

# FRiDA UTBILDNING

**Hållbarhetsrapport 2024–2025**

# Innehåll.

|                                                        |    |                                                       |    |                                            |    |
|--------------------------------------------------------|----|-------------------------------------------------------|----|--------------------------------------------|----|
| <b>Om hållbarhetsredovisningen</b>                     | 3  | Frida Utbildnings arbete i relation till FN:s globala |    | Arbetsmiljö                                | 41 |
| <b>Det här är Frida</b>                                | 4  | hållbarhetsmål                                        | 23 | Medarbetarenkät                            | 41 |
| <b>Ord från koncernledningen</b>                       | 6  | Risker och hantering av risker                        | 25 | Ny modell för uppföljning                  | 42 |
| <b>Värdegrund, vision och riktlinjer</b>               | 8  | Intressenter                                          | 28 | Ledarenkät                                 | 43 |
| Vad menar vi med "att utbilda tågloffare"?             | 8  | Dubbel väsentlighetsanalys under pågående             | 29 | Medarbetarstabilitet                       | 43 |
| En tongivande utbildningskoncern                       | 9  | <b>Utbildning</b>                                     | 31 | Onboarding                                 | 43 |
| Fridas riktlinjer                                      | 10 | En lärande organisation                               | 31 | Jämställdhet och rättvisa villkor          | 44 |
| <b>Utbildningens roll för en hållbar</b>               |    | Fridaskolorna – inblick i året som gått               | 33 | Rättvisa löner och anställningsvillkor     | 44 |
| <b>utveckling</b>                                      | 12 | Resultat                                              | 33 | Hälsa och säkerhet                         | 44 |
| Fridas värden i vardagen – eleven i centrum            | 13 | Elevers hälsa                                         | 34 | Sjukfrånvaro                               | 45 |
| Fridaskolornas verksamheter – basen i Frida Utbildning | 15 | Frida Professional – inblick i året som gått          | 34 | <b>Styrning</b>                            | 47 |
| Förskolan                                              | 16 | <b>Miljö</b>                                          | 37 | Ansvarsfullt företagande                   | 47 |
| Grundskolan                                            | 16 | Klimat                                                | 37 | Visselblåsarfunktion                       | 47 |
| Fritidshemmet                                          | 16 | Energi                                                | 37 | En kultur byggd på tillit och ansvar       | 47 |
| Gymnasieskolan                                         | 16 | Klimatarbete i våra skolrestauranger                  | 38 | Ekonomiskt ansvar och tydliga processer    | 47 |
| <b>Bolagsinformation</b>                               | 18 | Byggnation                                            | 38 | Hållbarhet och etik i inköp                | 47 |
| Frida Utbildning AB                                    | 18 | Övriga miljöpåverkan                                  | 38 | Motverka korruption och intressekonflikter | 48 |
| Styrelse, koncernledning och ägare                     | 18 | Svanencertifierade skolrestauranger                   | 38 | Årets arbete                               | 48 |
| Fridaskolorna AB                                       | 19 | Resultat                                              | 39 |                                            |    |
| Frida Professional AB                                  | 19 | Cirkulära processer och avfall                        | 39 |                                            |    |
| <b>Påverkan, risker och möjligheter</b>                | 21 | <b>Medarbetare</b>                                    | 41 |                                            |    |
| Affärsmodell och hållbarhetsstrategi                   | 21 | Personligt mästarskap                                 | 41 |                                            |    |

# Om hållbarhetsredovisningen.

Frida Utbildning AB:s hållbarhetsredovisning gällande redovisningsperioden 1 juli 2024 till 30 juni 2025, är upprättad i enlighet med ÅRL 6 kap 11§. Frida Utbildning AB omfattar bolagen Fridaskolorna AB och Frida Professional AB och rapporten avser koncernens hållbarhetsarbete.

# Det här är Frida.

Antal elever: 4892\*

Antal enheter: 16\*\*

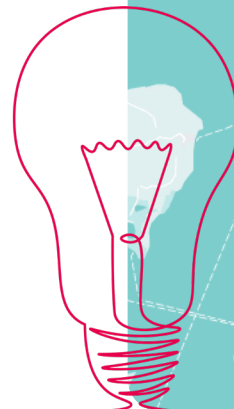
Antal medarbetare: 761\*\*\*

Omsättning: 680 miljoner

\* Förskola – gymnasium.

\*\* 7 förskolor, 7 grundskolor,  
2 gymnasieskolor.

\*\*\* Månadsavslönade



# Ord från

**ORD FRÅN KONCERNLEDNINGEN –**

En hållbar resa mot framtidens lärande

# ledningen

# Ord från koncernledningen – en hållbar resa mot framtidens lärande

Att driva utbildning handlar för oss på Frida inte bara om att förbereda barn och unga för framtiden, utan om att tillsammans forma den. Vårt uppdrag vilar på tron att människor kan växa, påverka och ta ansvar, för sig själva, för varandra och för världen. Genom mod, nyfikenhet, ansvar och inte minst gemenskap fortsätter vi att utveckla skolor som är hållbara i både tanke och handling.

Hållbarhet är därför inget separat område hos oss, det är sammanvävt med allt vi gör. Vi utbildar med blicken riktad både inåt och utåt, mot det egna lärandet, mot klassrummet, mot samhället och mot planeten. Vi vill skapa förutsättningar för att varje elev ska känna att de kan påverka sin värld, att varje medarbetare ska känna mening och tillhörighet, och att våra verksamheter drivs med omtanke om människor och resurser.

I den här rapporten beskriver vi hur vi arbetar med hållbarhet i tre dimensioner – mänsklig, pedagogisk och ekologisk – och hur vår förändringsresa steg för steg stärker både individ och samhälle.

När vi ser tillbaka på året som gått är det tydligt att vår idé bär, vi utbildar inte charterresenärer utan vi utbildar tågloffare. I en tid som kräver omdöme, handlingskraft och förmåga att orientera sig i det oväntade är vår vision mer relevant än någonsin. Vår värdegrund och våra riktlinjer är mer än ord. Social öppenhet, tillit, höga förväntningar, samverkan och flexibilitet präglar verksamheten. Vi befinner oss i en snabb samhällsförändring vilket innebär att våra skolor, vårt ledarskap och våra arbetssätt behöver fortsätta utvecklas. Det kräver mod att tänka nytt och tålamod att hålla i – men framför allt kräver det att vi gör resan tillsammans. Med systemteori som kompass vill vi skapa lärmiljöer där barn och unga utvecklar de förmågor världen behöver:

systemtänkande, samarbete, kritiskt tänkande och integrerad problemlösningsförmåga.

Våra medarbetare är vår viktigaste resurs och utvärderingar visar att vår kultur präglas av tillit, engagemang och stolthet. Samtidigt behöver vi värna den mänskliga hållbarheten. Arbetet med personligt mästerskap och riktad kompetensutveckling fortsätter, liksom satsningen på digital kompetens i en tid då AI förändrar utbildningslandskapet.

I årets klimat- och miljöarbete pekar vår analys på att en stor del av vår klimatpåverkan ligger i värdekedjan uppströms. Det har lett till ett ökat fokus på inköp, transporter, ombyggnationer och IT. Våra Svanencertifierade skolrestauranger fortsätter vara föregångare genom proteinskifte, ett större vegetariskt utbud och minskat matsvinn. Vi fortsätter även att utveckla vårt arbete med förnybar energi och energieffektivisering och tar nu steg mot mer aktivitetsbaserad data för att kunna sätta vetenskapsbaserade klimatmål.

Att leda Frida Utbildning innebär att hålla riktningen och samtidigt skapa förutsättningar för den kollektiva kraft som finns i organisationen att växa. Det handlar om att stärka relationerna, bygga strukturer som stödjer samarbete och ge utrymme för både medarbetare och elever att lyckas tillsammans. Vår kultur av tillit gör att utvecklingskraften får fäste nära verksamheten samtidigt som vi vidareutvecklar dessa lärdomar på en gemensam grund.

Till alla medarbetare vill vi rikta ett varmt tack, er professionalism, nyfikenhet och uthållighet gör skillnad varje dag. Och till våra elever och vårdnadshavare, tack för ert förtroende. Tillsammans formar vi framtiden och utbildar tågloffare som med raka ryggar kan möta världen, bidra till den och förändra den.

# Värde

## VÄRDEGRUND, VISION & RIKTLINJER

1. Vad menar vi med "att utbilda tågluffare"?
2. En tongivande utbildningskoncern
3. Fridas riktlinjer

# riktlin

# Värdegrund, vision & riktlinjer.

Redan från starten av den första Fridaskolan har det funnits en uttalad idé om att vi genom våra verksamheter, i stort och smått, vill göra en reell skillnad för alla barn och ungdomar som vi får förtroendet att utbilda, för deras vårdnadshavare och för våra anställda. Visionen om att utbilda tågloffare visar vägen för hur vi strävar efter att skapa en sådan skola och arbetsplats. Så formades också ambitionen om att vara ett tongivande utbildningsföretag, som genom sina verksamheter agerar som föregångare och bistår svensk skola med värdefulla bidrag.

## 1. Vad menar vi med "att utbilda tågloffare"?

Alla verksamheter inom Fridakoncernen omfattas av visionen om att utbilda tågloffare. Tågloffare, till skillnad från charterresenärer, intar ett mer aktivt förhållningssätt. De är bättre beredda på utmaningar och oförutsedda händelser och de anstränger sig för att skaffa sig information och lösa problem.

I linje med visionen strävar Fridaskolorna efter att skapa förutsättningar för lärande av hög kvalitet för alla barn och unga i en miljö som ser hela individen, som värnar om goda relationer och som stimulerar till aktiv handling och ständig utveckling. Det handlar om att varje elev ska

kunna bygga kunskap samtidigt som denne utvecklar andra bestående värden som samarbetsförmåga, problemlösningsförmåga och kommunikationsförmåga, självmedvetenhet och tillit. Det innebär att ett aktivt förhållningssätt till lärande pågår, att kreativitet och nyfikenhet är ständigt närvarande och att en helhetssyn på uppdraget genomsyrar vardagen.

Allra främst handlar det om våra skolors förmåga att främja goda relationer människor emellan. Relationer utgör grunden för trygghet som i sin tur är en viktig förutsättning för lärande och utveckling. Vi ska kunna möta individen och dennes behov och samtidigt kunna forma grupper som kan lära och växa tillsammans. Skolan är en fantastisk mötesplats, där individer ska få lov att upptäcka sig själva och sitt eget lärande, men också förstå hur vi i relation till andra, kollektivt behöver agera och bidra till det gemensamma lärandet och till en samhällsutveckling som värnar om demokrati, mänskliga rättigheter och naturens bevarande. Våra elever ska få erövra kunskaper och färdigheter, utveckla förmågor och kompetenser som både möjliggör och motiverar till livslångt lärande och aktivt deltagande i aktuella och framtida sammanhang. De unga människor som lämnar våra verksamheter utgör Frida Utbildnings viktigaste bidrag till ett hållbart samhälle.

## 2. En tongivande utbildningskoncern.

Frida Utbildnings organisation och verksamheter vilar på systemteoretisk grund. Vi tar avstamp i förståelsen av hur organisationens olika delsystem interagerar och skapar en helhet, på samma sätt som vi förhåller oss till att vårt eget är inbäddat i samhällets och ytterst naturens komplexa system. Genom att låta organisationen spegla verksamheterna har vi skapat ett framgångsrikt samspel dem emellan. De lärande samspelet kan beskrivas så här:

Fridaskolornas strävan är att göra en verklig skillnad för sina elever och medarbetare. Genom att utforma verksamheten i linje med vision och riktlinjer, i en tillitsfull miljö med höga förväntningar både på individen och på gruppen, är vi övertygade om att eleverna erbjuds bättre förutsättningar att utveckla nödvändiga kunskaper och förmågor. Samhällets allt snabbare föränderlighet ökar behoven av "tågluffande" samhällsmedborgare. Våra elever ska i vår kontext få utvecklas, lära och växa för att med raka ryggar kunna möta sina egna förväntningar och utmaningar, såväl som samhällets. Därför behöver organisationen vara utformad så att den möjliggör föränderlighet, är flexibel och ständigt förmår att kalibrera i linje med feedback från det egna systemet och från omvärlden.

Frida Utbildning utgår från idén om att varje medarbetare vill anta rollen som tågluffare genom att välkomna utveckling, reflektera över sitt

uppdrag och ansvar, skapa en trygg och öppen arbetsmiljö och på så sätt bidra till den gemensamma värdegrunden. Alla medarbetare ska samtidigt erbjudas goda möjligheter att axla detta ansvar. De ska känna sig delaktiga och uppleva att de har en reell påverkan på verksamhetens utformning.

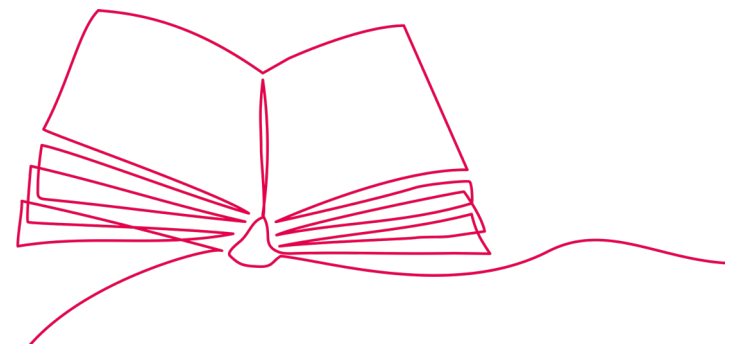
Frida Utbildnings sätt att utforma organisationen inom Fridaskolorna och utforma samspelet mellan Frida professional och Fridaskolorna, skapar en öppenhet och ger reella förutsättningar att vara en lärande organisation. Den praktik som ligger till grund för vårt kunnande ryms till stor del inom den egna verksamheten och utgör också fundamentet för vårt kunskapsbidrag till omgivande system. Samtidigt sker ett ständigt inflöde av intryck och lärdomar från andra organisationer och från relevant forskning som ger näring och påverkar det egna systemet. Vi drar egen nytta av dessa erfarenheter likväl som vi gärna delar med oss till andra. Vårt eget system måste vara livsdugligt, precis som de system vi samverkar med. Hållbarhet som ett organisatoriskt koncept och i en vidare bemärkelse är på så sätt fundamentala begrepp i vår organisation, både i teori och praktik.



### 3. Fridas riktlinjer.

Frida Utbildnings riktlinjer fungerar tillsammans med vision och övriga styrdokument som de yttre ramarna för verksamheternas utformning och styrning. De genomsyrar vårt sätt att se på vårt uppdrag, hur vi skapar goda förutsättningar i organisationen för att kunna efterleva våra visioner.

- Klara sociala spelregler som innebär respekt och arbetsro i positiv mening.
- Social öppenhet ska präglade verksamheten.
- En stark tilltro till våra barns och ungdomars förmåga att bygga kunskap.
- En stark tilltro till barnens kompetens.
- Samverkan och flexibilitet ska präglade arbetet.
- Ledningen ska sträva efter att tydliggöra mål genom en ständig dialog.
- Tid och ekonomiska resurser ska avsättas för utveckling.
- Mångfald ska präglade verksamheten.
- Planering, uppföljning och utvärdering ska vara naturliga inslag.
- Personalen ska ha ett reellt inflytande
- Elever och föräldrar ska erbjudas ansvar och inflytande.



# Utbild

## UTBILDNINGENS ROLL FÖR EN HÅLLBAR UTVECKLING

1. Fridas värden i vardagen
2. Fridaskolornas verksamheter

Förskola

Grundskola

Fritidshem

Gymnasium

# ndilb

# Utbildningens roll för en hållbar utveckling.

Utbildning är en grundpelare för demokratiska och resilienta samhällen som värnar medborgares rättigheter och medbestämmande. Utbildning definieras av FN som en mänsklig rättighet. Redan 1943 fastslog Abraham H. Maslow i A Theory of Human Motivation att lärande är ett medfött mänskligt behov som behöver tillgodoses för att individen ska förbli hälsosam ur ett fysiskt, känslomässigt och mentalt perspektiv. Utbildning och lärande löper med andra ord som en röd tråd genom det sociala systemet – från den yttersta helheten till individen och likaså omvänt.

För att utbildning ska bära relevans över tid måste den förmå att ha kontakt med historien, beröra nutiden och ta sikte på framtiden. Den bör omfatta konstans såväl som föränderlighet. Det ger att alla utbildningsinstanser, inklusive vår egen, har ett fundamentalt uppdrag att nogsamt förvalta och utveckla utbildningen för att varsamt förändras i relation till dåtid, samtid och framtid.

Jorden befinner sig i en ny geologisk tidsålder – antropocen, människans tidsålder. Vår art har på kort tid påverkat och förändrat livsvillkoren för allt levande på jorden. Framtiden formas nu, i varje beslut och handling

vi gör tillsammans. Därför bär utbildningen en särskilt viktig roll. Den ska inte bara rusta barn och unga för att leva i en föränderlig värld, utan också ge dem modet, viljan och förmågan att leda förändring i en hållbar riktning. UNESCO, FNs organ för samarbete inom utbildning, vetenskap, kultur och kommunikation i syfte att främja fred i hela världen, lyfter åtta nyckelkompetenser för en hållbar utveckling - systemtänkande kompetens, framtidsscenariokompetens, normativ kompetens, strategisk kompetens, samarbetskompetens, kritiskt tänkande, självmedvetenhetskompetens samt integrerad problemlösningskompetens. Dessa kompetenser utgör en grund för att möta samtidens och framtidens komplexitet. De stärker förmågan att förstå samband, att se konsekvenser och att agera med ansvar och omtanke.

Frida Utbildning har genom sitt värdegrundsarbete, sin systemförståelse och organisationsutformning, skapat goda förutsättningar att kunna möta och hantera oförutsägbarhet och komplexitet i verksamheterna. Det finns en god jordmån för lärande och omställning som vi strävar efter att kultivera utifrån bästa förmåga.

## 1. Fridas värden i vardagen – eleven i centrum.

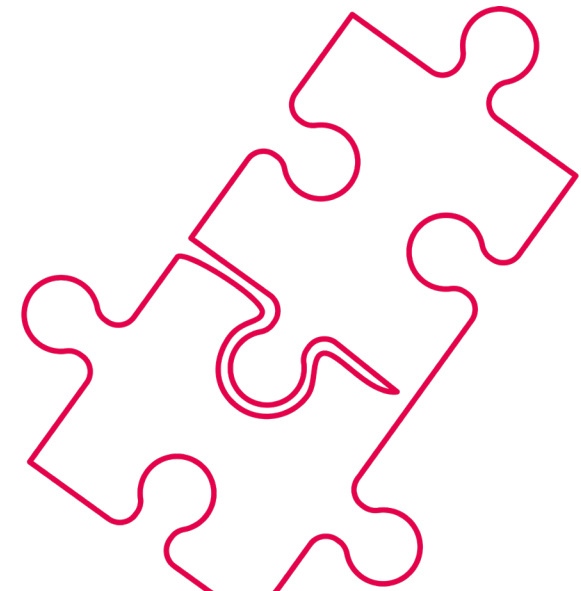
**Flexibilitet** bidrar till ökat inflytande för både elever och pedagoger. Horisontella arbetslag möjliggör föränderliga scheman och varierande elevgrupper och bidrar till trygghet, mångfald och anpassningsförmåga.

**Strukturer för bättre lärande** innebär ett systemteoretiskt förhållningssätt till undervisning. Vi anstränger oss att koppla upp eleverna och att rama in undervisningen, variera lärandeaktiviteterna för att synliggöra lärandet och summera lärandet med tydliga avslut.

**Elevedda utvecklingssamtal** tränas redan från förskolan och framåt. Barnet uppmuntras att själv sätta ord på sin utveckling och att med stöd av pedagoger leda hela eller delar sitt utvecklingssamtal.

**Värdeskapande lärande** handlar om att öppna skolan mot samhället och skapa lärande i dialog med omvärlden. Den vilar på insikten att skolan inte är en sluten värld, utan en del av ett större system där lärandet får mening när det möter verkliga frågor, människor och sammanhang. Syftet är att göra utbildningen relevant, samhällsnyttig och meningsfull och att låta eleverna se hur deras kunskap kan bidra till något större än dem själva.

**Samarbetslärande** utgår från övertygelsen att lärande sker bäst tillsammans. Genom en tydlig struktur och medvetna samarbetsformer lär elever med och av varandra, de utvecklar ansvarstagande, empati och problemlösningsförmåga. Det stärker både individen och gruppen och bygger en kultur där man växer genom relationer. >>



**Mångfald av undervisningsmetoder** är ett sätt att tillgodose elevers olika förutsättningar och förmågor. De ska få möta vitt skiftande arenor för lärande för att utmanas, stimuleras och lära känna sig själva och sitt lärande.

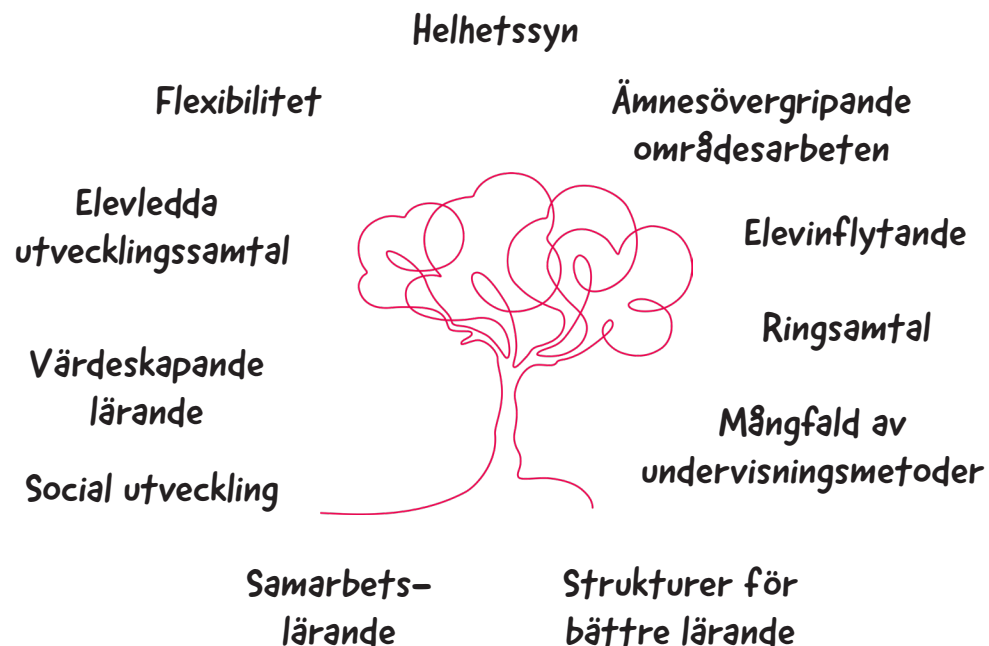
**Ämnesövergripande områdesarbeten** beskriver lärande som sker i projektform där ämnen samverkar och lärare samarbetar. Lärandet sker även utanför skolans fyra väggar med externa mottagare av elevernas erövrade kunskaper och färdigheter.

**Ringsamtal** är en samtalsform som främjar elevdelaktighet, social kompetens och elevdemokrati. De passar bra för samtal om värdegrundsfrågor såväl som för mer ämnesrelaterat innehåll. Ringsamtal hålls regelbundet, från förskola till gymnasium.

**Social utveckling.** Att vara trygg i sig själv och i sin grupp spelar en avgörande roll för utveckling och lärande. Vi arbetar aktivt med individ- och grupperspektivet under hela elevens resa genom Fridaskolan.

**Helhetssyn** beskriver ambitionen att se hela eleven och skapa förutsättningar som varje individ kan växa i. Samverkan gör det möjligt. En avgörande skillnad som leder till framgång kan vara en annan vuxen än en lärare eller ett annat sammanhang än klassrummet och den framgången har alla elever rätt att få uppleva.

**Elevinflytande** är en hörnsten i vår idé och lärande och undervisning. Genom att ge elever reellt inflytande på varierande sätt ges de förutsättningar att utveckla en förståelse för sin egen kapacitet, ett växande ansvarstagande och motivation att ta egna initiativ.



## 2. Fridaskolornas verksamheter.

Fridaskolornas verksamheter, basen i Frida Utbildning, omfattar fyra segment – skolformerna förskola, grundskola, fritidshem samt gymnasieskola. Tillsammans ger de en bred plattform och möjlighet att bidra till utbildning och lärande för alla – från det lilla barnet till den unga vuxna. Varje segment bidrar med sin unika verksamhet men alla vilar på samma gemensamma förhållningssätt till lärande, relationer, kvalitet och värdegrund.



## FÖRSKOLAN

Fridas förskolor präglas av en helhetssyn på barn. För att utgöra en trygg och stimulerande miljö för barn att vara i behöver omsorg, utveckling och lärande bilda en helhet.

Dagarna för barnen genomsyras av en väl avvägd dagsrytm med balans mellan inne- och utevistelse, vila och fysisk aktivitet. Verksamheten ska erbjuda alla barn något som utifrån deras förutsättningar och intressen stimulerar till utveckling. Fridaskolornas höga förväntningar på och tillit till våra barns förmågor startar redan här på förskolan.

## GRUNDSKOLAN

Grundskoleverksamheten utgör basen i Fridaskolornas totala verksamhet och här ryms merparten av våra elever.

Grundskolans bärande idé är att erbjuda en så bred och inspirerande arena som möjligt för varje elev att lära och utvecklas på. Pedagoger är organiserade i horisontella arbetslag som arbetar mycket nära en avgränsad grupp elever, oftast en årskurs.

Detta medför stor flexibilitet i organisationen och är kanske den viktigaste förutsättningen för en flexibel och varierande skolvardag för våra elever. Den sammanhållna kontaktytan mellan pedagoger, elever och vårdnadshavare främjar också djupare relationer vilket i sin tur bidrar till ökad stabilitet och trygghet.

## FRITIDSCHEMMET

Fridaskolornas fritidshem utgör en viktig del av elevernas skoldag. De är en plats där trygghet, delaktighet och glädje ska stå i centrum.

Personalen som möter eleverna bygger relationer, skapar gemenskap och vägleder dem i såväl lek som lärande. Varje elev ska bli sedd och få möjlighet att vara sig själv.

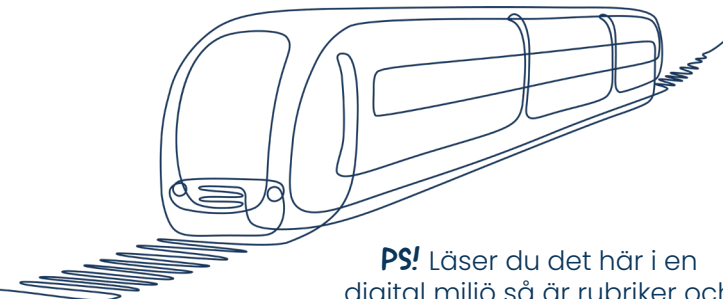
Fritidshemmets verksamheter ska komplettera skolans pedagogiska verksamhet. Fritidsverksamheten blir på så vis en länk mellan skoldagen och fritiden. Lek och lärande går hand i hand, och i fritidsverksamheten är det viktigt att barnen ges möjligheter att få använda och odla sina olika förmågor under meningsfulla former – samtidigt som fritids är en plats där man också kan få varva ner efter skoldagen.

## GYMNASIESKOLAN

Frida Utbildnings gymnasieskolor erbjuder tre respektive fyra studieförberedande program: Ekonomiprogrammet, Samhällsprogrammet, Naturvetenskapsprogrammet och Teknikprogrammet. Det sistnämnda programmet erbjuds på Fridagymnasiet Mölnlycke.

Bärande idéer i gymnasieskolorna är bland annat schemalagd programtid. Denna tid fungerar som en arena där eleverna, med handledning av lärare, får planera och genomföra studier utifrån egna behov och förutsättningar. Detta tränar förmågor för livslångt lärande och en hållbar studie- och livssituation. Mentorskapet är kopplat till en årskurs men är programöverskridande, vilket bland annat medför en ökad sammanhållning mellan elever på olika program i årskursen. Samarbeten mellan program och kurser är vanligt förekommande.

Gymnasieskolorna arbetar mycket aktivt för att utöka samarbetet med externa aktörer. Syftet är att ytterligare bidra till personlig utveckling, låta eleverna aktivt träna sina tågluffaregenskaper och förbereda dem för aktiva livsval. Detta skapar också värde för den externa parten genom att möta näringslivets behov av att säkra sin framtida kompetensförsörjning. Det är angeläget för båda parterna att realisera ett innovativt och öppensinnat samarbete.



**PS!** Läser du det här i en digital miljö så är rubriker och texter klickbara – och leder till fördjupande artiklar om våra skolor.

# Bolags information

## **BOLAGSINFORMATION**

### **1. Frida Utbildning AB**

Styrelse, koncernledning & ägare

### **2. Fridaskolorna AB**

### **3. Frida Professional AB**

# Bolagsinformation.

Nedan följer en kort sammanfattning av de tre bolag som ryms inom Fridakoncernen.

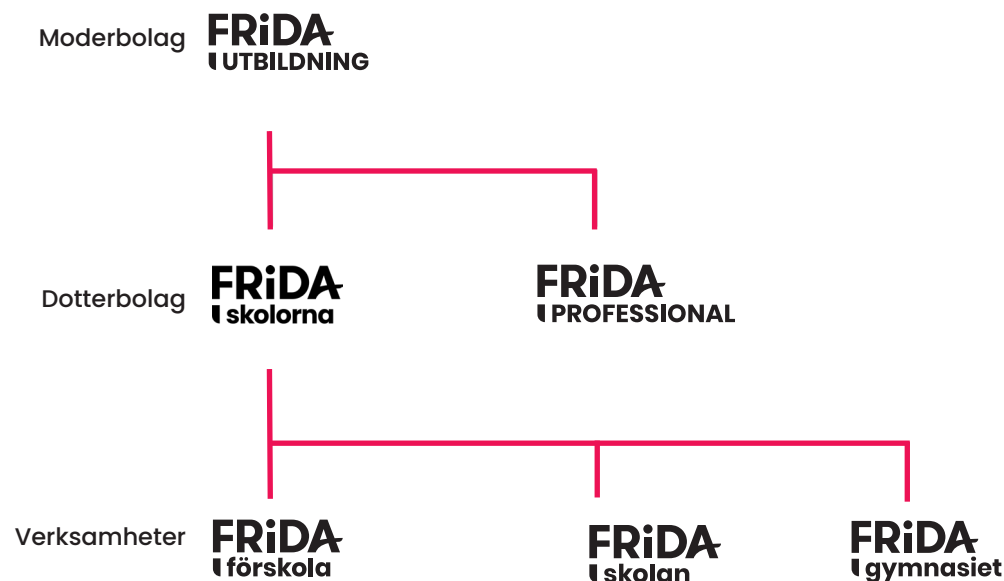
## 1. Frida Utbildning AB

Frida Utbildning AB är moderbolag i koncernen som omfattar bolagen Fridaskolorna AB och Frida Professional AB. All skolverksamhet ryms inom Fridaskolorna AB. Frida Professional AB är ett skolutvecklingsbolag som leder skolutveckling inom Fridaskolorna och genom uppdrag utanför Fridakoncernen.

### Styrelse, koncernledning och ägare

Frida Utbildnings AB:s styrelse består av Håkan Johansson, ordförande, samt Birgitta Arosenius och Martin Lackeus.

Koncernledningen, som strategiskt och operativt leder verksamheten består av Malin Stjernman, koncernchef och VD, Tomas Borgvall, utbildnings- och skolchef, Johan Larsson, marknads- och fastighetschef, Kristoffer Karlsson, ekonomichef och IT-ansvarig. Under kommande verk-



samhetsår, 2025/2026, utökas koncernledningen med Henrik Kamp och Karin Norrbom i rollerna som verksamhetschefer för förskola respektive grundskola.

Frida Utbildnings aktieägare är samtliga medarbetare inom Frida-koncernen. I ägardirektivet framgår gällande vinstuttag, att ingen vinstutdelning ska ske till aktieägarna. Eventuell vinst ska återinvesteras in i verksamheten.

## 2. Fridaskolorna AB

I bolaget Fridaskolorna AB samlas all skolverksamhet inom skolformerna förskola, grundskola, fritidshem och gymnasium. Våra skolenheter är belägna i västra och södra Sverige. Enheterna är organiserade på ett likartat sätt gällande ledningsgruppens sammansättning och ansvarsfördelning, organisation av elevgrupper och medarbetargrupper. De är också likartade i storlek: Förskolorna har i snitt 90 barn, grundskolorna 530 elever och gymnasierna har 240 elever. Utöver skolverksamheten ryms också funktioner som skolrestauranger och lokalvård på varje skolenhet.

Koncernledningen är huvudmannens högsta styrande organ för skolverksamheterna och består av skol- och utbildningschef samt verksamhetschefer för skolformerna. På enhetsnivå leds arbetet av skolledningen, som består av rektor, biträdande rektor (för grundskola och gymnasium) samt förskolerektor.

Fridaskolorna AB:s skolverksamheter följer skollag, läroplaner samt övriga regler och förordningar för svensk skola. Vision och riktlinjer utgår från de statliga styrdokumenterna och utgör grunden i det systematiska kvalitetsarbetet. Den pedagogiska inriktningen är utformad för att enlighet med vision och riktlinjer, stimulera till ett motivationshöjande och aktivt lärande, i en miljö som erbjuder trygghet och social utveckling.

## 3. Frida Professional AB

Frida Professional är en viktig del av Frida Utbildning och utgör en central stödprocess i Fridaskolornas långsiktiga skolutvecklingsarbete. Som koncern investerar vi betydande resurser i detta arbete, eftersom Frida Professional bidrar till att säkerställa hög kvalitet, kontinuitet och förnyelse i vår pedagogiska praktik. Verksamheten vilar dessutom på en tydlig vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.

Frida Professional har sedan starten 1997 arbetat med utbildning, utveckling och forskning inom skolsektorn. Arbetet sker både på skol- och kommunnivå i Sverige och omfattar även internationella samarbeten, där kursdeltagare och studiebesök tas emot från hela Europa. I dag driver Frida Professional ett brett spektrum av skolutvecklingsprojekt, såväl internt inom Fridaskolorna som mot externa uppdragsgivare.

I Frida Professional arbetar en disputerad forskare och fem utvecklingsledare. Samtliga har tidigare erfarenhet som pedagoger och skolledare. Strategiskt leds bolaget av koncernledningen i Frida Utbildning.

# Påverkan

## **PÅVERKAN, RISKER & MÖJLIGHETER**

1. Affärsmodell och hållbarhetsstrategi
2. Värdekedja
3. Frida Utbildnings arbete i relation till FN:s globala hållbarhetsmål
4. Risker och hantering av risker
5. Intressenter
6. Dubbel väsentlighetsanalys under pågående

# möjlig

# Påverkan, risker & möjligheter.

Hållbarhetsarbetet inom Frida Utbildning redovisas i följande del genom en beskrivning av affärsmodell, värdekedja, centrala påverkansområden, risker och riskhantering samt intressentperspektiven och processen med väsentlighetsanalys och anpassning till kommande EU-direktiven för hållbarhetsredovisningar. En övergripande presentation av styrning, strategier, målområden samt åtgärder återges.

## 1. Affärsmodell och hållbarhetsstrategi

Frida Utbildnings affärsmodell bygger på en decentraliserad organisation som hålls samman av ett starkt idékapital och en väl förankrad värdegrund. Inom dotterbolaget Fridaskolorna har respektive skolledningsgrupp det fullständiga ledningsansvaret för sin skolenhet.

Moderbolaget Frida Utbildning anställer koncernledningen samt övriga verksamhetschefer och medarbetare med centrala funktioner vars syfte är att bistå skolenheterna med övergripande stöd inom: HR, ekonomi, lön, kommunikation, medicinsk elevhälsa och övergripande hållbarhetsfrågor. Centralt arbetar även kvalitetsansvariga för vaktmästeri, lokalvård och skolrestauranger, vilka assisterar skolledningsgrupperna med spetskompetens inom respektive område.

Frida Professionals uppdrag inom koncernen utgörs främst av processledning av det övergripande systematiska kvalitetsarbetet, både i de lokala utvecklingsområdena och i de koncernövergripande insatserna.

Styrkedjan för Frida Utbildnings hållbarhetsarbete följer affärsmodellens organisation. Koncernen håller på att ta fram en sammanhållen hållbarhetsstrategi på koncernnivå. I dagsläget har de olika verksamheterna hållbarhetsrelaterade nyckeltal inbyggda i sina systematiska kvalitetsarbeten.

| Ledningsorgan                                                               | Ansvarsområden & aktiviteter                                                                                                                                                              | Rapporteringskanaler                   |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Styrelse                                                                    | Styrelsen ansvarar för efterlevnad av ägar-direktiv.                                                                                                                                      | VD                                     |
| Koncernledning                                                              | Leder det strategiska hållbarhetsarbetet på huvudmannanivå på uppdrag av styrelsen.                                                                                                       | Marknads/fastighetschef<br>Ekonomichef |
| Hållbarhetsansvarig                                                         | Sammanhåller hållbarhetsredovisningen, leder hållbarhetsinriktade utvecklingsprocesser på huvudmannanivå, ansvarar för uppföljning och information kring hållbarhetsrelaterade regelverk. | Skolledare och kvalitetsansvariga      |
| Kvalitetsansvariga<br>(lokalvård, vaktmästeri, restauranger, kommunikation) | Leder hållbarhetsinitiativ inom respektive ansvarsområde på huvudmannanivå, leder specifik kompetensutveckling.                                                                           | Medarbetare och myndigheter            |
| Rektorer                                                                    | Leder det pedagogiska arbetet, ansvarar för ledningen av hållbarhetsinitiativ på respektive enhet.                                                                                        | Medarbetare, kunder<br>myndigheter     |

## 2. Värdekedja

Frida Utbildnings värdekedja har kartlagts för att identifiera väsentliga aktiviteter med stor hållbarhetspåverkan. Värdekedjans tre segment - uppströms - egen verksamhet - nedströms, beskriver vi i en **kärnprocess** och en **operativ process**. Det fundament på vilket Frida Utbildning vilar, utgörs av det värde vi kan erbjuda våra elever och medarbetare i relation till de förutsättningar som ges ur ekonomiska, demografiska och politiska perspektiv och genom samverkan med de kommuner vi är etablerade inom.

I **kärnprocessen skolverksamhet** sker vår huvudsakliga faktiska hållbarhetspåverkan i den egna verksamheten genom Frida Utbildnings förmåga

att skapa värde i form av utbildning, kompetensutveckling och personlig utveckling för våra elever och medarbetare.

Potentiellt stor påverkan på samhället sker i nedströms led genom våra tidigare elevers och medarbetares fortsatta medverkan och bidrag.

I den **operativa processen** har Frida Utbildning sin största påverkan i Scope 3 uppströms. Inköpsorganisation, val av leverantörer och upphandlingsförfaranden är centrala påverkansfaktorer för att förebygga negativ påverkan med avseende på människor och miljö.



### 3. Frida Utbildnings bidrag i relation till FN:s globala hållbarhetsmål

Agenda 2030 och FN:s sjutton globala mål är det globala sammanhållande ramverket för världens nationers åtaganden för en hållbar utveckling. Sveriges nationella plan för Agenda 2030 påverkar en bredd av målområden och verksamheter inom dessa målområden. Regioner, kommuner, organisationer och företag har i sin tur uppdraget att föra arbetet vidare. Med fem år kvar till 2030, fortsätter Agenda 2030 att vara ett väsentligt angreppssätt för att ur ett helhetsperspektiv, kunna bedöma en organisations hållbarhetspåverkan och centrala ESG-faktorer. Frida Utbildning strävar efter att främja en faktisk, positiv hållbarhetspåverkan och har beröringspunkter inom ett flertal mål. Genom att arbeta förebyggande minskar risken för negativ påverkan. Följande fokusområden i relation till motsvarande mål kan särskilt lyftas fram:



#### 3 GOD HÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE

- Arbeta med enskilda elever och grupper i det främjande och förebyggande elevhälsoarbetet.
- Erbjuder undervisning i hälsa med utgångspunkt i centralt innehåll i skolämnen.
- Värna och vidareutveckla elevhälsans proaktiva arbete i klassrummet.
- Värna värdegrundsarbetet med goda relationer som en central hälsfaktor i hela organisationen.



#### 4 GOD UTBILDNING

- Erbjuder utbildning av god kvalitet i enlighet med styrdokument, vision och riktlinjer.
- Skapa förutsättningar för en god miljö för lärande och en lärande organisation.
- Kompetensutveckling inom relevanta hållbarhetsområden.
- Förbättra möjligheter för alla inom organisationen att agera mer hållbart och på så sätt utveckla egna handlingskompetenser.



#### 5 JÄMSTÄLLDHET

- Värna alla elevers förutsättningar att lyckas och trivas i skolan, oavsett könstillhörighet.



#### 7 HÅLLBAR ENERGI FÖR ALLA

- Köpa förnyelsebar energi.



#### 8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT

- Arbeta för en säker och hållbar arbetsmiljö.
- Nogsamt utvärdera och följa upp avvikelser.



#### 10 MINSKAD OJÄMLIKHET

- Arbeta för jämlika villkor för alla elever oavsett diskrimineringsgrund.
- Arbeta för att säkerställa jämlika löner och arbetsvillkor för alla medarbetare.



#### 12 HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION

- Göra medvetna inköp med hänsyn till produkters livscyklar. Företrädesvis köpa certifierade produkter.
- Vidareutveckla cirkulära processer inom större inköpskategorier.
- Fortsatt minska mängden matsvinn med hjälp av systematiska mätningar och kommunikation kring resultat.
- Minska mängden restavfall till förmån för källsorterat avfall och minska mängden totalt avfall.



#### 13 BEKÄMPA KLIMATFÖRÄNDRINGARNA

- Minska mängden utsläpp av växthusgaser inom väsentliga påverkansområden som skolmat, transport och resor, inköp, energi samt energiförbrukning och uppvärmning.



#### 15 EKOSYSTEM OCH BIOLOGISK MÄNGFOLD

- Öka inköp mängden av ekologiska livsmedel.



#### 16 FREDLIGA OCH INKLUDERANDE SAMHÄLLEN

- Bevaka medbestämmande och reellt inflytande för alla inom organisationen.



#### 17 GENOMFÖRANDE OCH PARTNERSKAP

- Utforma arenor för hållbarhetsarbetet i och utanför skolan. Söka samarbeten med andra parter som delar och utmanar våra egna ambitionsnivåer inom olika hållbarhetsfrågor.

## 4. Risker och hantering av risker

Risker avser faktorer eller händelser som kan påverka Frida Utbildnings kvalitet och trovärdighet, samt vår förmåga att vara ett långsiktigt hållbart bolag. Utbildningssektorn är en bärande samhällsinstitution, och omvärldspåverkan sker kontinuerligt på många olika horisonter samtidigt. En god förmåga att hantera föränderlighet och risker är därför avgörande.

Inom Frida Utbildning sker riskhanteringen som en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Den externa påverkan som benämns som hållbarhetsrisker hanteras som en del av den övriga riskhanteringen. Detta eftersom riskområdena i mångt och mycket är desamma, vilket har framkommit genom den väsentlighetsanalys som genomförts under tidigare år. Genom att arbeta förebyggande för att minimera risker och reducera negativa effekter av extern påverkan, kan risker även vändas till möjligheter.



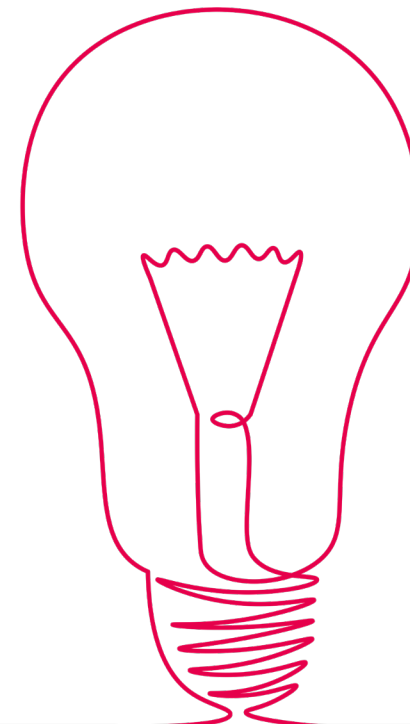
| Risikfaktorer                                 | Beskrivning                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Hur Frida Utbildning förebygger eller motverkar riskfaktorer                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kvalitet i undervisningen</b>              | Skola och utbildning väcker stort engagemang i samhället. När brister i undervisningen eller regelö-<br>verträdelser uppstår är risken stor att anseendet för verksamheterna skadas. Även mindre omfattande incidenter kan drabba enskilda individer allvarligt och påverka förtroendet för medarbetare, ledning eller hela enheten, vilket i sin tur kan utgöra en betydande risk både på kort och längre sikt.                                                                | Att förebygga risker i kvalitet och därmed anseenderisker hanteras främst genom ett kontinuerligt och väl genomfört systematiskt kvalitetsarbete inom alla verksamheter. Det ger förutsättningar att förhindra systematiska fel och följa upp incidenter som kan uppstå. Att ha välfungerande informationskanaler och vara proaktiv i kommunikationen är ett viktigt generellt instrument, likväl som väletablerade relationer och snabba återkopplingsstrukturer med elever och vårdnadshavare. Förebyggande värdegrundsarbete och medarbetare som har verktyg att agera professionellt är grundläggande.                                                                                         |
| <b>Elevunderlag</b>                           | Minskande elevkullar utgör en central risk. Ett stabilt elevantal är en grundförutsättning för att Frida Utbildnings nuvarande verksamheter ska kunna bibehålla hög kvalitet och vara attraktiva arbetsplatser. Koncernens starka anseende är avgörande för att vi ska förbli ett attraktivt skolalternativ för elever och vårdnadshavare i de områden där vi är etablerade.                                                                                                    | Frida Utbildning har genomfört omvärldsanalyser och fört dialoger med kommuner där vi är verksam för information. I relation till framtidsscenarier gällande elevantal i kommunerna behöver vi vara förberedda tillsammans. Vi genomför marknadsföringsinsatser i ett antal olika forum för att informera och stärka bilden av våra verksamheter.<br>Ett ständigt pågående proaktivt arbete för kvalitetssäkring i befintliga verksamheter är vårt viktigaste instrument för ett stabilt elevantal.                                                                                                                                                                                                |
| <b>Medarbetare &amp; kompetensförsörjning</b> | Verksamhetens kvalitet är direkt kopplad till en adekvat kompetensförsörjning. Detta innefattar koncernens förmåga att rekrytera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare, undvika hög personalomsättning samt i synnerhet skapa goda förutsättningar för kvalificerat ledarskap och kontinuitet bland ledare. När brister uppstår i dessa områden påverkas hela verksamheten, vilket kan medföra avgörande och långtgående utmaningar för både kvalitet och anseende. | Frida Utbildning strävar efter att vara en attraktiv arbetsplats genom att erbjuda goda arbetsvillkor och breda möjligheter till utveckling för medarbetare. En del är att driva ett väl förankrat arbetsmiljöarbete på generell och individnivå. Av särskild vikt är att erbjuda relevanta ledarutbildningar och stödprocesser för att stärka ledarskapet och främja hållbara arbetsförhållanden på ledarnivå då en stabil ledarorganisation är väsentlig för hela organisationen. Vi har också utvecklat ett gott samarbete med lärarutbildningar och erbjuder VFU-platser vilket skapar förutsättningar för nyanställningar där god kännedom om arbetsplatsen/ medarbetaren redan är etablerad. |



| Risikfaktorer                   | Beskrivning                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Hur Frida Utbildning förebygger eller motverkar riskfaktorer                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Politik och lagstiftning</b> | Politiska beslut på riks- och kommunnivå, samt ny lagstiftning inom skola och utbildning, påverkar kontinuerligt våra verksamhetsförutsättningar. En hög frekvens i beslutsfattandet kan utmana organisationens förmåga att anpassa sig till de förändrade kraven.                                                           | Frida Utbildning ingår i nätverk och intresseorganisationer med politiker, näringsliv, myndigheter på riks- och kommunnivå, i forskningsmiljöer och andra aktörer. Vi deltar i utredningsarbeten som remissinstans, bidrar med underlag inför beslutsfattande och skriver remissyttranden i form av spontanremisser där vi inte valts ut som remissinstans.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Ekonomi</b>                  | Förändrade ekonomiska förutsättningar – till följd av till exempel högre priser, justerad elevpeng och minskade statsbidrag, politiska beslut – utgör allvarliga risker för verksamheten.                                                                                                                                    | Frida Utbildning arbetar strukturerat för att tidigt identifiera och hantera ekonomiska risker. Vår decentraliserade organisation innebär att varje skola har ett tydligt ekonomiskt ansvar, där både personalkostnader och inköpsbudgetar följs upp på enhetsnivå och delas vidare i mindre budgetposter med egna mandat.<br>Detta ger ett granulärt och transparent budgetsystem där ekonomiavdelning, skolledare och medarbetare löpande kan följa sina respektive ansvarsområden. Genom månadsvisa avstämningar, månadsbokslut och kontinuerlig bevakning av elevpeng, kommunala beslut och andra externa faktorer kan vi snabbt identifiera avvikelser och vid behov styra om resurser. Vårt mål är alltid att skapa långsiktiga och stabila förutsättningar för varje skola, så att verksamheten kan planera utifrån ett helt läsår utan att påverkas oproportionerligt av förändringar under årets gång. |
| <b>Miljö och klimat</b>         | Ambitionen att minimera miljöpåverkan kan förändras eller motverkas av andra målsättningar, både inom verksamheten och i samhället i stort. Brist på kunskap, försämrad ekonomi, brist på information eller oklara prioriteringar kan försvåra en effektiv klimathantering inom koncernen och utanför den egna verksamheten. | I dagsläget har Frida Utbildning en övergripande insikt om klimatpåverkan från verksamheterna. Efter en fördjupad analys av utsläppskategorier och omfattning kan vi utforma en handlingsplan och sätta relevanta, tidsbestämda utsläppsmål för verksamheterna.<br>Vi behöver fortsatt avsätta tid och resurser för att fördjupa kunskaper inom hela organisationen samt utveckla förståelsen för hur styrdokument och Fridas vision och riktlinjer hör samman med ekologisk hållbarhet.<br>Övriga pågående satsningar inom ekologisk hållbarhet gällande lokalvård, energifrågor och skolmaten fortsätter att vara högt prioriterade. Elever och medarbetare ska i vardagen ha goda möjligheter att agera hållbart.                                                                                                                                                                                            |



| Riskfaktorer | Beskrivning                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Hur Frida Utbildning förebygger eller motverkar riskfaktorer                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| IT-risker    | <p>Frida Utbildning är beroende av säkra och stabila IT-miljöer, och risker kopplade till cybersäkerhet kan få betydande konsekvenser för både verksamheten och elevernas och medarbetarnas integritet. Det handlar exempelvis om hot som ransomware, driftstörningar, dataintrång, bristande åtkomstkontroller och beroenden till externa IT-leverantörer.</p> <p>Den ökande digitaliseringen innebär även en risk för felaktig hantering av personuppgifter samt sårbarheter i molntjänster och nätverksinfrastruktur. Tillsammans kan dessa risker påverka tillgänglighet, konfidentialitet och riktighet i våra system och data.</p> | <p>Under 2025 har Frida Utbildning påbörjat arbetet med att anpassa verksamheten till NIS2-direktivet och den kommande cybersäkerhetslagen.</p> <p>Vi planerar utbildningsinsatser för styrelse och ledningsgrupp, har initierat ett omfattande dokumentationsarbete tillsammans med nyckelpersoner och genomför en genomlysning av våra IT-säkerhetsområden för att tydliggöra nödvändiga vägval och förbättringar.</p> <p>Parallellt tas nya policys fram, en incidenthanteringsrutin etableras och information om våra systemleverantörers säkerhetsarbete samlas in och struktureras. Allt detta kommer att samlas i ett nytt ledningssystem för cybersäkerhetsarbete som införs under 2026.</p> |



## 5. Intressenter

Frida Utbildnings dialog med våra huvudsakliga intressentgrupper, elever och medarbetare samt elevers vårdnadshavare, pågår ständigt i dagliga möten såväl som i formaliserade forum. Vårt viktigaste bidrag till hållbar utveckling är kärnverksamheternas utbildningsprocesser. Stor vikt läggs vid att fortlöpande kalibrera verksamheten i samråd med våra huvudintressenter inom ramen för skoluppdraget och i relation till vision och riktlinjer. Övriga viktiga intressenter är leverantörer, huvudmän inom friskolorna såväl som de kommunala skolverksamheterna samt externa kunder till Frida Professional.

Arbetet med att föra dialoger med intressentgrupperna gällande väsentliga hållbarhetsfrågor, utöver kärnuppdraget utbildning, kvarstår. Hållbarhetsrelaterade dialoger med utvalda grupper av medarbetare, med några av våra större leverantörer, i nätverk med andra friskolekoncerner och med ett flertal experter har inletts och vår avsikt är att färdigställa samtliga intressentdialoger under kommande verksamhetsår.

| Intressentgrupp                           | Forum för utbyte                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Elever<br>(vårdnadshavare)                | Dagligen i mötet med medarbetare<br>Formaliserade forum som elevråd, matråd och elevskyddsombud<br>Utvecklingssamtal<br>Årlig lägesanalys<br>Elevenkäter<br>Föräldramöten |
| Medarbetare                               | Vardaglig kontakt<br>Konferenser<br>Medarbetarsamtal<br>Medarbetarenkäter                                                                                                 |
| Leverantörer                              | Löpande kundkontakter<br>Upphandling<br>Riktade kvalitetsgranskningar kring hållbarhetsfrågor                                                                             |
| Externa kunder till<br>Frida Professional | Upphandling<br>Nätverk                                                                                                                                                    |

## 6. Dubbel väsentlighetsanalys under pågående

Frida Utbildning har påbörjat en process för anpassning av hållbarhetsredovisningen i enlighet med CSRD och tillhörande ESRS-standarder. Sveriges riksdag har beslutat att, i enlighet med EUs linje, ”dra i bromsen” för införandet av CSRD för företag som Frida Utbildning. Vi fortsätter därför arbetet för att kunna redovisa i enlighet med CSRD och i linje med svensk lagstiftning.

Under 2024 genomförde organisationen på koncernledningsnivå ett utvecklingsarbete gällande CSRD med huvudsakligt fokus att öka kunskapen och vidareutveckla kartläggningen av bolagens påverkan, risker och möjligheter.

Utökade intressentdialoger gällande de väsentliga hållbarhetsfrågor vi hittills har identifierat har inletts med några av våra huvudleverantörer, med representanter bland våra fastighetsägare samt med experter inom ett flertal hållbarhetsområden.

Frida Utbildnings hållbarhetsrapport för verksamhetsåret har en något förändrad uppbyggnad. Tidigare hållbarhetsrapporter har haft följande rubriker för väsentliga områden - en god miljö för lärande, en lärande organisation, miljö och klimat, medarbetare, ekonomi ur ett hållbarhetsperspektiv samt samhällsansvar. I år har vi låtit oss inspireras av standarderna ESRS 2 Allmänna upplysningar, E1 Klimat, S1 Egna medarbetare samt G1 Styrning, vilka sammantaget täcker in en stor del av vår hållbarhetspåverkan. Under miljöinformation fortsätter vi att också beskriva hur vårt arbete omfattar andra fokusområden utöver klimat.

### Termer och förklaringar

**CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive):**

Ett EU-direktiv som berör företagens hållbarhetsrapportering, med målet att öka kraven på rapporteringspunkter samt skapa mer transparent och jämförbar information.

**ESRS (European Sustainability Reporting Standards):**

De rapporteringsstandarder som omfattas av CSRD. Företagen utvärderar sina verksamheter och väljer att rapportera på dem som är väsentliga för den egna verksamheten.

**Dubbel väsentlighetsanalys:**

En process där företag utvärderar och identifierar vilka hållbarhetsaspekter som är väsentliga både ur ett finansiellt och ur ett miljömässigt, socialt och bolagsstyrningsperspektiv. Bedömningen är viktig för att säkerställa att alla relevanta hållbarhetsfrågor tas upp i rapporteringen.

**Scope 1, 2 och 3:**

Olika kategorier av klimatutsläpp. Enkelt uttryckt omfattar Scope 1 direkta utsläpp och Scope 2 omfattar indirekta utsläpp från energi som köps och förbrukats, såsom el, värme och ånga. Scope 3 omfattar andra indirekta utsläpp i värdekedjan. Samtliga utsläpp är viktiga att rapportera på då de största utsläppen ofta härstammar från värdekedjan.

# Utbild

## UTBILDNING

1. En lärande organisation
2. Fridaskolorna – inblick i året som gått  
Resultat
3. Elevers hälsa
4. Frida Professional – inblick i året som gått

# dning

# Utbildning.

## 1. En lärande organisation

Fridaskolornas kvalitetsarbete syftar till att befästa och utveckla vår kapacitet att vara en lärande organisation. Vårt mål är att samtliga skolformer, förskola, grundskola, fritidshem och gymnasieskola, ska stärka sin förmåga att driva kontinuerlig utveckling grundad i ett vetenskapligt förhållningssätt och beprövad erfarenhet med utgångspunkt i Fridas värdegrund och vision. Kompetensutveckling och utvecklingsarbete handlar om att kalibrera verksamheten utifrån vår värdegrund och vision:

- *Att samtliga som är involverade är helt klara över vad utvecklingsarbetet syftar till.*
- *Att arbetet bygger på en analys av verksamheten.*
- *Att riktningen på arbetet är i linje med vision och riktlinjer*
- *Att det systematiska arbetet följer en plan där dokumentation och utvärdering ingår*

Förutsättningen för att våra barn och elever ska utveckla sin drivkraft till livslångt lärande är att vi vuxna fungerar som förebilder genom att själva sträva efter att vara nyfikna och ständigt utvecklas. Detta är synonymt med att skapa en hållbar framtid och en lärande gemenskap.

Kvalitetsarbetet bedrivs utifrån en gemensam struktur-, process- och resultatmodell med en gemensam agenda, där analys, planering, genomförande och uppföljning sker inom samtliga nivåer i organisationen: *operativ enhetsnivå*, *verksamhetsnivå* och *huvudmannanivå*.

Dokumentationen på operativ nivå och på verksamhetsnivå sker enligt de riktlinjer som Fridaskolorna lagt för det systematiska kvalitetsarbetet. Rektor har ansvar för att medarbetarna, eleverna och vårdnadshavarna är involverade i utvecklingsarbetet på skolan.

Kvalitetsarbetets rubriker på huvudmannanivå:

**1. Resultatnyckeltal** – rör betyg, resultat på nationella prov, skriftliga omdömen, åtgärdsprogram, elevunderlag och kösituation.

**2. Processnyckeltal** – utgår från Fridaskolornas riktlinjer, vilka i sin tur utgår från de statliga styrdokumenterna. Processnyckeltalen benämns på följande sätt:

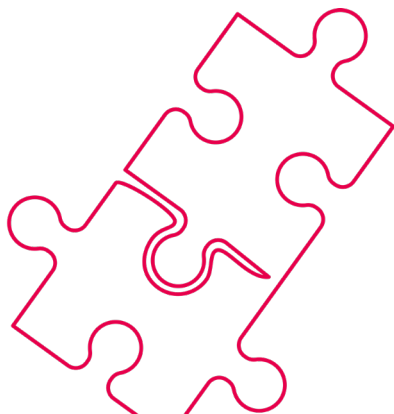
- *Att utbilda tågluffare*
- *Bedömning och kommunikation*
- *Dokumentation*
- *God miljö för lärande*
- *Mångfald ska präglade verksamheten*
- *En stark tilltro till våra barns och ungdomars förmåga att bygga kunskap*
- *Samarbete hem och skola*

**3. Ledning, styrning och kompetensutveckling** – hur kvalitetsarbetet leds och styrs samt inriktning, delegering och organisation av de olika verksamhetsgrenarnas kompetensutveckling.

**4. Dokumentation av kvalitetsarbetet** – planering, uppföljning och utvärdering sker på en gemensam dokumentationsplattform.

**5. Enheternas arbete med att främja likabehandling och förebygga trakasserier och kränkande behandling** – arbeta fram lokala årliga planer för likabehandling/planer mot kränkande behandling.

**6. Elevhälsans kvalitetsarbete** – elevhälsan ska vara en del av skolans kvalitetsarbete, såväl den pedagogiska som den medicinska.



## Huvudmannens Prioriterade utvecklingsområden 2024/25

Huvudmannen driver två utvecklingsspår för verksamhetsåret:

- **Central prioritering: Digital användning – AI-kompetens.**  
**Målgrupp: Lärare inom Frida Utbildning.**

Syfte: Att hantera de möjligheter och utmaningar som artificiell intelligens (AI) innebär för vår utbildningsorganisation, utifrån ett värdegrundsbaserat perspektiv. Läs mer här!

Bakgrund: Omvärlden och teknologin utvecklas i snabb takt. Skolan kan inte stå vid sidan om. I en tid då det saknas en nationell, enhetlig strategi för AI, måste Fridaskolorna ta ledarskapet för att integrera de nödvändiga digitala kompetenserna.

Utvecklingsmål: Att stärka samtliga lärares förmåga att:

1. Förstå och tillämpa digitala verktyg, med särskilt fokus på AI, i Fridaskolans kontext.
2. Utveckla ett kritiskt och etiskt förhållningssätt till AI i undervisningen.
3. Att använda AI som en del i undervisningen.

- **Lokal prioritering: Systematiskt utvecklingsarbete och målstyrning.**  
**Målgrupp: Enhetsnivå inom respektive skolform (förskola, grundskola, fritidshem, gymnasieskola).**

Syfte: Att utveckla enheternas förmåga att formulera lokala, mätbara och uthålliga mål för lokal kompetensutveckling som leder till skolutveckling.

Frida Professional stöttar de lokala enheterna genom att:

1. Skapa former för ett uthålligt utvecklingsarbete.
2. Bidra med kompetens och innehåll till enheternas utvecklingsarbete både avseende generell utvecklingskompetens såväl som innehållskompetens.
3. Säkerställa en gemensam infrastruktur för kvalitetsarbetet.
4. Leda utbildningen för förstelärare (karriärtjänster) i syfte att tillsammans med skolledare vara en katalysator för skolutveckling.

## 2. Fridaskolorna – inblick i året som gått

Fridaskolornas verksamheter erbjuder utbildning inom grundskola och gymnasium, inom fritidshem för barn i åldrarna 6-12 år samt inom förskola för barn i åldrarna 1-5 år. Verksamheten har totalt omfattat 3 766 grundskoleelever, 478 gymnasieelever, samt 648 förskolebarn.

En planerad expansion pågår för närvarande i våra nyaste skolor samt i Vänersborg. Fridaskolan i Helsingborg fortsätter utbyggnaden och har under året haft ca 460 elever och förskolan 52 barn. Fridaskolan i Vänersborg har startat omställningen till en organisation för 580 elever och har under året haft 546 elever. Fridaskolan i Kallebäck har under sitt andra verksamhetsår haft 378 elever i grundskolan och 87 barn i förskolan.

Under räkenskapsåret har 28 miljoner kronor erhållits i form av statliga bidrag. De största bidragen är avsedda, dels för att höja löner för skolans och förskolans pedagoger, dels för att möjliggöra satsningar för en mer likvärdig skola.

Fridaskolorna har beviljats EU-stöd för att delta i en rad internationella projekt med syfte att öka förståelsen för andra kulturer och villkor. Sammantaget har 560 elever och 75 medföljande vuxna besökt länder i Europa under verksamhetsåret. Det gäller främst elever i årskurs 9 samt elever från våra gymnasieskolor som genomfört utbildningsresor. Utöver det har ett antal internationella utbildningsprojekt pågått och avslutats. Dessa har behandlat en rad hållbarhetsrelaterade teman som wellbeing, vatten, demokrati, green skills samt EU-kunskap och språk. Utöver elevutbyten har även rena pedagogutbyten ägt rum med fokus på jobbskuggning samt kompetensutveckling inom STEM, utomhuspedagogik, läsinlärning samt digitalisering och AI.

Hösten 2024 tilldelades Frida Utbildning årets EITA-pris - European Initiative Teaching Award - genom UHRs urvalsprocess av svenska bidrag. Priserna delades ut i två kategorier, förskola och gymnasium, för innovativ undervisning under den övergripande rubriken – Wellbeing in school.

### Resultat

Ett urval av resultatnyckeltal presenteras för nuvarande samt föregående verksamhetsår, baserat på statistik från Skolverkets statistikdatabas.

| Grundskola                                             | Frida 24/25 | Riket 24/25 | Frida 23/24 | Riket 23/24 |
|--------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Andel behöriga till yrkesprogram                       | 92,1 %      | 84,1 %      | 91,2 %      | 83,7 %      |
| Meritvärde (17 ämnen)                                  | 242         | 228,5       | 232         | 227,6       |
| Andel som når lägst E i alla ämnen                     | 83 %        | 71,9 %      | 80,4 %      | 71,9 %      |
| Trygghet åk 5                                          | —*          | —*          | 7,5         | 8,2         |
| Trygghet åk 8                                          | —*          | —*          | 7,5         | 7,8         |
| Studiero åk 5                                          | —*          | —*          | 4,8         | 5,6         |
| Studiero åk 8                                          | —*          | —*          | 5,7         | 5,7         |
| Gymnasieskola                                          |             |             |             |             |
| Andel med gymnasieexamen, högskoleförberedande program | 89,5 %      | 81,4 %      | 81,5 %      | 81,4 %      |
| Trygghet åk 2                                          | —*          | —*          | 8,5         | 8,4         |
| Studiero åk 2                                          | —*          | —*          | 6,3         | 6,4         |
| Andel                                                  |             |             |             |             |

Källa: Skolverkets statistikdatabas, \*uppgifter saknas för verksamhetsåret 2024/2025

### 3. Elevers hälsa

Elevhälsan omfattar professionerna skolsköterska och skolläkare samt skolkurator, skolpsykolog, specialpedagog och speciallärare. Arbetet leds av rektor. Stort fokus läggs på att elevhälsans arbete i möjligaste mån ska vara av hälsofrämjande och förebyggande karaktär. På Frida-skolorna råder ett mycket nära samarbete mellan elevhälsan och den pedagogiska verksamheten. Strukturerade program för olika gruppaktiviteter och delaktighet i undervisningen är två goda exempel. Eftersom lärande och en god hälsa ofta går hand i hand, är det också viktigt att den specialpedagogiska, psykosociala, psykologiska och den medicinska delen inom elevhälsan samverkar effektivt. Mycket av det kartläggnings- och genomlysningsarbete som görs, syftar till tidig upptäckt för att kunna ge rätt stöd på såväl individ- som gruppnivå.

Under verksamhetsåret har en genomlysning av styrkedja och organisation för elevhälsan genomförts. En planerad organisationsförändring kommer att sjösättas under hösten 2025 för att främja en ökad samordning, förbättrad kunskapsöverföring mellan enheterna och tydligare ansvarsfördelning.

### 4. Frida Professional – inblick i året som gått

Frida Professional AB har deltagit i flera samverkansprojekt med olika aktörer inom svensk skolutveckling. En stor del av företagets verksamhet har varit inriktad mot koncerninterna utvecklingsprocesser. Externa uppdrag i form av föreläsningar och kompetensutveckling har genomförts. Kompetensutveckling inom ramen för EU:s Erasmusprojekt har anordnats för deltagare från olika europeiska länder.

Interna uppdrag inom Fridaskolorna AB under verksamhetsåret har omfattat följande huvudsakliga innehåll:

- Skolledningsgrupperna för samtliga skolformer (förskola, grundskola, fritidshem och gymnasieskola) har erhållit processledningsstöd i syfte att stärka enhetens interna skolutvecklingsarbete.
- Frida Professional har också bistått IT-avdelningen i utformning av kompetensutveckling inom digitalisering och AI.
- Ansvar för två kompetensutvecklingsdagar för all personal inom det koncernövergripande målet gällande digital användning och AI-kompetens.
- Planering för kommande projekt gällande hur systemteori kan förstärka förskolans aktiviteter.
- Matematikinspiration – ett pågående projekt, aktionsforskning gällande undervisningsutveckling i matematikämnet.



Frida Professional har haft flera externa uppdrag under verksamhetsåret, både i Sverige och internationellt. Bland dessa kan nämnas:

- Kompetensutvecklingsuppdrag mot kommunala och fristående verksamheter. Fokus har legat på den nya gymnasiereformen Gy 25 (35 stycken genomförda uppdrag).
- Föreläsningar på SETT-mässan, bokmässan, Almedalen m fl.
- Leda internationella kurser inom ramen för Erasmus + (2 stycken genomförda, en för rektorer och en för lärare)
- Förstelärarakademin föreläsningar i Jönköping
- Deltagit med kompetens gällande processledning i handledarutbildningar för Skolverket
- Föreläsning och utbildningsinsatser i Frankrike och La Reunion



Frida Professional arbetar också i olika forskningsmiljöer, dels som drivande i egna forskningsprojekt och dels som deltagare i ett flertal forskningsnätverk:

- Det pågår en intern studie gällande Fridaskolornas framgångsfaktorer.
- PEP, pedagogy education praxis
- SKUL, skolutveckling och ledarskap
- ULF, utbildning, lärande, forskning
- VALS, vetenskapliga ledare i skolverksamhet
- NERA, nordic utbildningsvetenskaplig forskning
- NAFUS nätverk för aktionsforskning inom Sverige

Till sist kan bland årets utgivningar och publikationer omnämnas:

- Boken "Bedömning i gymnasieskolan – mer än bara betyg". Utgivning genom Lärarförlaget
- "Learning leading" – tidskriften Professional Development in Education
- "Kunskapsbildning för professionellt lärande genom kollegiala samtal" – tidskriften Utbildning och lärande

# Miljö

## MILJÖ

### 1. Klimat

Energi

Klimatarbete i våra skolor

Byggnation

### 2. Övrig miljöpåverkan

Svanencertifierade skolrestauranger

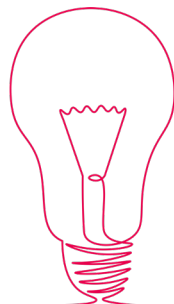
Resultat

Cirkulära processer och avfall

# Miljö.

En första vägvisande klimatanalys visar som förväntat att den största delen av Frida Utbildnings klimatutsläpp sker i Scope 3 och uppströms från Frida Utbildnings direkta verksamhet. Vi vet också att faktisk och potentiell negativ påverkan inom övriga miljöområden till stor del sker där. Det medför att miljöfrågor med särskilt fokus på att minska klimatutsläpp blir viktiga prioriteringar i vårt arbete med ekologisk hållbarhet.

Vår ambition är att göra ansvarsfulla val i hela värdekedjan för att minska negativ miljö- och klimatpåverkan. Dessutom ska vi fortsätta arbeta för att förstärka positiv påverkan genom att använda utbildning som en central faktor för förändring, förbättrade rutiner och vanor. På sikt är det så vi stöttar våra intressenter att själva kunna minimera sina egna miljö- och klimatavtryck och tillsammans agera hållbart. Det medför exempelvis att vi utvecklar arbetet med lärande för hållbar utveckling inom organisationen. Det innebär också att vi fördjupar samarbetet mellan olika medarbetargrupper för att öka insikten om gemensamma utvecklingsområden och höja den kollektiva kunskapen kring miljö- och klimatrelaterade frågor.



## 1. Klimat

Under verksamhetsåret har Frida Utbildning mätt verksamhetens utsläpp genom en kostnadsbaserad klimatutsläppsanalys. Analysen indikerar att de största utsläppsposterna härrör från inköp av varor och tjänster, primärt från skolmat och i samband ombyggnationer av lokaler. Utöver det är transporter samt IT-tjänster och produkter påverkan relativt höga.

Under hösten 2025 byter vi system för att öka inslaget av aktivitetsbaserade mätningar av våra klimatutsläpp. Denna data blir mer precis och gör det möjligt att sätta vetenskapsbaserade utsläppsmål och utforma en klimathandlingsplan i enlighet med Parisavtalets 1,5-gradersmål, vilket efterfrågas i CSRD.

## Energi

Frida Utbildning innehar hyresavtal för samtliga fastigheter där vi bedriver verksamhet. I ungefär hälften av dessa avtal ingår el, som då upphandlas av respektive fastighetsägare. I de avtal där vi själva ansvarar för elupphandlingen, har vi valt en leverantör som enbart erbjuder förnybar el från sol, vind, vatten och biobränsle. Vi äger också andelar i SVEF (Sveriges vindkraftskooperativ), vilket i dagsläget förser oss med cirka 30 % av den inköpta elen.

Uppvärmning av fastigheter sker i samtliga fall utom ett med fjärrvärme. Fridaskolan i Göteborg, Kvillebäcken, värms med bergvärme.

## Klimatarbete i våra skolrestauranger

Tack vare skolrestaurangernas Svanencertifiering, har de varit föregångare inom organisationen gällande ekologisk hållbarhet. De har länge arbetat på olika sätt för att minska sin klimatbelastning, bland annat genom att fokusera på:

- Proteinskifte: Minska mängden animaliska proteiner till förmån för vegetabiliska alternativ.
- Ökat vegetariskt utbud.
- Daglig mätning av matsvinn.
- Utöka antalet lokala leverantörer.
- Vid inköp välja energioptimerade maskiner



## Byggnation

I byggnadsrelaterade utsläpp som uppstår i samband med renoveringar och utbyggnader, har Frida Utbildning hittills inte aktivt drivit utsläppsfrågan gentemot byggherrar och fastighetsägare utan nöjt sig med fastighets- och byggnadsbolagens egna ansvar gällande klimatarbete.

## 2. Övrig miljöpåverkan

Frida Utbildning har över lång tid genomfört ett betydande utvecklingsarbete i den operativa processen i egen verksamhet och i dialog med leverantörer uppströms.

### Svanencertifierade skolrestauranger

Fridaskolornas restauranger innehar Nordisk Miljömärknings Svanencertifiering sedan 2013. Under 2022 genomfördes en omfattande revidering av certifieringen i enlighet med nya kriterier. Under läsåret 2023–2024 utökades certifieringen till att även omfatta våra förskolor med egna tillagningskök samt vår nyaste grundskola i Kallebäck, Göteborg.

Svanen är ett robust miljöledningssystem som passar vår restaurangverksamhet väl. Kriterierna för mat och dryck är omfattande och rör bland annat andel ekologiskt och närproducerat, vegetariskt utbud, GMO-fritt samt att hotade arter skyddas. Svanens miljömärkning bygger på följande övergripande grundprinciper:

- Livscykelperspektiv: Certifieringen antar ett livscykelperspektiv på de tjänster och varor som granskas.
- Miljöfokus: Tyngdpunkten vilar på centrala miljöområden, som att stärka biologisk mångfald, minska vatten- och energianvändning samt begränsa användningen av icke-miljöklassade kemikalier.
- Tredjepartsgranskning: Det borgar för opartiskhet och kvalitetssäkring.
- Nordiskt varumärke: Svanen är de nordiska ländernas officiella miljömärkning, vilket ger hög trovärdighet i kommunikationen ut mot intressenter.

## Resultat

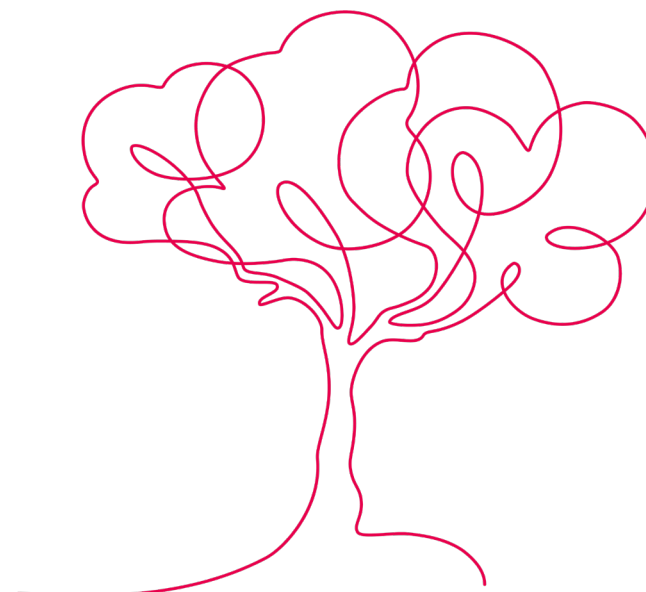
Frida Utbildning har för avsikt att utveckla redovisningen av klimat- och miljöpåverkan. För detta verksamhetsår redovisar vi nedanstående nyckeltal.

| Nyckeltal KLIMAT & MILJÖ                                                                                                                                         | 24-25  | 23-24 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|
| Andel inköpt mat med ekologisk märkning (kostnadsbaserad)                                                                                                        | 24,5 % | 21 %  |
| Totalt matsvinn i gram/gäst (sammanlagd vikt av tre fraktioner från frukost, lunch och mellanmål/medelvärde av totalt antal elever och medarbetare som äter/dag. | 56     | 59    |
| Förnybar el (MWh)                                                                                                                                                | 16,9   | 16,8  |

Datakällor: Generation Waste (matsvinn) samt leverantörsunderlag

## Cirkulära processer och avfall

Bolaget eftersträvar att köpa in utrustning, möbler och IT av hög kvalitet för att få en lång livslängd. Efter att livslängden går mot sitt slut vill vi fortsätta att utveckla processerna med att återbruk, sälja och renovera för att ytterligare förlänga produkternas livsresa. Organisationens avfallshantering är sedan ett år fullt utbyggd så att samtliga enheter numera kan ta fullt ansvar för källsortering i alla lokaler.



# Medled

## MEDARBETARE

### 1. Personligt mästerskap

### 2. Arbetsmiljö

Medarbetarenkät

Ny modell för uppföljning

Ledarenkät

Medarbetarstabilitet

Onboarding

### 3. Jämställdhet och rättvisa villkor

Rättvisa löner och anställningsvillkor

### 4. Hälsa och säkerhet

Sjukfrånvaro

# betare

# Medarbetare.

Våra medarbetare är Frida Utbildnings absolut viktigaste tillgång. Med medarbetare i Frida Utbildning menas alla anställda, tillsvidare- och tillfälligt anställda. I medarbetargruppen icke anställda ingår inhyrd yrkeskompetens, vilket under verksamhetsåret utgjorts av skolläkare och skolpsykolog. Våra medarbetare bär upp verksamheterna med engagemang och passion och utgör grunden för en hållbar och framgångsrik organisation. Frida Utbildnings ambition är att vara en attraktiv arbetsgivare som långsiktigt behåller, engagerar och utvecklar medarbetarna, vilka driver hela vår verksamhet.

## 1. Personligt mästerskap

Personligt mästerskap är vårt arbetssätt för att göra såväl det kollektiva som det individuella uppdraget tydligt och involvera medarbetare i sin egen utvecklingsplan. Det skapar goda förutsättningar för varje medarbetare att, oavsett uppdrag, utveckla förmågor och kunskaper i linje med vår vision och systemteoretiska grund. Personligt mästerskap innehåller bland annat ett antal systematiserade avstämningstillfällen under året, som individuella och kollektiva medarbetarsamtal, konferenser och möten.

## 2. Arbetsmiljö

Frida Utbildning arbetar långsiktigt och systematiskt för att skapa en trygg, hållbar och utvecklande arbetsmiljö för alla medarbetare. Genom kontinuerliga uppföljningar, tydliga strukturer och ett starkt fokus på kultur och ledarskap lägger vi grunden för en organisation där människor trivs, utvecklas och stannar kvar. Vårt arbetsmiljöarbete är en central del av kvalitetsutvecklingen och bygger på delaktighet, lyhördhet och ett gemensamt ansvar för att värna både hälsa och hållbarhet i vardagen.

### Medarbetarenkät

Årets medarbetarenkät, som omfattar samtliga personalkategorier, visar att Fridaskolorna har en stark och väl förankrad kultur. Fridaskolornas styrka som arbetsgivare återspeglas i medarbetarnas engagemang och trivsel, samt i förmågan att behålla nyckelkompetens. Sammantaget uppvisar medarbetarna en stolthet och förståelse för vision och värdegrund vilket också avspeglas i en mycket hög vilja att rekommendera Fridaskolorna som arbetsplats. Enkäten lyfter också områden där vi kan stärka oss ytterligare. Flera medarbetare uttrycker behov av bättre förutsättningar för ett hållbart arbetsliv och utökade

möjligheter till kompetensutveckling, vilket ger oss värdefull vägledning i vårt fortsatta förbättringsarbete.

Ledarskapet är centralt för att driva kvalitet samt skapar förutsättningar för medarbetarna att växa och levandegöra vision och värdegrund. Årets enkätuppföljningar ger en nyanserad bild av ledarskapet. Medarbetarnas perspektiv visar på ett mycket högt förtroende för cheferna, man känner sig respekterad av sin chef och upplever att chefen visar tillit till personalen. Samtidigt pekar medarbetarna på ett visst behov av att vidareutveckla ledarnas förmåga att ge kontinuerlig feedback och stöd vid konflikthantering.

| Medarbetarenkät 24-25                             | Snittvärde (1-5) |
|---------------------------------------------------|------------------|
| Stolthet och förståelse för vision och värdegrund | 4,5              |
| Rekommendation av arbetsplatsen till andra        | 4,5              |
| Arbetsbelastning/tillgång på resurser             | 3,8              |
| Balans arbete/fritid                              | 4,0              |
| Upplevelse av ledarskap                           |                  |
| Chefers tillit till medarbetare                   | 4,1              |
| Upplevd respekt                                   | 4,7              |
| Kontinuerlig feedback                             | 4,4              |
| Stöd vid konflikthantering                        | 4,2              |



### Ny modell för uppföljning

För att ta nästa steg mot en mer dynamisk bild av organisationens mående, har Frida Utbildning som målsättning att under 2025/2026 övergå till en mer pulsluknande mätmetod. Detta öppnar för ett mer systematiskt och realtids-baserat arbete, samtidigt som det ger rektorer och chefer ett användarvänligt verktyg för att driva det lokala utvecklingsarbetet och snabbt agera på signaler från organisationen.

Ledarenkät

Parallellt genomfördes även en riktad enkät för skolledare. Resultaten visar på en stark intern kultur, där ledarna beskriver en hög grad av delaktighet, en tydlig samsyn kring verksamhetens utveckling samt en känsla av respekt från både ledning och kollegor. Enkäten belyser samtidigt några viktiga utvecklingsområden, där arbetsbelastningen framträder tydligt. Även möjligheterna till planering och reflektion ses som områden med förbättringspotential.

Fridaskolorna ser med detta ett dubbelt resultat – ledarna är högt uppskattade av sina medarbetare men upplever själva en press på sin tid och arbetsbelastning. Detta understryker behovet av att skydda våra ledares hållbarhet, och att vidareutveckla stödstrukturer ses som en nyckelfråga.

| Ledarenkät 24–25                                 | Snittvärde (1–6) |
|--------------------------------------------------|------------------|
| Upplevd delaktighet                              | 5,5              |
| Samsyn kring möjlighet att utveckla verksamheten | 5,5              |
| Upplevd respekt från ledning                     | 5,5              |
| Upplevd respekt från kollegor                    | 5,4              |
| Arbetsbelastning                                 | 3,9              |
| Tid för planering och reflektion                 | 4,2              |

Medarbetarstabilitet

Genom Frida Utbildnings arbete med kultur och ledarskap skapar vi en arbetsmiljö som leder till en långsiktigt hållbar personalstyrka. Personalomsättningen för tillsvidareanställda (inklusive provanställda) var under 2024/2025 **5,5 %**. Detta är en mycket låg siffra som står i stark kontrast till den höga personalrörlighet som präglar välfärdssektorns akademiska nyckelkompetens. Enligt Akademikerförbundet SSR uppgick personalomsättningen bland akademiker i kommunal sektor till över 20 procent under 2023.

Onboarding

Ett omfattande arbete med att förbättra och förnya den digitala onboardingprocessen påbörjades under året, med målet att skapa ett systematiskt program som snabbt vägleder nya medarbetare in i vår kultur och våra arbetssätt. Arbetet pausades tillfälligt i samband med övergången till en ny, gemensam teknisk plattform, men ambitionen är att återuppta utvecklingen. En väl genomförd onboarding ses som ett viktigt verktyg för att stärka engagemanget och fortsatt hålla personalomsättningen låg.

### 3. Jämställdhet och rättvisa villkor

Frida Utbildning är övertygade om att mångfald och en jämställd representation i alla delar av organisationen är avgörande för innovationskraft och kvalitet. Vi strävar efter att säkerställa en balanserad representation i ledande och beslutsfattande positioner.

| Könsfördelning (25-06-30)   | Kvinnor | Män    |
|-----------------------------|---------|--------|
| Totalt antal månadsavlönade | 71 %    | 29 %   |
| Ledningsgrupp               | 25 %    | 75 %   |
| Rektorer                    | 62,5 %  | 37,5 % |

#### Rättvisa löner och anställningsvillkor

Samtliga medarbetare omfattas av kollektivavtal via Almega Tjänsteföretagen. Vår lönepolicy är könsneutral och lönesättningen baseras på en modell som värderar befattningens krav (A-del), individens kvalifikationer (B-del) och individens arbetsresultat (C-del).

I enlighet med diskrimineringslagen genomför Fridaskolorna årligen en lönekartläggning i nära samverkan med våra fackliga parter (Sveriges Lärare, Vision och Kommunal). Årets kartläggning visar att det inte förekommer några osakliga löneskillnader som har ett direkt eller indirekt samband med kön.

Kartläggningen identifierar dock, i likhet med samhällsstrukturer i stort, ett mönster där kvinnodominerade yrkesgrupper tenderar att ha lägre medianlöner än jämförbara icke-kvinnodominerade grupper. Analysen visade även på löneskillnader som översteg tröskelvärdet (5 %) i ett fåtal grupper, såsom biträdande rektorer och kockar. Dessa skillnader bedöms ha sakliga förkla-

ringar, främst kopplade till ålder och erfarenhet, men kommer att följas upp aktivt i kommande lönerevisioner för att säkerställa en långsiktigt jämställd lönestruktur.

### 4. Hälsa och säkerhet

Ett systematiskt och långsiktigt arbetsmiljöarbete är en förutsättning för att skapa trygga och hållbara arbetsplatser inom Frida Utbildning. Arbetet bedrivs enligt modellen för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och följs upp både lokalt och centralt genom skyddskommittéer. Det bygger på samverkan mellan arbetsgivare, skyddsombud och medarbetare, där gemensamma rutiner och öppna dialoger skapar förutsättningar för ett kontinuerligt lärande och en säker arbetsmiljö.

Under verksamhetsåret 2024/2025 minskade antalet arbetsplatsolyckor med cirka 40 % jämfört med föregående år, samtidigt som tillbudsrapporteringen ökade med omkring 5 %. Det visar på en fortsatt positiv utveckling där färre medarbetare skadas i arbetet, samtidigt som rapporteringsviljan stärks. Den vanligaste orsaken till incidenter är situationer kopplade till elever i affekt, vilket fortfarande står för majoriteten av alla rapporterade händelser. Samtliga händelser följs upp med individuella handlingsplaner och dialoger för att förebygga upprepning.

Frida Utbildning har även samarbete med våra lokalt förankrade företagshäl-sor, som bidrar med expertstöd i arbetsmiljöfrågor, utbildningsinsatser och rehabiliteringsinsatser. Vi verkar och arbetar för att tidigt identifiera risker och skapa förutsättningar för en hållbar arbetsmiljö.

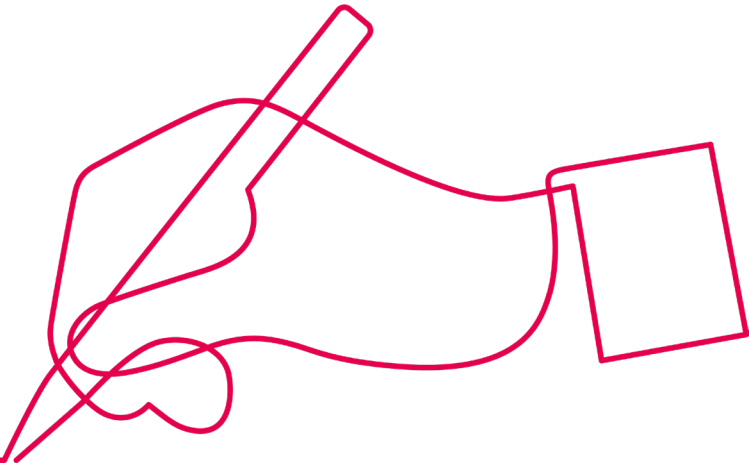
## Sjukfrånvaro

Under verksamhetsåret 2024/2025 har sjukfrånvaron utvecklats olika inom Frida Utbildning beroende på avtalsområde. Bland tjänstemännen (Vision & Sveriges Lärare) fortsätter sjukfrånvaron att minska. Korttidssjukfrånvaron (upp till en månad) har sjunkit med närmare en procentenhet jämfört med föregående år, och långtidssjukfrånvaron har minskat ännu mer påtagligt – totalt med närmare två procentenheter. Denna positiva utveckling märks i samtliga skolformer och speglar ett arbete med närvaro, hälsa och försök till tidiga insatser.

För arbetare (Kommunal) ses däremot en motsatt trend. Korttidssjukfrånvaron har ökat med cirka 0,7 procentenheter och långtidssjukfrånvaron har stigit kraftigt, framför allt inom förskola och gymnasium. Ökningen tyder på en högre belastning och större behov av stöd inom dessa verksamheter, liksom ett ökat fokus på arbetsmiljö, balans och rehabiliteringsarbete.

Sammantaget visar årets resultat att sjukfrånvaron inom Frida Utbildning utvecklas i två tydliga riktningar. Tjänstemännen uppvisar en fortsatt positiv trend med lägre både kort- och långtidssjukfrånvaro, medan arbetare uppvisar en ökning som kräver fördjupad analys och riktade insatser. Detta understryker vikten av ett fortsatt systematiskt och behovsstyrt arbete för att säkerställa en hållbar arbetsmiljö för alla medarbetare.

| Nyckeltal SJUKFRÅNVARO                    | 24-25  | 23-24  |
|-------------------------------------------|--------|--------|
| Korttidssjukfrånvaro tjänstemän <30 dagar | 2,75 % | 3,66 % |
| Korttidssjukfrånvaro arbetare <30 dagar   | 4,55 % | 3,83 % |
| Långtidssjukfrånvaro tjänstemän >30 dagar | 1,72 % | 3,63 % |
| Långtidssjukfrånvaro arbetare >30 dagar   | 4,19 % | 2,61 % |



# Styrning

## STYRNING

1. Ansvarsfullt företagande
2. Visselblåsarfunktion
3. En kultur byggd på tillit och ansvar
4. Ekonomiskt ansvar och tydliga processer
5. Hållbarhet och etik i inköp
6. Motverka korruption och intressekonflikter
7. Årets arbete

# Styrning.

## 1. Ansvarfullt företagande

Frida Utbildning AB bedriver sin verksamhet med ansvar, öppenhet och integritet som grundprinciper. Vi strävar efter att alla beslut – stora som små – ska bidra till långsiktig nytta för våra elever, medarbetare och samhället i stort. Vår företagskultur präglas av tillit, delaktighet och ett engagemang för kvalitet och hållbarhet i hela värdekedjan.

## 2. Visselblåsarfunktion

Frida Utbildning strävar efter att i ett tidigt skede upptäcka eventuella missförhållanden inom organisationen. Anställdas och övriga intressenters engagemang är en viktig del av arbetet. Förra året inrättades ett visselblåsarsystem och vår interna rapporteringskanal Qnister Whistle ger samtliga som omfattas av visselblåsarlagen möjlighet att skriftligen lämna rapporter via en säker och anonym molntjänst som tillhandahålls av en oberoende tredje part.

## 3. En kultur byggd på tillit och ansvar

Vår inköpsorganisation är decentraliserad och bygger på tillit till medarbetarnas kompetens och omdöme. Vi tror att de bästa besluten fattas nära verksamheten, där kunskapen om behoven är störst. Medarbetare ges därför stort ansvar och inflytande över inköp och resursanvändning. Detta innebär att verksamhetens behov styr inköpen snarare än centrala standardlösningar, med målet att uppnå ”rätt sak till rätt plats i rätt tid”. Vi är medvetna om att en sådan modell ibland kan innebära högre styckkostnader, men vi vet att den leder till mer relevanta inköp, bättre kvalitet och större verksamhetsnytta i längden.

## 4. Ekonomiskt ansvar och tydliga processer

För att upprätthålla ordning, transparens och ekonomisk hållbarhet har varje skola en egen budget som skolledningen ansvarar för. Budgeten fördelas i ämnes- och ändamålsområden med utsedda budgetansvariga som säkerställer att resurser används enligt plan.

En tydlig attest- och kontrollordning gäller i hela organisationen: Inköp kontrolleras alltid av någon annan än den som genomfört dem. Denna princip stärker vår interna kontroll och säkerställer att resurser används på ett ansvarsfullt sätt.

## 5. Hållbarhet och etik i inköp

Hållbarhet och etik är en självklar del av varje inköpsbeslut. Vi prioriterar svenska leverantörer när det är möjligt, samordnar leveranser för att minska transporter och väljer miljömärkta produkter i hög utsträckning.

Kvalitet och lång livslängd är vägledande vid alla inköp, liksom att leverantörer ska erbjuda trygga arbetsvillkor och respektera mänskliga rättigheter. På så sätt bidrar vi till en hållbar värdekedja som speglar våra värderingar.



## 6. Motverka korruption och intressekonflikter

Frida Utbildning tolererar ingen form av korruption, jäv eller otillbörlig påverkan. Alla medarbetare förväntas agera objektivt och i verksamhetens bästa intresse.

Beslut om leverantörer ska alltid grundas på sakliga kriterier – såsom kvalitet, pris, hållbarhet och leveransförmåga – och aldrig på personliga förmåner eller relationer. Personliga gåvor, rabatter eller bonusar som kan påverka, eller uppfattas påverka, beslutsfattande får inte tas emot. Vid osäkerhet ska medarbetaren alltid rådgöra med skolledningen eller ekonomiavdelningen.

## 7. Årets arbete

Under en lång period har organisationens inköpsfilosofi och idé kring inköp i hög grad varit implicit och vilat på muntlig tradition och på att medarbetarna varit trygga i värdegrund och etisk kompass och därigenom fattat välgrundade inköpsbeslut. Organisationen har vuxit snabbt under de senaste åren vilket har resulterat i ett förstärkt behov av att kommunicera vår idé för en hållbar inköpsorganisation - som fortsatt vilar på individens omdöme - men där vi mer explicit kan redogöra för våra ambitioner inom området. Under verksamhetsåret har vi fått tillgång till ett intranät, genom Workvivo, där vi i text numera kan ge medarbetarna möjligheter att själva sätta sig in i hur inköp görs inom Frida och vad som är viktigt att ha i åtanke för att kunna fatta kloka inköpsbeslut. Ytterligare utbildningsinsatser har planerats för, och genomförs under hösten 2025, där ekonomiavdelningen avser att besöka skolor på konferenser.



# Mer information

## Kontaktperson

Kristina Melén  
Hållbarhetsansvarig  
[kristina.melen@fridautbildning.se](mailto:kristina.melen@fridautbildning.se)

**FRiDA**