

Hållbarhetsrapport 2022



FRYSHUSET



Innehåll:

INLEDNING OCH KONTEXT	3
-----------------------	---

Fryshuset jobbar för unga och därmed framtiden	4
Fryshusets verksamhetsmodell	8

4 HÅLLBARHETSOMRÅDEN	9
----------------------	---

Miljö	10
Sociala förhållanden och personal	13
Mänskliga rättigheter	25
Motverkande av korruption	36

OCH VÅRT ARBETE FORTSÄTTER....	37
--------------------------------	----

Inledning och kontext

Detta är Stiftelsen Fryshusets hållbarhetsrapport och avser räkenskapsåret 2022.

Hållbarhetsrapporten omfattar Stiftelsen Fryshuset (org.nr. 802011–1582). 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 årsredovisningen även godkänt hållbarhetsrapporten.

Fryshuset 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.

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 sänka tröskeln för ungas inträde på den reguljära arbetsmarknaden och 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 övriga aktörer 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 möjlighet att påverka sin skolgång.

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 i 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.

Ett exempel är Planet One som är ett 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. Fysiska mötesplatser, inspirerade av Makerspace-rörelsen, har etablerats i Armenien, Kamerun, Kenya, Sverige och Ungern.

”Fryshuset arbetar för att unga ska få god kunskap i de globala hållbarhetsfrågorna.”



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, behövs hela samhällets perspektiv.

”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

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 den kommande tioårsperioden.

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 hela 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.



Utifrån Common grounds har Fryshuset formulerat långsiktiga strategiska mål. Från 2020 och framåt fokuserar Fryshuset 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 samt 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.

”Vi är ungdoms- och kunskapsdrivna samt agerar och står upp för unga.”

Kortsiktiga mål 2022

Unga:

Fryshuset skapar tillit och förtroende hos unga som är i eller riskerar att hamna i utanförskap.

Digitalisering:

Extern: Digital mötesplats/digitala Fryshuset

Internt: Digitalisering för medarbetare

Interna Strukturer

Fryshuset har interna processer som är enkla, kända och vedertagna.

Finansieringsmodeller:

Fryshuset skapar ekonomisk stabilitet, vilket ger utrymme till att vara kortsiktigt flexibla och långsiktigt strategiska.

Kommunikation:

Fryshuset når fler unga, befintliga och nya finansiärer och skapar opinion.



Fryshusets verksamhetsmodell

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!

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, 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, arbetssätt samt utbildningskatalog för medarbetarnas kompetensutveckling dokumenteras och samlas i Akademin.

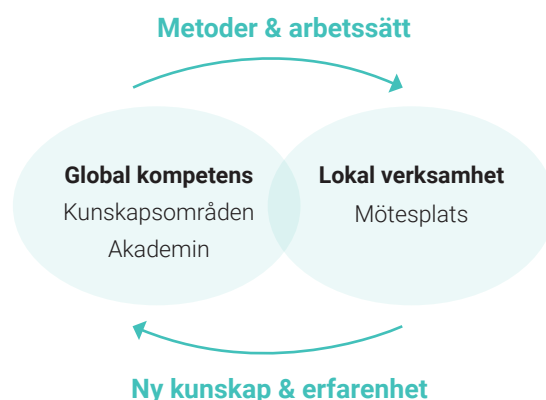
Våra resurser

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

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 i våra verksamheter och själva är eller har varit deltagare.
- 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.

Vår modell för kunskapsdelning



Vår finansiering

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

4 hållbarhetsområden

Här redovisas fyra hållbarhetsområden:

- Miljö
- Sociala förhållanden och personal
- Respekt för mänskliga rättigheter
- Motverkande av korruption

Fryshusets hållbarhetsarbete sker inom dessa områden såväl externt i våra verksamheter som internt som möjliggörare.

Miljö

En hållbar miljö är en 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 bygga 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.

Planet One

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

Syftet med Planet One är att skapa mer jämlika förutsättningar för unga att engagera sig i klimat- och miljöfrågor. I länderna Armenien, Kamerun, Kenya, Sverige, Sydafrika och Ungern har fysiska mötesplatser etablerats, inspirerade av Makerspace-rörelsen,

där fokus är lärande genom görande. Genom att erbjuda en plats där unga får testa på olika metoder och verktyg för att fördjupa sitt engagemang, stärks deras förmåga att agera och miljörörelsen breddas.

På dessa mötesplatser, s.k. Makepeaces, erbjuds drop-in och möjligheten att boka utrymmet för egna aktiviteter.

Flera makerspaces har sedan starten etablerat starka relationer med existerande miljöorganisationer i sina respektive länder som fram tills nu har haft svårt att hitta lokaler för sin verksamhet. På alla platser erbjuds också ett löpande program med aktiviteter och events samt möjligheten för unga att söka stöd (till exempel kunskap, finansiering eller kontakter) för egna initiativ. Framför allt så fungerar alla makerspaces som en säker och tillgänglig plats där unga personer med nyfikenhet för hållbarhetsfrågor har möjlighet att träffa likasinnade.

Sedan Planet One startade har projektet nått över 4000 unga som har besökt ett makerspace eller deltagit i aktiviteter. Det har anordnats närapå 300 evenemang och Planet One har stöttat över 50 initiativ som unga har inlett. Alla makerspaces har egna kanaler i sociala medier som för närvarande når över 4000 följare med inspiration och information om programmet i de olika länderna. Det finns också en gemensam extern hemsida med information om alla makerspaces och deras erbjudanden till målgruppen.

I slutet av 2022 var alla sex planerade makerspaces igång.

Alla makerspaces har anordnat aktiviteter som är relevanta i deras kontext, till exempel Climate Camps (Budapest), bannerworkshops (Stockholm) och Clean Up Days (Nairobi). Utöver detta har det anordnats konserter, föreläsningar, cykelverkstad, graffitiworkshops, vegetariska matlagningskurser och handledning i odling. Projektet har också skapat möten mellan makthavare och unga.





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. I dagsläget läser 35 elever Global inriktning. Det eleverna uppskattar mest inom passionen är att de ges möjlighet att reflektera kring hållbarhetsfrågor utifrån olika perspektiv (lokalt, nationellt och internationellt) och även utifrån de olika hållbarhetsdimensionerna (socialt, ekonomiskt och ekologiskt). Likaså upplever eleverna att de får möjlighet att dela sina egna perspektiv inom miljö- och klimatfrågor.

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 % i Fryshusets lokaler i Hammarby Sjöstad.

Under 2022 visades en minskning av elförbrukningen med 4 % jämfört med 2021.

Det en minskning med 9 % jämfört med 2018.

Elförbrukning i MWh

2018	2019	2020	2021	2022
1784	1708	1589*	1711	1642

Åtgärder som påverkat minskad elförbrukning mellan 2021 och 2022 är bland annat reparation av ett trasigt värmegolv samt byte av armaturer i skatehallen. Planering för energiminskning fortsätter under 2023.

Uppvärmning via fjärrvärme

Fjärrvärme i MWh

2018	1247
2019	1184
2020	955*
2021	1147
2022	987

En minskning på 26 %

*2020 års siffror är lägre på grund av coronapandemin.

Åtgärder som hjälpt till att minska uppvärmningen är installation av ett styrsystem och en ekopilot som reglerar värmen på ett smart sätt samt byte av värmväxlare och magnetfilter, som tar bort smuts i rören, har också förbättrat värmeresultatet.

Förbrukningen av fjärrvärme har minskat med 26 % och elanvändningen med 9 % sedan 2017 vilket innebär att Fryshuset nått målet att minska energiförbrukningen med 20 % från 2017–2022.

26%

har förbrukningen av
fjärrvärme minskat
med sedan 2017.

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

Med hjälp av aktuell leverantör har 95,6 % av allt avfall återvunnits under 2022. Fryshuset strävar efter att endast miljövänliga kemikalier ska användas och bedömningen är att 95 % 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 klimatpåverkan genom resor. En målsättning när det gäller fördelningen mellan tåg- och flygresor är att andelen resor med tåg ska vara minst 70 %. För året 2022 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.

Fryshuset ökade sitt resande med 40 % från 2021 till 2022. Detta på grund av att Fryshuset har haft många utbildningar, möten och mött nya unga både internationellt och nationellt. Fryshuset har digitala möten när det passar men ser också stora vinster med att fysiska möten sker mellan unga och medarbetare.

Risker inom området miljö

Identifierat riskområde	Beskrivning av eventuell risk	Hur vi hanterar identifierade risker
Vår kompetens inom miljöområdet	Medvetenhet och engagemang inom miljöfrågor är nödvändigt, också en förutsättning för fortsatt förtroende hos målgruppen. 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 tar inte på oss rollen att vara experter. Vi arbetar i partnerskap och samverkar med expertorganisationer. Vi skapar förutsättningar genom att bygga upp en infrastruktur och öka 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, tex skolmatsalar med cirkulärtänk.

Sociala förhållanden och personal

Fryshusets vision och arbete handlar om att ge unga möjlighet att genom sina passioner förändra världen. Verksamheterna arbetar med samhällspåverkan utifrån ett socialt perspektiv, för att främja social hållbarhet.

Det är viktigt för organisationen att det interna arbetet som arbetsgivare är i samklang med externa åtgärder och ställningstaganden. Fryshusets viktigaste resurs för att uppnå visionen är medarbetarna.

Fryshusets policyer inom området är:

- uppförandekod
- arbetsmiljöpolicy
- policy om likabehandling
- rekryteringspolicy
- alkohol- och drogpolicy

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. Strukturuomvandlingar inom arbetsmarknaden, digitalisering och automatisering, innebär att många av de vanliga ingångsjobben som brukar finnas för unga 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 framtidsstro 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 via 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 inte vet hur samhället och arbetsmarknaden fungerar eller hur de ska få information och navigera mellan olika informationskanaler.



Ge unga vägledning och konkreta alternativ

Inom Fryshusets verksamhetsområde Arbete & Entreprenörskap är fokus dels på att stötta ungas väg mot egenmakt och självförsörjning, dels påverka och utmana strukturer inom arbetsmarknadspolitiken som utgör hinder för ungas jämlika inträde på arbetsmarknaden. Särskilt fokus ligger på unga riskgrupper och insatser för att förebygga skolavhopp samt att ge unga möjligheter till konkreta och meriterande erfarenheter och nätverk som går att använda vidare i livet.

Verksamheter och projekt inom området Arbete & Entreprenörskap, så som till exempel LAMPAN, The Job och Min Karriär erbjuder individuell vägledning, handledning och inspiration för att öka målgruppens möjligheter till arbete eller utbildning. Fryshuset samverkar aktivt med näringslivet, myndigheter och arbetsgivare för att kunna erbjuda enklare jobb som ger nya nätverk, erfarenheter och meriter till CV.

Några exempel på insatser

4 Uvas - sektoröverskridande samverkan med individen i fokus

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 offentliga aktörer och civil-

samhället ska projektet bidra till ökad tilltro för de arbetsmarknadsinsatser som erbjuds dem. I nästa steg identifieras utmaningar som i dagsläget försvårar civilsamhällets och det offentliga möjligheter till samverkan.

I projektet 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. En del av LAMPAN är att möjliggöra **ungdoms-drivna projekt**.

Unga inom Fryshuset är ofta involverade i hela processer för att skapa aktiviteter, från att komma på en idé till att förverkliga och genomföra den. Vuxna har roller som handledare och möjliggörare. På så sätt tas ungas drivkraft, idéer och kompetenser tillvara och ökar deras inflytande över att skapa sig sysselsättning. 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 de unga som står längst ifrån arbetsmarknaden och möter dem där de befinner sig. Fryshuset arbetar för att bygga relationer till målgruppen och erbjuder dem inspiration och kunskap. Det bidrar till ökat förtroende och en större möjlighet att påverka unga i en positiv riktning.





Feriejobb för unga

Under sommaren 2022 tog Fryshuset emot cirka 250 unga feriejobbare genom en upphandling med Stockholms stad. Verksamheten genomfördes i Hammarby Sjöstad och i Husby. Syftet var att ge unga en positiv första upplevelse av arbetslivet och bidra till värdefulla kontakter och meningsfulla erfarenheter.

I Hammarby Sjöstad arbetade feriejobbarna med fastighetsskötsel, matlagning i skolkök och stadsodling. I Husby var fokus istället att anordna lekar och aktiviteter för barn i närområdet. Båda grupperna kompletterade sitt praktiska arbete med teoripass för att stärka kunskaper kopplade till CV-skrivning, privatekonomi och arbetsmarknadsfrågor. En viktig del var också att unga från många olika delar av Stockholm fick chans att träffas och lära känna varandra.

Efter utfört feriearbete mättes effekt genom att varje deltagare svarade på en enkät. 91 procent av de unga deltagarna svarade att de har fått nya kunskaper och insikter som de kommer att ha nytta av i sitt framtida arbetsliv. För många av deltagarna har feriejobbet omsatts till första raden på deras CV.

The Job

I samarbete med Stockholm Stad tar Fryshuset emot unga som varken studerar eller jobbar och ger dem ett arbete där de kan utvecklas, bygga erfarenheter och självförtroende. Samtidigt sprider de unga anställda information till fler unga i sin omgivning om vilka möjligheter det finns att få hjälp med att söka och hitta jobb hos jobbtorg.

Kunskapsspridning

Fryshuset är en kunskapsorganisation, som med förankring i organisationens värdegrund, aktivt sprider kunskap vidare till andra samhällsaktörer i syfte att stärka ungas möjligheter. Fryshuset tar olika roller utifrån behov; medarbetare kan bidra med strategiskt perspektiv som konsult/rådgivare, facilitator, kompetenshöjare, handledare och/eller operativ genomförare av verksamhet på uppdrag av intressent eller samarbetspartner.

Under 2022 har Fryshuset köpt in och utvecklat en digital lärplattform (LMS) som gör kunskap tillgänglig både för externa partners och internt till medarbetare.

Exempel på utbildningar som erbjuds externt:

Fryshuset sessions

Fryshuset sessions är inspirerande kunskapsträffar där verksamheter inom Fryshuset presenterar sina metoder, resultat och fokusfrågor och 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.

Utveckling av unga genom gott ledarskap

Att verka som goda förebilder och ledare för unga genomsyrar Fryshusets alla verksamheter. För att rusta målgruppen i deras eget ledarskap, genomförs återkommande Fryshusets nationella ledarskapsutbildning för unga. 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.

Attrahera och utveckla kompetens

Att attrahera, behålla och utveckla medarbetare med rätt kompetens är en avgörande framgångsfaktor för Fryshuset i arbetet med unga. Rekrytering är en viktig process för att säkerställa att Fryshusets verksamheter är relevanta för de behov som finns hos målgruppen unga. Fryshusets medarbetarsammansättning ska kunna skapa relationer till många olika målgrupper bland unga; till exempel geografiskt, socioekonomiskt och intressebaserat. En nyckel i det är att rekrytera medarbetare ur målgruppen unga, eller som står nära målgruppen på andra sätt.

Fryshuset sätter stort värde på kompetens som förvärvats genom erfarenhet. Fryshuset definierar kompetens som sammanslagningen av teoretiska kunskaper, praktiska färdigheter och viljan att prestera (använda sin kompetens).

Fryshuset planerar och genomför kompetensutveckling på flera nivåer inom organisationen. Närmaste chef planerar utifrån årliga utvecklingssamtal och individuella utvecklingsplaner, samt medarbetarundersökning och verksamhetens övergripande behov. Samtidigt gör HR-avdelningen en analys av behovet för hela organisationen. Arbetet med att utveckla och förbättra intern kompetens ökar möjligheterna för medarbetare att ta nya uppdrag och roller inom Fryshuset, och det blir därmed en viktig strategisk fråga.

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. Fryshusets HR-avdelning har tagit fram ett flertal stöddokument till hjälp och stöd för en lyckad onboarding, samt bjuder in till gemensamma träffar för nyanställda som syftar till att ge en djupare förståelse för organisationen vad gäller värdegrund, struktur, roller och gemensamma nämnare.

“Fryshuset sätter stort värde på kompetens som förvärvats genom erfarenhet.”



Kompetenslyftet

Fryshuset har beviljats stöd från Europeiska Socialfonden (ESF) för två projekt under namnet **Kompetenslyftet**. Projekten bedrivs under perioden januari 2022 och fram till maj 2023, och genomförs i två regioner; Stockholm och Skåne. Syftet med projekten är att utveckla en strategi för långsiktig kompetensförsörjning. Projektet i region Stockholm har ett internt fokus på Fryshuset, medan projektet i region Skåne inkluderar fler arbetsgivare inom civilsamhället.

Projekten bidrar till att utveckla kompetens för medarbetare som arbetar med sociala frågor i allmänhet, och med verksamhet för barn och unga i synnerhet. Målen är dels att ta fram processer och verktyg för kompetensutveckling, samt metoder för att kunna identifiera och sedan minska gapet mellan organisationens kompetensbehov och individens kunskapsnivå.

För den enskilde medarbetaren finns det flera vinster med Fryshusets satsning på kompetensutveckling; fler verktyg som underlättar i arbetet, stärkt CV inför vidare kliv ut på arbetsmarknaden, samt att det blir tydligare hur möjligheten att utvecklas internt inom organisationen ser ut.

En framgångsfaktor för att utveckla kompetens är att kombinera lärarledda utbildningar med digitala utbildningar som sedan praktiseras i form av arbetsplatslärande i det vardagliga arbetet.

Kompetenslyftet har även arbetat medvetet för att vara inkluderande och tillgängliga för alla deltagare. Bland annat genom att prioritera digital tillgänglighet vid upphandling av e-learning.

En målsättning är att kunskaper och metoder som utarbetats under projektet ska etableras inom hela organisationen för att öka Fryshusets digitala och fysiska tillgänglighet.

Exempel på kompetensutvecklande insatser för medarbetare under 2022:

- Projektledning
- Processledning
- Självledarskap
- Samtalsmetodik
- Att möta unga med psykisk ohälsa

Kompetensutveckling för ledare och chefer

Fryshuset har genomfört ett ledarprogram i sju moduler för att utveckla ledare och chefer med syfte att främja ett gemensamt förhållningssätt och ett hållbart arbetsliv. Utbildningsträffarna har haft 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
- Svåra samtal



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, men 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 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 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 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.



Hållbart arbetsliv

Fryshuset arbetar för att ge förutsättningar för att alla medarbetare ska känna arbetsglädje, gemenskap, yrkesstolthet och att alla ska ges möjlighet att utvecklas och att lära sig sina uppdrag. Fryshuset har ett aktivt arbetsmiljöarbete som sker integrerat med övriga verksamhetsfrågor, nära medarbetarna. Varje medarbetare ges möjlighet att medverka och ha inflytande i utformningen av den egna arbetssituationen samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet. På så sätt förebyggs ohälsa och förutsättningar för att skapa ett stimulerande och utvecklande arbete.

Medarbetarundersökning genomförs regelbundet

För att följa upp och mäta hur Fryshusets personal upplever sin arbetssituation genomförs regelbundna medarbetarundersökningar. Årets undersökning genomfördes i månadsskiftet januari–februari 2022.

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

Arbetet med resultatet sker också på organisationsnivå. Fryshusets ledningsforum gör gemensamma prioriteringar av frågor som ska arbetas med övergripande. Tre områden identifierades efter medarbetarundersökningen 2021; Hälsa, Kommunikationskultur och Riktning/Mål. De tre områdena hänger delvis ihop, på så sätt att när kommunikationskultur och riktning/mål stärks och blir tydligare, så stärks också förutsättningarna för en god arbetsmiljö/hälsa hos medarbetarna.

Det är ett långsiktigt arbete att utveckla dessa områden inom organisationen, och därför kvarstår prioriteringen även under 2022. Under året har flera steg

tagits inom respektive område. Ett exempel är organisationsförändringen av Fryshusets ledningsforum som delvis syftar till att bättre tydliggöra riktning och mål för organisationen, få en ökad transparens, samt att stärka kommunikationskulturen.

Säker och trygg arbetsplats

Fryshuset har under 2022 haft fortsatt fokus på att stärka arbetsmiljöarbetet i organisationen. Under hösten 2021 genomfördes, i samarbete med Prevent, en arbetsmiljöutbildning på två dagar, för samtliga chefer, ledare och arbetsmiljöombud. Under 2022 har det arbetet följts upp med en översyn av den interna strukturen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Fryshuset har arbetsmiljökommittéer i samtliga regioner, som kompletteras av en nationell arbetsmiljökommitté. Kommittéerna ansvarar för att följa upp arbetsmiljöarbetet i regionen, och om en fråga inte kan lösas regionalt, lyfts frågan vidare till nationell nivå. Det gör det tydligt för medarbetare och arbetsmiljöombud vart de kan rikta frågor, synpunkter och rapportera risker.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet i organisationen syftar till att löpande identifiera och därefter undanröja eller minimera risker i arbetet. Genom att arbeta förebyggande kring t ex hot och våld är målsättningen att öka tryggheten hos alla medarbetare och besökare. En levande dialog i arbetsgrupperna om risker och återkommande utbildning ger medarbetare verktyg att agera på ett säkert och tryggt sätt vid eventuella hot- och våldssituationer.

Fryshuset har en säkerhetsriskhanteringspolicy och en nationell krisplan som aktiveras vid behov. Rutin för incidentrapportering är känd i organisationen, och incidentrapporterna sammanställs och analyseras årligen.

Policyer ur ANDTS perspektiv

Under 2022 har ett internt projekt genomförts med uppdraget att kartlägga hur Fryshusets olika verksamheter förhåller sig till ANDTS-området, samt att se över Fryshusets policyer ur detta perspektiv. ANDTS står för Alkohol, Narkotika, Dopning, Tobak och Spel.

Projektet landade i slutsatsen att när det gäller hur Fryshusets verksamheter arbetar med frågorna gentemot unga, så behöver varje verksamhet kunna skräddarsy hur de bemöter sin målgrupp, för att det ska vara framgångsrikt. Som en gemensam utgångspunkt, som ger förhållningssätt och riktning i frågan, finns Fryshusets värdegrund. Det ska dock tas fram en utbildning i hot- & våldssituationer där även detta perspektiv ska ingå, för att rusta medarbetare i arbetet med frågorna.

Fryshuset har en intern alkohol och drogpolicy för medarbetare.

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 stödja ett hållbart och tryggt arbetsliv.

Sjukfrånvaro i procent av schemalagd arbetstid

	2022	2021	2020	2019
Totalt	4,5*	5,8	4,3	3,2

*Baserat på 11 månader. November 2022 – fel på data/mjukvara därför har denna månad tagits ur beräkningsunderlaget.

Post corona

Merparten av Fryshusets anställda fortsatte att arbeta på plats under pandemin för att möta ungas behov. Samtidigt arbetade cirka 30 % av medarbetarna på distans, utifrån Folkhälsomyndighetens rekommendationer. Coronapandemin har påverkat Fryshusets verksamhet även under 2022. De flesta restriktioner och allmänna råd togs bort redan den 9 februari och från 1 april 2022 klassas inte längre covid-19 som en allmänfarlig och samhällsfarlig sjukdom. Fryshuset har därmed kunnat fokusera på vad organisation och verksamheter kan lära av erfarenheterna med t ex distansarbete.

En mindre medarbetarundersökning genomfördes i november 2021 för de 30 % som arbetat på distans. I maj 2022 genomfördes en större, uppföljande enkät för att undersöka hur samtliga medarbetarna uppfattat återgången dittills, och vad de önskar att organisationen behåller och utvecklar gällande arbetssätt.

“Fryshuset bjuder in till digitala personalmöten för alla medarbetare, varje månad.”

För de medarbetare som har möjlighet att i sitt uppdrag arbeta viss del på distans, har mindre resande i vardagen upplevts som positivt. Det ger en ökad flexibilitet i vardagslivet som de flesta önskar behålla även efter pandemin. Samtidigt är det tydligt att majoriteten önskar balansera upp distansarbete med fysiska möten på arbetsplatsen. En god arbetsmiljö tycks innebära en balans i detta; att ha en närhet till sina kollegor, kunna känna tillhörighet och gemenskap på plats samtidigt som utrymme finns för flexibiliteten i att arbeta viss tid från hemmet.



Fryshuset bjuder in till digitala personalmöten för alla medarbetare, varje månad. Dessa fortsätter nu som en ny rutin, och kompletterar möten som sker på plats lokalt. Det har varit ett uppskattat sätt att samla alla och regelbundet dela information om vad som sker i verksamheterna. Även utbildningar har uppskattats i digitalt format, då det möjliggör för fler att kunna delta.

Arbetsvillkor

All personal på Fryshuset omfattas av kollektivavtal. Fryshuset har kollektivavtal med Unionen, Akademikerförbunden, Lärarförbundet, Lärarnas riksförbund, Vision och Kommunal genom arbetsgivarorganisationen Fremia.

Könsfördelning 2022

	Kvinnor	Män
All personal	57%	43%
Riktningsforum	70%	30%
Styrelse	33%	66%

Genomsnittsåldern för alla som varit anställda på Fryshuset under året:

2022	2021	2020	2019
37	37	32	30

Kommentar: Snittåldern är märkbart högre för 2022 jämfört med 2020 och 2019. En möjlig förklaring till den högre snittåldern kan vara att omfattningen av ungdomsdriven verksamhet varit mindre. 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.

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

	2022 FTE	2021 FTE dec	2020 FTE helår	2019 FTE helår
Tillsvidareanställningar	79%	79%	80 %	71%
Tidsbegränsade anställningar	21%	21%	20%	29%

*FTE=Full Time Employment

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

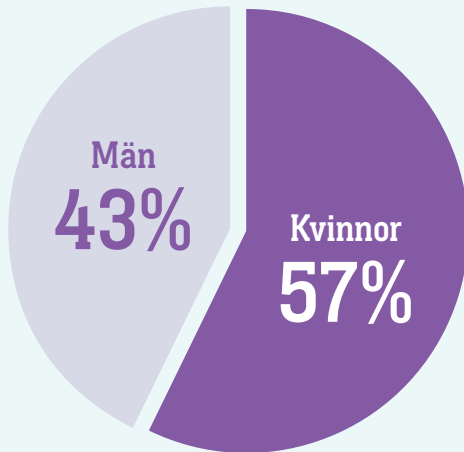
Det är viktigt att behålla och utveckla kompetens hos Fryshusets medarbetare och anställning sker i huvudsak med anställningsformen tillsvidare. Den relativt höga andelen tidsbegränsade anställningar har sin förklaring i ambitionen att anställa unga för tillfälliga uppdrag som ett led i att skapa arbetslivserfarenhet.

Antal medarbetare som arbetat med timlön i snitt per månad från

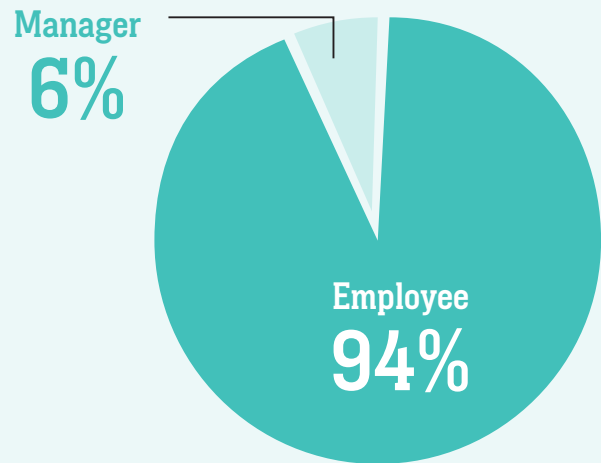
	2022	2021
	209	189
varav män	100	88
varav kvinnor	109	101

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

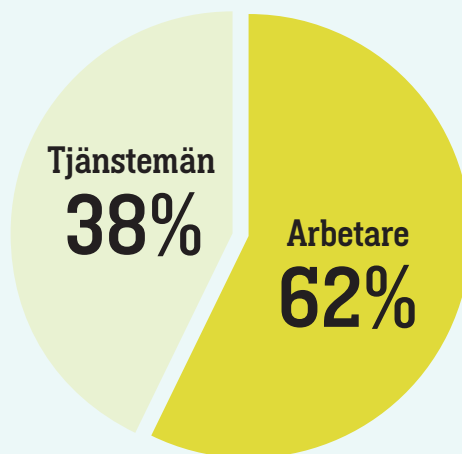
KÖN



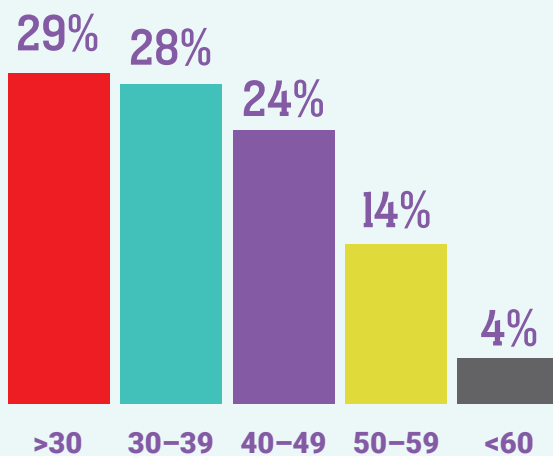
MANAGER/EMPLOYEE



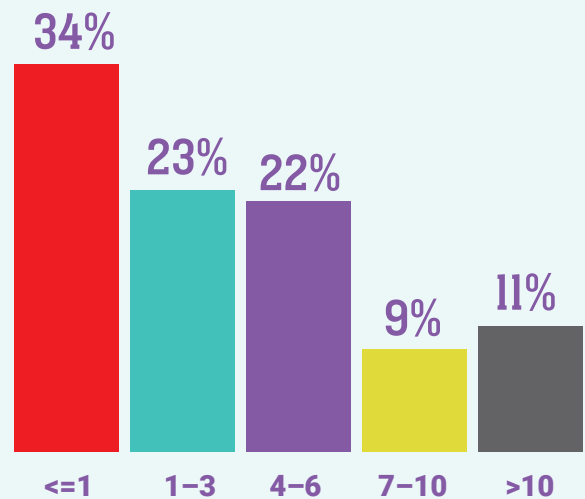
TJÄNSTEMÄN/ARBETARE



ÅLDERSGRUPP



ANSTÄLLNINGÅR



Lika rättigheter – lika möjligheter

Fryshusets policy *Lika rättigheter – Lika möjligheter* tar tydligt ställning mot all form 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.

Jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling är viktiga områden att arbeta med både inom organisationer och gemensamt i samhället. Det är en del i lösningen gällande utmaningen att kunna öka rörligheten på arbetsmarknaden och därmed säkerställa kompetensförsörjningen i samhället. Fryshusets rekryteringsprocess utgår från kompetenser vilket minskar risken för att felaktiga antaganden och fördomar har inflytande över beslut.

“Fryshusets rekryteringsprocess utgår från kompetenser.”

Fryshuset hade under 2022 inga fall av sexuella trakasserier gällande anställda som anmälades till Fryshusets HR-avdelning.

Kränkningar hanteras enligt interna rutiner som följer Arbetsmiljöverkets rekommendationer. Fryshusets värdegrundsdrivna arbete innebär att dessa frågor alltid är pågående. I medarbetarundersökningen ställs frågor om kränkande särbehandling. Årligen genomförs en lönekartläggning för att undersöka löneskillnader mellan kvinnor och män.

Värdegrundsarbete 2022

Fryshuset har en stark värdegrund som ligger till grund för all verksamhet och genomsyrar medarbetares förhållningssätt gentemot målgrupp och uppdrag. Värdegrunden är Fryshusets själ som alla behöver förstå, för att kunna agera och ta beslut utifrån den. 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.

Under 2021 gjordes ett arbete med att uppdatera texten, för att få den mer kärnfull och tydlig. Under 2022 har arbetet fortsatt med fokus på att aktivera och levandegöra värdegrunden i organisationen. Vid flera tillfällen under året har medarbetare, i olika konstellationer, samtalat om och reflekterat kring värdegrunden. Som hjälpmedel vid dessa workshops har Fryshuset använt organisationen Self leaders digitala verktyg, som möjliggjorde att reflektioner kunde sammanställas på ett lättöverskådligt sätt. Samtalen innebar ett utforskande av dels Fryshusets värdegrund, dels medarbetarnas personliga värderingar - och kopplingen däremellan.

Dessa workshops har genomförts ett flertal gånger under året och med olika kollegor. För varje gång som workshopen genomförs fördjupas insikterna mer och mer hos medarbetarna. Arbetet med att levandegöra värdegrunden är ständigt pågående och fortsätter även 2023. Värdegrunden ingår som en del av introduktionen av nya medarbetare, och för chefer kopplas den samman med styrdokumentet **Att leda på Fryshuset**. Värdegrunden ska även levandegöras i ännu högre grad i Fryshusets övergripande processer, exempelvis medarbetar- och lönesamtal.



Risker inom området sociala förhållanden och personal

Identifierat riskområde Kompetensförsörjning.	Beskrivning av eventuell risk Det är avgörande för Fryshuset att vara relevanta för unga människors behov. Det är viktigt att vi kan rekrytera och utbilda unga ledare. Vi ser en risk i att inte kunna attrahera nya unga medarbetare.	Hur vi hanterar identifierade risker Vi har identifierat risken och har rekrytering av unga ledare som ett av våra fokusområden i våra strategiska mål. Under 2022 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 Kompetensförsörjning.	Beskrivning av eventuell risk Kunna behålla och utveckla befintliga medarbetare Chefsförsörjning	Hur vi hanterar identifierade risker Vi har identifierat områden som stärker gemenskap och arbetskultur och driver arbete inom dessa områden, t.ex. strategisk kompetensutveckling och värdegrundsarbete. Löpande arbete med medarbetarsamtal, kompetensutvecklingsplaner, ledarskapsutveckling, arbetsmiljö och lönekartläggning. Omstrukturera våra ledningsforum för att få mer transparens och hållbarhet.
Identifierat riskområde Ökat hot och våld i samhället	Beskrivning av eventuell risk Vi har medarbetare, även unga medarbetare, som arbetar i utsatta miljöer.	Hur vi hanterar identifierade risker Utökat anställningsförfarande inriktat på social kompetens för att kunna arbeta i utsatta miljöer. Riktlinjer och arbetssätt för att kunna förebygga hot och våld. Incidentrapportering. Erbjuda utbildning och övning, till exempel i medling, konflikthantering och mentorskap.
Identifierat riskområde Intolerans, främlingsrädsla och segregation inom arbetsmarknad och rekrytering	Beskrivning av eventuell risk 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.	Hur vi hanterar identifierade risker Vi utbildar och samverkar 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. Vi driver internt utvecklingsarbete på temat normer i förändring, tillsammans med värdegrundsprojektet. Arbetet innehåller bl.a. hållbar rekrytering och inkluderande kommunikation.

Mänskliga rättigheter

Fryshusets värdegrund

Värdegrunden är vår viktigaste kompass och står för den handlingskraft som uppstår när passioner, perspektiv, kunskap och generationer enas under samma tak. Vårt arbete bygger på kärlek och en tro på människan. Vi arbetar alltid för något – inte emot. Med en stark övertygelse om att när vi riktar energin rätt kan alla människor, med stöd av positiva sammanhang och medmänniskor, resa sig och gå framåt.

- Vi bygger tillit och relation. Vi utvecklar positiva sammanhang för unga där lusten att delta och gemensamma passioner överbryggat olikheter och skapar motivation och framtidstro. Vi ger uppmuntran, förtroende och ansvar för att unga ska växa och själva ta makten över sina liv.
- Vi lyssnar in vad som händer i samhället och ställer om snabbt. Vi agerar med mod i det som är nytt och okänt. Vi ser möjligheter och vågar skapa förändring där andra ofta ser problem.
- Vi finns för alla unga och fokuserar särskilt på dem som lever, eller riskerar att hamna, utanför samhället.

Här står dörren alltid på glänt – vi tror att alla kan lyckas med rätt förutsättningar och att alla är värda en chans till.

- Vi utgår från individens behov. Vi finns för den som, oavsett bakgrund, vill engagera och utveckla.

“Vi tror att alla kan lyckas med rätt förutsättningar och att alla är värda en chans till.”

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.



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 intressen och 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.

Vår interna styrning:

Fryshusets värdegrund

Policy för lika möjligheter och lika rättigheter

Fryshusets uppdragsbeskrivning

Att leda på Fryshuset

Policydokument inom Givas kvalitetskod

Uppförandekod

The Fryshuset Way

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.

”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, FRYSHUSETS GRUNDARE

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 35 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 många år upplevt ökat våld och hot bland unga, främst i socioekonomiskt eftersatta områden.

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.

Socioekonomiska förhållanden så som svåra uppväxtvillkor, boendesegregation, hög arbetslöshet 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 några av oss direkt, några av oss genom att vi känner oss otrygga och slutligen oss alla genom att vi drivs mot ett mer polariserat, slutet och intolerant samhälle.

SCB rapporterar i oktober 2022 att Sverige är ett av de länder i EU med störst skillnader mellan inrikes och utrikes födda som lever i materiell och social fattigdom

Nuvarande insatser tvingar aktörer in i mer och mer hantering av symptom som redan har uppstått, något som Fryshuset anser ska vara undantag, eftersom de reaktiva insatserna är mycket mer kostsamma för samhället och alla inblandade, än de mer proaktiva.

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

”Fryshuset arbetar aktivt med individer som på olika sätt är utsatta och drabbade av våld och hot.”

Att skapa tillitskultur

Ett gemensamt stabilt samhällskontrakt är viktigt, men samhället och dess medborgare har förändrats, därför behöver samhällskontraktet justeras. Det nuvarande kontraktet utformades för en kulturellt, socioekonomiskt och etniskt relativt homogen befolkning, och systemen för att upprätthålla kontraktet likaså. Idag är Sverige ett mycket mer sekulärt och individualiserat land med väsentligt mer heterogen befolkning.

Samtidigt har Sverige de senaste 30 åren haft snabbt ökande inkomstklyftor. Dessa tre trender – individualiseringen, en mer heterogen befolkning och ökade inkomstklyftor – i kombination med en alltmer instrumentell offentlig administration har gjort att samhällskontraktet i dess nuvarande form inte längre fungerar tillräckligt väl.

Tilliten tycks minska och det finns stora revor i den välfärd som ofta tas för given. Coronapandemin har ytterligare belyst detta. Under det förra seklet utvecklades grunden för det samhällskontrakt vi i Sverige lever med idag, och som funnits då Sverige kommit att bli ett av världens mest jämlika och inkluderande samhällen. Detta växte fram i ett sammanhang med stor mångfald av kollektiva konstellationer och organisationer som vävt fram ett samhällskontrakt med hög grad av tillit mellan medborgarna – en tillit som kanske är Sveriges främsta styrka.

Folkrörelserna i form av väckelserörelsen, arbetarrörelsen, nykterhetsrörelsen, kvinnorörelsen, idrottsrörelsen, naturskyddsrörelsen och många andra, mobiliserade stora delar av Sveriges befolkning. Så utvecklades Sverige till det som idag är världens föreningstätaste land



med över 50 % av befolkningen som ideellt engagerade. Idag kallas detta, och alla nya former av kollektiva sammanslutningar som skapats utanför de offentliga och privata sektorerna, för civilsamhället, där Fryshuset är en av många aktörer.

Samhällskontraktet kom att utvecklas till en komplex väv av uttalade och outtalade överenskommelser mellan och inom de olika sektorerna, en stark väv som skapade stabilitet och styrka. Samhällskontraktet som skapades tycks ha fungerat väl då Sverige också kommit att bli ett av världens högst rankade länder inom en rad områden, till exempel vad gäller levnadsstandard.

Vad kan då göras nu för att civilsamhället ska kunna spela en större roll i att stärka och uppdatera tillit och förtroende? Vad kan förändras för att det samhällskontrakt som gjort Sverige till ett av världens mest jämlika länder för lika människor, också ska göra Sverige till världens mest jämlika land för olika människor?

”Tillit byggs genom ömsesidigt förtroende, inte ensidig kontroll.”

I pandemins spår har det blivit tydligare än någonsin att det finns mycket att göra när det kommer till inkludering, jämlika villkor och det faktum att alla behövs. Polarisering, segregation och känslan av utanförskap är reella problem precis som geografisk ojämlikhet i ekonomi och hälsa. Synen på föreningslivet politiseras i allt större utsträckning och vissa verksamheter riskerar att bli av med sitt stöd när en ny politisk majoritet väljs.

Tendenser till att den utvecklingen minskar syns inte, oavsett politisk färg. Idén om vad den svenska välfärdsstaten, folkhemmet, ”svenska modellen” eller vad

vi vill kalla det, syns inte längre spegla den verklighet vi lever i. Grundförutsättningarna har förändrats och för att ett gemensamt, stabilt samhällskontrakt åter ska bli relevant behöver det justeras till de nya förutsättningarna.

En orsak till den ökade polariseringen i samhället kan bland annat beror på en förskjutning i synen på hur offentlig förvaltning ska utövas. Det kommer bli svårt att minska segregationen, få tryggare städer eller en hållbar utveckling utifrån dagens politiska världsbild.

”Vi är alla medskapare till morgondagens vuxna. Därför måste vi i samhället och i skolan kompensera för de barn och unga som saknar kärleksfulla och närstående vuxna som kan guida dem.”

**EMERICH ROTH, FÖRFATTARE, SOCIALARBETARE
OCH FÖRINTELSENS ÖVERLEVANDE**

Utgångspunkten kommer från ett sätt att leda och utveckla ett samhälle som byggs underifrån på tillit och delaktighet, men ett mer och mer tillämpat kontrollsystem och styrning i form av t.ex. New Public Management i uppifrån styrda modeller förändrar läget. Den komplexa samhällsväv som hjälpt oss så länge är under omdaning, men samtidigt ibland så komplex att den hämmar inkludering av det nya heterogena Sverige.

Idag är Sverige ett land fullt av mångfald. För att stärka samhällskontraktet behöver det tänkas nytt kring hur Sveriges strukturer och system förhåller sig till individer som på något sätt vill organisera sig, oavsett kring vad. Tillit byggs genom ömsesidigt förtroende, inte ensidig kontroll. Samhällskontraktet är redan under omförhandling, men civilsamhället sitter inte med i rummet. Ska det bli lika lyckat som sist behöver mångfalden inkluderas. Civilsamhället är vägen dit.

”Vad kan förändras för att det samhällskontrakt som gjort Sverige till ett av världens mest jämlika länder för lika människor, också ska göra Sverige till världens mest jämlika land för olika människor?”

Exempel på viktiga insatser under året:

Aktiviteter inför valet 2022

Under 2022 så har Fryshuset haft särskild fokus, insatser och projekt inför valet.

Projektet *Där det Skaver* skapade en digital plattform på Instagram som heter Viovalet (@viovalet_) vars innehåll huvudsakligen var korta filmer som skapades av unga. Projektet samarbetade med "Run for Office", en del av Löparakademin, och tillsammans med dem gjordes en videoserie med klipp som syftade till att stärka ungas delaktighet inför valet 2022. Plattformen har även delat information om hur man röstar, samt lyft ungas viktigaste valfrågor.

Ukraina

Om händelserna i omvärlden är svåra att greppa för vuxna, så är de ännu svårare att förstå för barn och unga. Kriget i Ukraina kan riva upp särskilt svåra minnen och trauman hos de barn och unga som sedan tidigare har erfarenhet av krig och flykt, personligen eller som anhörig.

Även om fokus just nu är på Ukrainakriget så finns också en medvetenhet om att det pågår många fler allvarliga konflikter runtom i världen som har påverkat och fortfarande påverkar unga. Fryshusets förhållningssätt är att fortsätta sträva efter att vara till stöd i ungs liv, agera trygga förebilder som är uppmärksamma på individuella behov och anpassar insatser och bemötande efter dem.

Till Lovely Days rekryterades i år en ukrainsk ledare, detta för att kunna erbjuda barn som flytt kriget i Ukraina bättre förutsättningar att delta på Lovely Days. Barnen deltog i alla olika aktiviteter som erbjöds, så som olika idrotter, kreativt skapande, utflykter, pyssel och lekar.

Kreativa Kaféer är ett projekt som vänder sig till ukrainska barnfamiljer för diverse workshops på olika asylboenden inom Västra Götalandsregionen. Syftet för deltagarna är att få en personlig utveckling i en trygg

och kreativ miljö där både skapandet och gemenskapen står i centrum. Under hösten 2022 genomfördes 15 Kreativa Kaféer och totalt 563 unga deltog.

Fryshuset grundskola Järva

Skolan i Järva har under året ökat sitt elevantal från 167 elever till 360 elever, en ökning med 116 procent. Den stora ökningen beror på att grundskolan i Järva har tagit emot ett stort antal elever från en annan nedlagd grundskola.

Interna processer

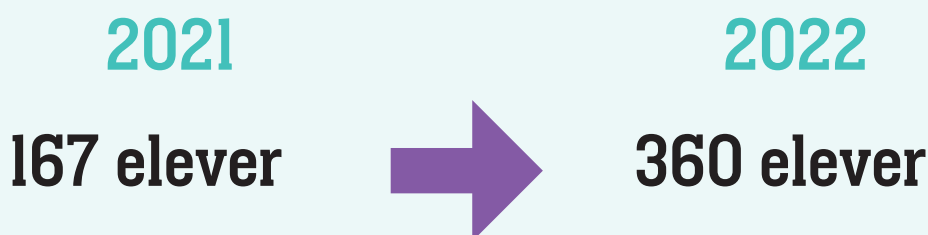
Under 2022 har Fryshuset arbetat för att skapa ett bättre hållbart arbetsliv för Fryshusets medarbetare genom tydligare interna processer, nedan presenteras några av dem.

Ledningsstruktur

Fryshuset har vuxit och alla medarbetare behöver rätt stöd och förutsättningar för att göra ett bra jobb och med det en tydlig struktur att navigera efter. Fryshuset vill med detta arbete synliggöra och tydliggöra var beslut fattas och mandat finns. Ett annat skäl är att skapa långsiktighet och tydligare strategier för hållbara investeringar för att säkra en plats på marknaden, vara konkurrenskraftiga och ha kapacitet att agera på händelser i omvärlden. Omstruktureringen berör de forum som fattar beslut och sätter riktningen för hela Fryshuset.

Inlett sammanslagning Marknad & Kommunikation

Fryshuset har behov av ett sammanhållet Kunskapsområde där Kommunikation och Marknad ges förutsättningar att driva frågor på helhetsnivå för att säkra Fryshusets plats på marknaden, stärka varumärket och säkra kvalitet, kompetens och resurser. Fryshuset har behov av att säkra en hållbar och mer långsiktig finansiering bland annat genom att jobba med så kallade "fria medel" vilket innebär att på sikt se över behovet att samla de kommunikatörer som idag jobbar lokalt till Kunskapsområdet Marknad & Kommunikation för att kraftsamla kompetens och skapa synergier globalt versus lokalt.



Skolan i Järva har under året ökat sitt elevantal från 167 elever till 360 elever, en ökning med 116 %.

Ledning för grundskolorna

Från höstterminen 2022 inrättades tjänsten Skolchef för Fryshusets grundskolor. I dagsläget har Fryshuset två grundskolor.

Ungdomskultur – Det långsiktiga främjande och förebyggande arbetet

Varför är idrott, kultur och fritid för unga, det Fryshuset kallar "Ungdomskultur", något av det viktigaste som finns? 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, blir sedda och på olika vis kan 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 som alla människor 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 2022 har Fryshuset Ungdomskultur hittat in i det nya normala efter att restriktioner kopplade till covid-19 minskade och tillslut togs bort helt. Arbetet har stort fokus på att skapa passionsbaserad verksamhet på alla Fryshusplatser.

Under året har nya samarbeten på nya orter startat, både kopplade till verksamheten för motorburna unga och i att driva öppna fritidsverksamheter.

"Gemensamma passionerade intressen skapar förutsättningar som överbryggar motsättningar och olikheter."

Flera av Fryshusets mötesplatser har också kommit igång med verksamhet i nya lokaler som är bättre anpassade för att kunna bedriva ungdomskulturverksamhet. En av de stora passionerna är musik och där har det under året startats upp två nationella projekt med fokus på jämställdhet inom musikproduktion.

För att säkra en lågröskelverksamhet driver nästan alla Fryshus en öppen fritidsverksamhet som bas vilket är en viktig del för att bygga relationer och väcka ett passionerat intresse. Flertalet Fryshus har haft denna verksamhet länge medan ett mindre antal har arbetat mer och mer i denna form under 2022. Mötesplatser är ett av de mest efterfrågade behoven hos unga och genom att arbeta mer med denna form, säkras att Fryshuset både svarar upp mot behovet och kan arbeta främjande även med unga som inte hittat en specifik passion.





Fryshuset möter

11 416

unika unga varje månad.

Fryshuset har totalt

166 666

möten med unga
i månaden vilket blir två
miljoner möten per år.

Fryshusets skolor möter

1540

unika unga varje månad
under 141 477 timmar.

Ungdomar.se har i snitt

50 000

besökare på sin site
per månad.

Opinionsbildning och extern kommunikation

Många händelser i omvärlden påverkar unga akut och kommer att fortsätta göra så under lång tid framöver. Därför ser Fryshuset nu ännu mer än tidigare behovet av långsiktiga lösningar. Lösningar som är proaktiva snarare än reaktiva, som främjar snarare än förebygger. Samtidigt minskas viktiga resurser riktade till barn och unga.

Fryshuset befarar att dessa neddragningar kommer att fortsätta ge negativa konsekvenser för hela samhället. Att minska investeringar till främjande och långsiktiga lösningar inom barn- och ungdomsfrågor slår särskilt hårt mot de unga som växer upp i socioekonomiskt svaga områden och som upplever att de inte har jämlika möjligheter.

Fryshusets opinionsarbete har haft samma fokus som tidigare år:

- Att lyfta de som påverkas av politikernas beslut men som själva sällan har någon möjlighet att påverka dem – våra unga!
- Att ge barn och unga rätt förutsättningar, möjligheter och miljöer där de kan växa och utvecklas ser vi som den viktigaste investeringen samhället kan göra för framtiden.

Under valåret 2022 har Fryshuset fokuserat på att:

- Alla unga ska gå ut grundskolan med gymnasiebehörighet
- Alla unga ska fångas upp i samhällets främjande åtgärder
- Alla unga har rätt till en meningsfull fritid och sammanhang där de kan bli sedda, bekräftade och lyssnade till

Under 2022 valde Fryshuset att bjuda in partiledarna och andra representanter från de olika riksdagspartierna till besök på mötesplatserna för att träffa ledare, medarbetare och unga inom verksamheterna. Under våren besökte partiledare, politiker och sakkunniga från bland annat Centerpartiet, Kristdemokraterna och Miljöpartiet Fryshuset.

Fryshuset var på plats i Almedalen 2022 med representanter från Fryshusets ledning tillsammans med en grupp unga från olika verksamheter.

Fryshusets huvudaktivitet i Almedalen var förhandsvisningen av filmen *Bullets* med efterföljande panel-samtal. Filmen vill skapa förståelse för en av vår tids mest aktuella fråga; barn och unga som rekryteras till gängkriminalitet.



Bullets har sedan under hösten och vintern visats för politiska partier, beslutsfattare, myndigheter och näringsliv med efterföljande panelsamtal.

Seminarier

Lunchseminarierna Fryshuset Sessions arrangerades under våren med teman som: "Så engagerar vi unga tjejer som andra inte når" och "Så möter vi unga som står utanför arbete och studier". Fryshusets projektet 4-uvås arrangerade under året flera välbesökta seminarier och workshops, samt släppte rapporter, kring situationen för unga som varken arbetar eller studerar. 4-uvås är ett strategiskt projekt som genom dialog och workshops med ett 50-tal aktörer från offentlig- respektive idéburen sektor har som mål att skapa en struktur för hur samverkan mellan aktörerna kan och bör se ut. Projektet Motorintresserad ungdom arrangerade två välbesökta konferenser under året.

Rapporter

Några av de rapporter Fryshuset har släppt under året:

"Om organiserad brottslighet och civilsamhällets roll"

(4 juli 2022)

Den 26 april gästades Fryshuset av en delegation med världsledande amerikanska experter, för samtal och seminarium om organiserad brottslighet, effektiv lagstiftning och civilsamhällets roll i det brottsförebyggande arbetet. Ett white-paper från seminariet och samtalen på Fryshuset i Hammarby sjöstad släpptes i juli 2022.

"Brottsförebyggande ungdomsarbete i Malmö och Helsingborg – en utvärdering av Fryshusets preventiva insatser och civilsamhällets roll för unga i riskzonen"

(1 juni 2022)

Utvärdering och analys av Fryshusets förebyggande ungdomsarbete i Malmö och Helsingborg, som till stor del bygger på intervjuer med ungdomar i utsatta områden, samt fältstudier. Rapporten är gjord av forskare på sociologiska institutionen på Lunds universitet, på uppdrag av Fryshuset. Studien pågick maj-december 2021 och finansierades av H.M. Drottning Silvias Stiftelse – Care About the Children.

"Solve for Tomorrow – Morgondagens lösningar"

(29 april 2022)

Nordisk rapport om ungas upplevelser av trygghet, psykisk hälsa/ohälsa, samt vilka frågor som är viktigast för dem. Nordisk jämförelse med en särskild avdelning om kriget i Ukraina. Rapporten är gjord i samarbete med Samsung.

"Röster från unga som varken arbetar eller studerar"

(26 april 2022)

Rapporten är baserad på 14 anonyma djupintervjuer som genomfördes med unga som stod utanför arbetsmarknaden under hösten 2021. Rapporten presenterades under Fryshuset Sessions den 25 mars, och släpptes i samband med ett seminarium den 26 april.

"Ungas framtid på arbetsmarknaden"

(8 februari 2022)

Rapport om unga som står utanför arbetsmarknad och studier, UVAS. Rapporten har tagits fram av 4-uvås, ett projekt inom Fryshuset med syfte att skapa ett samverkansdokument för unga i målgruppen. Rapporten baserar sig på en undersökning gjord bland 707 ungdomar i åldrarna 13–25 år, från både storstad och landsbygd i Sverige.

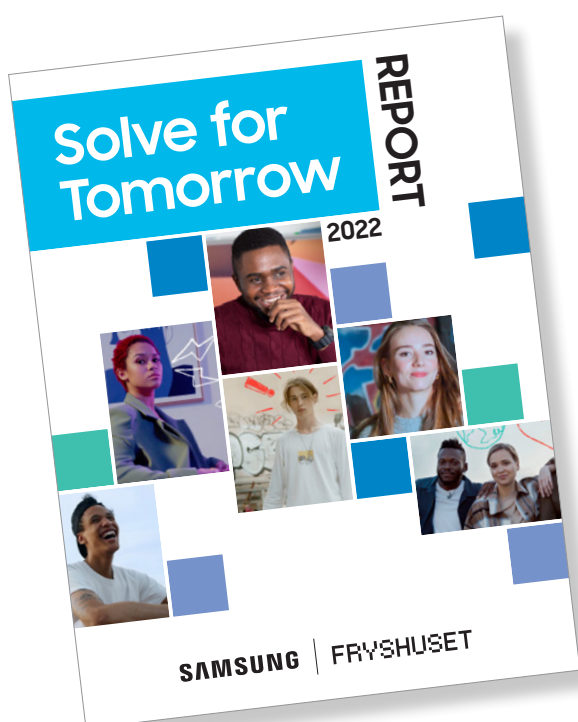
Debatt

Fryshuset har skrivit flera debattartiklar enskilt och tillsammans med andra aktörer.

"I stället för ny lag - använd de metoder som finns", debattartikel i Svenska Dagbladet om kriminaliteten, december 2022 undertecknad av Johan Oljeqvist tillsammans med representanter från flera organisationer.

"Visa oss er plan för klimatet, regeringen!", debattartikel i december 2022, i bland annat Aftonbladet, undertecknad av Johan Oljeqvist tillsammans med representanter från flera organisationer.

"När samhället sviker står gängen redo", debattartikel i juli 2022, av Johan Oljeqvist, som publicerades i Skolvärlden och på Altinget.se.



”Narkotikapolitiken saknar mål och samordning”, debattartikel i juli 2022, undertecknad av Stefan Sylvendahl, drogsamordnare Fryshuset och Peter Moilanen, chef Narkotikapolitiskt Center. Publicerad i Mitti-tidningarna.

”Riv upp beslutet som drabbar världens utsatta”, debattartikel i flera dagstidningar, maj 2022 undertecknad av Johan Oljeqvist tillsammans med representanter från mer än 100 organisationer.

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

ANDERS CARLBERG, FRYSHUSETS GRUNDARE

Årets mottagare av Anders Carlbergs minnespris är alla starka och betydelsefulla förebilder. De använder sitt ledarskap för att skapa förändring och försoning; de kämpar mot fördomar och intolerans; de strider modigt och uthålligt för mänskliga rättigheter och demokrati, och för att fler perspektiv ska lyftas fram.

Priset delas ut i fyra kategorier: årets påverkare, revanschist och unga förebild samt ett hederspris för livsgärning.

Årets påverkare- Sakariya Hirsi 25 år, belönas för sitt arbete att lyfta fram hur hela samhället påverkas av gatuvåldet, dels genom sina egna berättelser och dels som medgrundare av initiativet och nätverket *Kollektiv sorg*.

Årets revanschist- Fatemeh Khavari 22 år, har tagit revansch på flera plan under sitt liv, bland annat genom utbildning, och genom aktivism för utsatta unga på flykt, men också genom sitt engagemang för en bättre framtid för alla unga.

Årets unga förebild - Hani Bilal 20 år, har genom sitt starka personliga engagemang visat positivt ledarskap, motståndskraft och stort mod. Han är en stark förebild genom sitt sätt att samla unga i positiv enande handling som en motvikt till splittring, aggression, och hat.

Hederspris för livsgärning - Antje Jackelén krossade Svenska kyrkans glastak och blev dess första kvinnliga ärkebiskop. Hon har alltid arbetat för tolerans, mänskliga rättigheter och medmänsklighet och utmärker sig genom sitt starka engagemang och sitt mod att lyfta komplexa frågor.

”Mitt arbete bygger på en tro på människan, inte misstro. Det betyder 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, FRYSHUSETS GRUNDARE



Antje Jackelén tilldelades ”Hederspris för livsgärning”. Foto: Magnus Aronson

Risker inom området mänskliga rättigheter

Identifierat riskområde Ökad intolerans, främlingsrädsla och segregation	Beskrivning av eventuell risk 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 våldsbekämpande extremism, radikaliserade ideologier och miljöer.	Hur vi hanterar identifierade risker 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 överbryggat motsättningar, olikheter och ökar förståelsen. Vi utbildar och samverkar för att motverka ökad polarisering.
Identifierat riskområde Förändrad situation av hot och våld bland unga i samhället	Beskrivning av eventuell risk Fryshuset ser ökat grovt våld i särskilt utsatta områden som ett symptom 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.	Hur vi hanterar identifierade risker Vi arbetar med främjande 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. Nolltolerans mot oegentligheter 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 nolltolerans 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 2022.

Under 2022 fick Sverige en ny lag gällande visselblåsning, som innebär en skärpning av de krav som gäller

inom området. Lagen ställer nu krav på att alla större organisationer, så som Fryshuset, ska ha ett system som tar emot visselblåsningar. Genom systemet ska man kunna föra dialog med personer, både interna och externa, som vill kunna lämna uppgifter som visselblåsare. Det ska man kunna göra anonymt, och till en oberoende och självständig part, utan risk för intressekonflikter. Fryshuset har därför ett avtal med en extern part som är leverantör av ett sådant system, och som är mottagare för eventuella anmälningar gällande Fryshusets verksamheter.

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, finansierare och övriga intressenter. Ökade kostnader för verksamheten.	Attest- och delegationsordning Finansiell uppföljning Tydliga regelverk i policyer Extern visselblåsarkanal och uppföljning av ärenden Utvecklade rekryteringsprocesser

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 fortsatt krig i Ukraina och en ekonomi som påverkar enskilda, kommuner, organisationer och företag negativt i Sverige och övriga världen. Den ökande inflationen påverkar alla men drabbar de som har små marginaler värst.

I Sverige har skjutningarna fortsatt under 2022 och trenden går inte åt rätt håll. Psykisk hälsa fortsätter försämrats och det hänger ihop med att flera kollektiva trauman pågår parallellt.

Att vara en aktör som trots det skapar mening och framtidstro för unga är viktigare än någonsin.

Fryshuset arbetar fortsatt med att främja social trygghet, hälsa och möjligheter för ungas sysselsättning.

I allt större utsträckning driver nästan alla Fryshus en öppen trygg fritidsverksamhet som bas i ungdomskulturverksamheten. Att ha en passion och positiv fritid är en viktig skyddsfaktor för unga men samtidigt kan det vara svårt att hitta "sin grej". I den öppna fritidsverksamheten är alla välkomna oavsett om man hittat ett specifikt intresse. Att ha både öppen och organiserad verksamhet gör att Fryshuset kan vara tillgängliga, möta och skapa förflyttning för fler unga.

Fryshuset kommer också att fortsätta erbjuda trygga sammanhang där andlighet på olika sätt får utrymme att gestaltas, exempelvis på retreat. Att tillsammans med andra få ta del av och dela olika perspektiv på livet skapar förståelse för olika möjligheter och villkor.

Skolorna är en viktig del av den verksamhet som Fryshuset bedriver och ambition finns att öppna fler skolor under 2023. Att dagligen få möta cirka 1600 unga som går i Fryshusets skolor är fantastiskt. Ett arbete pågår med att förstärka och tydliggöra organiseringen av ledning och styrning för skolorna.



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 2022 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorernas 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

Jenny Grönvall Wigle
Verksamhetsrevisor

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

ANDERS CARLBERG