmarknaden samt utveckling av idéer genom entreprenörskap. En viktig aspekt var också att unga från olika delar av länet fick möjlighet att mötas.

Efter att de unga utfört sin period av feriearbete mättes effekt genom att varje deltagare svarade på en enkät. 91 % av de unga deltagarna svarade att de har fått nya kunskaper och insikter som de kommer att ha nytta av i sitt framtida arbetsliv. De uppgav att de har fått en utökad förståelse för hur arbetslivet fungerar och hur de kan hitta sin egen väg dit. För majoriteten av deltagarna har feriejobbet omsatts till första raden på CV.

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 unga människors 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. Dvs. 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. Under 2021 erbjöds Fryshusets nationella ledarskapsutbildning för unga ledare. Genom Kompetenslyftet säkrar vi kompetensförsörjning framåt. Med ekonomisk styrning uppmuntrar vi de som rekryterar unga under 30 år genom lägre interna kostnader. Varje verksamhet har fokus på unga vid sin verksamhetsplanering.
Identifierat riskområde	**Beskrivning av eventuell risk**	**Hur vi hanterar identifierade risker**
Kompetensförsörjning.	Behålla och utveckla befintlig personal.	Vi har identifierat områden som stärker gemenskap och arbetskultur och startat arbete inom dessa områden, t.ex Kompetenslyftet. Via utvecklingssamtal, kompetensutvecklingsplaner, lönekartläggning.
Identifierat riskområde	**Beskrivning av eventuell risk**	**Hur vi hanterar identifierade risker**
Ökat hot och våld i samhället.	Vi har medarbetare, även unga medarbetare, som arbetar i utsatta miljöer.	Utökat anställningsförfarande inriktat på social kompetens för att kunna arbeta i utsatta miljöer. Uppdaterade riktlinjer och arbetssätt för att kunna förebygga hot och våld. Incidentrapportering. Erbjuda utbildning och träning, till exempel i medling, konflikthantering och mentorskap.
Identifierat riskområde	**Beskrivning av eventuell risk**	**Hur vi hanterar identifierade risker**
Intolerans, främlingsrädsla och segregation inom arbetsmarknad och rekrytering.	Unga uppfattar segregation på arbetsmarknaden, så som att utseende, etnicitet och var du bor påverkar möjligheten att få jobb. Det finns många fördomar i form av stereotyper och samhället har bristande kunskap och medvetenhet om begränsande normer. Omvärlden har låga förväntningar på utsatta grupper och människor som bor i utsatta områden. Exkluderande arbetsplatser med ojämlik lönesättning.	Vi har utbildningar och samverkan för att motverka segregation och främlingsrädsla. Vi skapar möten där fördomar och stereotyper ifrågasätts och/ eller raseras. Vi sprider och söker ständigt ny kunskap för att motverka rasism i samhället, även inom arbetsmarknaden. Vi driver internt utvecklingsarbete på temat normer i förändring, tillsammans med värdegrundsprojektet Vidga normen i praktiken. Arbetet innehåller bl.a. hållbar rekrytering och inkluderande kommunikation.

Mänskliga rättigheter

Fryshusets värdegrund

- Vi ger uppmuntran, förtroende och ansvar. Det bygger kunskap och självkänsla som lyfter fram individens inneboende kraft.
- 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 utgår från individens behov. Här står dörren alltid på glänt för den som vill engagera och utveckla sig, oavsett bakgrund.
- Vi tror på respektfulla möten där lusten att delta och gemensamma intressen överbryggar alla motsättningar, olikheter och ökar förståelsen.

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.

Fryshuset gör inte skillnad på människor oavsett diskrimineringsgrunder, politisk uppfattning, egendom eller ställning i övrigt. Fryshuset skapar vägar för att de mänskliga rättigheterna i större utsträckning ska kunna efterlevas. Arbetet bedrivs i praktiken med lokala insatser i den miljö som unga befinner sig i. Fryshusets lokala insatser är bland annat att:

- Ge information och kunskap för att göra människor medvetna om sina rättigheter.
- Skapa goda relationer med unga genom lokalt förebyggande arbete.
- Sträva efter dialog och att involvera människor som sällan brukar vara delaktiga i beslut som rör dem.
- Skapa 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

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 samt känna sig som och kunna vara en viktig del av det gemensamma samhällsbyggandet. 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 uppdraget är tron på människor och att alla är värda en chans till. Det är inte människor som ska dömas utan deras handlingar. Alla kan lyckas med rätt förutsättningar. Fryshuset skapar inkluderande sammanhang och möten där unga vill delta, utvecklas och medverka, ges handledning och stöd, hopp och framtidstro.

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

”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

Att leda på Fryshuset

Policydokument inom Givas kvalitetskod

Fryshuset ser risker med ökad polarisering i samhället

Fryshuset ser och upplever konsekvenserna av ökad polarisering, där olika grupper ställs mot varandra och där fokus ligger på skillnader och avstånd istället för lösningar och samförstånd. Polariseringen manifesteras både geografiskt, etniskt och ekonomiskt. Storstad och glesbygd, människor med utländsk härkomst och etniska svenskar, de som har mindre resurser och de som har större tillgångar.

Polarisering kan beskrivas som en ökad distans och konflikt mellan grupper där världen delas upp i ett `vi och dom´. Den överdriver de upplevda skillnaderna som finns mellan grupper, skapar förenklade narrativ om de ’andra’ och ignorerar samtidigt fakta och statistik. Negativa tankar och attityder om `den andra gruppen´ skapar intolerans, främlingsfientlighet, ökad känsla av hot och segregation.

Fryshuset upplever en ökad acceptans till diskriminerande uttryck och en normalisering av extrema åsikter. Under flera år har debatt- och samtalsklimatet hårdnat kring utsatta grupper, t.ex. avhumanisering av flyktingar och människor med utländskt ursprung.

Fryshuset har över 30 års praktisk erfarenhet av arbete inom våldsbejakande miljöer och extremism, inkludering av unga och arbete med pluralism och samexistens. Fryshuset arbetar parallellt med det breda förebyggande arbetet och med konkreta insatser för individer som hamnat i våldsbejakande extrema miljöer. Att driva opinion och föra dialog inom dessa områden är ett ständigt pågående arbete för organisationen.

Förändrat hot och våld i samhället

Fryshuset har under flera år upplevt ökat våld och hot bland unga, främst i de geografiska områdena med hög socioekonomisk utsatthet.

Fryshuset arbetar aktivt med individer som på olika sätt är utsatta och drabbade av våld och hot. Det handlar om att möta, lyssna och ge stöd till att skapa förändring bland dem som lever i problemen och som riskerar att hamna utanför samhällets skydd eller i radikaliserade ideologier och miljöer.

Fryshuset lyfter 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. Fryshusets 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 många unga människor befinner sig i.

Socioekonomiska förhållanden så som svåra uppväxtvillkor, boendesegregation, destruktiva miljöer och låga resultat i skolan har en avgörande koppling till brottslighet, ökat våld och hot. Fryshuset ser ett behov av en politik som värnar och skyddar unga från att hamna i våld och destruktivitet. Våldet 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.

Villkoren för de mest utsatta har hårdnat under många år, i kombination med att ekonomiska resurser till brottsförebyggande arbete minskat markant i kommuner och stadsdelar. Frånvaron av politiska beslut om långsiktiga förändringsarbeten, reformer och gemensamma kraftsamlingar, gör att de organisationer och samhällsfunktioner som kan bidra och arbeta med främjande och förebyggande insatser från tidig ålder, inte ges möjligheten på ett hållbart sätt.

Nuvarande insatser tvingar istället dessa aktörer in i mer och mer brottsbekämpning, något som Fryshuset anser ska vara undantag, eftersom insatsen är mycket mer kostsam för samhället och alla inblandade då olyckan redan har inträffat.

Om istället skola, ideell sektor, socialtjänst med flera gavs reella möjligheter att arbeta mer långsiktigt med främjande och förbyggande insatser skulle symtomen, som ett ojämlikt och polariserat samhälle har skapat, i hög grad kunna undvikas. Däribland att barn och unga i svenska samhällen inte skjuter ihjäl varandra.

Fryshuset är övertygade om att investeringar i långsiktiga reformer med förebyggande insatser skapar ett fredligare och mer hållbart samhälle och att dessa investeringar ska göras med delaktighet i fokus.

Om alla får vara med och bygga Sverige så ökar chansen att alla känner sig inkluderade och hörda. Detta bidrar till allas vilja att värna, främja och trygga samhället och varandra. Känslan av delaktighet, dvs att få bidra till och vara en resurs i samhället, är något av det viktigast Fryshuset kan bidra med till varje ung människa och till samhället i stort.

Exempel på viktiga insatser under året:

Vänd oss inte ryggen

Vänd oss inte ryggen är ett demokratifrämjande projekt där syftet är att möta den ökade polariseringen i samhället. Projektet ska stärka och stötta skolan att uppfylla sitt demokratiuppdrag.

Känslan av utanförskap uppstår tidigt i livet. Därför är det effektivt att arbeta främjande och förebyggande med barn och unga, på en plats där de finns och kan mötas – i skolan. Vänd oss inte ryggen utvecklar estetiska och kreativa metoder i syfte att stärka känslan av sammanhang - att öka samarbetet mellan elever och deras hem och skola, samt att fortbilda skolpersonal så att de kan bemöta unga på ett sätt som stärker deras identitet.

Ungas destruktiva tankemönster och beteenden bottnar i låg tillit till sig själva, sin egen förmåga och samhället i stort. Med ökad känsla av sammanhang (KASAM) stärks både självkänslan och framtidstron vilket stärker skyddet mot antidemokratiska tankemönster.

Vänd oss inte ryggen använder estetiska verktyg i kombination med föreläsningar, workshops, filmvisningar, föreställningar, strukturerade diskussioner och samtal. Scen, radio och film används

både som processverktyg och rena kunskapsverktyg. Dessa verktyg är demokratiska och möjliggör att fler röster blir hörda.

Estetiska processer ökar lust, gemenskap och hållbarhet. Det inkluderande, relationsskapande och kunskapshöjande processerna är en effektiv vaccination mot polarisering och antidemokratiska tankemönster i tidig ålder.

(Vänd oss inte ryggen finansieras av Allmänna arvsfonden)

Vi kan vända ryggen till något du har gjort, men vi vänder inte dig ryggen. Om den enda dörr som står öppen är den destruktiva – Hur ska du då kunna göra andra val?

Maria Bolme, projektledare

2021 har *Vänd oss inte ryggen* genomfört 46 workshops på skolor för barn och unga med cirka 320 deltagare. Därutöver har sex seminarium och konferenser genomförts och nått drygt 3000 personer.

Ungdomskultur – Det långsiktiga främjande och förebyggande arbetet

Varför är idrott, kultur och fritid för unga, det Fryshuset kallar 'Ungdomskultur', något av det viktigaste som görs? Därför att Fryshuset ser att förändring och positiva möjligheter skapas när unga, utifrån sina intressen och sin lust att delta, utvecklas och utmanas. När unga ges verktyg och utrymme att uttrycka sig, bli sedda och på olika vis påverka sin egen framtid. När de känner sig som en del i ett sammanhang, i ett lag, danskompani eller annan intressegrupp. När de får chans att öva, träna och prova sig fram i ett tryggt och accepterande rum ökar både den fysiska och psykiska hälsan.

Gemensamma passionerade intressen skapar förutsättningar som överbryggar motsättningar och olikheter. Fryshuset Ungdomskultur får på så sätt människor med olika bakgrund, från olika förutsättningar och platser att mötas och utvecklas tillsammans genom sina passioner.

Ungdomskultur och möjlighet till en lustfylld fritid främjar det goda vi alla behöver för att kunna skapa ett positivt liv. Inte bara åtgärda det som behövs. Ungdomskultur skapar hopp och verkar proaktivt, det är främjande och stärker skyddsfaktorer.

Fryshuset Ungdomskultur arbetar med att främja god hälsa och välbefinnande. Arbetet sker inom en bred målgrupp där de unga ska kunna fortsätta med sitt intresse så länge de har lust. Därför är elitsatsning undantag inom Fryshuset och främst ett sätt att bidra till inspiration och motivation för de unga som vill utvecklas vidare inom sin passion.

Under 2021 har Fryshuset Ungdomskultur fortsatt jobba intensivt och fokuserat för att säkerställa verksamheten och kunna fortsätta vara ett främjande sammanhang för unga trots coronapandemin. Istället för att ställa in aktiviteter har Fryshuset anpassat dem efter rådande restriktioner och haft öppet. Värdet av att ha tillgång till meningsfulla fritidsaktiviteter och trygga, inkluderande mötesplatser är stor, särskilt för de allra mest utsatta unga.

För att undersöka hur pandemin har påverkat unga genomförde Fryshuset en enkätundersökning under året. Totalt svarade 1102 unga mellan 13–25 år från hela landet på enkäten. 64 % av de svarande uppgav att deras fritidsintressen påverkats negativt av pandemin. 52 % svarade att deras fysiska aktivitet påverkats negativt. 80 % uppgav att deras sociala liv och kontakt med vänner hade försämrats. Sammantaget belyser rapporten den stora negativa påverkan som pandemin har haft på unga och hur angeläget det är att skapa och främja just mötesplatser och förutsättningar för fritid, socialt liv och rörelse.

Totalt har Fryshusets alla verksamheter nått 9200 unika unga under totalt 325 000 aktivitetstimmar per månad.

”Barnpubliken, är den viktigast publiken, om man vill att det ska hända någonting. Det är vår start, det är allt, den kan påverka allting. Varför ser inte alla detta, att vi behöver konsten?
(...)
Barnkulturen visar att förändring är möjlig. Om man inte tror på möten och förändring, då är livet mycket svart”

Suzanne Osten, teater- och filmregissör, samt Anders Carlbergs hederspristagare för livsgärning 2021

Vi behövs!

Projektet *Vi behövs!* möter unga där de är och utgår ifrån vad de behöver för att kunna vara en resurs i att skapa trygga lokalsamhällen. Arbetet utgår från Fryshusets delaktighetsmodell, som utvecklats för att skapa bra förutsättningar att gå från att känna sig utanför samhället till att vara en del av det.

Syftet med projektet är att öka ungas intresse för krisberedskap och förutsättningar till att ta större plats i Sveriges fredsarbete. Arbetet ska bidra till att unga ser sig själva som en resurs för att stärka och trygga samhället och att även samhället ser dem på samma sätt.

Genom utbildning och möten vill *Vi behövs!* stärka ungas självkänsla, skapa tillit och relationer med myndigheter, såsom till exempel räddningstjänst och polis. Det innebär också att möta beslutsfattare och politiker för att kunna påverka samhället i en mer fredlig riktning. Arbetet utförs enligt FN:s resolution 2250 om unga, fred och säkerhet och de globala målen, som tydligt säger att unga ska involveras i att skapa inkluderande och fredliga samhällen.

Under våren 2021 anpassades projektets aktiviteter utifrån coronapandemin, vilket innebar att utbildningarna genomfördes helt digitalt. Att ge utbildning till grupper digitalt har både för- och nackdelar. Delar i gruppen hade svårare att tillgodose sig olika moment, samtidigt som delar av gruppen upplevde lägre tröskel när de kunde delta oavsett var de bor och verkar. Under hösten återgick utbildningarna till fysiska träffar.

Genom möten med polis, brandkår och diverse betydande samhällsaktörer har unga mött flera sektorers arbete och ökat sin kunskap och förståelse till arbetet med att skapa trygga samhällen. I slutet av året genomfördes även ett läger där deltagare från olika delar i Sverige träffades och utbytte erfarenheter inom arbetet.

Ett antal av de unga som har engagerat sig i *Vi behövs!* har också fått möjligheten att göra sina röster hörda inom angränsande projekt och aktiviteter. Hos Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) har de bland annat diskuterat och bidragit till frågan om ungas valdeltagande. Under 2021 har drygt 74 unga genomgått utbildningen och är nu deltagare i *Vi behövs!*

Genom möten och aktiviteter samt via sociala medier har projektet nått cirka 1000 unika unga.

IC Sverige

I samarbete med Cambridgeuniversitet, Umeå universitet och Uppsala universitet har Fryshuset sedan 2016 utvecklat IC Sverige. IC står för Integrative Complexity och är ett psykologiskt koncept och mått som handlar om hur människor uppfattar sig själva, andra och omvärlden.

Målet för IC Sverige är att tidigt förebygga polarisering och ett svartvitt vi-mot-dom-tänkande genom att stärka ungas möjligheter att hantera skillnader och motsättningar i mötet med andra som tänker annorlunda. IC Sverige ska också främja demokratiska processer och psykisk hälsa.

(IC Sverige finansieras av Allmänna arvsfonden)

Under våren 2021 har IC Sverige utvecklad och testat en digital version av programmet och genomfört det med en grupp unga mellan 18 - 25 år. Under hösten 2021 har ett program hållits fysiskt på plats.

Opinionsbildning och extern kommunikation

De tre områden Fryshusets opinionsarbete fokuserade på under året var liksom året innan: ökad social trygghet, ungas psykiska välmående samt fler arbetstillfällen för unga.

Den fokusfråga som lyftes under 2021 var hur unga egentligen mådde ett år in i pandemin.

En enkät genomfördes bland unga, och resultatet samlades i en rapport *Ungas röster i pandemin* som släpptes under våren. Syftet var att lyfta ungas röster i pandemin. I samband med rapporten genomfördes flera aktiviteter.

- Politikermötena under våren fokuserade på resultaten av undersökningen.
- Undersökningen resulterade i en stor mängd förslag till politiker, där ett urval på 100 förslag trycktes på en affisch som skickades till 200 politiker.
- Rapporten "Ungas röster i pandemin" släpptes den 27 maj
- Korta filmer inspelade av unga från Fryshusets verksamheter delades i sociala media
- En debattartikel med rubriken "Den blomstertid som inte kommer" publicerades under sommaren av flera tidningar.

Fryshuset bjöd in till flera digitala politikerträffar under våren och hösten. Under året deltog ett 100-tal politiker, på såväl riks-, regional som kommunal nivå. Fryshusets medverkan i Järvaveckan och Almedalen ställdes in på grund av pandemin.

I februari släpptes rapporten *Ett smörgåsbord av möjligheter*, som är en analys av Passus avhopparstöd för personer som lämnar gäng och kriminalitet. Utvärderingen genomfördes med stöd av Brottsförebyggande rådet (Brå).

I samarbete med föreningen Mind har Ungdomar.se släppt rapporten *Hur har du det?* med fokus på ungas psykiska hälsa. Rapporten baseras på en enkätstudie genomförd på plattformen ungdomar.se där 1 073 ungdomar mellan 15–25 år från hela Sverige svarade. Den har spridits via Fryshuset, Ungdomar.se och Minds kanaler.

I maj arrangerade Motorintresserad Ungdoms en konferens *Dags att gasa.* Konferensen livestreamades från Fryshuset och efter konferensen sammanställdes ett policydokument (White-paper) med referat och förslag.

Tillsammans med Ingvar Nilsson och Gålöstiftelsen höll Fryshuset ett livestreamat seminarium som baserades på rapporten *Civilsamhället i orten - Fryshusets roll som systempåverkare och byggare av socialt kapital i Husby.* Rapporten är gjord av Eva Nilsson-Lundmark och Ingvar Nilsson.

Fryshuset har skrivit flera debattartiklar enskilt och tillsammans med andra aktörer, till exempel om civilsamhällets roll, den växande ungdomsskulden i samband med pandemin och om att skärpta regler för spelreklam hotar civilsamhället. Två frågor som även har engagerat är det indragna tilläggsbeloppet för friskolornas specialpedagogiska program och frågan om friskolornas framtid, där VD Johan Oljeqvist har medverkat i flera artiklar och intervjuer.

Prisutdelningen för Anders Carlbergs minnespris genomfördes digitalt i november. Pristagarna uppmärksammades i media med ett 70-tal artiklar och inslag. Pristagare år 2021 var:

- **Årets påverkare** - Nicolas Lunabba, verksamhetsansvarig för organisationen Helamalmö. Nicolas och Helamalmö arbetar med att skapa bättre levnadsförhållanden för människor i utsatta områden, med fokus på barn och unga.
- **Årets revanschist** - Khaddi Sagnia, en av Sveriges främsta friidrottsstjärnor. Genom sina framgångar och motgångar verkar Khaddi för att stärka unga tjejers självkänsla genom att uppmana dem att vara sig själva och ta plats.
- **Årets unga förebild** - Tousin "Tusse" Chiza, artist och musiker. Tusse bryter mot normer och fördomar, kämpar för alla människors rätt att få vara sig själva och drivs av ett starkt engagemang för barn och unga som har det svårt.
- **Hederspris för livsgärning** – Suzanne Osten, teater- och filmregissör och Sveriges ledande pionjär inom utveckling av teater för och om barn och unga.

"Vi måste älska våra barn över allt förstånd och även säga det till dem"

Anders Carlberg, Fryshusets grundare

Risker inom området mänskliga rättigheter

Identifierat riskområde	**Beskrivning av eventuell risk**	**Hur vi hanterar identifierade risker**
Ökad intolerans, främlingsrädsla och segregation	Fryshuset ser att polarisering leder till intolerans, främlingsrädsla och segregation. Polarisering leder också till att vi i högre grad accepterar konstruerade parallellstrukturer. Dvs. utser grupper av människor som utesluts ur vårt gemensamma samhälle. Dessa samhällsmässiga spänningar och konflikter minskar jämlikhet och ökar diskriminerande uttryck och normalisering av extrema åsikter. Fryshuset ser även att polarisering understödjer rekrytering till våldsbejakande extremism, radikaliserade ideologier och miljöer.	Vi skapar förutsättningar för att barn och unga ska kunna påverka sin egen livssituation och sitt samhälle genom att ge stöd åt deras idéer, kreativitet och entreprenörskap. Vi skapar opinion för att öka kunskap, förståelse och acceptans för unga människors olika behov och olika förutsättningar. Vi skapar respektfulla möten mellan människor, där lusten att delta och gemensamma intressen överbryggar motsättningar, olikheter och ökar förståelsen. Vi skapar utbildning, skola och samverkan för att motverka ökad polarisering.
Identifierat riskområde	**Beskrivning av eventuell risk**	**Hur vi hanterar identifierade risker**
Förändrad situation av hot och våld bland unga i samhället	Fryshuset ser ökat grovt våld i särskilt utsatta områden som ett symtom på ett samhälle som inte fungerar som det ska, dvs. 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 och ökat våld, hot och skjutningar bland unga. Segregation och social utsatthet är en grogrund till grov brottslighet.	Vi arbetar med förebyggande insatser från tidig ålder. Vi jobbar med att ge unga 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 samhället till attitydförändring. Vi rekryterar från målgruppen.

Motverkande av korruption

All verksamhet präglas av Fryshusets värdegrund och är en självklar del i Fryshusets uppförandekod. Den omfattar anställda, volontärer och styrelse och beskriver de krav som finns för hur personer agerar när de företräder organisationen. Fryshuset har noll-tolerans vad gäller oegentligheter och korruption.

Fryshuset ska ha goda rutiner för att minimera riskerna för förekomsten av oegentligheter och har en policy för att motverka detta (whistleblow). Medarbetare, medlemmar, volontärer, praktikanter, förtroendevalda samt externa intressenter har alla rätt och möjlighet att rapportera om oegentligheter. Inget fall av oegentligheter kopplat till whistleblow har konstaterats under 2021.

I policyn gällande *etik och motverkande av korruption* regleras förhållningssätt kring avtal och etiska riktlinjer, konfidentialitet, meddelandeskydd, gåvor och mutor, jävssituationer och processen för att hantera eventuella överträdelser.

Risk 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 policyer. 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 som görs handlar om att skapa ett mer hållbart liv för unga. Arbetet riktar sig till 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.

Fryshuset arbetar också för att stärka unga till att hitta lösningar som bidrar till att hålla kursen mot ett mer hållbart samhälle. För att kunna genomföra uppdraget, förverkliga vision och mission på ett bra sätt, behövs fortsatt arbete för intern hållbarhet.

Det nya året inleds med skärpta restriktioner och en snabbt ökande spridning av framför allt coronavarianten omikron och det är svårt att i nuläget veta hur 2022 kommer att bli. Tron och förhoppningen är att detta år succesivt innebär ökad normalisering av verksamheter och aktiviteter för unga. Beredskap för eventuella bakslag finns.

Liksom 2021 är huvudfokus 2022 att främja social trygghet, hälsa och möjligheter för ungas sysselsättning. Dessa fokusområden har gällt sedan april 2020 då det blev uppenbart vilka effekter en långvarig pandemi skulle komma att skapa för ungas liv. Isolering, svårigheter med studier på distans både i gymnasiet och på högskolor, inkomstbrist och bristande stimulans i form av kultur, nöje idrott med mera sätter tydliga spår i ungas livsvillkor och skapar också ökade spänningar och oro i samhället. Nästan en miljon barn och unga har i snart två år omgivits av rädslor i form av pandemi, klimatångest och nu den ständigt närvarande debatten om otrygghet i form av våld och kriminalitet. I detta klimat är det viktigt med kreativa och positiva sammanhang där hopp och framtidstro får vara i centrum. Fryshuset behövs nu.

2021 har Fryshuset, liksom resten av världen, tagit stora utvecklingssteg kring digitalisering. Detta arbete kommer ha fortsatt fokus 2022– och särskilt på att utveckla verksamheter som direkt påverkar och möter unga.

Fryshuset förhållningssätt under pandemin är fortsatt att hålla öppet så mycket det går samtidigt som Folkhälsomyndighetens och regeringens råd följs.

Bedömningen i nuläget är att verksamheterna ska kunna hållas öppet och bedrivas fysiskt i större utsträckning än 2021 och att Fryshuset generellt under 2022 återtar den tillväxttakt som pausats under 2021.

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 2021 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 dag som framgår av vår elektroniska underskrift

Christine Wikström
Auktoriserad revisor
Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Sanna Björling
Verksamhetsrevisor

”När du funnit stigen
bakom snåren,
berätta om den.
Inte vart den leder.
Bara att den finns.”
- Anders Carlberg,
Fryshusets grundare

FRYSHUSET