Årsrapport 2023

FRYSHUSET

Innehållsförteckning

Förord 3

Inledning 4

Verksamhetsberättelse med integrerad Effektrapport 2023 6

- Organisatoriskt sammanhang 7
- Fryshusets mål och måluppfyllelse 9
- Fryshusets fyra kunskapsområden 11

Hållbarhetsrapport 30

- Inledning och kontext 31
- 4 hållbarhetsområden 34
- Miljö 35
- Sociala förhållanden och personal 38
- Mänskliga rättigheter 49
- Motverkande av korruption 58

Fryshusets Årsredovisning 2023 64

Förvaltningsberättelse 65

Om rapporten

Stiftelsen Fryshusets årsrapport 2023 består av verksamhetsberättelse med effektrapport, hållbarhetsrapport och årsredovisning.

- **Verksamhetsberättelse och integrerad effektrapport innehåller Fryshusets mål och metoder, hur organisationen styrs, resultat som verksamheten har gett och effekter den har genererat under året.**
- **Hållbarhetsrapporten beskriver Fryshusets ambition för att organisationen ska vara socialt, ekonomiskt och miljömässigt hållbar.**
- **Årsredovisningen redogör Fryshusets organisation, förändringar under året och om det ekonomiska utfallet.**

Meningsfulla sammanhang får människor att växa!

Dag efter dag öppnar de trygga mötesplatserna upp och sätter fokus på unga, deras behov, utveckling och passionerade intressen. År efter år erbjuder de kostnadsfria aktiviteter under ungas fritid och skollov. Det är ett outtröttligt arbete som dagligen sker inom öppna mötesplatser och fritidsgårdar för att unga ska erbjudas och delta i meningsfulla sammanhang.

Att tillsammans med människor kunna vara precis den du är och i det sammanhanget även ha en uppgift, känna att du behövs och har en självklar plats är en väsentlig grogrund för ungas växande.

De öppna mötesplatserna har därför stor betydelse för målgruppens utveckling, både socialt och kunskapsmässigt, och för att unga senare i livet ska kunna vara de delaktiga, engagerade och friska medborgare som samhället önskar.

En givande fritid är mycket betydelsefull för unga.

Unga har och uttrycker behov av en fritid med aktiviteter som de tycker är roliga och som samtidigt ger dem möjlighet att lära sig nya saker och uttrycka sin personlighet. Därför spelar de öppna mötesplatserna en väsentlig roll i Fryshusets arbete.

De öppna mötesplatserna är trygga och identitetsstärkande miljöer där det finns tydliga, tillgängliga och ansvarstagande vuxna med salutogent och normkritiskt förhållningssätt. Det betyder vuxna som ser och förstärker friskfaktorer som bidrar till målgruppens positiva hälsa samtidigt som unga blir respekterade och sedda oavsett bakgrund, ekonomiska förutsättningar, könsidentitet, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, trosuppfattning eller annat. Mötesplatserna ger unga tillgång till fler vuxna utöver egna vårdnadshavare att prata med.

Fryshusets öppna mötesplatser har fokus på ungas passioner och positiva förflyttning och erbjuder deltagarna ett brett spektrum av fysiska, sociala, digitala och kreativa aktiviteter.

Det pågår en ständig balansakt mellan att erbjuda roliga, utvecklande och attraktiva aktiviteter, samtidigt som det ska finnas utrymme för att ”bara vara”.

De öppna mötesplatserna är flexibla och anpassas ständigt efter målgruppens intressen, behov och förutsättningar. Här sker ett vardagligt lärande, utanför skolans formella undervisning, som skapar förtroende för den egna förmågan att utvecklas.

De öppna mötesplatserna har en stor roll i arbetet med att stärka ungas inflytande och delaktighet i samhället. De är inte endast en arena för fritidsaktiviteter utan även för ungas sociala etablering i arbets- och samhällslivet.

För att öka tillgängligheten och få fler att delta, känna sig trygga och välkomnade erbjuds också enskilda trygga rum för dem som behöver, så som exempelvis separata grupper för HBTQAI+ personer och unga med funktionsvariationer. Dessa inkluderingsprocesser är viktiga för att senare kunna delta på mer jämlika villkor i verksamheten, och med tiden som mer jämlika och delaktiga samhällsmedborgare.

Mötesplatserna är även stöd för nyanländas inkluderingsprocess när de bland annat möjliggör möten med människor som redan är etablerade i svenska samhället.

Johan Oljekvist

VD, Stiftelsen Fryshuset

Fryshuset jobbar för unga och därmed framtiden

Fryshuset tar ansvar för att unga ska känna sig som en viktig del av samhället. Därför utgår arbetet från deras perspektiv, verklighet och frågor som berör deras liv varje dag.

Fryshuset riktar sig till alla unga och fokuserar särskilt på dem som riskerar att hamna utanför samhället och de som lever i socioekonomisk utsatthet. Det är organisationens främsta insats till hållbar utveckling.

Fryshusets värdegrund är förankrad djupt ner i organisationen och har växt fram till ett förhållningssätt för hur personer med olika värderingar, från olika ungdomskulturer och miljöer ska kunna enas under ett och samma tak. De viktigaste delarna i värdegrunden är tron på människor och att alla är värda en chans till. Det är inte människor som ska dömas utan deras handlingar. Fryshuset tror att alla kan lyckas med rätt förutsättningar. 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.

Unga ges uppmuntran, förtroende och ansvar som bygger kunskap, självkänsla och lyfter fram individens inneboende kraft. Fryshusets övertygelse är att när ungas åsikter och idéer tas på allvar så bidrar de till ett kreativt och lösningsinriktat samhällsklimat som vågar tänka nytt och hitta nya, innovativa lösningar på de samhällsutmaningar som är aktuella idag.

Genom att involvera unga i väsentliga och demokratiska processer ökar deras känsla av delaktighet, kompetenser och verktyg som är betydande för att forma sin framtid tillvaratas. Ungas delaktighet bidrar också till att Fryshusets verksamhet och aktiviteter är relevanta och attraktiva för målgruppen.

Inom Fryshusets fyra kunskapsområden finns möjlighet att möta och arbeta med unga genom många olika faser i deras uppväxt och utveckling. Fryshusets cirka 60 verksamheter är fördelade inom områdena Arbete & entreprenörskap, Föredöme & framtidstro, Skola samt Ungdomskultur.

Verksamhetsberättelse med integrerad effektrapport 2023

"Uppskattar att det finns folk som ser människan i mig och berättar att det ej är kört. Ni ger mig framtidstro!"

KLIENT INOM KRIMINALVÅRDSUPPDRAGET STOCKHOLM

Organisatoriskt sammanhang

Stiftelsen Fryshuset är en näringsdrivande stiftelse utan vinstintresse som står under Länsstyrelsens övervakning. Stiftelsen, som bildades 1984, arbetar med unga utifrån deras egna behov och passionerade intressen. Stiftelsens ändamål, som de beskrivs i stadgarna, är att driva aktivitetshus för idrott, musik och utbildning inklusive skolverksamhet, att bedriva projektverksamhet inom olika sociala områden och intresseinriktningar samt att arbeta med utveckling hos unga. Fryshuset skapar mötesplatser där unga syns, hörs och räknas.

Fryshuset erbjöd under 2023 mötesplatser i olika omfattning i Göteborg, Hammarby Sjöstad, Helsingborg, Husby, Karlskrona, Malmö, Nacka, Nybro, Södermalm, Torsås (stängde i juni) och Östra Göinge.

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.

Fryshuset samarbetar med ett stort antal offentliga institutioner, myndigheter, privata företag, stiftelser och aktörer i det civila samhället, både inom och utanför Sveriges gränser.

Vision

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

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 överbryggar 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.

Fryshusets kunskap

Fryshuset är en kunskapsorganisation som skapar möten och mötesplatser. Vi skapar hållbarhet genom vårt kunskapsbaserade arbete. Fokus ligger på tydliga processer, att bygga verksamheten på det som fungerar och ger effekt, lyssna in det som händer i samhället för att ständigt vara relevanta och utvecklas, vara lyhörda för att snabbt kunna korrigera och förbättra och - inte minst - dela och dokumentera det som fungerar.

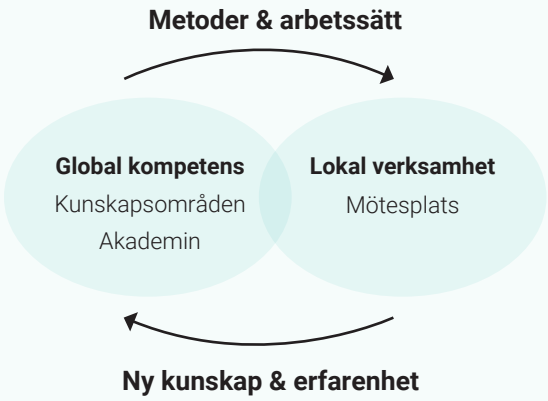
Fryshuset arbetar kontinuerligt med att ta fram och testa nya metoder för att tydligare kunna mäta och uppvisa verksamheternas resultat gentemot de strategiska målen.

Fryshusets resurser

Fryshusets främsta resurser är alla medarbetare och unga, finansiärer och samarbetspartners 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 i våra verksamheter och själva är eller har varit i verksamheterna.
- anställa och sammanlänka människor med olika bakgrund, perspektiv och kunskap.



Fryshusets mål och måluppfyllelse

Genom att arbeta nära målgruppen runt om i de orter där Fryshuset har mötesplatser, verksamheter och projekt får Fryshuset regelbunden feedback på det som genomförs vilket gör det möjligt att utveckla och anpassa verksamheten därefter. Fryshusets långsiktiga strategiska mål hjälper organisationen att hålla fokus och styra framåt.

FRYSHUSETS MÅL

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.

Internt 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.

Ekonomi

Vi har en hållbar ekonomi som möjliggör för oss att växa, utvecklas och vara innovativa. Det innebär långsiktig ekonomisk stabilitet med en finansiering som ger oss utrymme att vara kortsiktigt flexibla och långsiktigt strategiska, så att vi kan göra mer av det som vi vet skapar den effekt vi vill ha.

FRYSHUSETS KAPACITET OCH KUNSKAP

Sedan starten 1984 har Fryshusets resurser, kapacitet och kunskap utvecklats i takt med de behov och önskemål som vuxit fram hos unga runt om i landet. Under år 2023 hade Fryshuset över 60 olika verksamheter och sex skolor.

Fryshuset hade under året i genomsnitt 462 (medeltal heltidsanställda, FTE) beräknat på all personal. Av dessa var 429 månadsavlönade och 33 timavlönade.

“Vi når fler unga genom att vara relevanta och närvarande där unga är.”

Av samtliga anställda (alla anställningsformer) var 56 procent kvinnor och 44 procent män. Medelålder baserat på samtliga anställda var 38 år. Det stora flertalet medarbetare återfinns än så länge i Stockholmsområdet där skolverksamhet bedrivs.

Fryshusets verksamheter är indelade i fyra kunskapsområden, var och ett med särskild kapacitet och kunskap för att nå uppsatta målsättningar. Dessa är:

- Arbete & entreprenörskap
- Föredöme & framtidstro
- Skola
- Ungdomskultur

Effektrapportens avgränsningar

Avgränsningar i Fryshusets effektrapport görs genom att presentera ett axplock av verksamheter och projekt som haft särskild betydelse under året.

Rapporten för 2023 tar upp en verksamhet inom Arbete & entreprenörskap, fyra inom Föredöme & framtidstro, en inom skola och två inom Ungdomskultur där effekterna beskrivs mer ingående.

Fryshusets omsättning 2023 uppgår till 462 Mkr.

De verksamheter och projekt som presenteras nedan i effektrapporten uppgår till 41 % av omsättningen.

- **Vi har totalt 188 106 möten med unga i månaden vilket blir 2 257 272 möten per år.**
- **Vi möter 11 582 unika unga varje månad på Fryshuset.**
- **Ungdomar.se har i snitt 35 600 besökare på sin site per månad.**
- **På våra skolor möter vi 1 795 unika unga varje månad under 153 917 timmar.**

Fryshusets fyra kunskapsområden

ARBETE & ENTREPRENÖRSKAP

Ge unga vägledning och konkreta alternativ

Inom Fryshusets kunskapsområde Arbete & entreprenörskap arbetar Fryshuset för att alla unga ska ges jämlika möjligheter till att hållbart etablera sig på arbetsmarknaden som entreprenörer, anställda eller arbetsgivare, utifrån sina egna drömmar, förutsättningar och val.

Ung arbetsmarknad

Arbetsmarknaden förändras och kraven på nya kompetenser ökar. För en del ungdomar innebär det frihet och obegränsat med möjligheter, men för många är det en svårnavigerad arena förknippad med ångest och oro. En oro som också förstärks av budskapet att utan fullständiga gymnasiebetyg är du inte relevant för arbetsmarknaden. Dessutom möter många unga en arbetsmarknad färgad av strukturell rasism och ojämställdhet.

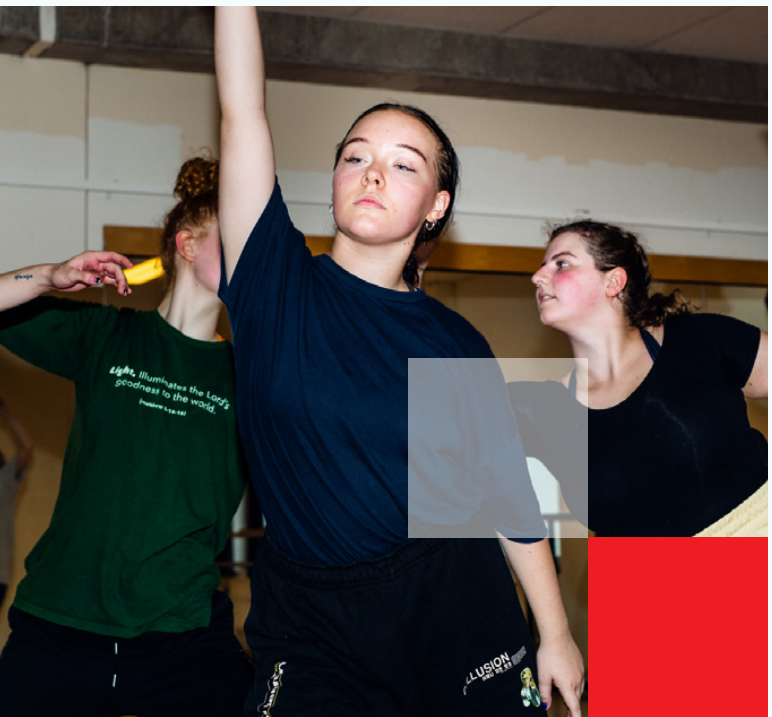
Forskningen visar att skolornas resultat avseende elevernas förmåga att tillgodogöra sig viktiga kompetenser för arbetsmarknadsetablering, såsom förmågan att hantera många valmöjligheter, beslutsfattande och förmåga att kommunicera skiljer sig åt utifrån socioekonomisk position vilket förstärker de ojämlika villkoren för ungas etablering.

Även för de unga som ser entreprenörskap och eget företagande som sin etablering på arbetsmarknaden är villkoren ojämlika; mindre än en procent av riskkapitalet i Sverige går till bolag med rötterna i förorten och under år 2022 placerades 1 % av det investerade kapitalet i Sverige hos företag med endast kvinnliga grundare.

Stort fokus på unga i utanförskap

Antalet unga som varken arbetar eller studerar (UVAS) är cirka 140 000 personer och har sedan mätningarna startade 2007 varit tämligen konstant och opåverkad av rådande konjunkturer. UVAS är en heterogen grupp och på individnivå är det komplexa utmaningar som behöver adresseras.

Individer i målgruppen har ofta en samvariation av riskfaktorer och insatserna som behövs för att möjliggöra förflyttning kräver ett sektorsöverskridande arbete. Trots det visar rapporter att samverkan mellan olika offentliga aktörer för etablering av unga minskat påtagligt sedan 2018, bland annat beroende på digitalisering av offentliga tjänster. Den situationen lämnar unga i en position som kräver att de agerar koordinator och kommunikatör mellan olika aktörer för att hantera sina egna ärenden. Förutom att många unga inte klarar av att hantera den här koordineringen och fastnar i ett systemutanförskap, så tappar många också tilliten till det offentliga samhället.



“Nästan var tionde ung i åldern 16–29 år befinner sig utanför både arbete och studier under minst ett år av sin ungdomstid. För en del är denna livssituation kortvarig medan andra befinner sig i ett långvarigt utanförskap.”

MUCF RAPPORT FOKUS 2023
– OLIKA VILLKOR FÖR ETABLERING

Exempel på verksamhet och projekt inom Arbete & entreprenörskap 2023

NextGen Solutions

NextGen Solutions är en plats med fokus på unga tjejer i eftersatta områden, med låg tröskel där unga kan engagera sig för att utveckla sina entreprenöriella kompetenser, idéer och passioner. Verksamheten bidrar till att unga bättre kan möta kraven som ställs på dagens arbetsmarknad samtidigt som deltagarna kan konceptualisera sin innovationskraft med stöd av mentorskap. Långsiktigt ska verksamheten bidra till ökad mångfald och jämställdhet bland samhällets entreprenörer och arbetsgivare.

X-Factor

X-Factor är ett initiativ för att öka möjligheterna för ungas etablering på arbetsmarknaden samt motivera till fortsatta studier genom att möjliggöra extrajobb till unga deltagare mellan 15–18 år.

Ett tidigt inträde i arbetslivet ger en mängd positiva effekter. Extrajobb bidrar till att unga i lägre utsträckning hoppar av skolan och risken för arbetslöshet senare i livet minskar. Det breddar dessutom ungas nätverk och kontakterna leder ofta till den första varaktiga anställningen.

I samarbete med näringslivet rustar Fryshuset unga för att kunna söka extrajobb och bidra till minskad kompetensbrist på arbetsmarknaden framåt.

Genom X-Factors handledarstöd kan arbetsgivare som erbjuder instegsjobb välkomna unga som av olika skäl haft svårt att hitta sin plats.

Projektets påverkansarbete innefattar att de offentliga medel som finns att tillgå för ungas extrajobb även ska inkludera privata arbetsgivare.

4uvas

4uvas är såväl en operativ som strategisk verksamhet som grundar sig i en sektorsöverskridande samverkansmodell som togs fram 2020–2022.

Verksamheten har utvecklat en metodik där individens behov är utgångspunkt och samtliga aktörer som målgruppen behöver i sitt förflyttningsarbete samverkar över sektorsgränserna.

Modellen skapar förutsättningar för snabba och parallella insatser i syfte att minska gruppen UVAS. Dessutom skapar modellen möjligheter för att öka målgruppens skyddsfaktorer, inte minst vid viktiga brytpunkter.

På strategisk nivå sker opinionsarbete för att undanröja hinder, såväl strukturella som finansiella, för samverkan över sektorsgränserna och därmed en ökad möjlighet för målgruppens förflyttning.

Exempel på arbetsmarknadsinsatser för unga

Fryshuset skapar möjligheter för unga att få sin första rad på CV:t genom lokala samarbeten.

För fjärde sommaren i rad tog Fryshusen i Stockholm, i samarbete med Stockholms Stad, emot ett stort antal unga i ett feriejobbsprogram. Under nio veckor, uppdelat på tre perioder, deltog totalt 300 unga i såväl praktiskt arbete i form av fastighetsskötsel, stadsodling och skolkök som i individstärkande pass kopplat till arbetsmarknadskunskap, privatekonomi och CV-verkstad.

I effektmätningen som genomfördes efter feriejobbsprogrammet svarade 96 % att de fått helt eller delvis nya kunskaper/insikter som hen kommer ha nytta av i sitt framtida yrkesliv.

På frågan Upplever du att din förmåga att formulera en jobbansökan och ett CV har förbättrats svarade 80 % att deras förmåga har förbättrats.

Kommentarer från de unga: Vad var det bästa?

- Att få möta nytt folk.
- Att vi fick göra varierade saker varje vecka och inte göra samma saker alla veckor.
- Det var kul att ändra jobb varje vecka, och allt vi gjorde kunde användas i framtiden för att lära oss. Lönen och arbetserfarenhet.

Under åtta veckor, uppdelat i två perioder, deltog totalt 112 unga i sommarpraktik hos Fryshuset Malmö.

Sommarjobbet innehöll bland annat att skapa, skriva, producera och göra framträdande inom dans, poesi och musik.

Deltagarna producerade även en tidning och genomförde enkätundersökningar med fokus på fritidsvanor hos unga i Malmö.

Hos Fryshuset Helsingborg hade 30 unga sommarpraktik där de utförde aktiviteter för människor i sitt lokalsamhälle. Praktikperioden delades upp i tre delar: ledarskapsutbildning, konflikthanteringsutbildning och sociala färdigheter.

Deltagarna upplevde att de fick ökad kunskap och verktyg för ledarskap och konflikthantering. De uttryckte att de mest värdefulla lärdomarna är ökad förmåga att se saker från olika perspektiv och att kunna medla i konflikter. De tror även att dessa färdigheter kommer att vara användbara i deras liv. Deltagarna beskrev Fryshuset med ord som inkluderande, roligt, mysigt, gemenskap och utvecklande.

Genom samarbete med den allsvenska fotbollsklubben Kalmar FF kunde Fryshusen i Småland erbjuda 160 arbetstillfällen i kioskerna på Guldfågel Arena för unga från stadsdelen Kungshall i Nybro. Förutom möjligheten till arbetslivserfarenhet och nya kontaktytor, har deltagarna även fått träna på att genomgå en rekryteringsprocess. Totalt har Fryshusen i Småland skapat 263 externa arbetstillfällen för unga under 2023.

FÖREDÖME & FRAMTIDSTRO

Inom kunskapsområdet Föredöme & framtidstro arbetar Fryshuset för att fler unga ska kunna mötas, utvecklas och stärkas. Området syftar till att stärka ungas skyddsfaktorer och ge möjligheter för dem att påverka sin egen och varandras framtid. Verksamheterna inom Föredöme & framtidstro arbetar särskilt med att nå unga som andra inte når och mobilisera krafter där andra ser problem.

Föredöme & framtidstro främjar social inkludering bland unga. Bland annat genom att arbeta med närvarande och trovärdiga förebilder i utsatta områden och skapa positiva sammanhang som bygger på ungas delaktighet i viktiga frågor. Fryshuset möter unga med metoder och verktyg utifrån ett salutogent perspektiv inom främjande, förebyggande och riktat arbete.

Frågor rörande dödligt våld har fortsatt dominera samtalen eftersom unga är de som är särskilt utsatta och drabbade.

De rapporter och utvärderingar som Fryshuset har varit delaktiga i att ta fram visar att just den psykiska hälsan, rasism och kriminalitet i samhället skapar oro hos unga. Verksamheterna inom Föredöme & framtidstro har därför varit fortsatt angelägna om att skapa positiva sammanhang för unga och möta dem på deras arenor och i deras frågor.

Representanter inom kunskapsområdet har under året haft flera möten med beslutsfattare, politiker och medier för att skapa förståelse kring vikten av att arbeta främjande och förebyggande från tidig ålder för att minska risken för att unga ska uppleva utanförskap, hamna i social exkludering och destruktivitet.

Exempel på verksamhet och projekt inom Föredöme & framtidstro 2023

YAIF – Young Antiracist Initiatives for the Future

YAIF är ett internationellt projekt som startades under 2023 och drivs av verksamheterna Tillsammans för Sverige (TFS) och Liv1, samt den franska organisationen CoExister.

Projektet erbjuder kostnadsfria ledarskapsprogram, om 20 veckor, för unga mellan 18 och 26 år. Programmet innehåller kunskap, verktyg, stöd och en plattform för att ta egna initiativ som skapar ökad förståelse och humanitet mellan människor, minskar rasism och motsättningar mellan ”vi och dom”.

Syftet med programmet är att stärka och stödja ungas eget engagemang och ledarskap i frågor om rasism och antidiskriminering i Sverige och Frankrike och därmed bidra till EU:s handlingsplan mot rasism. Programmet tar emot högst 60 deltagare (30 st. från varje land) fördelat över tre grupper under projekttiden.

Med hjälp av TFS, Liv1 och CoeExisters metoder och verktyg samt coachning och stöd från ledare inom verksamheterna kan deltagarna utveckla egna projekt på ett utvalt tema som presenteras av programmet. Det kan exempelvis handla om att skapa en Tik-Tok-kampanj för att lyfta fram ett särskilt uttryck för rasism, att utveckla en egen föreläsningsserie, skriva en artikel till en tidning eller något annat socialt initiativ.

Målet efter avslutat program är att deltagarna ska ha fått:

- ny kunskap och bättre förståelse för rasism och hur den påverkar olika grupper i det europeiska samhället.
- ny kunskap och bättre förståelse för interkulturella metoder och verktyg samt hur dessa kan användas i praktiken.
- ny kunskap om hur man designar, planerar och genomför ett eget projekt.

YAIF har genomfört för- och eftermätningar vid start och slut av varje kursprogram.

Mätningen nedan är baserad på två olika grupper som genomfört programmet under 2023 (en av grupperna avslutas i mars 2024).

I enkäten som deltagarna svarat på instämmer:

84,62 % att programmet har gett dem ny kunskap och förståelse om rasism och hur den påverkar olika grupper i samhället.

87,87 % att de sannolikt kommer att reagera annorlunda nu när de konfronteras med ämnet/liknande situationen/frågan/fallet.

83,33 % att programmet har gett dem bättre förståelse för metoder och verktyg för hur man genomför praktisk interkulturell dialog.

Barn till ensamma mammor

Verksamheten arbetar för att stödja barn mellan 0 och 18 år och som lever med sin ensamstående mamma i socioekonomisk utsatthet.

Med fokus på att stärka målgruppens skyddsfaktorer, erbjuder Barn till ensamma mammor kostnadsfria aktiviteter för barn och deras familjer samt utbildningar för mammor. Aktiviteterna är själva grundstenen i verksamheten. De ger barnen positiva sammanhang och barndomsminnen som i längden resulterar i en stärkt självkänsla, självförtroende och känsla av inkludering och delaktighet, samt minskad risk för ohälsa. Aktiviteterna fungerar också som mötesplats där familjerna får gemenskap, avkoppling, stöd och positiva upplevelser som ger styrka att orka med och hantera motgångar och stress i vardagen.

Aktiviteter som erbjuds till mammorna syftar till att stärka dem i deras föräldraroll så att de ytterligare kan bidra till barnens välmående och positiva barndom.

Effektmätning genomfördes inom Barn till ensamma mammor under mars och oktober 2023.

De svarande är barn mellan 8–18 år som har deltagit i olika aktiviteter och som genomförts på olika platser i Sverige.

Siffror i mätningen visar hur svarande instämmer i påståenden på en skala från 1–10.

Effektmätning

Barn till ensamma mammor

1 (instämmer inte alls) – 10 (instämmer helt och hållet)

Det finns personal i BEM som jag litar på:

VT	HT
7,47	7,78

Jag känner mig stolt över saker jag har gjort tillsammans med andra unga/barn i BEM:

VT	HT
7,17	7,34

Jag känner att jag klarar av och vågar vara med på aktiviteterna tillsammans med andra i BEM:

VT	HT
7,45	7,53

Mätningar visar ett stabilt och återkommande högt resultat med en viss ökning år från år. Fryshuset tolkar resultaten positivt och att de barn och unga som deltar i Barn till ensamma mammors aktiviteter och insatser trivs, utvecklas och känner trygghet till verksamheten.

Elektra

Elektra har varit en del av Fryshuset sedan 2002 och arbetar förebyggande mot hedersrelaterat våld och förtryck genom attitydpåverkande och opinionsbildande insatser. Elektra vänder sig till unga mellan 13–25 år samt yrkesverksamma inom skola, myndigheter och organisationer som kommer i kontakt med målgruppen.

Att utbilda unga representanter inom hedersfrågor är en viktig grundsten för Elektra. Elektras ambassadörsutbildning har därför erbjudits till unga tjejer, killar och ickebinära som vill lära sig mer om hedersfrågor och mänskliga rättigheter. Deltagarna behöver inte själva ha erfarenhet av att leva i en hederskontext utan det viktigaste är att de brinner för frågan och vill bidra till att skapa en förändring. Utbildningens syfte är att ge deltagarna kunskap och verktyg för att agera goda förebilder. Genom diskussioner om jämställdhet, demokrati och mänskliga rättigheter har deltagarna fått verktyg för att förstå och förändra normer, värderingar och attityder som begränsar ungas sexualitet och rättigheter att leva ett fritt och självständigt liv.

Elektras ambassadörer har därefter fungerat som förändringsagenter som spridit sin kunskap vidare genom att utbilda ännu fler samt drivit egna projekt i sina lokalsamhällen.

Unga som efter utbildningen har diplomerats till Elektra-ambassadörer har haft möjlighet att arbeta inom verksamheten, till exempel som ledare för kommande ambassadörsutbildningar med stöd av Elektras handledare.

Vid en enkätundersökning som gjordes med en tjejgrupp som deltagit i en av Elektras utbildningar svarade deltagarna enligt nedan:

Effektmätning
Elektras utbildningar

1 (instämmer inte alls) – 5 (instämmer helt och hållet)

Hur upplever du din psykiska hälsa idag?

Innan utbildningen	Efter utbildningen
3,67 →	3,8

Hur upplever du din självkänsla idag?

Innan utbildningen	Efter utbildningen
3,56 →	4.0

Hur ser du på din framtid?

Procent som svarade mycket posititivt och positivt	Efter utbildningen hade andelen mycket positiv och positivt ökat till
22% →	60%.

Avhopparverksamheten

Sverige är hårt drabbat av det ökande gängvåldet med skjutningar och sprängningar. Konsekvenserna blir oerhörda - för den utsatta, för anhöriga och för samhället i stort. Efterfrågan på avhopparverksamhet har de senaste åren ökat kraftigt och de som vill hoppa av en destruktiv livsstil vet sällan själva hur de ska gå tillväga.

Syftet med Fryshusets avhopparverksamhet är att ge stöd till de människor som vill lämna kriminella grupperingar och högerextrema miljöer och återintegreras i samhället. Verksamhetens mål är att alla som söker hjälp ska få rätt förutsättningar att återintegreras i samhället genom att fullfölja ett 18-månadersprogram samt eftervård för att förebygga återfall.

Att arbeta med att återintegrera avhoppare från kriminella grupperingar är en komplex process där flera samhällsaktörer behöver samverka för att nå resultat.

Eftersom verksamheten arbetar med människor i kris är den akutstyrd, klienterna har tillgång till personal 24 timmar per dygn och ärendena är ofta utmanande och utan garantier.

Trots det behövs flera insatser som kan förändra dessa individers livsstil och samtidigt motverka utvecklingen av ökat våld och hot i samhället.

Passus uppdragsgivare är Socialtjänsten och verksamheten bedrivs i samarbete med Socialtjänsten, Polisen och Kriminalvården.

Mätning

Inom Fryshusets uppdrag hos Kriminalvården i Stockholm genomfördes en mätning under hösten 2023 med de kvinnor och män som sitter på fängelser och häkten. Mätningen redovisas nedan och siffror visar hur de instämmer i påståenden på en skala från 1 (instämmer inte alls) – 5 (instämmer helt och hållet).

Hur upplever du din fysiska hälsa idag?

3,3

Hur upplever du din psykiska hälsa idag?

2,5

Hur motiverad är du att genomföra en livsstilsförändring?

96 % uppgav att de är mycket eller ganska motiverade till en livsstilsförändring.

96%

uppgav att de är mycket eller ganska motiverade till en livsstilsförändring

Övriga kommentarer från klienterna

Ovärderligt. Svårt att beskriva med ord, men den viktigaste aktören helt klart.

Uppskattar tiden jag får med er. Bra bemötande.

Uppskattar att det finns folk som ser människan i mig och berättar att det ej är kört.

Ni ger mig framtidstro!

Isolbryt och få prata ut lite.

Personal inom Kriminalvårdsuppdraget träffar personer som sitter i häkten och fängelser.

Antal möten med samma person varierar från en till flera gånger, beroende av hur den intagna omplaceras inom Kriminalvården.

Effektmätning som innehåller för- och eftermätning inom en utsatt tidsperiod är därför svår att genomföra.

Den personal som ges möjlighet att möta samma klient under längre tid och vid flera tillfällen upplever oftare positiv attitydförändring i arbetet. Återkommande klienter får möjlighet att med tiden skapa förtroende som gör att de kan öppna upp sig mer och mer för att kunna tillgodose sig stöd till att förändra synen på sitt liv, och på så vis göra nya val och påverka vad som sker framåt.

FRYSHUSETS SKOLOR

Fryshuset strävar efter att skolan ska vara en plats där eleverna väljer att vara!

Skolan är en av samhällets viktigaste och mest grundläggande institutioner för barn och unga, i vilken de spenderar mer tid av dagen än någon annanstans. Inom skolväsendet finns unika möjligheter att vara en del av barn och ungas vardag på riktigt. Det är att betrakta som en förmån att vara med att forma och fostra morgondagens vuxna. Utifrån övertygelsen att alla kan och vill utvecklas erbjuder Fryshusets skolor en mötesplats för alla, oavsett bakgrund och förutsättningar.

Fryshusets skolor drivs, likt Fryshusets övriga verksamheter, utifrån Fryshusets värdegrund. En väl implementerad värdegrund som är mer än slagord och marknadsföring. Värdegrunden genomsyrar samtliga skolor och verksamheter. På Fryshusets skolor finns en övertygelse om att elevernas egen passion och drivkraft är en viktig nyckel till motivation. I grundskolorna och på gymnasiet utövar alla elever under skoltid ett passionerat intresse några timmar i veckan, inom folkhögskolans allmänna kurs är det passionen för att ta sig vidare till studier eller arbete som är drivande, på folkhögskolans särskilda kurser inom musik och musikproduktion samt på Danscenter är det passionen för musik och dans samt drömmen om ett arbete inom branschen som är deltagarnas gemensamma passion.

Fryshusets skolor – mer än bara skola

Ett av Fryshusets långsiktiga mål är att öppna fler mötesplatser med skola. Fryshuset ser styrkan i att skolan lokalmässigt befinner sig i det större sammanhang som en mötesplats innebär. Elevernas personliga utveckling gynnas av tillgängligheten till fler aktiviteter och fler vuxna utöver det kunskapsstoff och de vuxna som skolan erbjuder. Det vidgar de ungas perspektiv, det skapar fler tillfällen att möta olika ungdomar från olika områden och det skapar flera vuxenrelationer. Fryshuset är övertygade om att det i förlängningen hjälper till att bidra till ett bättre samhälle.

“Ett av Fryshusets långsiktiga mål är att öppna fler mötesplatser med skola.”

Fryshuset grundskola Stockholm (åk 7–9) har cirka

330

elever

Fryshuset gymnasium har cirka

1 100

elever

Fryshusets folkhögskola med cirka

150

deltagare på långa kurser och cirka 100 deltagare på korta kurser

Fryshuset grundskola Järva (åk F-9) har cirka

400

elever

Danscenter har

28

elever som går yrkesutbildningen samt ytterligare cirka 600 elever på kvälls- och helgkurser.

Skolornas ledningsorganisation

Under året som gått har Fryshuset gjort vissa justeringar i styrkedjan samt gjort tre utökningar i ledningsstrukturen. Fryshuset har anställt en skolkoordinator som bistår skolchefen i huvudmannafrågor, en MLA-sköterska (Medicinskt ledningsansvar) då Fryshuset sedan augusti beslutat att hantera elevhälsans medicinska insatser i egen regi, en etableringschef som ansvarar för att öppna nya skolor. Skolkoordinatorn rekryterades externt medan MLA och etableringschefen rekryterades internt.

Samverkan för bästa skola

Två av skolorna samt Fryshuset som huvudman tackade förra året ja till en stödinsats som Skolverket erbjuder. Stödet ges i form av processtöd och handledning från Linnéuniversitetet och pågår i tre år.

Syftet är dels att stödja huvudmannens utveckling av det systematiska kvalitetsarbetet och stärka förståelsen för kvalitetsarbete på alla nivåer i styrkedjan, dels att utveckla undervisning och lärande. Processtödet ges löpande under hela samverkansperioden. Insatsen består av handledande dialoger och seminarier inom identifierade förbättringsområden till skolchefens ledningsgrupp, gymnasieskolans ledning samt till ledning och lärare i grundskolan i Järva.

Insatserna genomförs under perioden 1 augusti 2023 till 31 augusti 2025. I april 2024 mäts för andra gången effekterna av processtödet i en delavstämning till Skolverket. Första mätningen/avstämningen gjordes i oktober 2023, då konstaterades att för kort tid hade gått för att kunna mäta några uppenbara/synliga förbättringar. Dock konstaterades att samtliga inblandade i insatsen var nöjda och flera av de planerade aktiviteterna hade påbörjats.

Resultatuppföljning och systematiskt kvalitetsarbete

Samtliga skolor inom Fryshuset har systematiserat resultatinsamling av elevernas och deltagarnas utveckling. Folkhögskolan och Danscenter har egna årshjul och avstämningspunkter för detta beroende på att de har flexibelt intag, vilket gör att deltagare börjar och slutar vid olika perioder samt deltar i verksamheterna olika länge. Både Folkhögskolans och Danscenters mätningar visar att de har en hög andel elever som klarar utbildningen och som trivs på skolan.

Grundskolorna och gymnasiet gör så kallade RIA-rapporter 3 gånger per läsår. RIA står för resultatinsamlingsarbete. I RIA-rapporterna sammanställs bland annat elevers måluppfyllelse, betyg, närvaro, antal åtgärdsprogram, incidentrapporter och trivsel.

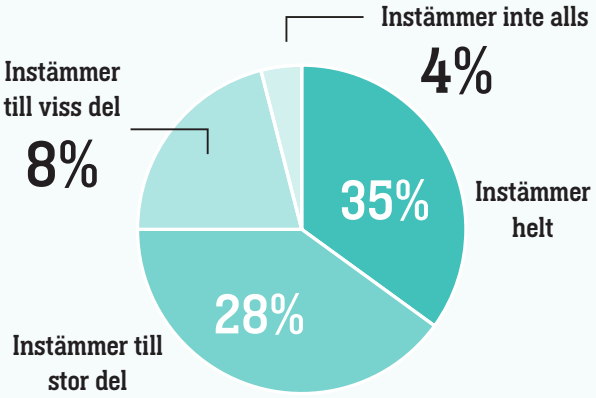
Resultat ur gymnasiets elevenkät våren 2023:

Våren 2023 visade resultatet av frågor om trygghet att eleverna i mycket hög utsträckning upplever att de är trygga på skolan och i klassrummet. 91 % av eleverna instämmer helt eller till stor del i påståendena relaterade till trygghet. Denna siffra är den högsta sedan Fryshuset systematiskt började mäta tryggheten.

Skapandet av studiero

75 % av eleverna på Fryshuset gymnasium håller helt eller till stor del med om att de själva, kompisar, lärare och personal bidrar till skapandet av studiero på skolan och i klassrummet, vilket är en ökning med tre procentenheter jämfört med föregående år. Det är främst den egna och personalens insats som eleverna skattar högt, medan klasskompisars insats till studiero skattas lägre.

SKAPANDET AV STUDIERO

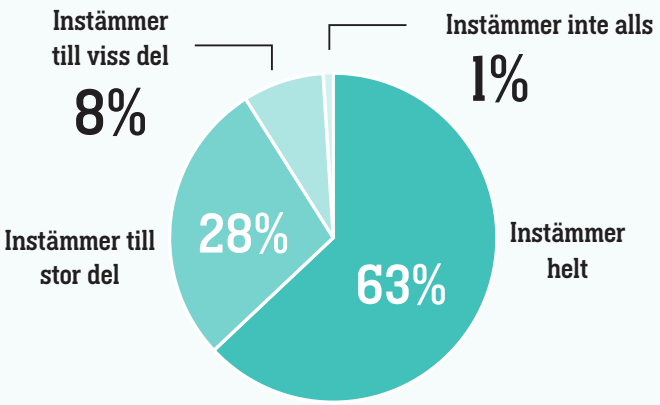


Trivsel, trygghet, studiero och arbetsro

Grundskolorna och gymnasiet genomför regelbundet enkätundersökningar i syfte att ta tempen på stämning och skolkultur för att kunna sätta in insatser där det behövs.

Elever och deltagare på Fryshusets skolor uttrycker att de trivs, är trygga samt känner både studiero och arbetsro. Fryshuset undersöker även var elever upplever otrygghet och kan på så vis förebygga och förekomma.

TRYGGHET



Att vara elev på Fryshuset

”När jag kom hit så kändes det rätt.”

”Här finns trygghet, tydlighet och bra struktur.”

”Fin sammanhållning mellan lärare och deltagare som gör att man kan känna sig bekväm med att komma till Fryshuset och studera.”

UNGDOMSKULTUR

En meningsfull fritid

Kunskapsområdet Ungdomskultur ger unga en meningsfull fritid som bidrar till bättre fysisk och psykisk hälsa och är ett verktyg för social utveckling. Ungdomskultur innefattar en mängd fritids-, idrotts- och kulturverksamheter.

Fryshuset har både organiserade och öppna verksamheter inom området Ungdomskultur.

De organiserade verksamheterna är aktiviteter där deltagarna behöver anmäla sig för att vara med och där de deltar regelbundet. Exempelvis Danscenters kvällsklasser, Motorintresserad ungdom, lovverksamheten Lovely Days och kampsportverksamheten Frysbox.

De öppna verksamheterna är mötesplatser och fritidsverksamheter som exempelvis Stockholm Skatepark, fritidsgårdarna på Södermalm och i Nacka, Öppna Fryshuset i Göteborg och mötesplatserna i Nybro. Här kan unga träffas, umgås och aktivera sig på egna villkor. Dessa lågtröskelverksamheter är viktiga verktyg för att bygga trygga relationer. Via dessa relationer underlättas ungas förflyttning.

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.

För att säkra en lågtröskelverksamhet driver nästan alla Fryshus en öppen mötesplats som bas vilket är en viktig del för att bygga relationer och väcka ett passionerat intresse. 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.

Att ha ett passionerat intresse och en positiv fritid är en viktig skyddsfaktor för unga men samtidigt kan det vara svårt att hitta ”sin grej”. I den öppna fritidsverksamheten är du välkommen oavsett om du hittat ett specifikt intresse eller inte. Att ha både öppen och organiserad verksamhet gör att Fryshuset kan vara tillgängliga, möta och skapa förflyttning för fler unga.

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, eventgrupp 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.

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.

Under året har nya samarbeten på nya orter startat, både kopplade till öppen fritidsverksamhet, verksamheten för motorburna unga.

Exempel på verksamhet och projekt inom Ungdomskultur 2023

Nytt Fryshus i Karlskrona

I juni 2023 öppnades dörrarna för Fryshuset i Mellanstaden i Karlskrona.

Mötesplatsen riktar sig till unga 13–25 år och utbudet har skapats utifrån målgruppens intressen och behov, så som Art room (rum för konst), musikstudio och café med olika spel. För de unga som varken arbetar eller studerar (UVAS) har mötesplatsen coaching och stöd att söka jobb och skriva CV två eftermiddagar per vecka.

Fryshuset i Mellanstaden har ett flertal samarbeten med näringslivet i Karlskrona och samverkan med olika lokala aktörer. Bland annat med Healthy women, ett projekt finansierat av Arvsfonden särskilt riktat till tjejer, som erbjuder dans och thaiboxning i husets rörelserum. På mötesplatsen finns också föreningen Unga hörselskadade.

Fryshuset i Mellanstaden är ett idéburet offentligt partnerskap (IOP) tillsammans med Karlskrona kommun och är tecknat över tre år med möjlighet till förlängning. Som ett resultat av kommunens kartläggning av vad unga saknar på sin fritid har också Motorintresserad Ungdom (MIU) startat upp ett garage med tillhörande möteslokal. Avtalet är tecknat med Karlskrona kommun under två år.

Nacka fritidsgårdar

Fryshuset driver tre fritidsgårdar inom Nacka kommun; Fisksätra, Henriksdal och Nacka Forum. Avtalet tecknades över tre år och 2024 är sista avtalsåret.

Fritidsgårdarna i Nacka är öppna för målgruppen högstadie- och gymnasieelever (13–19 år) för att de ska få möjlighet att mötas och delta i en mängd roliga och givande aktiviteter. Mötesplatsernas utbud har till stora delar påverkats och planerats utefter de unga besökarnas önskemål och behov.

Fritidsgårdarna har arbetat med Fryshusets modell för ungdomsdriven aktivitet där målgruppen är delaktig i att skapa och genomföra de aktiviteter och event som efterfrågats av dem och deras community (community = lokalsamhälle + gruppsammanhang).

Mätning

Fryshusets mötesplatser och fritidsgårdar gör kontinuerliga effektmätningar för att hela tiden utveckla verksamheten och erbjuda relevanta aktiviteter. Mätningen nedan visar resultatet från de enkäter som genomfördes på Fryshusets tre fritidsgårdar i Nacka under 2023.

Siffror i mätningen visar hur svarande instämmer i påståenden på en skala från 1 (instämmer inte alls) – 5 (instämmer helt och hållet).

Jag känner mig trygg när jag är på fritidsgården.
4,86

Fritidsledarna lyssnar på mig och tar mig på allvar.
4,74

Fritidsledarna inspirerar mig till att göra/prova på olika aktiviteter.
4,67

“I startmätningen svarade 35 % av deltagarna att de hade självmordstankar och vid slutmätningen var det ingen av dem (0 %) som uppgav att de hade självmordstankar.”

Mötesplatsen i Torsås

Under våren 2023 genomfördes trygghetsdialoger med unga och unga vuxna i Torsås med syfte att skapa en fördjupad lägesbild av deras upplevelser, tankar och känslor. Dialogerna resulterade i ett antal förslag på insatser för att förbättra målgruppens upplevelse av trygghet, minska oro för att exempelvis utsättas för brott och att stärka tilltro till att olika myndigheter kan och vill samverka och göra skillnad för unga och unga vuxna.

Trygghetsdialogerna Grabbarnas kväll pågick varje tisdagskväll under våren 2023. Samtalen berörde frågor så som; Vad är manlighet, självkänsla och självförtroende, trygghet, vänskap, minnen, mål, drömmar och framtid. Effektmätning genomfördes med de unga som deltagit under Grabbarnas kväll på mötesplatsen i Torsås.

I startmätningen svarade 35 % av deltagarna att de hade självmordstankar och vid slutmätningen var det ingen av dem (0 %) som uppgav att de hade självmordstankar.

Motorintresserad Ungdom

Digital konferens: Samverkan, mobilisering och verktyg för att möta motorintresserad ungdom

Motorintresserad ungdom hade sin tredje konferens för intressenter och aktörer som möter motorintresserad ungdom. Det övergripande syftet var att inspirera till samverkan mellan kommuner, regioner, föreningar, motorklubbar, ungdomarna själva, med flera. Konferensen gav konkreta verktyg och exempel på sådant arbete.

SÅ HÄR ARBETAR FRYSHUSET MED EFFEKTMÄTNING

Som organisation har Fryshuset utvecklat ett internt arbetssätt för att systematiskt ta lärdom av varandra för att på så sätt förbättra arbetet med effektmätning. Dels genom att dela upp verksamheterna i olika kunskapsområden där ansvariga träffas, identifierar behov och delar kunskap med varandra. Dels genom att ansvariga för de olika mötesplatserna kontinuerligt träffas och vidareutbildas, delar erfarenheter, motgångar och framgångar med varandra för att hela tiden utveckla förutsättningar för att uppnå Fryshusets mål.

Arbetet med att utveckla sätt att mäta verksamheternas resultat har skett kontinuerligt genom åren, något som ibland kan vara en utmaning då det ofta handlar om långsiktiga och svårmätbara samhällseffekter.

Effektmätning inom verksamheterna sker exempelvis genom enkäter, djupintervjuer eller gruppintervjuer med målgruppen. Därigenom får Fryshuset en uppfattning om hur ungas livssituation förändras genom verksamheternas aktiviteter. Fryshuset följer dessutom upp mål och verksamhetsplaner, tillväxt och utveckling, antal anställda och volontärer, hur många unga som nås, antal nya platser där verksamhet etableras, resurser samt finansiering.

Förändringsteorin beskriver sambandet mellan aktiviteter och det utfall dessa leder till, uttryckt i resultat och effekter. En utgångspunkt inom effektmätning är att förstå hur man kan mäta den långsiktiga förändringen, vilket innebär att det är först när problemet och dess bakomliggande orsaker är kartlagt som önskad förändring kan definieras och för vem – i syfte att skapa hållbar förändring över tid.

En beskrivande trappa – *resultattrappan* – handlar i korthet om en individs förflyttning (se bild 1.1 på nästa sida). Trappan beskriver hur respektive verksamhet arbetar med målgruppens förflyttning, som ett sätt att bedöma var målgruppen befinner sig och hur förändringen sker långsiktigt.

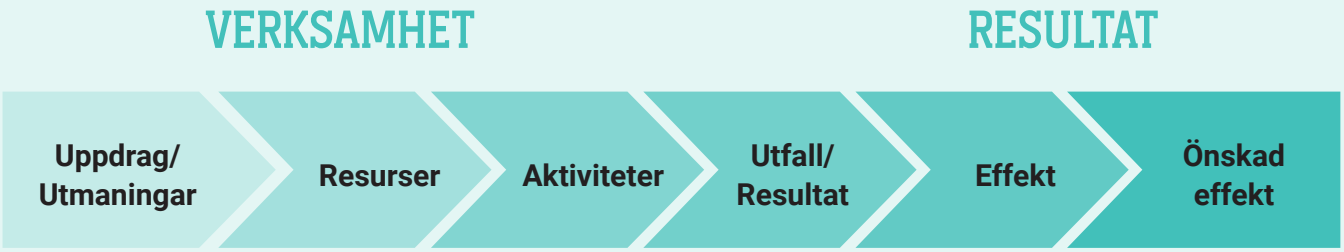
Utifrån resultattrappan arbetar Fryshuset löpande med att skapa förutsättningar för att respektive verksamhet ska kunna kartlägga målgruppers förflyttning utifrån förändringsteorin (se bild 1.2 på nästa sida) och därigenom kunna uppnå bättre resultat, effektivisera arbetet samt utveckla och förbättra verksamheten utifrån målgruppens behov.

BILD 1.1

Result ladder. Adapted from the Kursbuch Wirkung (Results Course Book) p.5, www.kurshbuch-wikung.de, PHINEO gAG 2013

BILD 1.2

Fryshusets verksamhetsplanering, utveckling och uppföljning utifrån förändringsteorin



Nätverk inom effektmätning

Fryshuset är delaktig i flera olika nätverk kring effektmätning. Att arbeta med effektmätning är viktigt för att utveckla verksamhet och förstå målgruppens behov samt kunna visa samarbetspartners, finansiärer och partners vad som uppnås.

Fryshuset sitter med i styrelsen för *Effektfullt* som är Sveriges största tvärsektoriella kunskapsnod och medlemsorganisation för organisationer som vill bli ännu vassare på att mäta den nytta de uppnår för människor och miljö. Fryshuset är även med i *The Swedish National Advisory Board for Impact Investing* och i den tekniska kommittén som *Svenska Institutet för standarder* driver gällande att ta fram en standardisering för mätning av sociala och miljömässiga effekter.

Lärdomar

Lärdomar utifrån arbetet med effektmätning och rapportering är vikten av kontinuerlig intern utbildning för att bygga förståelse och motivation till att genomföra mätningar inom respektive verksamhet.

Arbetet med fortbildning av medarbetare kommer att fortsätta under kommande år för att skapa en djupare kunskap och förståelse för effektmätning. Dels ska respektive verksamhet kunna fortsätta utvecklas genom att lyssna in målgruppen unga. Dels ska varje enskild verksamhet förstå betydelsen av att definiera och konkretisera egna effektmål med hjälp av förändringsteorin och resultattrappan.

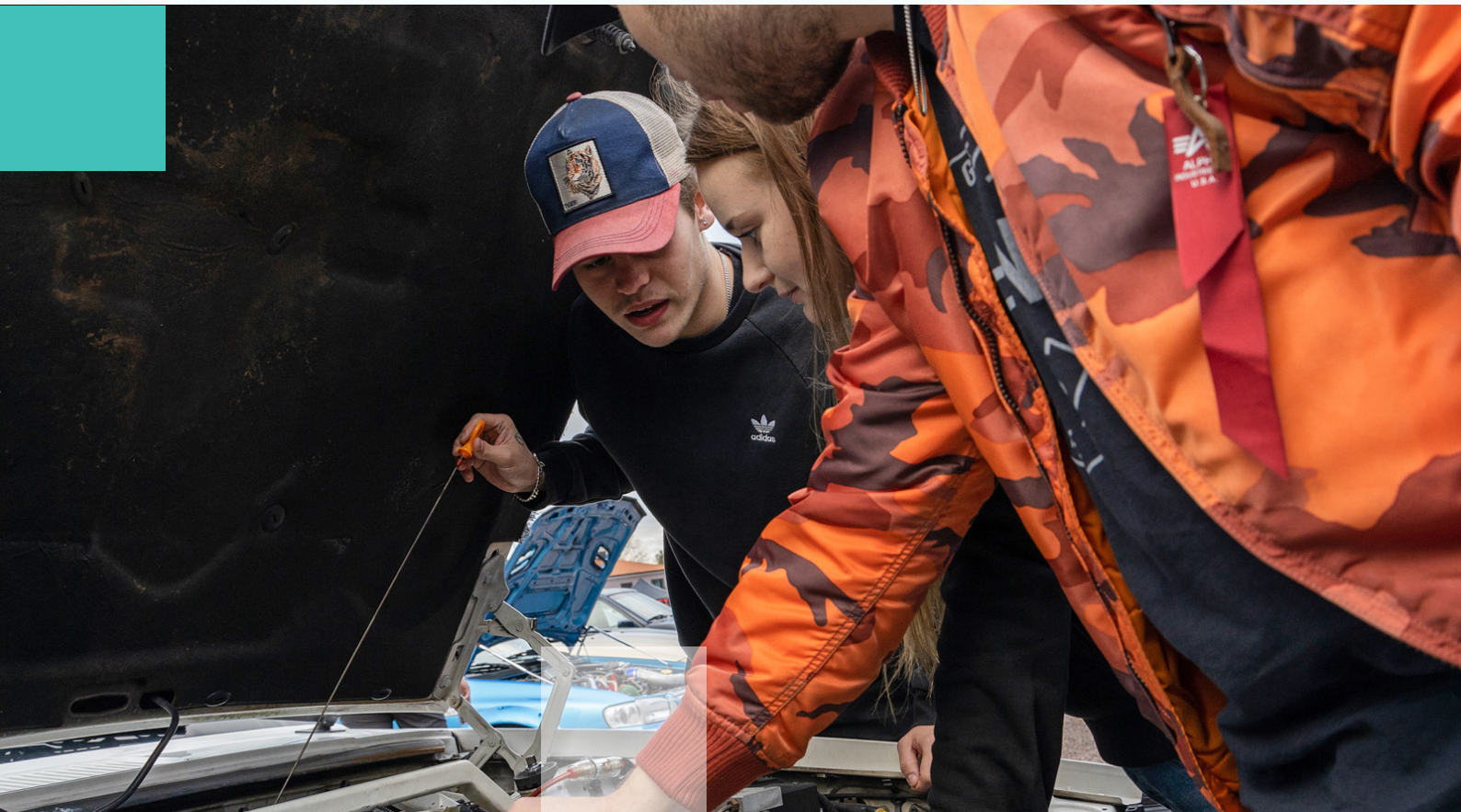
Eftersom Fryshusets organisation är så pass stor, med en omfattande bredd av verksamheter, är det viktigt att varje enskild verksamhet har effektmål med tidsperspektiv anpassade för den. Effekterna av dessa kan nödvändigtvis inte aggregeras till en gemensam effekt för helheten.

Med tiden gör Fryshuset nya lärdomar och kunskaper inom ramen för organisationens effektmätning. Ett exempel på en sådan lärdom är vikten av tidpunkt, dvs. när enkäter genomförs.

I januari genomfördes en mätning på en av Fryshusets mötesplatser. Mätningsresultatet var mycket bra eftersom den visade att unga trivdes och uppskattade verksamheten. De lärde sig nya saker och tyckte mycket om att vistas där och delta i de aktiviteter som erbjöds. Ledare i verksamheten berättade om synliga förändringar så som ökat deltagande, ansvarstagande, positiva kommentarer och uppskattning till vad som erbjöds och genomfördes.

I juni när uppföljning av mätning skulle ske hade deltagarna en vecka tidigare fått besked om att mötesplatsen skulle behöva stänga ner verksamheten inom en månad. De unga blev mycket besvikna och ledsna över beskedet och detta visade sig även i deras enkätsvar när uppföljningen gjordes, baserat på vad deltagare tidigare uttryckt om mötesplatsen.

Hade uppföljning gjorts innan målgruppen fick det negativa beskedet om stängning hade troligen svarsalternativen varit annorlunda. Fryshusets lärdom är att förbättra planering och analys av när, var och hur effektmätning genomförs.



Avgränsningar och utveckling

Fryshusets mätningar genomförs bland unga som deltar i verksamheterna och tar inte hänsyn till påverkansfaktorer utanför organisationen som skulle kunna beröra målgruppen under mätperioden.

Fryshuset jämför heller inte resultaten av mätningarna med kontrollgrupp utanför den egna organisationen.

Ett utvecklingsområde inom Fryshusets effektmätning är att ta fram passande nya metoder där fler påverkansfaktorer räknas med och jämförs med forskning samt andra organisationer inom liknande områden. Dock finns det idag begränsad tillgång till extern data gällande exempelvis ungas självkänsla, mående och deras känsla av delaktighet inom de områden som Fryshuset vill mäta och göra jämförelser med, så som ett visst intresse, geografiskt område eller åldersgrupp. För att bättre få fram den totala effekten av Fryshusets insatser ska verksamhetsgemensamma frågor utvecklas som samtliga deltagare kan svara på.

Fryshusets hållbarhetsrapport 2023

”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

Inledning och kontext

Detta är Stiftelsen Fryshusets hållbarhetsrapport och avser räkenskapsåret 2023.

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 lever i socioekonomisk utsatthet och riskerar att hamna utanför samhället. 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 Fryshuset 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.

En bärande filosofi i samtliga verksamheter är att alltid utgå från individens förutsättningar och involvera målgruppen i hela processer, från att komma med idéer till att få genomföra och 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 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.

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 och finansieras av Svenska Postkodlotteriet.

Syftet med Planet One är att skapa mer jämlika förutsättningar för unga att engagera sig i klimat- och miljöfrågor i Armenien, Kamerun, Kenya, Sverige, Sydafrika och Ungern. I varje land har fysiska mötesplatser etablerats som är 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. makerspaces, erbjuds både drop-in och organiserade aktiviteter, men också möjligheten för unga som är engagerade i miljö- och klimatfrågan att boka utrymmet för egna aktiviteter, t.ex. möten, konstutställningar eller modevisningar på temat miljö och klimat. Flera av mötesplatserna har sedan starten etablerat starka relationer i sina respektive länder med existerande miljöorganisationer för unga som tidigare 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 (t.ex. kunskap, finansiering eller kontakter) för egna initiativ. Avancerade idéer såsom odlingsprojekt, podcastproduktion och panelsamtal blir möjliga genom mötesplatsernas olika lokaler och resurser, men framförallt så fungerar alla mötesplatser som en säker och tillgänglig plats där unga personer med en nyfikenhet för hållbarhetsfrågor har möjlighet att träffa likasinnade.

Förutom egna program så samarbetar mötesplatserna med varandra vid större tillfällen, t.ex. World Environment Day (5 juni), Week of Action (mitten av september) och Make SMTHNG Week (21–29 november). I strävan att förstärka ungas röster så finns det också en ambition att påverka beslutsfattare – hittills har över 60 möten anordnats mellan unga och politiker, tjänstemän och andra makthavare i projektländerna.

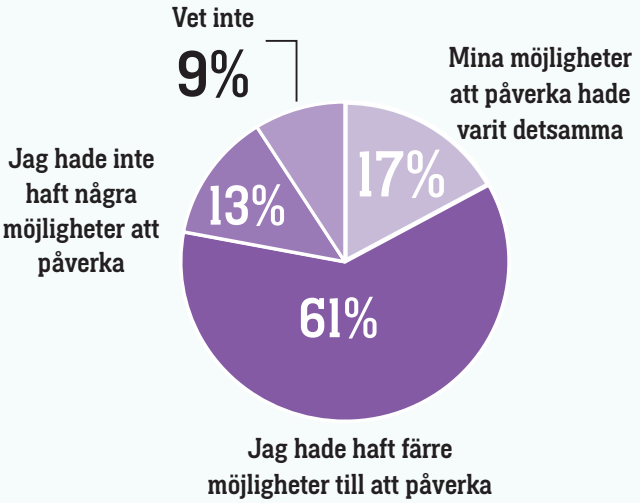
Sedan Planet One startade har nästan 30 000 unga besökt en mötesplats eller deltagit i projektaktiviteter.

“Planet One är ett internationellt initiativ där Fryshuset i samarbete med Greenpeace skapar mötesplatser för unga mellan 15–25 år.”

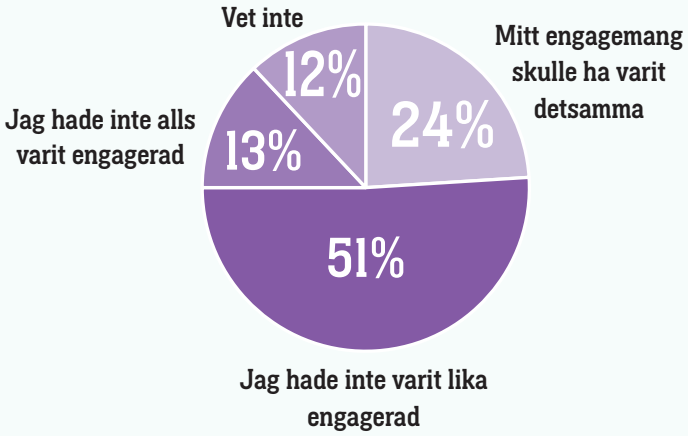
Det har anordnats nära 1 900 evenemang och Planet One har stöttat över 3 000 initiativ som unga har inlett. Utöver Planet Ones globala kanaler, så har alla mötesplatser egna konton på sociala medier - tillsammans når de gemensamt över 16 000 följare med inspiration och information om programmet i de olika länderna. Det finns också en gemensam extern hemsida med information om alla mötesplatser och deras erbjudanden till unga.

Alla mötesplatser inom projektet är nu igång och en mätning har genomförts under 2023. Mätningen visar bland annat på vikten av att ha en mötesplats som fokuserar på miljö- och hållbarhetsfrågor för unga samt att kunskapen har ökat på alla mötesplatser. Intervjuer med ledare visar detsamma. Nästa mätning genomförs i mars 2024 därefter en slutlig mätning i oktober 2024.

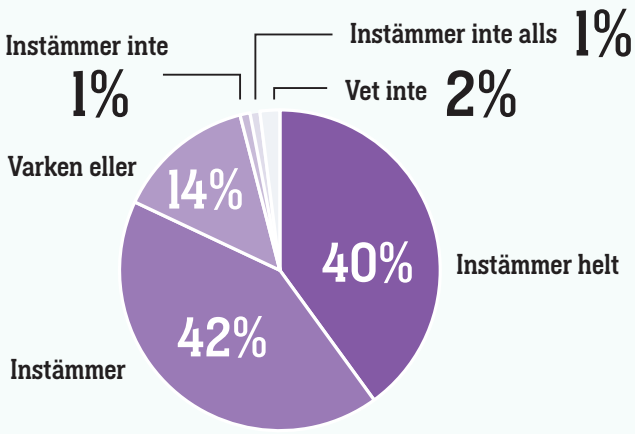
Tror du att du hade haft samma möjlighet att påverka klimat och miljöfrågor i ditt lokala samhälle utan mötesplatsen?



Hur tror du att ditt klimat och miljöengagemang skulle ha sett ut om du inte varit deltagare på mötesplatsen?



Jag har fått ökad kunskap om de underliggande orsakerna till miljökrisen tack vare mötesplatsen.



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 deras 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 hos unga människor genom gott ledarskap.

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. Inom Fryshusets långsiktiga mål och fokusområdet 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 som 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 förutsättningar, bygga upp infrastruktur och kompetens för att stötta ungas klimatengagemang fortsatt.

Det krävs social trygghet för ökat engagemang inom klimat- och miljöfrågorna.

Insatser inom social hållbarhet och mänskliga rättigheter ger på sikt även effekter på miljöområdet eftersom det krävs att grundläggande behov, så som mat och trygghet, tillgodoses innan miljöengagemang kan prioriteras upp. När människor lever i socioekonomisk utsatthet och ständigt behöver handskas med ekonomiska och sociala utmaningar så hamnar klimatfrågan långt ner i prioritering.

Fryshusets verksamhet syftar till att minska sociala riskfaktorer och öka känslan av delaktighet för att unga ska få möjlighet att kunna engagera sig och påverka, till exempel inom klimatfrågorna.

Förstelärarskap med fokus på hållbarhet

Lärare ska ha de resurser och den kunskap som behövs för att genomföra undervisning av hög kvalitet kopplat till hållbar utveckling, de globala målen och klimatförändringar. Fryshuset gymnasium har därför ett förstelärarskap med fokus på hållbarhet.

I det uppdraget ingår det att driva ett hållbarhetsprojekt med eleverna kopplat till skolrestaurangen. Under två veckor under våren 2024 kommer skolrestaurangen att servera hållbara menyer som är framtagna av elever på samhällsprogrammet. I projektet får eleverna koppla praktik och teori kring hållbarhet, de ska också kunna kommunicera på vilket sätt deras meny påverkar vår miljö både socialt och ekologiskt.

Projektet om mat och hållbarhet innefattar också en klimatfestival som gick av stapeln den 16 januari 2023. Det var en schemabrytande dag då några 3or på samhällsprogrammet och Momentum arrangerade workshops på temat för alla elever på samhällsprogrammet.

Under hösten 2023 arrangerades en filmvisning av HOME av Yann Arthus Bertrand för att inspirera och beröra kring hållbarhet.

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.

Under 2023 har en digital underhållsplan för fastigheten i Hammarby sjöstad byggts upp. Utrustning byts kontinuerligt ut till energieffektivare alternativ.

De led-armaturer som har installerats under året drar 80 % mindre el och har dubbel livstid.

Under året har solfilm monterats på fönster med syfte att skapa ett bättre inomhusklimat och för att minska kallras.

Fläktsystemet har rengjorts genom blästring, vilket har gett en energibesparing med cirka 40 %.

Elförbrukning i MWh

2023	2022	2021	2020	2019
1 704	1 642	1 711	1 589	1 708

Uppvärmning via fjärrvärme i MWh

2023	2022	2021	2020	2019
1 151	987	1 147	955	1 184

Fryshuset arbetar för att återvinna eller återanvända 80 % av allt avfall, sopor och rivningsmaterial. Med hjälp av aktuell leverantör har 98 % av allt avfall återvunnits under 2023, vilket glädjande nog överträffar målet. 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 2023 var andelen tågresor 80 % i jämförelse med flygresor.

En osäkerhetsfaktor gällande mätning av resande är att en del resor bokas vid sidan av Fryshusets officiella researrangör, vilket kan skapa missvisande resultat.

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 deltar i aktuella utbildningar inom hållbarhetsfrågor, EUs ökade krav kring klimat- och miljö, mm. Vi har bildat arbetsgrupper för medarbetare som har nyckelfunktioner för att påverka hållbarhetsfrågor inom organisationen. 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 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 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

Kunskapsspridning

Fryshuset är en kunskapsorganisation, som med förankring i organisationens värdegrund, aktivt sprider kunskap vidare till fler 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.

Attrahera och utveckla kompetens

Att attrahera, behålla och utveckla medarbetare med rätt kompetens är en avgörande framgångsfaktor för Fryshuset i arbetet med unga. Fryshusets digitala lärplattform Akademin utgör navet för medarbetarnas kompetensutveckling. I Akademin finns en kurskatalog där medarbetare utifrån sin roll och uppdrag kan välja bland utbildningar och det finns även möjligheten att administratörer kan tilldela specifika utbildningar utifrån målgruppens behov.

Utöver kompetensutveckling av befintlig personal utgör rekrytering 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 därför ett stort värde på kompetens som förvärvats genom erfarenheter och använder därför följande definition av kompetens:

Förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att använda kunskaper och färdigheter.

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 genomfört gemensamma träffar för nyanställda som syftar till att ge en djupare förståelse för organisationen vad gäller värdegrund, struktur, roller och gemensamma nämnare.

Projekt Kompetenslyftet

Fryshuset har beviljats stöd från Europeiska Socialfonden (ESF) för två projekt under namnet Kompetenslyftet. Projekten har bedrivits under perioden januari 2022 och fram till maj 2023, och genomfördes i två regioner; Stockholm och Skåne. 321 personer deltog under totalt 4486 timmar.

Syftet med projekten har varit att utveckla en strategi för långsiktig kompetensförsörjning. Projektet i region Stockholm har haft ett internt fokus på Fryshuset, medan projektet i region Skåne har inkluderat fler arbetsgivare inom civilsamhället.

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

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

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

Exempel på kompetensutvecklande insatser för medarbetare under 2022/2023:

- Projektledning
- Processledning
- Självledarskap
- Samtalsmetodik/Att leda svåra samtal
- Att möta unga med psykisk ohälsa

Att leda på Fryshuset

Fryshusets syn på ledarskap bottnar i organisationens värdegrund 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).

När vi känner förtroende är vi öppna, och kan både lyssna och dela. Det skapar bra förutsättningar för samarbete och hållbar verksamhet.

Fryshusets 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.

Hållbart arbetsliv

Fryshuset arbetar för att ge förutsättningar för att alla medarbetare ska känna arbetsglädje, gemenskap, yrkesstolthet samt få möjlighet till lärande och kompetensutveckling. 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

För att följa upp och mäta hur Fryshusets personal upplever sin arbetssituation genomförs regelbundna medarbetarundersökningar. Årets undersökning genomfördes i månadsskiftet januari-februari 2023.

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 nationella arbetsmiljökommitté gör prioriteringar av områden som ska arbetas med övergripande under året.

Tre områden identifierades i medarbetarundersökningen 2023:

1. Hälsa
2. Kommunikationskultur
3. Riktning/Mål

Område Hälsa har under de senaste åren haft lägst skattning i medarbetarundersökningarna.

Fryshuset ser också ökade kostnader för företagshälsovård och samtalsstöd över tid. HR-avdelningen bedömer att övervägande del av de medarbetare som får samtalsstöd är kopplat till stressymptom baserat på hög arbetsbelastning och otydlighet i uppdrag. Tid lyfts fram som en faktor hos fackföreningarna, dvs svårt att hinna med eget uppdrag när arbetsuppgifterna är för många och splittrade och arbetsrollen blir för omfattande.

Baserat på fackföreningarnas input, HR-avdelningens upplevelse och data från företagshälsovården så stärker det bilden av att Fryshusets största utmaningar kopplat till hälsa är förenat till bristande kommunikation, otydliga roller och hög arbetsbelastning.

Framåt behöver arbetet vara mer proaktivt och mindre reaktivt och följande åtgärder planeras under 2024:

- Ledarutvecklingen 2024 – för ett aktivare och närmare ledarskap och medarbetarskap
- Förtydligande av roller – kompetenskartläggning
- Förtydliga skillnaden och arbetsfördelning mellan arbetsledning och chefskap
- Se över HR-avdelningens leverantörer som har koppling till området
- Implementering av system som tydliggör data på ett överskådligt sätt för HR-avdelningen och samtliga chefer

Inom område Kommunikationskultur har en organisationsförändring genomförts under året som landat i ett nytt Kunskapsområde *Marknad & Kommunikation* med uppdrag att stärka Fryshusets varumärke och plats på marknaden, utveckla strategier och aktiviteter gentemot Fryshusets samtliga målgrupper, utveckla Fryshusets olika intäktskällor som kan trygga en långsiktig finansiering.

En ny roll har inrättats under året. Rollen ledningsstöd har som uppdrag att säkerställa att beslut, information och struktur genomsyrar Fryshusets ledningsforum och att öka transparens inom organisationen.

2023 har Fryshuset genomfört en strukturresa som ska synliggöra var beslut fattas, vilka forum som finns och vilka som medverkar, för att göra det tydligare var man som medarbetare kan vara med och påverka. Vi har förtydligat arbetsgruppernas roll och vem som kan starta en arbetsgrupp, vem som kan leda en arbetsgrupp. Att arbetsgrupperna är ett sätt att realisera Fryshusets långsiktiga mål genom involvering av kompetenser på tvärs i organisationen, för ökad transparens och delaktighet.

Som en del av strukturresan har matrisorganisationen illustrerats tydligare för att beskriva arbetssättet i den. Syftet med en tydligare bild av hur kommunikation, mandat och ansvar flödar är att medarbetare kan fatta välinformerade beslut i eget mandat i sin del av verksamheten. (98 % av alla beslut i arbetsvardagen fattas i eller nära verksamheterna hos medarbetare eller mellan chef och medarbetare.)

Under året har även arbetssättet *partnerskap* förtydligats. Gränsdragningen mellan vem som har vilket ansvar är inte alltid tydligt i en matrisorganisation. Syftet med partnerskap är att olika perspektiv, det nationella/långsiktiga och det lokala/här och nu, berikar varandra och skapar ett lärande inom organisationen, samt för att undvika oklarheter och konflikter där det finns delat ansvar.

Inom område *Riktning/Mål* har chefens roll som kommunikation- och informationsbärare inom matrisorganisationen förtydligats. Rollen är mycket viktig för att kunna delegera arbete, för att medarbetare ska kunna fatta välgrundade beslut i verksamheterna, samt kunna uppleva det gemensamma arbetet mot ett mål och bidra till helheten. Det vill säga, att kunna ta beslut och testa, göra misstag och skapa ett lärande i det. Att skapa riktning och sätta mål som chef är ett sätt att låta medarbetare växa i rollen och i eget självledarskap.

Matrisens styrka är att många medarbetare är involverade och känner sig delaktiga och kan utvecklas inom samma riktning. Att fler kan fatta välgrundade beslut och känna ansvar för helheten.

Under året har det ramverk som lägger grund för den interna ”växaresan” påbörjats. Det syftar till att förtydliga för medarbetare hur de kan växa och utvecklas tillsammans med Fryshuset under en lång tid. Detta sker genom Akademin och kringliggande stödjande processer som HR-avdelningen driver.

Fokus arbetsmiljö – hot och våld

Under 2023 har Fryshuset haft ett fortsatt fokus på att stärka arbetsmiljöarbetet i organisationen. December 2022 genomfördes den första nationella arbetsmiljökommittén (NAMK). NAMK har under 2023 träffats två gånger med syfte att behandla arbetsmiljöfrågor på nationell nivå.

Arbete med att förtydliga, kommunicera och förankra flödet för hur den interna strukturen för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) ser ut pågår löpande. Exempelvis vad är ett chefsansvar och vilka frågor ska behandlas på lokal nivå och dess arbetsmiljökommitté och vad är frågor för nationell nivå och NAMK.

Satsningar för ökad säkerhet och trygghet är att Fryshuset under 2023 inlett ett pilotprojekt tillsammans med Cosafe för snabbare krishantering och kommunikation i händelse av allvarligare incidenter. De verksamheter som är med i piloten är gymnasiet, grundskolan och trygghetsvärdar i Hammarby sjöstad samt de öppna mötesplatserna i Nybro och Karlskrona. Piloten pågår under ett års tid och startade augusti 2023.

Översyn av policyn gällande säkerhetsriskhantering samt den övergripande riskhanteringsmatrisen har skett under året.

Ett internt utbildningsmaterial på temat hot och våld med syfte att stärka kompetens kring riskhantering och hur man ska agera i hotfulla situationer har tagits fram. Utbildningen är nationell och riktar sig främst till föreståndare på öppna mötesplatser och fritidsgårdar.

I syfte att öka intern kompetens och förståelse om våld och hot hos all personal inom Fryshuset har en podd med fokus på gängkriminalitet spelats in. Podden spelades in i samarbete med ungdomar från Fryshusets gymnasieskola.

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

	2023	2022	2021	2020	2019
Totalt	4,3	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.

Arbetsvillkor

All personal på Fryshuset omfattas av kollektivavtal. Fryshuset har kollektivavtal med Unionen, Akademikerförbunden, Sveriges lärare, Vision och Kommunal genom arbetsgivarorganisationen Fremia.

Könsfördelning 2023

(baserat på antal unika individer, alla anställda)

	Kvinnor	Män
All personal	56 %	44 %
Riktningsforum	73 %	27 %
Styrelse	44 %	56 %

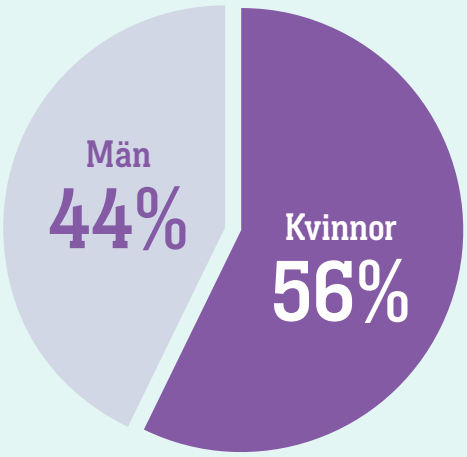
Genomsnittsåldern för alla som varit anställda på Fryshuset under året:

2023	2022	2021	2020	2019
38	37	37	32	30

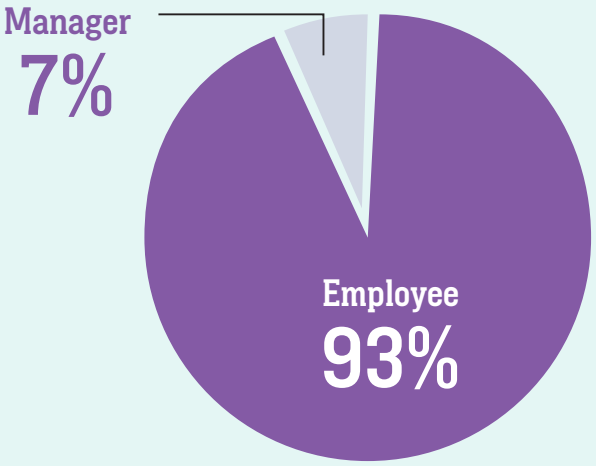
Kommentar: Snittåldern är märkbart högre för 2022 jämfört med 2020 och 2019. En möjlig förklaring till den högre snittåldern kan vara att omfattningen av ungdomsdriven verksamhet varit mindre. En annan förklaring är också att Fryshuset har bytt system för att hämta statistikuppgifter.

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.

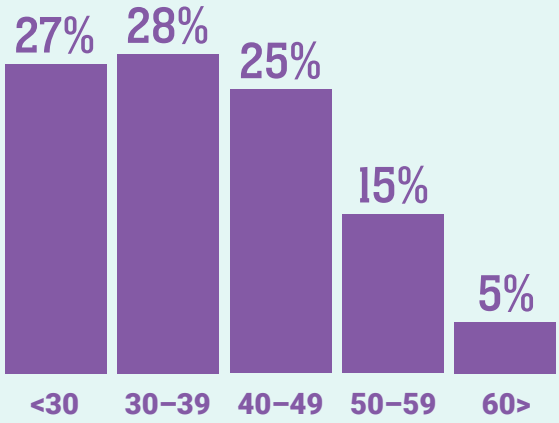
KÖN



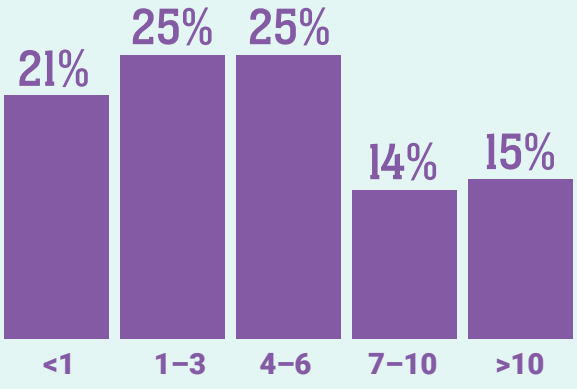
MANAGER/EMPLOYEE



ÅLDERSGRUPP



ANSTÄLLNINGSÅR



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

	2023 FTE	2022 FTE	2021 FTE dec.	2020 FTE	2019 FTE
Tillsvidare-anställ-ningar	78 %	79 %	79 %	80 %	71 %
Tidsbe-gränsade anställ-ningar	22 %	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

	2023	2022	2021
	188	209	189
varav män	86	100	88
varav kvinnor	102	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.

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.

Fryshuset hade under 2023 ett fall av sexuella trakasserier gällande anställda som anmäldes 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 2023

Parallellt med årets strukturresa har Fryshuset gjort insatser inom kulturutveckling.

Kulturutvecklingen innebar till en början att arbeta med att ytterligare lära känna Fryshusets värdegrund. Medarbetare har fått göra värdegrunden till sin genom att koppla ihop den med de egna värderingarna i det egna teamet. Fryshusdagen 2023 innehöll övningar och reflektioner kopplade till värdegrundens budskap.

Därefter har kulturutvecklingen landat i ledarskapet och ett ledarutvecklingsprogram har introducerats. Målet med ledarskapsprogrammet är att kunna översätta och efterleva värdegrunden i den praktiska arbetsvardagen inom beteende och ledarskap, samt att ha uttalade förväntningar för ett tillitsfullt ledarskap.

Fryshuset har under året omvandlat värdegrunden till fyra förhållningssätt som ska hjälpa till och inspirera i det dagliga arbetet kollegor emellan. Förhållningssätten är kärlek, mod, vilja och ansvar.

Syftet med kulturutvecklingen framåt är att utvecklas som kollegor genom ett gemensamt språk, medvetenhet och verktyg för att kunna prata mer öppet om utmaningar och möjligheter som finns inom Fryshuset. Det vill säga att nå insikt om vilka beteenden som stöttar Fryshusets värdegrund och konkreta verktyg att leda utifrån den. Att få återkoppling på det egna ledarbeteendet som ger självinsikt och möjlighet att stärka eget självledarskap.

Kärlek

Mod

Vilja

Ansvar

Risker inom området sociala förhållanden och personal

Identifierat riskområde	Beskrivning av eventuell risk	Hur vi hanterar identifierade risker
Kompetensförsörjning.	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.	Vi har identifierat risken och har rekrytering av unga ledare som ett av våra fokusområden i våra strategiska mål. Genom Fryshusets digitala lärplattform, Akademin, säkrar vi kompetensförsörjning framåt. Vi förebygger ohälsa genom att ge förutsättningar för att skapa ett stimulerande och utvecklande arbete. Medarbetare medverkar och har inflytande i den egna arbetssituationen samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet. Vi har kollektivavtal och god facklig samverkan. 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.	Kunna behålla och utveckla befintliga medarbetare.	Vi har identifierat områden som stärker gemenskap och arbetskultur och driver arbete inom dessa områden, tex. strategisk kompetensutveckling och värdegrundsarbete. Löpande arbete med medarbetarsamtal, kompetensutvecklingsplaner, ledarskapsutveckling, arbetsmiljö och lönekartläggning. Omstrukturerat organisationens ledningsforum för att bredda perspektiv och öka transparens inom Fryshuset. Inlett ett arbete för att utveckla och stärka processen för onboarding för att möjliggöra en bra start på sin anställning.

Identifierat riskområde	Beskrivning av eventuell risk	Hur vi hanterar identifierade risker
Ökat hot och våld i samhället.	Vi har medarbetare som arbetar i utsatta miljöer. Vi har uppdrag och mötesplatser som ligger i särskilt utsatta områden där brottslighet, hat och hot kan vara närvarande för både målgrupp och medarbetare. Trygghet och säkerhet är en förutsättning för att kunna bedriva den verksamhet som målgruppen har behov av.	Vi sätter alltid medarbetares liv över fysiska tillgångar, rykte och varumärke. Regelbundna riskbedömningar i kombination med relevant riskreducering ingår i våra rutiner som omfattar till exempel planering av verksamhet, resor, evenemang och lokala säkerhetsplaner. Vi strävar efter att minska risk genom att bygga goda relationer med lokalsamhällen/målgrupper och relevanta intressenter och därigenom nå acceptans och samtycke för vår närvaro och vårt arbete. Policy gällande säkerhetsriskhantering utifrån hot och våld. Metoder för att förebygga hot och våld samt konfliktlösning. Vi har utbildning och övning, till exempel i medling, konflikthantering och mentorskap. Utökat anställningsförfarande inriktat på social kompetens för att kunna arbeta i utsatta miljöer. Incidentrapportering.
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 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 utvecklingsarbete på temat normer i förändring. 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 överbryggar 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.

Fryshusets värdegrund är förankrad djupt ner i organisationen och började växa som ett outtalat regelverk för hur personer med olika värderingar, från olika ungdomskulturer, miljöer och bakgrund 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.

Fryshusets 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.

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. Mellan storstad och glesbygd, människor med utländsk härkomst och etniska svenskar, de som har mindre resurser och de som har större tillgångar.

Fryshusets 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
Barnrättspolicy

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.

“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

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.

Fryshuset har snart 40 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.

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. Arbetet 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.

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 symtomen, 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.

Enligt SCB var Sverige 2022 ett av de länder i EU med störst skillnader mellan inrikes och utrikes födda som lever i materiell och social fattigdom.

> **“Tillit byggs genom ömsesidigt förtroende, inte ensidig kontroll.”**
>
> **JOHAN OLJEQVIST, VD FRYSHUSET**

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. 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 mest föreningstäta 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?

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 förändras syns inte, oavsett politisk färg. Idén om vad den svenska välfärdsstaten, folkhemmet, ”svenska modellen” eller vad var och en vill kalla det, syns inte längre spegla den verklighet vi alla 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 bero 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.

Utgångspunkten kommer från ett sätt att leda och utveckla ett samhälle som byggts underifrån med 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.

Fryshusets förhållningssätt vid polariserande händelser* i omvärlden som påverkar unga och/eller medarbetare

*Polariserande händelser väcker starka känslor och skapar rädslor där en naturlig instinkt är att reagera med ett svart-vitt tänkande, "vi och dom", "rätt och fel" "gott och ont", "bra och dålig".

Fryshuset ska finnas för alla unga!

Fryshusets arbete och hållning bygger på en värdegrund som inkluderar alla ungas rätt till att få utvecklas, må bra och känna sig trygga – oavsett bakgrund. Fryshuset tror att vi som arbetar med unga måste ha en alltigenom inkluderande humanitär utgångspunkt och inte sortera eller stänga ute människor. Fryshuset bygger tillit och relationer som bidrar till gränsöverskridande möten och dialog, till skillnad från en polariserande trend som ställer människor emot människor. Fryshuset vill medverka till att skapa möjligheter för barn och unga – inte riskera att straffa eller döma ut någon.

Förklaring till hur Fryshuset agerar och varför

Det innebär att Fryshuset behöver vara opartiska i allt som kommuniceras. Det är inte detsamma som att vara neutral eller passiv. Att vara opartisk är att välja att lägga sina fördömanden åt sidan för att främja ett högre syfte. I Fryshusets fall är det att bidra till att framförallt alla barn och unga känner sig välkomnade, inkluderade, sedda och hörda. Det betyder att organisationen bygger relationer och möjliggör för alla ungas positiva förflyttning, även för dem som resten av samhället vänder ryggen mot och stänger dörren för.

Fryshusets förhållningssätt i konflikter syftar till att främja att människor i samhället kommer samman, hittar det gemensamma och besegrar motsättningar mellan "vi och dom", "med eller emot".

Därför väljer Fryshuset att uttala sig *för* något i stället för emot. Om Fryshuset skulle ta ställning emot en viss nation, folkgrupp eller rörelse så finns risker att exkludera unga som därmed inte skulle känna sig välkomna

inom Fryshuset. Därför deltar Fryshuset som organisation till exempel heller inte i demonstrationer, upprop och kampanjer som bara riktar sig mot något eller har en partisk avsändare som i sin tur kan polarisera eller tolkas exkluderande.

Fryshuset ger uttryck och tar ställning i frågor som ger utrymme och möjlighet att skapa allians och fred mellan människor som gynnar gemensam samhällsutveckling. Till exempel för mångfald, för fredliga lösningar, för rätten att älska vem man vill, för mänskliga rättigheter, för ungas klimatengagemang, etc.

Fryshuset vill vara en röst som förespråkar och förmedlar positiv förändring, i motsats till att besvara och bekämpa åsikter och människor genom motangrepp och negativa anmärkningar.

Fryshusets ställningstagande i konflikter är opartiskt och inkluderande för att unga – oavsett bakgrund och åsikt – ska uppleva att Fryshuset finns för dem.

"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

Opinionsbildning och kommunikation med omvärlden

Oron i omvärlden påverkar definitivt unga, både akut och på sikt. Under året har Fryshuset återigen sett hur den ökade våldsspiralen gett tragiska och dödliga konsekvenser.

Samtidigt har avhumaniseringen av barn som befinner sig i kriminella miljöer accelererat. Debatten har varit enkelspårig med fokus på att barn ska straffas hårdare och plockas bort från samhället de utgör ett hot mot. Istället för att erbjuda stöd och insatser för att kunna bli en tillgång och resurs för detsamma.

Fryshusets expertkunskap inom området har varit frekvent efterfrågad av media.

Vid varje samtal har Fryshuset lyft fram barnperspektivet och att det behövs en gemensam och långsiktig plan, med stöd från forskning och praktiska erfarenheter, med utgångspunkt i att samhället behöver stötta och skapa möjligheter för barnen, inte straffa ut dem.

Fryshusets fokus för opinionsarbetet 2023 har varit att:

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

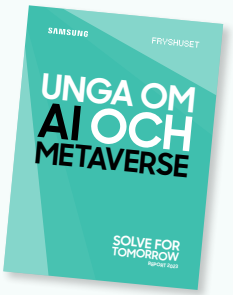
Fryshuset i Almedalen

Almedalsveckan är ett viktigt forum där Fryshuset fokuserar på utmaningar och lösningar inom områden som är betydande för barn och unga nu och i deras framtid. I dessa diskussioner och samtal är det därför väsentligt att unga finns representerade.

Därför hade Fryshuset som alltid med sig unga representanter från olika delar av landet, mötesplatser och verksamheter som var och en brinner för att inom olika områden bidra till att förbättra och utveckla samhället i en positiv och hållbar riktning.

Aktiviteter som Fryshuset arrangerade under Almedalsveckan 2023:

AI och metaverse – så tycker Gen Z



Fryshuset och Samsung Electronics Nordic presenterade nyckelresultat från Solve for Tomorrow report 2023 (4000 unga nordiska röster om AI & Metaverse) och hade sedan ett panelsamtal med fokus på att bredda perspektivet för AI & Metaverse och ge förslag på konkreta lösningar.

Barn och unga i kriminella miljöer – hur vänder vi trenden?

Ett seminarium som fokuserade på lösningar och insatser för att vända våldsspiralen bland barn och unga. Diskussioner om vad som behöver göras för att på riktigt kunna ta ett gemensamt grepp om frågan utifrån samhällsaktörernas olika uppdrag och ansvarsområden.

Fryshusets Almedalsmingel

Fryshuset anordnade ett välbesökt mingel där besökarna fick ett aktuellt ungdomsperspektiv på viktiga samhällsfrågor av Fryshusets unga representanter.

Fryshuset sessions

Under året har Fryshuset bjudit in till lunchseminarium under rubriken Fryshuset sessions.

Teman har varit:

Hur skapar vi förutsättningar för ungas delaktighet?

Så skapar vi en starkare skola

Hur kan vi hjälpa barn och unga att lämna en destruktiv miljö?

Musikstudion som samhällsbyggare

Hur når och jobbar vi med föräldrar för att möjliggöra barns positiva framtid?

Utöver dessa har Fryshuset deltagit i ett flertal externa seminarier och paneler.

Fryshuset debatt

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

Gängvåldet kräver att ni samlas över blocken

Aftonbladet debatt, undertecknad representanter från flera organisationer, myndigheter och förbund, inklusive Fryshuset.

Tjejer halkar efter i AI-utvecklingen

Debattartikel i Sydsvenskan undertecknad ledare från Fryshuset.

Sänk amorteringskraven för unga låntagare

DN debatt undertecknad ledare från flera organisationer inklusive Fryshuset.

Barn i gäng behöver skydd – inte straff

Debattartikel i Svenska Dagbladet undertecknad flera ledare och sakkunniga, inklusive Fryshuset.

I augusti publicerade The Guardian en artikel om Fredsambassadörer Järva som handlar om att allt yngre barn rekryteras till gängkriminalitet i Sverige, men att flera insatser görs för att bryta mönstret.

Utöver dessa artiklar har Fryshuset gjort uttalanden och intervjuats i flertalet TV-, radio-, tidnings- och POD-sammanhang, framför allt med fokus på det dödliga våldet bland unga.

Årets mottagare av Anders Carlbergs minnespris

2023 års mottagare av Anders Carlbergs minnespris är alla viktiga och inspirerande förebilder som använder sitt ledarskap för att skapa förändring. De kämpar oförtröttligt mot fördomar och tuffa motgångar, de strider modigt och uthålligt för mänskliga rättigheter, demokrati, inkludering, och tolerans – så att alla människor kan hysa hopp om framtiden.

Årets Unga Förebild – Sara-Elvira Kuhmunen som brinner för det samiska folkets rättigheter är en viktig förebild för unga genom att med mod, beslutsamhet och kunskap utmana såväl industrijättar som den svenska staten, och kraftfullt fortsätter att kämpa för samers rättigheter och framtid.

Årets Påverkare – Amat Levin har gjort en betydande folkbildande insats, och har påverkat bilden av Afrikas historia genom sin forskning. Han har dessutom lyckats väcka intresse för historia bland många unga, och fått dem att känna att det berör dem.

Årets Revanschist – Loreen Talhaoui är en inspirationskälla för många och en symbol för modet att alltid följa sin egen väg. I en värld som kan vara orättvis och segregerad står pristagaren starkt för alla människors lika värde, och fungerar som en lysande ambassadör, både för Sverige och för människor världen över.

Hederspris för livsgärning – Claes Hultling är en person som genom hela sitt yrkesliv har drivits av en vilja att hjälpa andra, ofta människor som befinner sig på botten och har förlorat hoppet om ett meningsfullt liv och se en framtid. Som rehabiliteringsläkare arbetar han målmedvetet för medicinska och mänskliga rättigheter för människor i rullstol. Fryshuset vill med denna utmärkelse hylla och lyfta professor, läkare och samhällsdebattör Claes Hultlings enastående livsgärning i Anders Carlbergs anda.

Anmälningsplikt för offentliganställda

I augusti 2023 fattade regeringen beslut om att utreda anmälningsplikt för offentliganställda. Plikten skulle innebära att skol- sjukvård- och socialtjänstpersonal ska rapportera människor som befinner sig i Sverige utan tillstånd från Migrationsverket eller Polisen. Fryshusets arbete bygger på en värdegrund som inkluderar alla ungas rätt till att få utvecklas, må bra och känna sig trygga – oavsett bakgrund. De som arbetar med unga måste få ha en alltigenom inkluderande utgångspunkt och inte sortera människor. Fryshuset fortsätter att bygga tillit och relationer som bidrar till gränsöverskridande möten, till skillnad från den polariserande trend som ställer människor emot människor.

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 kriminella 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 bygger tillit och relationer som bidrar till gränsöverskridande möten och dialog. 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 utbildar och samverkar för att motverka ökad polarisering. Fryshusets ställningstagande i konflikter är opartiskt och inkluderande för att unga – oavsett bakgrund och åsikt – ska uppleva att Fryshuset finns för dem. Fryshuset ger uttryck och tar ställning i frågor som ger utrymme och möjlighet att skapa allians, fred mellan människor som gynnar gemensam samhällsutveckling.
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 och hot bland unga, så som rekrytering till kriminella miljöer, sprängningar och skjutningar. Segregation och social utsatthet är en grogrund till grov brottslighet.	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 maktha-vare, 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. Uppförandekod 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 förekomst 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. Inga fall av oegentligheter kopplat till whistleblow har konstaterats under 2023.

Under 2022 skärptes kraven i Sverige genom en ny lag gällande visselblåsning. Lagen ställer krav på att alla större organisationer, så som Fryshuset, har ett system som tar emot visselblåsningar. Genom systemet ska de som vill kunna lämna uppgifter och föra dialog med en oberoende och självständig part utan risk för intressekonflikter.

Fryshuset har därför avtal med en extern part som levererar tjänsten och som tar emot eventuella anmälningar gällande Fryshusets verksamheter.

I policyn gällande etik och motverkande av korruption regleras förhållningssätt och rutiner 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. Extern visselblåsarkanal och uppföljning av ärenden. Säkerställa rutiner inom rekryteringsprocesser.

Exempel på viktiga insatser under året

Nedan följer ett axplock av vad Fryshuset genomfört under året som gått.

Kvarteret – Mötesplatsen i Hammarby sjöstad planerar att bygga ut

Fryshuset vill utveckla ett helt kvarter i Hammarby Sjöstad där unga står i centrum.

Fryshuset Stockholm har växt ur befintliga lokaler och behöver mer utrymme för att svara upp mot de behov som finns hos målgruppen unga.

I en tid när segregation och misstro växer mellan människor, tillit minskar och rädsla ökar i samhället ser Fryshuset behov av att vara ett nav för att skapa fler möten, samla framgångsrika metoder, kunskaper och erfarenheter. En central och inkluderande mötesplats i Stockholm med kapacitet att möta många fler på ytterligare 10 000 kvm.

Fryshuset har skrivit avtal, undertecknat en så kallad tidig markreservation, med Stockholm stad som ger rätten att utan konkurrens och under ett års tid hitta finansiering och ta fram modell för hur finansiering ska ske, samt ta fram ritningar till utbyggnaden och organisationens genomgörandekapacitet.

Med den större ytan på 10 000 kvm som Kvarteret ger uppfylls behovet av en central och inkluderande mötesplats i Stockholm och Fryshuset kan erbjuda 70 % fler unga platser i positiva sammanhang, skolor, dans- och musikcenter, idrottslag, mm.

Barnrättspolicy (Child safeguarding policy)

Under året har Fryshuset tagit fram ett tydligt dokument som ska säkerställa att all verksamhet som bedrivs inom organisationen är trygg och säker för barn och unga.

Inom barnrättspolicyn ingår en uppsättning av policer, rutiner och metoder som ger stöd till anställda, volontärer, medlemmar, representanter och partners att uppnå detta.

Fryshuset ska vara tryggt och säkert för alla unga som deltar oavsett hur och var verksamheten genomförs. . Fryshuset har nolltolerans mot alla typer av diskriminering, kränkningar, våld, sexuella övergrepp och utnyttjande av barn och unga och accepterar inget beteende som bryter mot barnrättspolicyn. Policyn revideras vartannat år.

Fryshusdagen 2023

Den 16 mars 2023 samlades drygt 360 medarbetare i Fryshuset Hammarby sjöstad. Dagen innehöll både föreläsningar och interaktiva övningar. Medarbetare från samtliga platser där Fryshuset verkar deltog.

Konferensen arrangerades i syfte att följa upp värdegrundsarbetet som inleddes i september 2022 för att alla medarbetare ska fördjupa sin förståelse för Fryshusets värderingar och kunna använda dem som stöd i sitt dagliga arbete med unga.

Konferensen var också till för att ge inspiration och öka insikter om värdet av att investera i egen och organisationens kompetensutveckling.

Svenska Postkodlotteriet

I mars 2023 tilldelades Fryshuset 18 miljoner kronor. Pengarna gör det möjligt att fortsätta bedriva verksamheten i sin helhet, och främst att finnas på olika platser i landet. Stödet ger samtidigt möjligheter att utveckla nya verksamheter och aktiviteter som är betydelsefulla för att komma närmare Fryshusets vision.

KPMGs granskning av Fryshuset i Malmö

Kommunstyrelsen i Malmö gav i februari stadskontoret i uppdrag att följa upp Fryshusets verksamhet utifrån frågeställningar i ett nämndinitiativ. Granskningen tillsattes med anledning av en kritisk artikelserie i Sydsvenskan rörande Fryshuset. I mitten av augusti tog kommunstyrelsen upp uppföljningen som genomfördes av revisionsfirman KPMG.

KPMG konstaterar att Fryshuset uppfyller Malmö stads krav och villkor enligt beslut och styrdokument. Även stadskontoret konstaterar att Fryshuset använt föregående års medel på ett ändamålsenligt sätt, varför man valt att föreslå fortsatt finansiering av verksamheten. Återrapportering, och ny ansökan om medel, har skett i enlighet med den frekvens som varit överenskommet. KPMG:s samlade bild är att samarbetet mellan staden och Fryshuset fungerat väl, och att pengarna går till ändamålsenliga aktiviteter.

Kompetenslyftet

Projektet Kompetenslyftet avslutades i april 2023 efter 18 månader. 321 personer deltog under totalt 4486 timmar. Projektet hade två mål: att höja deltagarnas kompetensnivå och att utveckla Fryshusets sätt att arbeta med kompetensutveckling. Under projektet fick Fryshusets medarbetare utbildning inom projektledning, självledarskap och (att föra) svåra samtal. Syftet var att ge medarbetare ökad kompetens för att hantera utmaningar i arbetsvardagen och att arbeta hållbart, vilket i sin tur kan ge bättre möjligheter på arbetsmarknaden.

Ökat medieintresse för främjande- och förebyggande insatser

Medias intresse för diskussion om ökat våld i samhället tilltog under försommaren. Fryshusets efterfrågan och medverkan besvarade vikten av främjande och förbyggande insatser som möjlig lösning till aktuella skjutningar och sprängningar.

Fryshuset deltog i en mängd debatter och samtal i TV, radio och tidningar där huvudbudskapet var att barn i kriminella gäng behöver skyddas – inte straffas.

Bland annat skrev Fryshuset en debattartikel i Svenska Dagbladet som tog upp organisationens oro över samhällets hårda klimat och repressiva åtgärder som saknar stöd av forskning och praktisk erfarenhet och som inte är de främjande och förebyggande lösningar som behövs för att skydda barn och unga.

Nytt Fryshus i Karlskrona

I juni 2023 öppnades dörrarna för Fryshuset Mellanstaden i Karlskrona.

Mötesplatsen riktar sig till unga 13–25 år och utbudet har skapats utifrån målgruppens intressen och behov, så som konst, musik och dans. Fryshuset Mellanstaden är ett idéburet offentligt partnerskap (IOP) tillsammans med Karlskrona kommun som är tecknat över tre år med möjlighet till förlängning. Mötesplatsen har även ett flertal samarbeten med näringslivet i Karlskrona, samt samverkan med olika lokala aktörer.

Nytt garage till Motorintresserad ungdom (MIU)

Som ett resultat av Karlskrona kommuns kartläggning av vad unga saknar på sin fritid har Motorintresserad Ungdom (MIU) startat upp ett garage med tillhörande möteslokal i Karlskrona. Avtalet är tecknat med Karlskrona kommun under två år.

Järvaveckan

Under årets Järvavecka fanns Fryshuset återigen på plats för att se till att ungas röster blev hörda i de politiska samtalen samt för att de skulle få bidra och vara delaktiga under veckan genom att skapa roliga och meningsfulla aktiviteter för målgruppen unga.

Fryshuset arrangerade rundabordssamtal och seminarium med rubriker som Hur bygga ett tryggare Sverige tillsammans och Unga och religion i morgondagens Sverige, skateaktiviteter, FIFA-turneringar, prova-på musikproduktion, filmvisning samt uppträdanden och ungdomsmingel med mat och dryck.

Almedalen

Fryshusets ungdomsambassadörer och medarbetare åkte till Almedalen för att fokusera på samhällsfrågor och utmaningar och tillsammans diskutera lösningar.

Fryshuset hade fokus på tre av de områden som är viktiga för barn och unga nu och för deras framtid:

Skola – Alla elever ska gå ut grundskolan med gymnasiebehörighet.

Tillit, trygghet och inkludering – Alla unga ska fångas upp av samhällets främjande åtgärder.

Fritid och ungas psykiska hälsa – Alla unga har rätt till en meningsfull fritid och sammanhang där de kan bli sedda, bekräftade och lyssnade till.

Fryshusets ungdomsambassadörer fanns representerade och delaktiga under samtal och diskussioner eftersom var och en av dem brinner för att bidra inom olika områden som förbättrar och utvecklar samhället i en positiv och hållbar riktning.

Några av deras fokusområden är ungas möjligheter till att påverka sina liv, jobb, kriminalitet, psykisk ohälsa och lika möjligheter.

Feriejobb

Under sommaren tog Fryshuset på uppdrag av Stockholms stad emot 300 feriearbetare. Feriejobbsprogrammet ger unga från hela Stockholm i åldrarna 16–19 år förutsättningar för en positiv första erfarenhet på arbetsmarknaden.

Årets program fokuserade på ”Ekologisk hållbarhet och Trygg Stad”. Deltagarna har fått arbeta med odling, fastighetsskötsel, skolköket, kommunikation och återbruk, samt mer teoretiska arbetspass där deltagarna fått ökad kunskap om hållbar privatekonomi och framtida yrkesliv.

IKEA Sverige

I oktober meddelade IKEA Sverige att de donerar 5 miljoner kronor till Fryshusets förebyggande arbete för unga i Malmö.

Donationen möjliggör att under två år utöka mötesplatsens öppettider, öka det uppsökande arbetet, samt utbilda fler unga ambassadörer som kan representera, möta och ge stöd till målgruppen.

Danscenter till Malmö

I november startade Danscenter Fryshuset Malmö. Till en början erbjuds Breaking, men ambitionen är att med tiden bredda utbudet.

Fairhuset – ny mötesplats i Danmark

KFUM-KFUK Danmark har i nära samarbete med Fryshuset och Forandringshuset i Norge fått möjlighet att öppna upp det första Fairhuset som kommer att ligga i Aarhus.

Insikt – droginformation

Droganvändning är ett hot mot ungas hälsa och positiva utveckling. Både för den som själv använder illegala droger och för de som distribuerar eller på annat vis handhar med dem.

Insikt startade i syfte att möta efterfrågan av ökad kunskap och information om illegala droger i Sverige. Insikt erbjuder seminarier och föreläsningar, med aktuell forskning och framstående experter, till personalgrupper som kommer i kontakt med den problematik som droganvändning och missbruk orsakar målgruppen unga.

En del i arbetet är att informera om olika droger som produkt, vad som är farligt och hur de påverkar kroppen, framför allt hos unga. En annan del är att beskriva de olika marknader som har uppstått vid kriminalisering, avkriminalisering och legalisering, vilka lärdomar som finns samt vilka myter som förekommer.

Under sommaren tog Fryshuset på uppdrag av Stockholms stad emot

300

feriearbetare.

“Personer som använder narkotika har ofta lägre utbildning, lägre inkomst och står utanför arbetsmarknaden jämfört med andra grupper. De och deras närstående rapporterar också sämre hälsa än resten av befolkningen.”

VANLIGARE ATT ANVÄNDA NARKOTIKA I GRUPPER MED LÅG SOCIOEKONOMISK POSITION.
– ARTIKEL FOLKHÄLSOMYNDIGHETEN

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 2023 på sidorna 30-62 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

Jenny Grönvall Wigle
Verksamhetsrevisor

Fryshusets Årsredovisning 2023

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

ANDERS CARLBERG, FRYSHUSETS GRUNDARE

Förvaltningsberättelse

RÄKENSKAPSÅRET 2023 | 802011-1582

Styrelsen och verkställande direktören för Stiftelsen Fryshuset får härmed avge årsredovisning för räkenskapsåret 2023.

Årsredovisningen är upprättad i svenska kronor, SEK. Om inte annat särskilt anges, redovisas alla belopp i tusentals kronor (Tkr). Uppgifter inom parentes avser föregående år.

Information om verksamheten

Stiftelsen Fryshuset (Fryshuset) är en icke vinstdrivande stiftelse. Stiftelsen, som bildades 1984, står under Länsstyrelsens övervakning. Stiftelsen arbetar med ungdomar utifrån de ungas egna behov och passionerade intressen. Stiftelsen har till ändamål att driva ett aktivitetshus för

- Idrott
- Musik
- Utbildning/skolverksamhet
- Projektverksamhet inom olika sociala områden och intresseinriktningar
- Utveckling av unga människor genom gott ledarskap

För att uppfylla stiftelsens mål och för att skapa en sund ekonomi samt kunna ge service till Fryshusets besökare kan stiftelsen bedriva kommersiell verksamhet relaterad till ändamålen. Styrelsen bedömer att stiftelsens ändamål har uppfyllts i enlighet med stadgarna under verksamhetsåret.

Den kommersiella verksamhet som Fryshuset bedriver är skattepliktig, liksom skolverksamheten samt ytterligare några verksamheter enligt inkomstskattelagen.

Fryshuset innehar 90-konto, vilket innebär att redovisningen granskas av Svensk Insamlingskontroll. Fryshuset är medlem i Giva Sverige, följer deras riktlinjer och redovisar insamling och verksamhet till dem.

Fryshuset finansieras av gåvor, bidrag, skolpeng, Idéburna offentliga partnerskap (IOP), upphandlad verksamhet och avtal samt kommersiell verksamhet.

Fryshusets vision

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

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 överbryggar 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.

Medarbetare

Fryshuset hade under året i genomsnitt (medeltal heltidsanställda) 462 anställda, varav 429 månadsavlönade och 33 timavlönade. Av de anställda var 56 procent kvinnor och 44 procent män. Medelåldern var 38 år. Det stora flertalet medarbetare återfinns än så länge i Stockholmsområdet där skolverksamhet bedrivs. Inom skolornas verksamhet uppgår antal lärare och annan skolpersonal till 182 anställda (medeltal heltidsanställda).

Uppfyllande av ändamålen

Fryshuset tar sedan 2017 årligen fram en särskild effektrapport. Fryshusets rapporter finns tillgängliga för nedladdning på Fryshuset.se.

Alla verksamheter inom Fryshuset strävar mot gemensamma kortsiktiga och långsiktiga strategiska mål. De långsiktiga målen fungerar som möjliggörare för att utveckla och stärka Fryshusets verksamheter. Respektive verksamhet skapar en årlig verksamhetsplan utifrån de kortsiktiga målen. Varje verksamhetsplan följs upp finansiellt, genom effektmätning och via Akademin som är Fryshusets digitala plats där verksamheternas metoder och arbetssätt samlas och dokumenteras

Mål

Strategiska mål 2020–2030

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.

Internt arbetssätt

Fryshuset har ett värdegrundsstyrt ledarskap och arbetssätt där unga är inkluderade i beslutsfattande. Organisationen arbetar på ett hållbart sätt, bygger kvalitet, kunskap, tillit och gemenskap. Det finns strukturer som stöttar ledare som arbetar närmast unga och ger möjlighet att anställa fler unga. Arbetssätten hjälper Fryshuset att växa och utvecklas inom alla verksamheter/kunskapsområden på mötesplatserna.

Ekonomi

Fryshuset har en hållbar ekonomi som möjliggör för organisationen att växa, utvecklas och vara innovativ. Det innebär långsiktig ekonomisk stabilitet med en finansiering som ger utrymme att vara kortsiktigt flexibla och långsiktigt strategiska, så att organisationen kan göra mer av det som skapar den effekt som Fryshuset vill ha.

Lokaler och aktivitetshus

Fryshuset äger aktivitetshuset i Stockholm Hammarby Sjöstad. På övriga orter; Göteborg, Helsingborg, Husby, Kalmar, Karlskrona, Malmö, Nacka, Nybro, Södermalm, Torsås, Östra Göinge samt på mötesplatser utanför Sverige, hyr Fryshuset lokaler eller disponerar andras lokaler hyresfritt för att driva aktivitetshus.

Genom samarbeten och uppdrag, utbildningar, digitala mötesplatser och turnéer möter Fryshuset unga lokalt, nationellt och globalt.

Effekten av Fryshusets mötesplatser nås i huvudsak genom de verksamheter som bedrivs, och som beskrivs av ändamålen nedan. Viktiga indikatorer för själva aktivitetshuset/mötesplatsen är hur många unga som väljer att komma dit och delta i verksamheten, samt hur unga besökare generellt upplever trygghet och hur de blir bemötta.

Syftet med Fryshusets aktivitetshus och mötesplatser är att skapa en mångfald av sammanhang som de unga väljer att delta i på trygga platser som genomsyras av Fryshusets värdegrund. Erfarenhet visar att detta skapar förutsättningar för att unga ska utvecklas, och samhället med dem. Effekterna utvärderas med en rad olika definierade mätbara mål, beroende på verksamhet och specifikt syfte för varje enskild verksamhet och mötesplats.

Idrott

Fryshuset upplåter lokaler till Fryshuset Basket Ungdomsklubb och Fryshuset Basket BK, som tillsammans har 4 977 medlemmar och till Fryshuset IF, som har 4 300 medlemmar. Utöver det används Fryshusets lokaler till en rad olika sporter, gym och varierande aktiviteter inom idrott.

Fysisk aktivitet är bra för alla. Ju längre unga är aktiva inom sin idrott desto bättre. Inte bara för deras fysiska utan också för deras psykiska välmående. Tack vare basketföreningar, gym, dansklasser, fotbollsturneringar, skejthallar med mera kan Fryshuset tillhandhålla ett brett utbud av idrott för många. Eftersom forskning stödjer och visar på den positiva effekten av idrott och rörelse är effektindikatorerna enkla; *Så många som möjligt så länge som möjligt.*

Musik

Musikverksamheten som finns inom Fryshuset besöks och nyttjas av både unga och äldre musiker och band. Fryshuset har 13 verksamheter inom musik på nio olika platser. De flesta arbetar med målgruppen 13–25 år, med några undantag. Nationellt sett har Fryshuset drygt 40 produktions- och musikstudior, 22 replokaler och fem scener. Musikverksamheten är även en integrerad del inom Fryshusets skolverksamheter.

Även om det är svårt att mäta den totala effekten av Fryshusets musikverksamhet, då den är så pass omfattande med studio- och konsertverksamhet och ett flertal musikutbildningar, gör varje verksamhet löpande utvärderingar och utvecklingsplaner med deltagarna. I utvärderingarna är deltagarna positiva till de låga kostnaderna för att kunna delta i musikverksamheten och möjligheterna att få mycket stöd av erfarna ledare. De uppger att de vågar testa på nya saker, känner sig sedda och får mycket ny kunskap.

Fryshuset har genom lång erfarenhet sett hur musik ger mening och sammanhang, att den under perioder till och med kan vara avgörande för en ung människas liv. Att vara kreativ, få möjligheten att skapa och tänka nytt smittar av sig på många delar av livet. På samma sätt som idrott handlar musik om att under sin ungdom ha en passion att vara engagerad i, ägna sig åt, få tillhöra och vara delaktig i. Ett flertal unga, som idag har en karriär inom musiken, har genomgått Fryshusets skolor och/eller musikverksamheter.

Under året har gymnasiet, folkhögskolan och grundskolorna haft 262 musikelever.

Under 2023 arrangerades totalt 272 fysiska event med 50 400 deltagare inom Fryshuset.

Fryshuset arrangerar även en mängd digitala event och livesändningar där mätningar, antal och deltagare saknas.

Utbildning och skolverksamhet

Fryshuset driver en omfattande skolverksamhet i Stockholmsområdet. Fryshuset grundskola Hammarby Sjöstad (åk 7–9) har cirka 330 elever, Fryshuset gymnasium har cirka 1 100 elever, Fryshuset grundskola Järva (åk F–9) har cirka 400 elever. Fryshuset folkhögskola har cirka 150 deltagare på långa kurser och cirka 100 deltagare på korta kurser. Danscenter har 28 elever som går en yrkesutbildning samt ytterligare cirka 600 elever på kvälls- och helgkurser.

Syftet med att Fryshuset bedriver skola och utbildning är dels att ge elever den kunskap som de behöver för att klara sig i samhället, dels för att de ska växa som nyfikna, självständiga och ansvarstagande människor. På Fryshuset erbjuds också eleverna något mer än bara skola med nära tillgång till all annan ungdomsverksamhet. För att värdera effekten finns en mängd indikatorer som betyg, närvaro, trygghetskänsla och studiero, men den verkliga effekten kan utläsas först flera år efter skolgång.

Under 2023 arrangerades

272

fysiska events.

På Fryshuset Gymnasium svarar alla elever årligen på enkätundersökningar. Våren 2023 visade resultatet av frågor om trygghet att eleverna i mycket hög utsträckning upplever att de är trygga på skolan och i klassrummet. 91 % av eleverna instämmer helt eller till stor del i påståendena relaterade till trygghet. Denna siffra är den högsta sedan Fryshuset systematiskt började mäta tryggheten.

Utveckling av unga genom gott ledarskap

Att verka som goda förebilder och ledare för unga genomsyrar Fryshusets alla verksamheter. Därför har Fryshuset utformat en grundläggande ledarskapsutbildning som passar alla unga som vill utvecklas som ledare, oavsett vilken passion eller drivkraft de vill arbeta med. Materialet är omfattande och detaljerat för att medarbetare som håller utbildningen ska ha ett gediget och teoretiskt välgrundat material och för att unga ska få motsvarande utbildning oavsett vilken utbildare de har.

ICbility

ICbility är ett program för unga mellan 16–25 år samt vuxna som jobbar med unga i svenska sammanhang. Det berör hur vi som människor samlar in och hanterar information, hur vi tar beslut, samt hur vi uppfattar oss själva, andra och omvärlden.

En alltmer komplex värld fordrar mer samarbete, bättre kommunikation, förståelse för flera perspektiv och att kunna bidra till mer inkluderande och noggrannare beslutsprocesser. Genom att stärka förmågan till självreglering och komplext tänkande kan samhällets möjligheter stå emot destruktiv polarisering och bidra till en mer positiv samhällsriktning öka.

IC handlar inte om vad vi människor tänker utan hur vi tänker. Integrativ Complexity (IC) är ett psykologiskt koncept och mått om hur vi människor nyanserar och ser kopplingar mellan olika perspektiv. IC är resultatet av över 40 års psykologisk forskning om att bland annat hantera svåra motsättningar mellan grupper och individer. Ur den forskningen har forskare vid Cambridge skapat IC-baserade program.

IC Sverige genomför en pilotstudie i samarbete med Cambridge och Umeå universitet med mål att evidensbasera ICbility.

Under 2023 har samtliga pilotkurser genomförts och kommer att utvärderas och sammanställas i en vetenskaplig rapport under 2024. De sista stegen i pilotstudien påbörjades under hösten 2023 där befintliga certifierade processledare tog klivet för att bli Trainers of Facilitators (ToF), det vill säga utbildare av nya processledare. Denna utbildning handleds av en världsledande forskare inom IC. Partnerskapet möjliggör att Fryshuset själva inom kort kan utbilda nya processledare som i sin tur kan driva kurser inom skola, idrottsföreningar och ungdomsverksamheter. När Fryshusets ToFs är certifierade kan processen med att skala upp programmet på nationell nivå påbörjas och den stora skillnaden göras möjlig.

Nästa skede inom ICbility är utveckling mot ett IC-center, ett 2-årigt projekt som med stöd av Arvsfonden.

MyBrain

MyBrain är ett treårigt Arvsfondsprojekt som startade 2021 och drivs av Fryshuset i Helsingborg. Syftet med projektet är att tillsammans med elever i årskurs åtta och nio skapa en metod för hjärnhälsa och lärande. För att utveckla en hållbar metod har Fryshuset genomfört ett pilotarbete tillsammans med två skolor i Helsingborg. Metoden ska därefter kunna användas i skolor över hela landet.

Projektet har under året gjort regelbundna besök under elevernas mentorstid. Besök och möten med eleverna har successivt resulterat i ett pilotmetodmaterial med teman och relevant innehåll, som prövas och utvärderas under det tredje projektåret.

Mentorer och lärare har introducerats till metodmaterialet under en utbildningsdag.

För att skapa tillit hos de unga deltagarna och öka förståelsen för målgruppens vardag har projektets relationsvärdar funnits på skolorna varje vecka för att lyssna in de behov och utmaningar som finns.

MyBrain-metoden skapar förutsättningar för att fortsatt bygga relationer och förståelse för varandra.

Vi behövs!

Vi behövs! har under 2023 genomfört totalt sex lokala utbildningar och två gemensamma utbildningshelger. Utbildningarna har riktat sig till unga mellan 16 och 25 år och som växer upp i områden med socioekonomisk utsatthet och som generellt har väldigt låg tilltro till samhället.

Deltagarna har fått kunskap och verktyg i självledarskap, krisberedskap, konflikthantering samt relationsbyggande och hjärtlungräddning (HLR).

Totalt har *Vi behövs!* engagerat och utbildat 74 personer med en jämn fördelning mellan tjejer och killar.

Empower Productions

Genom att möjliggöra för fler unga tjejer och icke-binära att följa sin passion för att skapa musik gör Empower Productions svenskt kulturliv rikare och mer jämställt.

Empower Productions erbjuds kostnadsfritt till tjejer och icke-binära mellan 13–19 år i Stockholm, Göteborg och Helsingborg fram till 2025.

Inom projektet arbetar deltagarna med musikproduktion, samt anordnar workshops och camps. Projektet lär ut grunderna i musikproduktion och inspelning i musikstudio, att skapa musik med dator, skriva låttexter och melodier, samt utforska sitt eget unika uttryck. Deltagarna får också grundöversikt om hur musikbranschen fungerar och hur det kan gå till om man vill jobba som musikproducent, låtskrivare eller artist.

Empower Productions är ett samarbete mellan Fryshuset och Signatur – Insamlingsstiftelse för musikfrämjande.

Systematiskt arbete med lärande och förbättring

Fryshusets modell för kunskapsdelning

Fryshuset är en kunskapsorganisation som skapar möten och mötesplatser lokalt, nationellt och globalt. Fryshusets kunskap inhämtas, delas och sprids främst genom lokala, nationella och globala partnerskap och i möten, samarbeten och erfarenhetsutbyten.

Kunskapsbaserat arbete kräver ett ständigt lärande och utveckling eftersom det är avgörande för organisationens framgång. Fokus ligger på tydliga processer, att bygga verksamheten på det som fungerar och ger effekt, att lyssna in det som händer i samhället för att kunna vara relevanta samt att vara lyhörda för att snabbt kunna korrigera och förbättra och inte minst dela och dokumentera det som fungerar.

Kompetensutveckling för medarbetare

Att attrahera, behålla och utveckla medarbetare med rätt kompetens är en avgörande framgångsfaktor för Fryshuset. Till hjälp finns den digitala lärplattformen Akademin som utgör navet för kompetensutveckling av Fryshusets medarbetare. I Akademin finns en kurskatalog där medarbetare utifrån sin roll och uppdrag kan välja bland utbildningar och det finns även möjligheten att tilldela specifika utbildningar utifrån målgruppens behov.

Utöver kompetensutveckling av befintlig personal utgör även rekrytering 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.

Så här arbetar Fryshuset med effektmätning

Effektmätning inom verksamheterna sker exempelvis genom enkäter, intervjumetoder, uppföljningssamtal och dylikt. Därigenom ges en uppfattning om hur målgruppens livssituation förändras genom att delta i verksamheterna.

Fryshuset har över tid gjort en förflyttning i arbetet med effektmätning. Från renodlad aktivitetsmätning till det nuvarande arbetet med förändringsteorin som bas för analyser av social förändring hos målgrupp. Förändringsteorin beskriver sambandet mellan insatser, aktiviteter och det utfall dessa leder till, uttryckt i resultat och effekter.

En utgångspunkt inom effektmätning är att förstå hur den långsiktiga förändringen mäts. För att skapa hållbar förändring över tid, är det först när problemet och dess bakomliggande orsaker är kartlagda som önskad förändring kan definieras.

Viktiga samarbetspartners, sponsorer och bidragsgivare

Fryshuset samarbetar med ett stort antal privata företag, offentliga institutioner, myndigheter samt stiftelser och aktörer i det civila samhället, både inom och utanför Sveriges gränser. Fryshuset är tacksamma för de samarbeten och stöd som givits från nedanstående aktörer under 2023. Tack vare dessa samarbeten har Fryshuset kunnat fortsätta att växa och utvecklas.

Civilsamhället och stiftelser

Fryshusets närmaste samarbeten under 2023 var med de ideella föreningarna Fryshuset Basket Ungdomsklubb och Fryshuset IF. Andra väsentliga samarbeten under 2023 har varit med Studiefrämjandet, Bilda och ABF gällande studiecirklar för musik och dans. Fryshuset samarbetar även med Sofia församling gällande Fryshuskyrkan. Tillsammans med Generation Pep har Street Pep drivits och utvecklats på flera platser i Sverige. Därutöver har Fryshuset haft samarbete med KFUM Sverige, MIND, Rotary, Rädda Barnen, Röda Korset, Scouterna, Stadsmissionen, Studieförbundet Vuxenskolan, Svenska kyrkan med flera. Fryshuset är en del av Järva i Samverkan.

Under 2023 har Fryshuset fått donationer och betydelsefulla ekonomiska stöd från flera stiftelser och fonder.

Dessa är: Byggnadsstiftelsen S:t Erik, CATCH, HM Drottning Silvias stiftelse, CMS Sapere Trust, Danir AB, Cross Children Foundation, Drottning Sophias skyddshem, Familjen Erling-Perssons Stiftelse, Föreningen barn och ungdom (FBU), Föreningen Barn & Ungdomsvård i Helsingborg, Gustaf V:s 90-årsfond, Gålöstiftelsen, Göteborgs barnhus, Hedvig och Paul Boréns stiftelse, Helge Ax:son Johnsons Stiftelse, HM Drottning Silvias stiftelse, Irene och Bo Adolfssons Stiftelse, Jane och Dan Olssons Stiftelse, Kronprinsessan Margaretas Minnesfond, Kronprinsessan Victorias Stiftelse för vetenskaplig forskning och utbildning, Kronprinsessparets Stiftelse, Lindéngruppen AB, Marcus och Amalia Wallenbergs Minnesfond, Muirfield Invest AB, Natur och Kultur, Petrus och Augusta Hedlunds Stiftelse, Prins Gustafs Adolfs och Prinsessan Sibyllas Minnesfond, Signatur, Skandia Idéer för livet, SPP, Stiftelsen Frimurare Barnhuset i Stockholm, Stiftelsen Olle Engkvist Byggmästare, Stiftelsen Oscar Hirschs Minne, Stieg Larssons Stiftelse, Stig och Ragna Gorthons Stiftelse, Svenska Postkodlotteriet, Sällskapet för makarna Malmqvists minne, Timmermansorden, World Childhood Foundation samt Åhlén-stiftelsen.

Företagssamarbeten

Under 2023 har Fryshuset samarbetat med företag som stödjer stiftelsen på olika sätt. Några av dessa företag som genom partnerskap stödjer Fryshuset med ekonomiska bidrag och basstöd har under året varit Castellum, Fastpartner, Samsung, Coca-Cola Europacific Partners Sverige AB samt Länsförsäkringar Stockholm. Ytterligare stöd, genom bland annat partnerskap med enskilda verksamheter, kommer från Goldman Sachs International, Einar Mattsson AB, Jula, Novare, UNIQLO Europe, Universeum AB, Vita Stenen och många fler.

Offentliga samarbetspartners

Fryshuset har samarbetat med och erhållit betydande ekonomiskt stöd från offentlig sektor. Dessa är: Allmänna arvsfonden, Boverket, Brottsförebyggande rådet (BRÅ), Center mot våldsbejakande extremism (CVE), Eslövs Kommun, Europeiska Socialfonden (ESF), EU Citizen Equality Rights Values Programme, EU-kommissionen, Flens kommun, Folkhälsomyndigheten, Göteborgs Stad, Järfälla Kommun, Kalmar Energi, Karlskrona kommun, Karolinska Universitetssjukhuset, Kammarkollegiet, Kriminalvården, Länsstyrelsen Skåne, Malmö Stad, Myndigheten för Samhällsskydd och Beredskap (MSB), Myndigheten för Ungdoms- och Civilsamhällesfrågor (MUCF), Nordisk Kulturfond, Nybro Bostads AB (NBAB), Nybro Kommun, Nyköpings Kommun, Nynäshamns Kommun, Oskarshamns kommun, Polisen, Region Gotland, Region Skåne, Region Stockholm, Skolfastigheter i Stockholm AB (SISAB), Sollentuna Kommun, Stockholm Stad, Svenska Institutet, Tyresö Kommun, Upplands-Bro Kommun, Utrikesdepartementet (UD), Österåkers kommun och Östra Göinge Kommun.

Väsentliga händelser under räkenskapsåret

Nedan följer ett axplock av vad Fryshusets verksamheter runt om i landet har åstadkommit under året som gått.

Kvarteret – Mötesplatsen i Hammarby sjöstad planerar att bygga ut

Fryshuset vill utveckla ett helt kvarter i Hammarby Sjöstad där unga står i centrum.

Fryshuset Stockholm har växt ur befintliga lokaler och behöver mer utrymme för att svara upp mot de behov som finns hos målgruppen unga.

I en tid när segregation och misstro växer mellan människor, tillit minskar och rädsla ökar i samhället ser Fryshuset behov av att vara ett nav för att skapa fler möten, samla framgångsrika metoder, kunskaper och erfarenheter. En central och inkluderande mötesplats i Stockholm med kapacitet att möta många fler på ytterligare 10 000 kvm.

Fryshuset har skrivit avtal, undertecknat en så kallad tidig markreservation, med Stockholms stad som ger rätten att utan konkurrens och under ett års tid hitta finansiering och ta fram modell för hur finansiering ska ske, samt ta fram ritningar till utbyggnaden och organisationens genomgörandekapacitet.

Med den större ytan på 10 000 kvm som *Kvarteret* ger uppfylls behovet av en central och inkluderande mötesplats i Stockholm och Fryshuset kan erbjuda 70 % fler unga platser i positiva sammanhang, skolor, dans- och musikcenter, idrottslag, mm.

Barnrättspolicy (Child safeguarding policy)

Under året har Fryshuset tagit fram ett tydligt dokument som ska säkerställa att all verksamhet som bedrivs inom organisationen är trygg och säker för barn och unga.

Inom barnrättspolicyn ingår en uppsättning av policyer, rutiner och metoder som ger stöd till anställda, volontärer, medlemmar, representanter och partners att uppnå detta.

Fryshuset ska vara tryggt och säkert för alla unga som deltar oavsett hur och var verksamheten genomförs. Fryshuset har nolltolerans mot alla typer av diskriminering, kränkningar, våld, sexuella övergrepp och utnyttjande av barn och unga och accepterar inget beteende som bryter mot barnrättspolicyn. Policyn revideras vartannat år.

Fryshusdagen 2023

Den 16 mars 2023 samlades drygt 360 medarbetare i Fryshuset Hammarby sjöstad. Dagen innehöll både föreläsningar och interaktiva övningar. Medarbetare från samtliga platser där Fryshuset verkar deltog.

Konferensen arrangerades i syfte att följa upp värdegrundsarbetet som inleddes i september 2022 för att alla medarbetare ska fördjupa sin förståelse för Fryshusets värderingar och kunna använda dem som stöd i sitt dagliga arbete med unga. Konferensen var också till för att ge inspiration och öka insikter om värdet av att investera i egen och organisationens kompetensutveckling.

Svenska Postkodlotteriet

I mars 2023 tilldelades Fryshuset 18 miljoner kronor. Pengarna gör det möjligt att fortsätta bedriva verksamheten i sin helhet, och främst att finnas på olika platser i landet. Stödet ger samtidigt möjligheter att utveckla nya verksamheter och aktiviteter som är betydelsefulla för att komma närmare Fryshusets vision.

KPMG:s granskning av Fryshuset i Malmö

Kommunstyrelsen i Malmö gav i februari stadskontoret i uppdrag att följa upp Fryshusets verksamhet utifrån frågeställningar i ett nämndinitiativ. Granskningen tillsattes med anledning av en kritisk artikelserie i Sydsvenskan rörande Fryshuset. I mitten av augusti tog kommunstyrelsen upp uppföljningen som genomfördes av revisionsfirman KPMG.

KPMG konstaterar att Fryshuset uppfyller Malmö stads krav och villkor enligt beslut och styrdokument. Även stadskontoret konstaterar att Fryshuset använt föregående års medel på ett ändamålsenligt sätt, varför man valt att föreslå fortsatt finansiering av verksamheten. Återrapportering, och ny ansökan om medel, har skett i enlighet med den frekvens som varit överenskommet. KPMG:s samlade bild är att samarbetet mellan staden och Fryshuset fungerat väl, och att pengarna går till ändamålsenliga aktiviteter.

Kompetenslyftet

Projektet Kompetenslyftet avslutades i april 2023 efter 18 månader. 321 personer deltog under totalt 4 486 timmar. Projektet hade två mål: att höja deltagarnas kompetensnivå och att utveckla Fryshusets sätt att arbeta med kompetensutveckling. Under projektet fick Fryshusets medarbetare utbildning inom projektledning, självledarskap och (att föra) svåra samtal. Syftet var att ge medarbetare ökad kompetens för att hantera utmaningar i arbetsvardagen och att arbeta hållbart, vilket i sin tur kan ge bättre möjligheter på arbetsmarknaden.

Fryshuset stänger mötesplatsen i Torsås

På grund av bristande finansiering tvingas Fryshuset stänga mötesplatsen i Torsås. Diskussioner med Torsås kommun har pågått under flera år men har tyvärr inte givit Fryshuset en stabil möjlighet att fortsätta arbetet. Dock finns United Sisters kvar även efter mötesplatsens stängning.

Ökat medieintresse för främjande och förebyggande insatser

Medias intresse för diskussion om ökat våld i samhället tilltog under försommaren. Fryshusets efterfrågan och medverkan besvarade vikten av främjande och förbyggande insatser som möjlig lösning till aktuella skjutningar och sprängningar.

Fryshuset deltog i en mängd debatter och samtal i TV, radio och tidningar där huvudbudskapet var att barn i kriminella gäng behöver skyddas – inte straffas.

Bland annat skrev Fryshuset en debattartikel i Svenska Dagbladet som tog upp organisationens oro över samhällets hårda klimat och repressiva åtgärder som saknar stöd av forskning och praktisk erfarenhet och som inte är de främjande och förebyggande lösningar som behövs för att skydda barn och unga.

Nytt Fryshus i Karlskrona

I juni 2023 öppnades dörrarna för Fryshuset Mellanstaden i Karlskrona.

Mötesplatsen riktar sig till unga 13–25 år och utbudet har skapats utifrån målgruppens intressen och behov, så som konst, musik och dans. Fryshuset Mellanstaden är ett idéburet offentligt partnerskap (IOP) tillsammans med Karlskrona kommun som är tecknat över tre år med möjlighet till förlängning. Mötesplatsen har även ett flertal samarbeten med näringslivet i Karlskrona, samt samverkan med olika lokala aktörer.

Nytt garage till Motorintresserad ungdom (MIU)

Som ett resultat av Karlskrona kommuns kartläggning av *vad unga saknar på sin fritid* har Motorintresserad Ungdom (MIU) startat upp ett garage med tillhörande möteslokal i Karlskrona. Avtalet är tecknat med Karlskrona kommun under två år.

Järvaveckan

Under årets Järvavecka fanns Fryshuset återigen på plats för att se till att ungas röster blev hörda i de politiska samtalen samt för att de skulle få bidra och vara delaktiga under veckan genom att skapa roliga och meningsfulla aktiviteter för målgruppen unga.

Fryshuset arrangerade rundabordssamtal och seminarium med rubriker som Hur bygga ett tryggare Sverige tillsammans och Unga och religion i morgondagens Sverige, skateaktiviteter, FIFA-turneringar, prova-på musikproduktion, filmvisning samt uppträdanden och ungdomsmingel med mat och dryck.

Almedalen

Fryshusets ungdomsambassadörer och medarbetare åkte till Almedalen för att fokusera på samhällsfrågor och utmaningar och tillsammans diskutera lösningar.

Fryshuset hade fokus på tre av de områden som är viktiga för barn och unga nu och för deras framtid:

Skola – Alla elever ska gå ut grundskolan med gymnasiebehörighet.

Tillit, trygghet och inkludering – Alla unga ska fångas upp av samhällets främjande åtgärder.

Fritid och ungas psykiska hälsa – Alla unga har rätt till en meningsfull fritid och sammanhang där de kan bli sedda, bekräftade och lyssnade till.

Fryshusets ungdomsambassadörer fanns representerade och delaktiga under samtal och diskussioner eftersom var och en av dem brinner för att bidra inom olika områden som förbättrar och utvecklar samhället i en positiv och hållbar riktning.

Några av deras fokusområden är ungas möjligheter till att påverka sina liv, jobb, kriminalitet, psykisk ohälsa och lika möjligheter.

Östra Göinge

Efter att ha bedrivit verksamhet under drygt fem år behövde Fryshusets mötesplats i Östra Göinge avvecklas på grund av bristande finansiering.

Feriejobb

Under sommaren tog Fryshuset på uppdrag av Stockholms stad emot 300 feriearbetare. Feriejobbsprogrammet ger unga från hela Stockholm i åldrarna 16–19 år förutsättningar för en positiv första erfarenhet på arbetsmarknaden.

Årets program fokuserade på ”Ekologisk hållbarhet och Trygg Stad”. Deltagarna har fått arbeta med odling, fastighetsskötsel, skolköket, kommunikation och återbruk, samt mer

teoretiska arbetspass där deltagarna fått ökad kunskap om hållbar privatekonomi och framtida yrkesliv.

IKEA Sverige

I oktober meddelade IKEA Sverige att de donerar 5 miljoner kronor till Fryshusets förebyggande arbete för unga i Malmö.

Donationen möjliggör att under två år utöka mötesplatsens öppettider, öka det uppsökande arbetet, samt utbilda fler unga ambassadörer som kan representera, möta och ge stöd till målgruppen.

Danscenter till Malmö

I november startade Danscenter Fryshuset Malmö. Till en början erbjuds Breaking, men ambitionen är att med tiden bredda utbudet.

Fairhuset – ny mötesplats i Danmark

KFUM-KFUK Danmark har i nära samarbete med Fryshuset och Forandringshuset i Norge fått möjlighet att öppna upp det första Fairhuset som kommer att ligga i Aarhus.

Årets mottagare av Anders Carlbergs minnespris

2023 års mottagare av Anders Carlbergs minnespris är alla viktiga och inspirerande förebilder som använder sitt ledarskap för att skapa förändring. De kämpar oförtröttligt mot fördomar och tuffa motgångar, de strider modigt och uthålligt för mänskliga rättigheter, demokrati, inkludering, och tolerans – så att alla människor kan hysa hopp om framtiden.

Årets Unga Förebild – Sara-Elvira Kuhmunen som brinner för det samiska folkets rättigheter är en viktig förebild för unga genom att med mod, beslutsamhet och kunskap utmana såväl industrijättar som den svenska staten, och kraftfullt fortsätter att kämpa för samers rättigheter och framtid.

Årets Påverkare – Amat Levin har gjort en betydande folkbildande insats, och har påverkat bilden av Afrikas historia genom sin forskning. Han har dessutom lyckats väcka intresse för historia bland många unga, och fått dem att känna att det berör dem.

Årets Revanschist – Loreen Talhaoui är en inspirationskälla för många och en symbol för modet att alltid följa sin egen väg. I en värld som kan vara orättvis och segregerad står pristagaren starkt för alla människors lika värde, och fungerar som en lysande ambassadör, både för Sverige och för människor världen över.

Hederspris för livsgärning – Claes Hultling är en person som genom hela sitt yrkesliv har drivits av en vilja att hjälpa andra, ofta människor som befinner sig på botten och har förlorat hoppet om ett meningsfullt liv och se en framtid. Som rehabiliteringsläkare arbetar han målmedvetet för medicinska och mänskliga rättigheter för människor i rullstol. Fryshuset vill med denna utmärkelse hylla och lyfta professor, läkare och samhällsdebattör Claes Hultlings enastående livsgärning i Anders Carlbergs anda.

Pristagarna Sara-Elvira Kuhmunen, Claes Hultling och Amat Levin.
Foto: Arne Hyckenberg

Betydande organisationsförändringar under året

Omorganisation inom Fryshusets kunskapsområden för marknad, kommunikation och internationell etablering

Fryshuset satsar på en utbyggd och starkare marknads- och kommunikationsavdelning.

Under året gjordes en sammanslagning av marknadsavdelningen och kunskapsområdet Kommunikation som nu utgör kunskapsområdet Marknad och Kommunikation.

Därtill har ny chef till området rekryterats. Omfattande strategiskt planeringsarbete har gjorts och nya tjänster har tillsatts. Allt för att stärka och säkra Fryshusets finansiering och affärer, samt skapa bättre samverkan och partnerskap både med verksamheter internt och externa partners och finansiärer.

Fryshuset Region Stockholm

Som ytterligare ett led i arbetet med Fryshuset region Stockholm utökades tjänst och ansvar för befintliga verksamhetschefer i Hammarby sjöstad att gälla även verksamhet, medarbetare och arbetsmiljö hos Fryshuset Husby.

Det har skett en förstärkning av skolornas organisation med tre utökningar i ledningsstrukturen. Fryshuset har anställt en skolkoordinator som bistår Skolchefen i huvudmannafrågor, och en MLA-sköterska (medicinskt ledningsansvar), samt utsett en etableringschef som ansvarar för att etablera nya skolor som Fryshuset vill starta.

Väsentliga händelser efter räkenskapsårets utgång

Svenska Postkodlotteriet

Fryshuset fick 18 miljoner kronor i basstöd av Svenska Postkodlotteriet i mars 2024.

Fryshuset utökar grundskolorna i Järva

Fryshuset beslutade att utöka befintlig skolverksamhet i Järva F–9 för att bl.a. kunna erbjuda eleverna i Cordoba-skolan att fortsätta sin skolgång inom ramen för Fryshusets skolor, med start den 15 januari. Bakgrunden till beslutet är att Skolinspektionen i november beslutade att dra in friskolan Cordobas tillstånd att bedriva skolverksamhet och därmed stänga skolan. Beslutet skulle träda i kraft efter jullovet och skapade stor oro bland elever och vårdnadshavare.

Fryshuset har länge letat efter mer ändamålsenliga lokaler för F-6 verksamheten i Järva och det här var ett bra tillfälle att flytta och utöka skolverksamheten i nya lokaler.

Ingen inom Cordoba-skolans lednings- eller ägarkrets har anställts inom Fryshusets grundskolor.

Säte

Stiftelsen har sitt säte i Stockholm.

Användning av finansiella instrument och placeringspolicy

Stiftelsen Fryshuset har en kapitalplaceringspolicy för att se till att stiftelsens kapital placeras och förvaltas på bästa möjliga sätt. Kapitalplaceringspolicyn är utformad utefter de riktlinjer som tagits fram av Giva Sverige.

Placeringar får inte ske i tillgångsslag och värdepapper som strider mot Fryshusets värdegrund. Vid tveksamhet inhämtas råd från bankernas etiska riktlinjer.

Fryshuset har inte haft några placeringar under 2023.

Hållbarhetsupplysningar

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 styrande dokument inom hållbarhetsområdet och intern styrning är:

- Fryshusets värdegrund
- Policy för lika möjligheter och lika rättigheter
- Uppdragsbeskrivning
- Att leda på Fryshuset
- Policydokument inom Givas kvalitetskod
- Uppförandekod
- The Fryshuset Way
- Barnrättspolicy

En viktig förutsättning för att Fryshuset ska kunna uppnå sina mål är att medarbetarsammansättningen är sådan att Fryshuset kan skapa relationer till de många olika målgrupper som finns bland unga, utifrån geografisk, socioekonomisk och intressebaserad spridning. Värdegrunden är gemensam för alla inom Fryshuset och genomsyrar hela organisationens förhållningssätt.

Fryshusets interna hållbarhet är en förutsättning för att kunna agera trovärdigt och kraftfullt gentemot målgrupper och samarbetspartners.

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 2023.

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 nationella arbetsmiljökommitté gör prioriteringar av områden som ska arbetas med övergripande under året.

Tre områden identifierades i medarbetarundersökningen 2023:

1. Hälsa
2. Kommunikationskultur
3. Riktning/Mål

Arbetsvillkor

All personal omfattas av kollektivavtal. Fryshuset har kollektivavtal med Unionen, Akademikerförbunden, Sveriges lärare, Vision och Kommunal.

Säker och trygg arbetsplats

Under 2023 har Fryshuset haft ett fortsatt fokus på att stärka arbetsmiljöarbetet i organisationen. December 2022 genomfördes den första nationella arbetsmiljökommittén (NAMK). NAMK har under 2023 träffats två gånger med syfte att behandla arbetsmiljöfrågor på nationell nivå.

Översyn av policyn gällande säkerhetsriskhantering samt den övergripande riskhanteringsmatrisen har skett under året.

Ett internt utbildningsmaterial på temat hot och våld har tagits fram, med syfte att stärka kompetens kring riskhantering och hur man ska agera i hotfulla situationer. Utbildningen riktar sig främst till föreståndare på öppna mötesplatser och fritidsgårdar.

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, för att minska risken för att felaktiga antaganden och fördomar ska ha inflytande över beslut.

Miljöinformation

Inom Fryshuset pågår ett kontinuerligt arbete för att verksamheten ska ha så låg inverkan på miljön som möjligt. I aktuell miljöplan ingår bland annat komponenter såsom resor, energiförbrukning, återvinning och återanvändning samt kemikalier.

Verksamhetsplanering och måluppfyllnad har till största del fungerat bra och genomförts som planerat.

Förväntad framtida utveckling samt väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer

Fryshuset tar ansvar för att unga ska känna sig som en viktig del av samhället. Därför utgår arbetet från deras perspektiv, verklighet och 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. Arbetet riktar sig till alla unga och fokuserar särskilt på dem som lever i socioekonomisk utsatthet, känsla av utanförskap och som riskerar att hamna utanför samhället (social exkludering).

Huvudfokus år 2023 har varit att skapa ökad tillit och förtroende hos unga som upplever utanförskap och riskerar att hamna i social exkludering. Fryshuset främjar social trygghet, hälsa och möjligheter för ungas sysselsättning.

Finansieringsrisker

Fryshuset arbetar främst med det breda förebyggande och främjande arbetet. Om ekonomiska satsningar för det främjande och förebyggande arbetet prioriteras ner, av till exempel regering och myndigheter, så kan Fryshusets insatser bli hotade.

Under många år har villkoren för de mest utsatta hårdnat, i kombination med att ekonomiska resurser till främjande och brottsförebyggande arbete minskat i kommuner. 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 den möjligheten på ett hållbart sätt. 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 skolan, civilsamhället, socialtjänst med flera ges reella möjligheter att arbeta mer långsiktigt med främjande och förbyggande insatser skulle symtomen, som ett ojämlikt och polariserat samhälle skapar, i hög grad kunna undvikas. Fryshuset är övertygade om att investeringar i långsiktiga reformer med förebyggande insatser skapar ett fredligare och mer hållbart samhälle, samt skapar stor ekonomisk nytta på längre sikt.

Fryshuset lever i ständigt beroende av de beslut som tas av myndigheter och regering, samt nya lagförslag kring frågor som berör barn och unga. Fryshuset för dagligen opinion och dialog för att barn och ungas perspektiv ska genomsyra samhällsutvecklingen.

Utländska samarbeten

Ny mötesplats i Armenien

Genom partnerskap med Armenian Progressive Youth (APY) är Fryshuset representerat i Armenien.

Fryshusets samarbete med APY stärktes under 2023 och ledde till ett formellt 5-årigt partnerskapsavtal. Partnerskapet innebär att APY representerar Fryshuset i Armenien och ska på sikt leda till att fler mötesplatser för unga etableras i landet.

Mötesplatsen Alternative Youth Center i Yerevan, som startades under genomförandet av det gemensamma projektet Planet One, leds idag av APY och är en officiell del av Fryshuset.

De närmsta åren kommer mötesplatsen utvecklas med hjälp av Fryshusets koncept, metoder och kunskap.

Empowering Young People to Lead Positive change in Armenia

Projektet *Empowering Young People to Lead Positive change in Armenia* genomförs juli 2023–december 2025, och fokuserar på utbildning, awareness-raising (ökad medvetenhet) och aktiviteter som skapar och stärker nätverk mellan unga, organisationer och makthavare runtom i Armenien.

Målsättningen med projektet är att åstadkomma förändringar i samhället genom att påverka ungas medvetenhet och tankesätt om deras förmåga, roll och möjlighet att påverka samhällsutvecklingen.

Projektets aktiviteter riktar till unga mellan 16–30 år som saknar eller har begränsad tillgång till icke-formell utbildning och/eller som lever i socioekonomisk utsatthet. Projektet riktar sig även till de som arbetar inom armeniska ungdomsorganisationer samt beslutsfattare på lokal, regional och nationell nivå som har möjlighet att påverka frågor som berör unga i Armenien.

I partnerskap med APY finansieras projektet med stöd av ForumCivs partnerskapsprogram. (ForumCiv vidareförmedlar medel via Sida till svenska organisationers utvecklingssamarbeten och partnerskap runt om i världen.)

Grassroots youth in the Eastern Partnership/ GY-EAP

GY-EAP bygger upp en plattform för att stärka och ge stöd till ungdomsarbetare och civilsamhällesorganisationer som arbetar med unga gräsrotsaktivister i kris och konflikt.

Syftet är att tillsammans utveckla hållbara arbetssätt och innovativa lösningar för att möta aktuella utmaningar och stötta varandra i arbetet med unga i situationer kopplade till kris och konflikt. Projektet genomförs oktober 2023–maj 2025.

Aktiviteterna inom projektet fokuserar på ungdomsarbetares och ungas motståndskraft, mentala hälsa samt fredsbyggande metoder.

GY-EAP genomförs tillsammans med organisationen STAN i Ukraina och APY i Armenien och har ekonomiskt stöd av Svenska Institutet för samarbeten mellan EU-länder runt Östersjön och länder i EU:s östliga grannskap.

Planet One

I partnerskap med Greenpeace Norden driver Fryshuset projektet Planet One, i Sverige, Ungern, Armenien, Sydafrika, Kenya och Kamerun, med mål att stärka ungas miljö- och klimatengagemang. Syftet med Planet One är att skapa mer jämlika förutsättningar för unga att engagera sig i klimat- och miljöfrågor och i varje land har fysiska mötesplatser etablerats som är 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. Sedan Planet One startade har närmare 30 000 unga besökt en av mötesplatserna eller deltagit i projektaktiviteter. Det har anordnats cirka 1 900 evenemang och Planet One har stöttat över 3 000 initiativ som unga har inlett. Projektet genomförs med stöd av Svenska Postkodlotteriet.

Som en del av Planet One samlades 23 unga klimataktivister från de sex projektländerna i Stockholm i början av december 2023 för ett ungdomsutbyte. Syftet med ungdomsutbytet var att inspirera och lära av varandra inom områden såsom global klimaträttvisa, hållbart kreativt skapande och genomförande av miljö- och klimatprojekt. Stort fokus lades också på det kulturella utbytet, att lära känna varandra och att skapa en fin gemenskap. Programmet var fullt av bland annat kreativa inslag som kopplade samman skapande med klimatfrågan, klimatförändringarnas påverkan i hemländerna, mental hälsa och hur det är att vara ung klimataktivist.

Deltagarna hann även med roliga sociala upplevelser som att basta och bada i isvak, dans, bygga snögubbar och turista i Gamla stan. En höjdpunkt var att de kombinerade lek med allvar då de hade snöbollskrig och dans tillsammans med Fridays for Future under klimatstrejken utanför riksdagen. Ungdomsutbytet var mycket lyckat och många nya vänskaper har knutits. En deltagare sammanfattade det med; ”we are all different, we are all the same”.

Norden

Fryshuset Norden är en plattform där unga i de nordiska länderna ska kunna träffas, inspireras och lära av varandra, driva gemensamma projekt samt bygga vänskap och förståelse över gränserna.

För att utveckla arbetet med och för unga i Norden har partnerskapet mellan Fryshuset, Forandringshuset i Norge och Fairhuset i Danmark stärkts.

Forandringshuset i Norge driver ungdomsaktivitetshus i Oslo (Grønland och Holmlia), Haugesund, Bergen, Loddefjord, Bærum, Drammen, Ellingsrud, Karmøy, Sandefjord och Stavanger i partnerskap med Fryshuset sedan 2017. Bland annat har verksamheterna United Sisters, Tillsammans för Sverige, PowerHouse samt EXIT och Passus initierats i Norge.

I Finland fortsätter partnerskapet med Sosped kring ungas psykiska hälsa samt med KFUM Finland, Peace Education Institute i Helsingfors och med South-Eastern Finland University of Applied Sciences (Xamk).

Europeiska unionen (EU)

125Procent och Fryshuset har tillsammans utbildat över 500 unga och 30 tränare inom ramen för programmet Young Peace Builders i Nederländerna.

Inom ramen för partnerskapet med Briant College i Arnhem, Nederländerna har skolpersonal utbildats i ALIS - aktivt ledarskap i skolan, en modell som samskapats av Familjeakademin och Fryshuset.

Fryshuset ingår och har deltagit aktivt vid nätverksmöten för Eastern Partnership (EaP) som drivs av Forum-Civ. Representanter fanns också med vid *15th Annual Assembly of the Eastern Partnership Civil Society Forum* i Belgien där temat var “Cooperation, security and democracy: Making multi-speed Eastern Partnership work”.

Europeiska Solidaritetskåren (ESC)

Fryshuset är ackrediterat inom ramen för ESC fram till 2027.

Inom ramen för Fryshusets ESC-arbete togs tio internationella volontärer, från Frankrike, Spanien och Ukraina, emot för ett 1-årsprojekt, samt en volontär från Sverige. Två nationella volontärer skickades till Litauen och Spanien.

Erasmus +

Till 2023 beviljades Fryshuset ackreditering inom programmet Erasmus + UNGDOM. Programmet möjliggör ungdomsutbyte, samt kompetensutveckling för personer som arbetar med unga.

Under det första ackrediteringsåret anordnade Fryshuset tre förhandsplaneringsbesök i Grekland, Armenien och Stockholm för att utveckla nya partnerskap och planera möjliga ungdomsutbyten.

Vid det första ungdomsutbytet deltog unga basketspelare från BC Zalgiris i Kaunas, Litauen och Fryshuset Basket. 24 ungdomar har utvecklat sin strategi för att bli bättre basketspelare, pratat om vikten av demokratiskt deltagande och har deltagit i teambuildingaktiviteter såväl som kulturellt utbyte.

Förvaltning

Fryshusets styrelse har under år 2023 bestått av nio ledamöter:

Christer Thordson (ordförande), Birgitta Stymne Göransson (vice ordförande), Mikael Ahlström, Ewelina Holm, Anders Högberg, Morten Kjaerum, Kevin Ryan, Veronica Rörsgård samt Johan Oljeqvist (VD).

På konstituerande årsmötet den 1 juni 2023 avgick Morten Kjaerum. Hayaat Ibrahim valdes in som ledamot i styrelsen. Anders Högberg valdes till vice ordförande. Styrelsens ledamöter uppbär inget arvode för sitt arbete. Mer information om styrelsen återfinns på Fryshusets hemsida.

Under 2023 höll styrelsen fyra protokollförda ordinarie styrelsemöten (närvaro i %): mars 6 av 9 ledamöter närvarande (67 %), juni 7 av 9 (78 %), september 7 av 9 (78 %), december 9 av 9 (100 %) samt ett konstituerande styrelsemöte i juni med 6 av 9 (67 %).

Under 2023 hade Fryshuset studiebesök från drygt

70

olika länder.

Under 2023 höll styrelsen sex protokollförda extrainsatta styrelsemöten (närvaro i %): januari 7 av 9 (78 %) samt 6 av 9 (67 %), mars 9 av 9 (100 %) och december 8 av 9 (89 %), 5 av 9 (56 %) och 8 av 9 (89 %).

Utöver det hölls 13 utskottsmöten. Utskotten består av Revisionsutskottet, Skolutskottet och Organisationsutskottet. På det konstituerande styrelsemötet i juni 2023 tillsattes ett ytterligare utskott för utvecklingen av fastigheten Kvarteret.

På det konstituerande styrelsemötet i juni 2023 valdes Christine Wikström (PwC) om till revisor till och med 30 juni 2024. Till verksamhetsrevisor valdes Jenny Grönvall Wigle till och med 30 juni 2024.

Valberedningen består av fyra medlemmar och väljs för ett år. Två av medlemmarna ska vara medlemmar av styrelsen och två ska vara externa. Sedan juni 2023 består valberedningen av tre ordinarie medlemmar då en position är vakant.

Valberedningens uppgift är att genom en strukturerad och känd process nominera lämpliga ledamöter till styrelsen med hänsyn till stiftelsens verksamhet, finansiella ställning och förhållanden så att styrelsen är ändamålsenligt sammansatt för att kunna möta de krav verksamheten ställer.

Valberedningen har att särskilt beakta stiftelsens strategiska utveckling, styrning och kontroll samt de krav dessa faktorer ställer på styrelsens kompetens och sammansättning. Särskild vikt ska läggas på ledamöters samhälleliga engagemang för ungdomsfrågor och förankring i stiftelsens värdegrund samt deras oberoende av stiftelsen.

Hållbarhetsrapport

Enligt krav i årsredovisningslagen har en hållbarhetsrapport upprättats och redovisas i rapporten som innehåller effektrapport, hållbarhetsrapporten samt årsredovisningen. Rapporten offentliggörs på Fryshusets hemsida, samma dag som årsredovisningen offentliggörs.

Arbetet fortsätter

Fryshuset tar ansvar för att unga ska känna sig som en betydelsefull 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 socioekonomisk utsatthet.

2024 inleds med fortsatt krig i Ukraina, pågående konflikt mellan Israel och Palestina, en ekonomi som påverkar enskilda, kommuner och organisationer negativt i Sverige och övriga världen. En tuffare ekonomi påverkar alla men drabbar dem med små marginaler allra värst. Sveriges problem med återkommande skjutningar och sprängningar kvarstår samtidigt som klimatkris och hot om miljökatastrofer är överhängande.

Allt fler för unga svårbegripliga och omfattande kollektiva trauman pågår samtidigt och påverkar människors psykiska hälsa alltmer och till det sämre.

Behovet av ljus, om så endast en glimt, är brännande!

"Jag kan vara mig själv här" – Basketelev

Att tillsammans med människor fullt ut kunna vara precis den du är, utan masker, fasader eller charader är vad vi alla strävar efter. Att i ett sådant sammanhang även ha en uppgift, känna att du behövs och ha en självklar plats är något fantastiskt.

Det här fantastiska händer på tusentals platser runtom i Sverige varje dag. Det händer på basketträningen och i dansstudion. På studiecirkeln och på fritidsgården. I stallet och i kampen för klimatet. Det händer i civilsamhället. Kanske kan den logik som civilsamhället bygger på; att samlas för att vi som individer är intresserade av samma sak, verka enkel – men tillsammans bildar alla dessa möten ett komplext nät. Det nät som håller ihop vårt samhälle och har gjort Sverige till ett av världens mest jämlika och innovativa länder.

Att medverka till att skapa mening och framtidstro hos unga är mer angeläget än någonsin. Fryshusets arbete med att främja social trygghet, hälsa och möjligheter för ungas sysselsättning fortsätter oavsett vad omvärlden rapporterar och tar sig för.

Att ha en passion och positiv fritid är en viktig skyddsfaktor för unga men samtidigt kan det vara svårt att hitta "sin grej". Till de öppna mötesplatserna är alla välkomna oavsett om man hittat ett specifikt intresse eller inte. Att ha både öppen och organiserad verksamhet på alla mötesplatser gör att Fryshuset kan vara tillgängligt, möta, öka känslan av delaktighet och trygghet, samt skapa förflyttning för fler unga.

Fryshuset ser också behov av att rusta unga för att lyckas leva i en komplex värld. Ge dem fler verktyg och ökad kunskap för att minska konflikter och destruktiv polarisering.

Därför erbjuds en mängd möten och utbildning inom självledarskap, kritiskt tänkande, andlighet, kreativ problemlösning och konstruktiv konflikthantering, rasism och antidiskriminering. Att tillsammans kunna ta del av och dela olika perspektiv på livet skapar förståelse för olika möjligheter och villkor.

Skolorna har en avgörande del i ungas liv och därför också för den verksamhet som Fryshuset bedriver. Dagligen möter Fryshuset cirka 2000 skolelever. Fryshuset har en ambition att öppna fler skolor tillsammans med mötesplatser kommande år.

Huvudmannaförhållanden

Föreningen KFUM Söder är instiftare för Stiftelsen Fryshuset. Stiftelsen Fryshuset är en fristående stiftelse.

Resultat och ställning

Årets vinst i stiftelsen uppgår till 6 857 tkr. Fryshuset är en icke vinstdrivande stiftelse, och eventuella vinster används till att stärka det egna kapitalet och möjliggöra långsiktighet och uthållighet i verksamheterna mellan verksamhetsåren.

"Låt oss konstatera att en gemensam värdegrund och möjligheten att fokusera på individen skapar både innovationskraft och en god grund för att bedriva verksamhet i det offentliga."

JOHAN OLJEQVIST, VD FRYSHUSET

FLERÅRSJÄMFÖRELSE (Tkr)	2023	2022	2021	2020	2019
Stiftelsens intäkter	462 030	421 920	401 999	395 362	404 166
Årets resultat	6 857	5 924	1 493	7 048	-1 262
Balansomslutning	185 990	200 594	230 781	216 240	215 388
Eget kapital	29 451	22 594	16 670	12 277	5 230
Medelantal anställda (st)	462	450	473	455	478
Soliditet (%)	16	12	6	6	3

Soliditet: Eget kapital och obeskattade reserver (med avdrag för uppskjuten skatt) i förhållande till balansomslutningen.

Förslag till vinstdisposition	2023
Styrelsen föreslår att till förfogande stående vinstmedel (kr)	
Balanserade vinstmedel	22 593 825
Årets vinst	6 857 216
	29 451 041
Disponeras så att i ny räkning överföres	**29 451 041**

Förändringar i eget kapital (Tkr)			
	Balanserat resultat	Årets resultat	Summa eget kapital
Belopp vid årets ingång	16 670	5 924	22 594
Disposition av föregående års resultat	5 924	-5 924	0
Årets resultat		6 857	6 857
Belopp vid årets utgång	**22 594**	**6 857**	**29 451**

För justering av ingående balans se rättelse av jämförelseår i not 1.

Justerad balansräkning pro forma per balansdagen	Innan justering	Justering	Efter justering
Eget kapital	29 451	64 984	94 435
Långfristiga skulder	59 512	-59 512	0
Kortfristiga skulder	96 606	-5 472	91 134

Fryshuset förvärvade 2014 fastigheten i Hammarby Sjöstad. Förvärvet finansierades delvis av gåvor och bidrag. Gåvorna redovisas både som en långfristig och en kortfristig skuld och intäktsförs i samma takt som avskrivningen på byggnaden. I och med att alla villkor i gåvorna är uppfyllda finns inga möjliga krav på återbetalning. Fryshuset har därmed en icke redovisad intäkt på 64 984 tkr avseende ej intäktsförda bidrag.

RESULTATRÄKNING (Tkr)	**Not**	**2023**	**2022**
Stiftelsens intäkter			
Nettoomsättning	3, 4	335 613	297 194
Gåvor och bidrag	4, 5, 6	122 769	121 067
Övriga intäkter	7	3 648	3 659
Summa stiftelsens intäkter		**462 030**	**421 920**
Stiftelsens kostnader			
Övriga externa kostnader	4, 8, 9	-137 347	-122 414
Personalkostnader	4, 10	-306 309	-281 338
Avskrivningar och nedskrivningar	4	-13 089	-12 943
Summa stiftelsens kostnader		**-456 745**	**-416 695**
Rörelseresultat		**5 285**	**5 225**
Resultat från finansiella poster			
Resultat från andelar i koncernföretag		166	0
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter	11	457	119
Räntekostnader och liknande resultatposter		-28	-391
Summa resultat från finansiella poster		**595**	**-272**
Resultat efter finansiella poster		**5 880**	**4 953**
Resultat före skatt		**5 880**	**4 953**
Skatt	12	977	971
Årets resultat		**6 857**	**5 924**

BALANSRÄKNING (Tkr)	**Not**	**2023-12-31**	**2022-12-31**
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar			
Goodwill	13	554	968
Dataprogram	14	14	44
Summa immateriella anläggningstillgångar		**568**	**1 012**
Materiella anläggningstillgångar			
Byggnader och mark	15	118 473	124 875
Inventarier	16	1 616	2 070
Förbättringsutgifter på annans fastighet	17	9 780	7 038
Pågående nyanläggningar		1 312	0
Summa materiella anläggningstillgångar		**131 181**	**133 983**
Finansiella anläggningstillgångar			
Andelar i koncernföretag	18	329	329
Uppskjutna skattefordringar		4 847	3 870
Andra långfristiga fordringar		382	0
Summa finansiella anläggningstillgångar		**5 558**	**4 199**
Summa anläggningstillgångar		**137 307**	**139 194**
Omsättningstillgångar			
Varulager m m			
Handelsvaror		55	63
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		7 704	8 696
Aktuella skattefordringar		612	0
Fordran nyttjade ej erhållna bidrag	19	8 279	7 899
Övriga kortfristiga fordringar		3 655	7 277
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	20	12 801	10 677
Summa kortfristiga fordringar		**33 051**	**34 549**
Kassa och bank	21	15 577	26 788
Summa omsättningstillgångar		**48 683**	**61 400**
SUMMA TILLGÅNGAR		**185 990**	**200 594**

BALANSRÄKNING	Not	2023-12-31	2022-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital	22		
Balanserat kapital		22 594	16 670
Årets resultat		6 857	5 924
Summa eget kapital		**29 451**	**22 594**
Obeskattade reserver	23	**422**	**422**
Långfristiga skulder			
Övriga skulder	24	59 512	64 984
Summa långfristiga skulder		**59 512**	**64 984**
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		15 663	17 441
Skuld erhållna ej nyttjade bidrag	19	40 677	53 484
Övriga skulder		12 955	11 543
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	25	27 310	30 126
Summa kortfristiga skulder		**96 605**	**112 594**
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		**185 990**	**200 594**

KASSAFLÖDESANALYS (Tkr)	Not	2023-01-01 –2023-12-31	2022-01-01 –2022-12-31
Den löpande verksamheten			
Rörelseresultat före finansiella poster		5 285	5 225
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet	26	7 617	7 471
Erhållen ränta	11	457	120
Erlagd ränta		-28	-391
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändring av rörelsekapital		**13 331**	**12 425**
Kassaflöde från förändring av rörelsekapitalet			
Förändring av långfristiga fordringar		-382	0
Förändring av varulager och pågående arbete		8	107
Förändring av kundfordringar		992	153
Förändring av kortfristiga fordringar		1 117	-1 320
Förändring av leverantörsskulder		-1 778	2 922
Förändring av kortfristiga skulder		-14 823	1 290
Kassaflöde från den löpande verksamheten		**-1 535**	**15 577**
Investeringsverksamheten			
Investeringar i materiella anläggningstillgångar		-9 842	-6 884
Kassaflöde från investeringsverksamheten		**-9 842**	**-6 884**
Finansieringsverksamheten			
Amortering av lån		0	-34 410
Utdelning		166	0
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		**166**	**-34 410**
Årets kassaflöde		**-11 211**	**-25 717**
Likvida medel vid årets början		**26 788**	**52 505**
Likvida medel vid årets slut		**15 577**	**26 788**

NOTER

(Tkr)

NOT 1 REDOVISNINGS- OCH VÄRDERINGSPRINCIPER

Allmänna upplysningar

Stiftelsen Fryshusets årsredovisning har upprättats enligt ÅRL och Bokföringsnämndens allmänna råd BFNAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3), och Giva Sveriges styrande riktlinjer för årsredovisning.

Redovisningsprinciperna är oförändrade jämfört med föregående år.

Rättelse av jämförelseår

Klassificering av intäkter i resultaträkning

En omklassificering av verksamhetens intäkter har genomförts utifrån en översyn av antal årsredovisningsrader för verksamhetens intäkter. Verksamhetens intäkter presenteras nu i ett färre antal rader. För att skapa jämförbarhet mellan räkenskapsåren så har även jämförelseåret klassificerats om. Omklassificeringen har ingen påverkan på värderingsprinciper eller redovisade belopp.

Uppskjuten skattefordran

Tidigare år har uppskjuten skattefordran på temporära skillnader mellan bokföringsmässigt och skattemässigt restvärde på byggnad inte redovisats. Justering har gjort 2023 och jämförelseåret i årsredovisningen har räknats om. Justeringen får följande effekt på tidigare år:

JUSTERING AV INGÅENDE BALANS 2022-01-01

	Ursprunglig IB 1/1-2022	Justering	Justerad IB 1/1-2022	
Uppskjuten skattefordran	0	2 900	2 900	
Balanserat resultat	12 277	2 900	15 177	

JUSTERING AV UTGÅENDE BALANS 2022-12-31 SAMT RESULTAT 2022

	Ursprunglig UB 31/12-2022	Justering IB	Justering 2022	Just UB 31/12-2022
Uppskjuten skattefordran	0	2 900	971	3 870
Balanserat resultat	13 770	2 900	0	16 670
Årets resultat	4 953	0	971	5 924
Årets skattekostnad	0	0	971	971
Årets resultat	4 953	0	971	5 924

SPECIFIKATION ÖVER FÖRÄNDRING I EGET KAPITAL SER UT ENLIGT FÖLJANDE EFTER RÄTTELSEN:

	Balanserat resultat	Årets resultat	Summa eget kapital	
Eget kapital 2022-01-01 fastställd årsredovisning	12 277	1 493	13 770	
Disposition av föregående års resultat	1 493	-1 493	0	
Justering rättelse uppskjuten skattefordran	2 900		2 900	
Justerat eget kapital 2022-01-01	16 670	0	16 670	
Årets resultat 2022		5 924	5 924	
Justerad utgående balans 2022-12-31	**16 670**	**5 924**	**22 594**	

Intäktsredovisning

Intäkter redovisas till det verkliga värdet av vad som erhållits eller kommer att erhållas. Intäkter från sålda tjänster intäktsförs i den period tjänsten har utförts. Skolbidrag redovisas i den period den enskilde eleven är berättigad till kommunal ersättning från sin hemkommun. Hyresintäkter redovisas i den period uthyrningen avser.

Gåvor

Gåvor redovisas enligt huvudregeln som intäkt när de erhålls.

I vissa fall är gåvor förenade med villkor som betyder att de ska användas för ett bestämt ändamål. Det som under året inte har kunnat tas i anspråk för dessa bestämda ändamål, reserveras under rubriken Eget kapital som ändamålsbestämda medel. På liknande sätt upplöses ur posten ändamålsbestämda medel under rubriken Eget kapital, den del av tidigare reserverade ändamålsbestämda medel som har tagits i anspråk under året. Dessa justeringar görs i resultaträkningen under rubriken Fördelning av årets resultat.

Gåvor värderas enligt huvudregeln till verkligt värde.

Bidrag

Bidrag redovisas som intäkt när villkoren för att erhålla bidraget har uppfyllts. Erhållna bidrag redovisas som skuld till dess villkoren för att erhålla bidraget uppfylls.

Bidrag som erhållits för att täcka vissa kostnader (till exempel för administration) redovisas samma räkenskapsår som den kostnad bidraget är avsett att täcka. Bidrag som hänför sig till en anläggningstillgång redovisas som en förutbetald intäkt.

Erhållna bidrag värderas till det verkliga värdet av den tillgång som stiftelsen fått eller kommer att få.

Nettoomsättning

Intäkt vid försäljning av varor redovisas normalt vid försäljningstillfället.

Övriga intäkter

Intäkter som inte har med stiftelsens primära verksamhet att göra redovisas som övriga intäkter. Här ingår anställningsstöd och permitteringsstöd.

Immateriella tillgångar

Immateriella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med ackumulerade avskrivningar och nedskrivningar.

Dataprogram

Moderstiftelsen har immateriella tillgångar i form av dataprogram. Aktiveringsmodellen tillämpas för internt upparbetade immateriella tillgångar. Avskrivningar görs linjärt över den bedömda nyttjandetiden. Bedömd nyttjandetid är 5 år.

Goodwill

Koncerngoodwill utgörs av det belopp varmed anskaffningsvärdet överstiger det verkliga värdet på koncernens andel i det förvärvade dotterföretagets nettotillgångar vid förvärvstillfället.

Koncerngoodwill skrivs av linjärt över den beräknade nyttjandetiden. Bedömd nyttjandetid är 10 år eftersom nyttjandetiden av skolverksamheten beräknas vara längre än 10 år. Inkråmsgoodwill i moderstiftelsen från den koncerninternt förvärvade skolverksamheten utgörs av en erlagd köpeskilling. Avskrivning sker linjärt över den beräknade nyttjandetiden. Bedömd nyttjandetid är 10 år eftersom nyttjandetiden av skolverksamheten beräknas vara längre än 10 år.

Materiella anläggningstillgångar

Materiella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med avskrivningar. I anskaffningsvärdet ingår utgifter som direkt kan hänföras till förvärvet av tillgången.

När en komponent i en anläggningstillgång byts ut, utrangeras eventuell kvarvarande del av den gamla komponenten och den nya komponentens anskaffningsvärde aktiveras.

Tillkommande utgifter som avser tillgångar som inte delas upp i komponenter läggs till anskaffningsvärdet om de beräknas ge företaget framtida ekonomiska fördelar, till den del tillgångens prestanda ökar i förhållande till tillgångens värde vid anskaffningstidpunkten.

Utgifter för löpande reparation och underhåll redovisas som kostnader.

Materiella anläggningstillgångar skrivs av systematiskt över tillgångens bedömda nyttjandeperiod. När tillgångarnas avskrivningsbara belopp fastställs, beaktas i förekommande fall tillgångens restvärde. Linjär avskrivningsmetod används för övriga typer av materiella tillgångar.

Följande avskrivningstider tillämpas:

Byggnad	
Markanläggning	10 år
Byggnads-/markinventarier	10 år
Stomme	50 år
Fönster, dörrar, innerväggar	10 år
Tak	10–25 år
Fasad	20 år
Inre ytskikt	10 år
Installationer, VS, ventilation	20 år
Hissar	10–15 år
Hyresgästanpassningar	10–20 år
Övrigt	10 år
Förbättringsutgifter på annans fastighet	10–20 år
Byggnadsinventarier	10 år
Inventarier, verktyg och installationer	5 år

Finansiella instrument

Finansiella instrument som redovisas i balansräkningen inkluderar kundfordringar och övriga fordringar, leverantörsskulder, och låneskulder. Instrumenten redovisas i balansräkningen när moderstiftelsen blir part i instrumentets avtalsmässiga villkor. Finansiella skulder tas bort från balansräkningen när förpliktelserna har reglerats eller på annat sätt upphört.

Finansiella tillgångar

Kundfordringar, beviljade ej erhållna bidrag och övriga fordringar värderas individuellt till det belopp som beräknas inflyta.

Låneskulder, leverantörsskulder och övriga skulder

Låneskulder redovisas initialt till anskaffningsvärde efter avdrag för transaktionskostnader. Skiljer sig det redovisade beloppet från det belopp som ska återbetalas vid förfallotidpunkten periodiseras mellanskillnaden som räntekostnad över lånets löptid med hjälp av instrumentets effektivränta. Härigenom överensstämmer vid förfallotidpunkten det redovisade beloppet och det belopp som ska återbetalas. Kortfristiga leverantörsskulder och övriga skulder redovisas till anskaffningsvärde.

Leasingavtal

Samtliga av Stiftelsen Fryshusets operationella och finansiella leasingavtal kostnadsförs löpande över leasingperioden (inkl första förhöjd hyra).

Varulager

Varulagret värderas till det lägsta av anskaffningsvärdet och nettoförsäljningsvärdet. Anskaffningsvärdet fastställs med användning av först in, först ut-metoden (FIFU).

Skuld för erhållna ej utnyttjade bidrag

När Stiftelsen Fryshuset erhållit bidrag men ännu inte uppfyllt villkoren redovisas en skuld. I de fall Stiftelsen har erhållit bidrag och uppfyllt villkoren men ännu inte erhållit betalning redovisas beloppet som ”Fordran nyttjade ej erhållna bidrag”.

Inkomstskatter

I årets skattekostnad ingår skatt som avser årets skattepliktiga resultat, del av tidigare års inkomstskatt som ännu inte har redovisats samt uppskjuten skatt. Aktuella skatter värderas utifrån de skattesatser och skatteregler som gäller på balansdagen. Uppskjutna skatter värderas utifrån de skattesatser och skatteregler som är beslutade före balansdagen.

Uppskjuten skattefordran avseende underskottsavdrag eller andra framtida skattemässiga avdrag redovisas i den utsträckning det är sannolikt att avdraget kan avräknas mot överskott vid framtida beskattning.

Fordringar och skulder nettoredovisas endast när det finns en legal rätt till kvittning.

Aktuell skatt, liksom förändring i uppskjuten skatt, redovisas i resultaträkningen om inte skatten är hänförlig till en händelse eller transaktion som redovisas direkt i eget kapital. I sådana fall redovisas även skatteeffekten i eget kapital.

Ersättning till anställda

Ersättningar till anställda avser alla former av ersättningar som företaget lämnar till de anställda. Kortfristiga ersättningar utgörs av bland annat löner, betald semester, betald frånvaro, bonus och ersättning efter avslutad anställning (pension). Kortfristiga ersättningar redovisas som kostnad och en skuld då det finns en legal eller informell förpliktelse att betala ut en ersättning till följd av en tidigare händelse och en tillförlitlig uppskattning av beloppet kan göras.

Eftersom alla pensionsförpliktelsen klassificerats som avgiftsbestämda redovisas en pensionskostnad det år pensionen tjänas in.

Ersättningar vid uppsägning

Ersättningar vid uppsägning utgår då något företag inom koncernen beslutar att avsluta en anställning före den normala tidpunkten för anställningens upphörande eller då en anställd accepterar ett erbjudande om frivillig avgång i utbyte mot sådan ersättning. Om ersättningen inte ger företaget någon framtida ekonomisk fördel redovisas en skuld och en kostnad när företaget har en legal eller informell förpliktelse att lämna sådan ersättning. Ersättningen värderas till den bästa uppskattningen av den ersättning som skulle krävas för att reglera förpliktelsen på balansdagen.

Koncernredovisning

Stiftelsen äger tre dotterföretag varav samtliga är helt vilande. Ingen koncernredovisning upprättas med hänvisning till undantagsreglerna i årsredovisningslagen 7 kap 3§.

Kassaflödesanalys

Kassaflödesanalysen upprättas enligt indirekt metod. Det redovisade kassaflödet omfattar endast transaktioner som medfört in- eller utbetalningar.

Som likvida medel klassificerar stiftelsen, förutom kassamedel, disponibla tillgodohavanden hos banker och andra kreditinstitut samt kortfristiga likvida placeringar som är noterade på en marknadsplats.

NOT 2 UPPSKATTNINGAR OCH BEDÖMNINGAR

Moderstiftelsen gör uppskattningar och bedömningar om framtiden. De uppskattningar för redovisningsändamål som blir följden av dessa kommer, definitionsmässigt, sällan att motsvara det verkliga resultatet. De uppskattningar och antaganden som innebär en betydande risk för väsentliga justeringar i redovisade värden för tillgångar och skulder under nästkommande år behandlas i huvuddrag nedan.

Uppskjuten skatt

Framtida resultatutveckling i stiftelsens kommersiella verksamhet är osäker och svår att prognostisera på ett tillförlitligt sätt då det bl a påverkas av externa faktorer som stiftelsen inte kan styra över. Osäkerheten i kommande års kommersiella resultat gör att stiftelsen inte på ett tillförlitligt sätt kan säkerställa om det är sannolikt att det skattemässiga underskottet kan avräknas mot framtida överskott. Ingen uppskjuten skatt redovisas därmed kopplat till det skattemässiga underskottsavdrag som finns på balansdagen.

NOT 3 NETTOOMSÄTTNINGENS FÖRDELNING

	2023	2022
Nettoomsättning		
Försäljningsintäkter	59 389	68 983
Skolpeng	268 570	220 134
Hyresintäkter	7 655	8 078
	335 614	**297 195**

NOT 4 FOLKHÖGSKOLANS EKONOMI

	2022	2021
Folkhögskolans intäkter		
Statsbidrag från Folkbildningsrådet	9 213	9 070
Statsbidrag från SPSM*	129	62
Övriga bidrag	1 495	1 077
Nettoomsättning	280	485
Summa Folkhögskolans intäkter	**11 117**	**10 695**
Folkhögskolans kostnader		
Övriga externa kostnader	-3 775	-3 690
Personalkostnader	-7 767	-6 999
Avskrivningar och nedskrivningar	0	-6
Summa Folkhögskolans kostnader	**-11 542**	**-10 695**
Resultat efter finansiella poster	**-425**	**0**

* SPSM = Specialpedagogiska skolmyndigheten.

Per balansdagen utgör 3 333 tkr av det egna kapitalet medel för folkbildande verksamhet.

NOT 5 GÅVOR OCH BIDRAG

	2023	2022
Gåvor som redovisats i resultaträkningen		
Allmänheten	613	228
Företag	970	216
Organisationer, stiftelser och fonder	28	130
	1 611	574
Bidrag som redovisats som intäkt		
Allmänheten	123	109
Företag	5 907	4 599
Organisationer, stiftelser och fonder	60 776	53 464
	66 806	58 172
Offentliga bidrag		
Kommuner	23 520	21 370
EU	5 367	7 760
Allmänna Arvsfonden	5 277	11 014
Myndigheter, statliga organ	19 262	21 436
Regioner	926	741
	54 352	62 321
Summa gåvor och bidrag	**122 769**	**121 067**

Bidragen kommer framförallt från Postkodlotteriet, Stockholms Stad, Erling Perssons stiftelse, EU-kommissionen och Allmänna Arvsfonden.

NOT 6 GÅVOR SOM INTE REDOVISATS I RESULTATRÄKNINGEN

	2023	2022
Typ av gåva		
Fribiljetter och gratisaktiviteter till målgruppen	345	227
Konsultinsatser	509	49
Övriga gåvor, måltider och material	405	467
Summa uppskattat värde	**1 259**	**743**

Värdena är uppskattade enligt fullpris (ev mängdrabatter och liknande har inte tagits hänsyn till), därför tar vi endast med 50% av det uppskattade värdet utav försiktighetsskäl.

NOT 6 STATLIGA STÖD COVID-19

NOT 7 ÖVRIGA INTÄKTER

	2023	2022
Övriga intäkter	870	280
Anställningsstöd	2 778	3 378
	3 648	**3 658**

NOT 8 FRAMTIDA KONTRAKTERADE HYRESBETALNINGAR FÖR LOKALER

	2023	2022
Förfaller till betalning inom 1 år	27 664	18 064
Förfaller till betalning inom 2-5 år	67 054	28 936
	94 718	**12 164**
Årets hyreskostnad	17 414	19 613
Därav avseende objekt som vidareuthyrs	-6 898	-7 449
	10 516	**12 164**

Vidareuthyrningen avser repetitionslokaler samt kontorslokaler där avtalstiden är tills vidare med en månad i taget.
De framtida kontrakterade hyresbetalningarna har ökat i och med de nya skollokalerna i Akalla.

NOT 9 OPERATIONELLA LEASINGKOSTNADER

Leasing avseende bilar och IT-utrustning.

Nominella värdet av framtida minimileasingavgifter, avseende icke uppsägningsbara leasingavtal fördelar sig enligt följande:

	2023	2022
Förfaller till betalning inom ett år	7 924	6 816
Förfaller till betalning senare än ett år men inom fem år	6 130	6 448
	14 054	**13 264**
Årets leasingkostnader	8 290	6 748

NOT 10 ANSTÄLLDA OCH PERSONALKOSTNADER

	2023	2022
Medelantalet anställda		
Kvinnor	259	257
Män	203	193
	462	**450**
Löner och andra ersättningar		
Anställda *	214 720	195 410
	214 720	**195 410**
Sociala kostnader		
Pensionskostnader **	13 597	14 604
Övriga sociala avgifter enligt lag och avtal	71 682	64 544
	85 279	**79 148**
Totala löner, ersättningar, sociala kostnader och pensionskostnader	**299 999**	**274 558**
Könsfördelning bland ledande befattningshavare		
Andel kvinnor i styrelsen	44 %	33 %
Andel män i styrelsen	56 %	67 %
Andel män bland övriga ledande befattningshavare	100 %	100 %

* Varav löner och andra ersättningar till styrelse och verkställande direktör 1 146 (1 104) tkr.

** I pensionskostnaden ovan ingår pensionskostnaden för verkställande direktör om 281 (291) tkr. Styrelsen erhåller inte något arvode för sitt arbete.

Under 2023 har 119 personer arbetat ideellt för stiftelsen. I genomsnitt arbetade volontärerna ca 136 timmar var per år. Värdet av dessa ideella insatser har inte redovisats i resultaträkningen.

NOT 11 ÖVRIGA RÄNTEINTÄKTER OCH LIKNANDE RESULTATPOSTER

	2023	2022
Erhållen ränta	441	119
Valutakursvinster	15	0
	456	**119**

NOT 12 AKTUELL OCH UPPSKJUTEN SKATT

	2023	2022
Uppskjuten skatt	977	971
Skatt på årets resultat	**977**	**971**
Redovisat resultat i skattepliktig verksamhet före skatt	3 586	4 072
Skatt beräknad enligt gällande skattesats (20,6%)	-739	-839
Skatteeffekt av ej avdragsgilla kostnader	-23	-34
Skatteeffekt av ej skattepliktiga intäkter	1 131	1 128
Skatteeffekt hänförligt till underskottsavdrag	608	716
Redovisad skattekostnad	**977**	**971**

NOT 13 GOODWILL

	2023-12-31	2022-12-31
Ingående anskaffningsvärden	1 905	2 347
Omklassificeringar	0	-442
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	**1 905**	**1 905**
Ingående avskrivningar	-937	-500
Årets avskrivningar	-414	-437
Utgående ackumulerade avskrivningar	**-1 351**	**-937**
Utgående redovisat värde	**554**	**968**

NOT 14 DATAPROGRAM

	2023-12-31	2022-12-31
Ingående anskaffningsvärden	1 816	1 816
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	**1 816**	**1 816**
Netto anskaffningsvärde	**1 816**	**1 816**
Ingående avskrivningar	-1 772	-1 679
Årets avskrivningar	-30	-93
Utgående ackumulerade avskrivningar	**-1 802**	**-1 772**
Utgående redovisat värde	**14**	**44**

NOT 15 BYGGNADER OCH MARK

	2023-12-31	2022-12-31
Ingående anskaffningsvärden	198 073	191 629
Inköp	4 099	6 444
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	**202 172**	**198 073**
Ingående avskrivningar	-73 198	-62 948
Årets avskrivningar	-10 501	-10 250
Utgående ackumulerade avskrivningar	**-83 699**	**-73 198**
Utgående redovisat värde	**118 473**	**124 875**

NOT 16 INVENTARIER

	2023-12-31	2022-12-31
Ingående anskaffningsvärden	13 528	14 827
Inköp	481	357
Försäljningar/utrangeringar	0	-92
Omklassificeringar	0	-1 565
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	**14 009**	**13 527**
Ingående avskrivningar	-11 457	-12 082
Försäljningar/utrangeringar	0	92
Omklassificeringar	0	1 566
Årets avskrivningar	-936	-1 033
Utgående ackumulerade avskrivningar	**-12 393**	**-11 457**
Utgående redovisat värde	**1 616**	**2 070**

NOT 17 FÖRBÄTTRINGSUTGIFTER PÅ ANNANS FASTIGHET

	2023-12-31	2022-12-31
Ingående anskaffningsvärden	20 875	20 792
Inköp	3 949	83
Försäljningar/utrangeringar	-194	0
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	**24 630**	**20 875**
Netto anskaffningsvärde	**24 630**	**20 875**
Ingående avskrivningar	-13 837	-12 707
Försäljningar/utrangeringar	194	0
Årets avskrivningar	-1 207	-1 130
Utgående ackumulerade avskrivningar	**-14 850**	**-13 837**
Utgående redovisat värde	**9 780**	**7 038**

NOT 18 SPECIFIKATION ANDELAR I KONCERNFÖRETAG

Namn	Kapitalandel	Rösträtts-andel	Antal andelar	Bokfört värde
Fryshusets Kunskaps Centrum AB	100	100	1 000	100
Fryshusets Handelsgymnasium AB	100	100	1 000	100
Fryshuset Danmark ApS	100	100	500	129
				329

	Org.nr	Säte
Fryshusets Kunskaps Centrum AB	556701-7701	Stockholm
Fryshusets Handelsgymnasium AB	556067-4672	Stockholm
Fryshuset Danmark ApS	36540788	Danmark

Alla dotterbolag är vilande och det danska bolaget är under likvidation.

NOT 19 FORDRAN NYTTJADE EJ ERHÅLLNA BIDRAG/SKULD ERHÅLLNA EJ NYTTJADE BIDRAG

	2023-12-31	2022-12-31
Netto av fordran/skuld		
Fordran nyttjade ej erhållna bidrag	8 279	7 899
Skuld erhållna ej nyttjade bidrag	-40 677	-53 484
	-32 398	**-45 585**
Ingående balans	**45 585**	**41 245**
Erhållet under året	99 802	117 261
I anspråkstaget under året	-112 989	-112 921
	32 398	**45 585**
Specifikation av utgående netto av fordran/skuld		
Bidrag från Familjen Erling-Perssons Stiftelse	-2 326	-794
Bidrag från Svenska PostkodLotteriet	10 132	22 696
Privata bidrag till verksamheten	4 561	6 158
Offentliga bidrag till verksamheten	20 031	17 525
	32 398	**45 585**

Skulden består av bidrag som vi erhållit men som helt eller delvis avser kommande år.
Fordran består av bidrag som vi fått beviljat och nyttjat men inte erhållit.

NOT 20 FÖRUTBETALDA KOSTNADER OCH UPPLUPNA INTÄKTER

	2023-12-31	2022-12-31
Upplupen skolpeng	836	1 038
Upplupna intäkter	1 240	2 413
Förutbetalda kostnader	10 725	7 226
	12 801	**10 677**

NOT 21 CHECKRÄKNINGSKREDIT

	2023-12-31	2022-12-31
Beviljat belopp på checkräkningskredit uppgår till	10 000	10 000
	10 000	**10 000**

NOT 22 DISPOSITION AV VINST ELLER FÖRLUST

	2023-12-31
Förslag till vinstdisposition	
Styrelsen föreslår att till förfogande stående vinstmedel:	
Balanserad vinst	22 594
Årets vinst	6 857
	29 451
Disponeras så att i ny räkning överföres	29 451

NOT 23 OBESKATTADE RESERVER

	2023-12-31	2022-12-31
Ackumulerad skillnad mellan bokförda avskrivningar och avskrivningar enligt plan	422	422
	422	**422**

NOT 24 LÅNGFRISTIGA SKULDER

	2023-12-31	2022-12-31
Förfaller senare än ett år efter balansdagen		
Bidrag husköp Hammarby Sjöstad	59 512	64 984
	59 512	**64 984**

Moderstiftelsen förvärvade 2014 fastigheten i Hammarby Sjöstad. Förvärvet finansierades delvis av gåvor och bidrag. Dessa redovisas som en långfristig skuld och intäktsförs i samma takt som avskrivningen för byggnaden.

NOT 25 UPPLUPNA KOSTNADER OCH FÖRUTBETALDA INTÄKTER

	2023-12-31	2022-12-31
Upplupna löner och semesterlöner	12 134	10 013
Upplupna sociala avgifter	3 808	3 130
Bidrag husköp Hammarby Sjöstad*	5 472	5 472
Ej nyttjade medel Folkhögskolan	0	2 285
Övriga poster	5 896	9 226
	27 310	**30 126**

* Kortfristig del av intäktsfört bidrag från förvärv av fastigheten. För ytterligare beskrivning se not 24.

NOT 26 JUSTERING FÖR POSTER SOM INTE INGÅR I KASSAFLÖDET MM

	2023-12-31	2022-12-31
Bidrag husköp Hammarby Sjöstad	-5 472	-5 472
Avskrivningar	13 089	12 943
	7 617	**7 471**

NOT 27 STÄLLDA SÄKERHETER

	2023-12-31	2022-12-31
För skulder till kreditinstitut:		
Fastighetsinteckningar	51 000	51 000
Företagsinteckningar	18 000	18 000
	69 000	**69 000**

Inteckningarna innehas av Swedbank. Stiftelsen har per balansdagen endast en checkräkningskredit om 10 000 tkr hos banken.

NOT 28 TRANSAKTIONER MED NÄRSTÅENDE

Inga transaktioner har förekommit mellan koncernbolagen.

NOT 29 VÄSENTLIGA HÄNDELSER EFTER RÄKENSKAPSÅRETS SLUT

Svenska Postkodlotteriet

Fryshuset fick 18 miljoner kronor i basstöd av Svenska Postkodlotteriet i mars 2024.

Fryshuset utökar grundskolorna i Järva

Fryshuset beslutade att utöka befintlig skolverksamhet i Järva F–9 för att bl.a. kunna erbjuda eleverna i Cordoba-skolan att fortsätta sin skolgång inom ramen för Fryshusets skolor, med start den 15 januari. Bakgrunden till beslutet är att Skolinspektionen i november beslutade att dra in friskolan Cordobas tillstånd att bedriva skolverksamhet och därmed stänga skolan. Beslutet skulle träda i kraft efter jullovet och skapade stor oro bland elever och vårdnadshavare.

Fryshuset har länge letat efter mer ändamålsenliga lokaler för F-6 verksamheten, och det här var ett bra tillfälle att utöka till andra lokaler.

Ingen inom Cordoba-skolans lednings- eller ägarkrets har anställts inom Fryshusets grundskolor.

Stockholm den dag som framgår av vår elektroniska underskrift

Christer Thordson
Ordförande

Birgitta Stymne Göransson

Mikael Ahlström

Kevin Ryan

Ewelina Holm

Anders Högberg

Veronica Rörsgård

Hayaat Ibrahim

Johan Oljeqvist
Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har lämnats den dag som framgår av vår elektroniska underskrift

Christine Wikström
Auktoriserad revisor
Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Jenny Grönvall Wigle
Verksamhetsrevisor

Revisionsberättelse

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

Rapport om årsredovisningen

Uttalande

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för Stiftelsen Fryshuset för år 2023. Stiftelsens årsredovisning ingår på sidorna 64-101 i detta dokument.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av stiftelsens finansiella ställning per den 31 december 2023 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Grund för uttalande

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Revisorernas ansvar enligt denna sed beskrivs närmare i avsnitten Den auktoriserade revisorns ansvar samt Verksamhetsrevisorns ansvar.

Vi är oberoende i förhållande till stiftelsen enligt god revisorssed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för vårt uttalande.

Annan information än årsredovisningen

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och återfinns på sidorna 1-63. Det är styrelsen som har ansvaret för denna andra information.

Vårt uttalande avseende årsredovisningen omfattar inte denna information och vi gör inget uttalande med bestyrkande avseende denna andra information.

I samband med vår revision av årsredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen. Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

Om vi, baserat på det arbete som har utförts avseende denna information, drar slutsatsen att den andra informationen innehåller en väsentlig felaktighet, är vi skyldiga att rapportera detta. Vi har inget att rapportera i det avseendet.

Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för att årsredovisningen upprättas och att den ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen. Styrelsen ansvarar även för den interna kontroll som den bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag.

Vid upprättandet av årsredovisningen ansvarar styrelsen för bedömningen av stiftelsens förmåga att fortsätta verksamheten. Den upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen avser att upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra detta.

Den auktoriserade revisorns ansvar

Jag har att utföra revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige. Mitt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag, och att lämna en revisionsberättelse som innehåller mina uttalanden. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder jag professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- identifierar och bedömer jag riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för mina uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
- skaffar jag mig en förståelse av den del av stiftelsens interna kontroll som har betydelse för min revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala mig om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar jag lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar jag en slutsats om lämpligheten i att styrelsen använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen. Jag drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om stiftelsens förmåga att fortsätta verksamheten. Om jag drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste jag i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Mina slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att en stiftelse inte längre kan fortsätta verksamheten.
- utvärderar jag den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

Jag måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Jag måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland eventuella betydande brister i den interna kontrollen som jag identifierat.

Verksamhetsrevisorns ansvar

Jag har att utföra en revision enligt stiftelselagen och därmed enligt god revisionssed i Sverige. Mitt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och om årsredovisningen ger en rättvisande bild av stiftelsens resultat och ställning.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Uttalande

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning för Stiftelsen Fryshuset för år 2023.

Enligt vår uppfattning har styrelseledamöterna inte handlat i strid med stiftelselagen, stiftelseförordnandet eller årsredovisningslagen.

Grund för uttalande

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet *Revisorernas ansvar*. Vi är oberoende i förhållande till stiftelsen enligt god revisorssed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har i övrigt fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för vårt uttalande.

Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förvaltningen enligt stiftelselagen och stiftelseförordnandet.

Revisorernas ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot i något väsentligt avseende:

- företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot stiftelsen eller om det finns skäl för entledigande, eller
- på något annat sätt handlat i strid med stiftelselagen, stiftelseförordnandet eller årsredovisningslagen.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot stiftelsen.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder den auktoriserade revisorn professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på den auktoriserade revisorns professionella bedömning och övriga valda revisorers bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för stiftelsens situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande.

Stockholm den dag som framgår av vår elektroniska underskrift

Christine Wikström
Auktoriserad revisor
Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Jenny Grönvall Wigle
Verksamhetsrevisor

FRYSHUSET