



Samling av policydokument för Ung Företagsamhet Stockholmsregionen

Dokument som styrelsen tar beslut om varje år vid mars/april styrelsemöte:

- A) Arbetsinstruktion styrelsen (först godkänd av styrelsen dec 2015)
- B) Arbetsinstruktion styrelsens utskott (först godkänd av styrelsen dec 2015)
- C) Arbetsinstruktion för regionchef (först godkänd av styrelsen feb 2015)
- D) Arbetsinstruktion valberedning (först godkänd av styrelsen apr 2016)
- E) Mångfaldspolicy (först godkänd av styrelsen juni 2020)

Denna samling policys är godkänd av årsstämman **2019-12-05**

A) Arbetsinstruktion styrelsen

Senast uppdaterad: 2018-12-05

1. Allmänt

Arbetsordningen fastställs av styrelsen för ett år i taget. Den skall revideras vid behov.

2. Konstituerande styrelsemöten

Omedelbart efter ordinarie bolagsstämma respektive föreningsstämma skall styrelsen hålla konstituerande sammanträde, varvid följande ärenden skall, åtminstone, förekomma:

- Val av eventuell vice ordförande och utseende av firmatecknare
- Fastställande av datum för styrelsemöten under tiden fram till nästa ordinarie bolagsstämma respektive föreningsstämma

3. Övriga styrelsemöten

3.1

Utöver det konstituerande mötet skall styrelsen normalt hålla 4 möten per kalenderår, men antal styrelsemöten kan variera mellan år.

Se vidare information om preliminärt innehåll i dessa möten i dokument "Styrelsemöten under året".

Ledamöter förväntas närvara vid 75% av årets styrelsemöten. Vid lägre närvaro förväntas ledamot, i samråd och diskussion med valberedning, ställa sin plats till förfogande.

3.2

Vid var och ett av dessa möten skall, åtminstone, följande ärenden behandlas:

- Genomgång och godkännande av föregående mötesprotokoll
- Rapport från Ung Företagsamhet Stockholmsregionens (nedan kallat UFS) kansli
- Övriga förekommande frågor som skall underställas styrelsen för beslut.

3.3

Vidare skall vid ordinarie styrelsemöte, utöver ovan angivna återkommande föredragningspunkter, årligen förekomma:

- Antagande av budgeten för kommande år
- Godkännande av årsredovisning med förslag till vinstdisposition

3.4

Härutöver kan extra styrelsemöten hållas vid behov, också per telefon, per capsulam eller genom videokonferens.

4. Sekretess, protokoll mm.

4.1

All information som lämnas styrelsens ledamöter av verksamheten och som ej offentliggjorts skall behandlas som strikt konfidentiell och får icke avslöjas för tredje person.

4.2

Kallelse och skriftligt underlag för styrelsemöte utsändes senast en vecka före mötet.

4.3

Protokoll från styrelsemöte skall, förutom besluten, ange underlaget för besluten i den mån detta kan ha varit av betydelse för beslutet.

4.4

Protokoll skall inte spridas annat än till styrelseledamöter, regionchef, vice regionchef, revisor och de ska förvaras på ett betryggande sätt.

5. Ordförandens uppgifter

Det åligger styrelsens ordförande eller, om styrelsens ordförande så delegerat, styrelsens vice ordförande att:

- Genom kontakter med regionchef följa verksamhetens utveckling
- Samråda med regionchef i strategiska frågor
- Tillsä att handläggning av ärenden inte sker i strid med bestämmelserna i stadgarna.

Om styrelsens ordförande har förhinder att närvara så utgörs ordföranden av ordförande som styrelsen väljer.

6. Beslut

Styrelsen i föreningen är beslutsför när fler än hälften av styrelsens ledamöter är närvarande.

Vid lika röstetal har styrelsens ordförande utslagsröst.

7. Styrelsens uppgifter

7.1

Styrelsen skall utöva tillsyn över att regionchef fullgör sina åligganden.

7.2

Styrelsen skall tillsä att verksamhetens organisation är ändamålsenlig, varför styrelsen fortlöpande skall utvärdera verksamhetens handläggningsrutiner samt

riktlinjer för förvaltning och placering av verksamhetens medel.

7.3

Styrelsen skall fastställa målsättningar, väsentliga policies och strategiska planer för verksamheten samt fortlöpande övervaka såväl efterlevnaden av dessa som att de, efter rapport från regionchef, blir föremål för uppdatering och översyn.

7.4

Styrelseledamot skall tillägna sig den kunskap om verksamheten och organisationen som är erforderlig för uppdraget.

7.5

Så många styrelseledamöter som möjligt skall närvara vid årsstämma/föreningsstämma och att styrelsen som minst måste vara beslutsför.

8. Introduktion av nya ledamöter

Det åligger varje ledamot att tillägna sig för uppdraget nödvändig kunskap (punkt 7.4 ovan) men regionchef skall bistå i introduktion av nya ledamöter genom att:

- Distribuera UF-Boken till samtliga nya ledamöter
- Erbjuder ett introduktionstillfälle till UFS verksamhet för att gå igenom nyckeldokument, verksamhetsområden, ekonomi, aktuella utmaningar etc.

Beslut om introduktionstillfälle tas på årsstämman i oktober, i samråd med nyvalda ledamöter.

B) Arbetsinstruktion styrelsens utskott

Senast uppdaterad: 2018-12-05

1. Allmänt

Styrelsen kan tillsätta särskilda utskott för erfarenhetsutbyte mellan styrelsens ledamöter och anställda hos UFS, samt för beredning och diskussion av specifika ärenden.

Styrelsen har beslutat att instifta följande utskott:

- Ekonomi
- Grundskola
- Gymnasium
- Finansiering

2. Möten

Samman kallande till utskottsmöten är anställd hos UFS, se roll inom parentes ovan.

Utskotten sammanträder vid behov men bör träffas minst 1 gång per läsår.

3. Övrigt

Utskotten har ej beslutsrätt i styrelsefrågor.

Återkoppling från utskottsmöten skall ske på nästkommande styrelsemöte.

För ärenden som kräver styrelsebeslut skall underlag skickas från representant i utskottet till regionchef minst 14 dagar innan styrelsemötet för att tas med i möteshandlingar som skickas ut minst 7 dagar innan styrelsemötet.

C) Arbetsinstruktion för regionchef

Senast uppdaterad: 2015-02-03

1. Inledning

Region Ung Företagsamhet Stockholm, nedan kallad *UFS*, är en juridiskt helt självständig enhet utan ägarkoppling till Förbundet Ung Företagsamhet, nedan kallat *Förbundet*, och agerar därför också som sådan med eget ansvar gentemot anställda, kunder, samarbetspartners, leverantörer, myndigheter, och andra intressenter. Verksamheten syftar, genom utbildningskoncept för skolan, till att Sverige ska få fler företagare och företagsamma medborgare. Rättigheter och skyldigheter mellan Förbundet och *UFS* regleras i ett Licens och Samarbetsavtal, nedan kallat *avtalet*, se bilaga 1.

2. Övergripande mål

Styrelsen beslutar om *UFS* mål med beaktande av avtalet. Regionchefens, uppdrag är att leda *UFS* mot dessa mål i enlighet med direktiv som efterhand beslutas av styrelsen och i övrigt ansvara för att *UFS* beaktar *avtalet*.

3. Arbetsuppgifter

3.1 Organisation

Regionchefen har det operativa ansvaret för alla delar av *UFS* verksamhet. Med "operativ" menas att i handling omsätta styrelsens beslut. För detta krävs en organisation samt motiverade och kompetenta medarbetare. Det åligger regionchefen att se till att *UFS* har en sådan organisation och till styrelsen framlägga förslag till förändringar om han anser att en förändring är befogad.

3.2 Medarbetarna

Medarbetarna i *UFS* ska

- Veta vad deras arbetsinsats betyder för att *UFS* ska nå sina mål
- Känna att deras insatser uppmärksammas och värderas
- Ha god kompetens för den aktuella arbetsuppgiften
- Vidareutvecklas inom *UFS* så långt möjligt i linje med personliga förutsättningar och ambitioner

Regionchefen svara för att *UFS* personalpolitik, i enlighet med dessa riktlinjer, skapar förutsättningar för engagerade, lojala och effektiva medarbetare.

3.3 Kunderna och sponsorerna

Regionchefen ska leda arbetet med att utveckla företagets kundbas samt partnerskap i enlighet med mål och direktiv från *UFS* styrelse. Regionchefen ska personligen engagera sig i relationerna med viktiga kunder, samarbetspartners och politiker.

3.4 Produkterna

Enligt *avtalet* ska *Förbundet* upprätthålla och utveckla UF konceptet tillsammans med *UFS* och övriga regioner. Regionchefen ska sträva efter att aktivt samverka med *Förbundet* och bidra till denna process och förmedla *UFS* erfarenheter och förslag till *Förbundet*.

3.5 Tillväxtnål och ekonomiska mål

Styrelsen fastställer årligen mål för tillväxt samt ekonomiska mål. Regionchefen ansvarar för att *UFS* når de uppsatta målen.

3.6 Rapportering

Regionchefen ska se till att *UFS* har

- Verksamhetsrapportering som belyser den finansiella utvecklingen på ett sätt som skapar förutsättningar för snabba ingrepp med rätt metoder på rätt plats när så är befogat
- Uppföljning, analys och rapportering av utfall i förhållande till fastställda mål
- Sköter extern rapportering till Skatteverket och andra myndigheter enligt gällande lagstiftning

3.7 Riskhantering

Regionchefen ska se till att *UFS* har en betryggande intern kontroll.

3.8 Omvärldsbevakning

Regionchefen ska se till att *UFS* har en tillfredsställande bild av alla omvärldsfaktorer som kan ha ett avgörande inflytande på *UFS* utveckling.

3.9 Styrelsearbetet

Regionchefen ska tillsammans med styrelsens ordförande

- planera samtliga kända styrelsemöten under kommande verksamhetsåret
- detaljplanera det närmast liggande styrelsemötet

Regionchefen ska efter genomgång med styrelsens ordförande svara för att kallelse med dagordning och övrigt relevant material sänds ut till styrelsen senast en vecka och tidigast två veckor före styrelsemötet.

Regionchefen ska i övrigt på alla sätt underlätta för styrelsen att

- Skaffa sig en bred och mångsidig bild av *UFS* verksamhet
- Genomföra styrelsemötena så effektivt som möjligt bland annat genom att förse styrelsen med information och beslutsunderlag som objektivt och allsidigt belyser *UFS* situation och de aktuella styrelseärendena.

4. Befogenheter och begränsningar

4.1 Befogenheter

Regionchefens befogenheter följer av

- Styrelsens direktiv

- Tillämplig lagstiftning och jämförbara regelverk

4.2 Firmateckning

Regionchefen tecknar ensam, om inte annat beslutats eller framgår av denna instruktion, *UFS* firma för avtal och åtaganden som omfattas av företagets fastställda budget och dessutom

- **inte** har en löptid som överstiger 12 månader och
- **inte** motsvarar ett åtagande som överstiger 50 000 kr

För övriga avtal och åtaganden tecknas firman av styrelsen eller regionchefen i förening med styrelsens ordförande.

Styrelsens ordförande kan dock godkänna att regionchef ensam undertecknar avtal med samarbetspartners eller leverantörer om ordföranden dessförinnan skriftligen godkänt avtalets innehåll. Vid minsta tveksamhet om sina befogenheter åligger det regionchefen att samråda med styrelsens ordförande.

4.3 Hantering av bankkonton, likvida medel och övriga bankärenden

UFS arbetar med flera banker. Ingen person har rätt att ensam disponera *UFS* bankkonton.

Regionchefen, *UFS* ekonomiansvarige och styrelsens ordförande har, två i förening, rätt att disponera konton i bankerna.

Styrelsebeslut krävs för att

- inleda eller avsluta bankrelation
- öppna och avsluta bankkonton
- upptagande av lån eller krediter
- lämna säkerheter
- övriga bankärenden

4.4 Anställningsvillkor, anställning och avveckling av personal

All anställning eller avveckling av personal liksom förändringar av löner eller andra anställningsvillkor ska godkännas av styrelsens ordförande.

4.5 Övriga begränsningar

Regionchefen får inte handlägga ärenden om avtal mellan honom själv och *UFS*, avtal mellan *UFS* och tredje man om regionchefen, eller närstående person till denne, har ett väsentligt intresse som strider mot *UFS* intresse.

Regionchefens egna utlägg och reseräkningar ska kontrolleras av *UFS* ekonomiansvarige och därefter godkännas av styrelsens ordförande. Sådant godkännande kan av praktiska skäl lämnas i efterhand.

D) Arbetsinstruktion valberedningen

Senast uppdaterad: 2018-12-05

Allmänt

Ung Företagsamhet Stockholmregionen är en ideell förening ansluten till Ung Företagsamhet Sverige. Enligt föreningens stadgar ska föreningsstämman utse en valberedning och fastställa instruktion till valberedningen.

Syftet med denna instruktion (arbetsordning) är att tydliggöra valberedningens uppdrag och arbete samt grundläggande krav på ledamöterna i valberedning och styrelse.

Valberedningens sammansättning

Valberedningen ska bestå av 3 ledamöter, varav en är sammankallande och väljs årligen, för en tid av ett år, av föreningsstämman.

Förslag på nya ledamöter till valberedning tas fram av valberedningen eller styrelseordförande.

Valberedningen ledamöter förväntas

- Ha tagit del av och vara införstådda med innehållet i denna arbetsordning, föreningens stadgar samt vara väl förtrodda med verksamheten i Ung Företagsamhet Stockholmsregionen,
- Vara införstådda med uppdragets omfattning och krav som ställs för detta,
- Vara beredda att avsätta tillräckligt med tid för uppdraget,
- Ha intresse för uppdraget och vara medvetna om att arbetet är ideellt.

Valberedningens uppdrag

- Valberedningens sammankallande leder valberedningens arbete.
- Valberedningen är beslutsför om minst två av ledamöterna är närvarande.

Valberedningen ska:

- till föreningsstämman presentera lämpliga kandidater för ordförande, styrelseledamöter och revisorer (vid behov) samt föreslå hedersmedlemmar,
- kontinuerligt under året samla på sig tips på bra kandidater,
- minst en gång per år ha kontakt med styrelsens ledamöter,

- senast två veckor före föreningsstämman ska valberedningens förslag vara klart och sändas till styrelsens ordförande så att förslaget biläggs dagordning och övriga årsmöteshandlingar inför stämman,
- närvara, presentera och motivera sina förslag på föreningsstämman.
-

Styrelsens sammansättning

Styrelsens sammansättning framgår av föreningens stadgar.

När valberedningen föreslår ledamöter till styrelsen ska Valberedningen:

- beakta behovet av såväl kontinuitet som förnyelse samt kompetens för att fullgöra föreningens syfte, vision och aktuell målbild fastställd av nationell föreningsstämma,
- säkerställa att inte alla mandattider löper ut samtidigt,
- sträva efter att presentera ledamöter som representerar en mångfald som speglar de målgrupper och intressenter som föreningen arbetar med
- försäkra sig om att föreslagna styrelseledamöter
 - är införstådda med uppdragets omfattning och krav som ställs för detta,
 - är beredda att avsätta tillräckligt med tid för uppdraget,
 - har intresse för uppdraget samt medvetenhet om att arbetet är ideellt

Beslut och ändring av arbetsordning

Föreningsstämman fastställer valberedningens instruktion. Instruktionen ska i sitt innehåll följa och komplettera föreningens stadgar. Om en stadgeändring görs som påverkar denna instruktion så ska de nya stadgarna primärt användas.

Valberedningen ska årligen utvärdera denna instruktion och vid behov till föreningsstämman lämna förslag på eventuella ändringar. Styrelsen och deltagare på föreningsstämman kan även komma med förslag på ändringar och lägger då fram dessa vid föreningsstämman.

E) Mångfaldspolicy Ung Företagsamhet Stockholmsregionen

Mångfaldsarbetet är av strategisk betydelse och är ett långsiktigt arbete, som bidrar till att utveckla Ung Företagsamhet som organisation och nå vår vision.

Grundläggande värderingar

Vi på Ung Företagsamhet Stockholmsregionen står bakom den värdering som uttrycks i artikel ett i FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter:

Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. De har utrustats med förnuft och samvete och bör handla gentemot varandra i en anda av gemenskap.

Grundläggande lagstiftning

Vårt mångfaldsarbete har sin grund i gällande svensk diskrimineringslagstiftning. Läs mer på Diskrimineringsombudsmannens hemsida, do.se.

Det finns sju diskrimineringsgrunder som lyfts:

1. Kön
2. Könsidentitet eller könsuttryck
3. Etnisk tillhörighet
4. Religion eller annan trosuppfattning
5. Funktionsnedsättning
6. Sexuell läggning
7. Ålder

Varför är mångfald viktigt för Ung Företagsamhet?

Vår gemensamma vision är att Ung Företagsamhet ska vara bäst i Sverige på att ge unga människor en tro på sin egen företagsamhet. Eftersom vi finns i hela Sverige och vill appellera till alla Sveriges elever och alumner, är det viktigt att vi genom vårt uttryck väcker deras nyfikenhet för entreprenörskap.

Vi på Ung Företagsamhet Stockholmsregionen är övertygade om att olika erfarenheter och perspektiv bidrar till en välkomnande arbetsmiljö och även till en bredare förståelse för våra medlemmars och övriga målgruppers behov. Målgrupperna är elever, lärare, partners, alumner, politiker, beslutsfattare, valberedare och styrelseledamöter.

Ung Företagsamhets ledstjärnor styr sättet på vilket vi agerar gentemot varann och våra målgrupper:

- *Vår insats gör skillnad*
- *Vi inspirerar och sprider glädje*
- *Vi kan vår sak och det märks*
- *Vi är ett och samma Ung Företagsamhet*

Vad menar vi med mångfald?

Med mångfald menar vi de olikheter som gör oss alla unika. Detta innefattar ålder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, fysiska förutsättningar, religion, trosuppfattning, sexuell läggning samt olika sätt att tänka och agera.

Övergripande riktlinjer

Vi står för människors lika värde, öppenhet och tolerans. Ung Företagsamhet Stockholmsregionen ska arbeta aktivt för att skapa lika förutsättningar och möjligheter för alla medarbetare i regionen. Ung Företagsamhets verksamhet vänder sig till alla elever i svensk skola och bör ha ett erbjudande som tilltalar den breda massan.

Ung Företagsamhet Stockholmsregionen ska sträva efter att vara en jämställd och jämlik arbetsplats. Vid varje rekrytering, lönesättning, kompetensutveckling, befordran och uppsägning ska jämställdhet och jämlikhet vägas in.

Med jämlikhet menar vi att alla medarbetare har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom allt som rör arbetsplatsen oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. All form av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling är oacceptabelt inom Ung Företagsamhet Stockholmsregionen.

Kommunikation sägs alltid ske på mottagarens villkor. Anställda på Ung Företagsamhet Stockholmsregionen ska alltid reflektera över hur de budskap som ska förmedlas kan komma att tas emot av olika målgrupper, baserat på diskrimineringsgrunderna. Till exempel kan man fråga sig hur man tror att ett visst budskap uppfattas av en 17-årig nyanländ elev, en 40-årig homosexuell lärare eller en 22-årig rullstolsburen alum. Detta gäller i all form av kommunikation – muntlig, text, bild samt rörligt material.

För vem gäller policyn?

Mångfaldspolicyn gäller för anställda inom Ung Företagsamhet Stockholmsregionen och för Ung Företagsamhet Stockholmsregionen styrelse samt valberedning. Principerna gäller även praktikanter, konsulter och underleverantörer när de agerar i vårt namn.

Hur tillämpas policyn?

Mångfaldsarbetet ska vara en integrerad del i den ordinarie verksamheten och vi utgår ifrån ett inkluderande förhållningssätt enligt följande:

1. Inkluderande ledarskap
 - Det ska vara en naturlig del i regionchefens ansvar att aktivt arbeta för ökad mångfald på arbetsplatsen.

- Att leda på ett inkluderande sätt innebär att vara öppen och nyfiken för olikheter och inte kräva att medarbetare ska göra avkall på sin identitet, såsom kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.
- Ansvaret för att leda och fördela arbetet som åligger regionchefen ska inkludera att vid behov ta fram och förankra tydliga spelregler och policys för hur vi inom Ung Företagsamhet ska agera. Det ska vara ”lätt för en anställd att göra rätt”. Till exempel ska en regional personalhandbok finnas och uppdateras årligen liksom att alla nyanställda ska introduceras i arbetet enligt på ett grundligt sätt.
- Regionchefen på Ung Företagsamhet Stockholmsregionen ska ha i åtanke att hen i kraft av sin position alltid sätter stor prägel på gruppen och bör aktivt jobba för att uppfattas som en förebild i dessa frågor.

2. Inkluderande rekrytering

- När helst vi inom Ung Företagsamhet Stockholmsregionen rekryterar ska val av kanal göras med hänsyn till att nå en bred målgrupp sökande. Vi undviker att begränsa urvalet till ledarens och befintliga medarbetares egna nätverk.
- Annonstexterna ska hållas till max en A4-sida och varva löptext och punkter för att underlätta förståelsen för tjänsten. Språket ska vara lätt att förstå även för personer som inte har svenska som modersmål. Undvik därmed onödigt krångliga ord och förenkla om möjligt, utan att tappa innebörden. Exempelvis kan ett ord som ”målsättning” bytas ut till ”mål”.
- Varje rekrytering ska föregås av ett gediget arbete med att sätta samman en kravprofil till tjänsten. Relevanta krav ska ställas och de ska varken vara för många eller för få. Kraven ska kunna försvaras med hänsyn till att vi är en utbildningsorganisation som jobbar i skolan.

3. Inkluderande medarbetarskap

- Inom Ung Företagsamhet Stockholmsregionen tror vi att ett bra arbetsklimat, fritt från fördomar och diskriminering, bygger på att alla medarbetare tar ansvar och vågar säga ifrån när diskriminerande situationer uppstår. Detta gäller såväl på arbetsplatsen som i kontakt med våra olika målgrupper.
- Ju mer frihet vi har i arbetet desto större ansvar vilar på oss enskilt att aktivt förebygga diskriminering, även när vår överordnad inte är med.

4. Inkluderande erbjudande

- Våra erbjudanden (läromedel på grundskolan, processutbildning på gymnasiet och nätverket UF alumni) och kommunikationen rörande dem ska sträva efter att tilltala så många som möjligt i berörda målgrupper. Detta innebär dock inte att man behöver tilltala alla berörda inom målgruppen på samma gång, men det bör finnas en medvetenhet om att nå alla målgrupper under en viss tidsperiod.
- Vi har ett inkluderande erbjudande som genomsyras av hur vi uttrycker oss i skrift, i tal likväl som i bild och i rörligt material. Detta gäller alla våra kanaler,

digitala såväl som analoga, men även när vi kommunicerar i externa kanaler som t.ex. på seminarier eller via partners.

- Vi använder ett bildspråk där människor från olika kulturer, med olika utseende och ålder representeras.
- Vi använder ett språk i våra läromedel som ska vara lättillgängligt. Vårt läromedel på gymnasiet ska erbjudas med lässtöd till elever med lässvårigheter.
- Vi strävar efter att våra digitala utbildningar ska erbjuda olika slags lässtöd i form av speakerinläsning och textning i filmer för att möta olika målgruppers behov.
- Vi som organisation bör vara pålästa och kunna hänvisa våra målgrupper till digitala tjänster som erbjuder möjligheten att få vår externa hemsida uppläst alternativt översatt till andra språk, som en service.
- Ung Företagsamhets webb ska utformas så att den följer den standard för tillgänglig webb som finns i branschen.
- På våra evenemang ska vi i möjligaste mån göra de anpassningar som krävs för att personer med funktionshinder ska kunna delta.

5. Inkluderande UF företag

- På Ung Företagsamhet Stockholmsregionen granskar vi alla UF-företagares affärsidéer och säkerställer att de inte strider mot diskrimineringsgrunderna.

Vad gör vi om en diskriminerande situation uppstår eller var på väg att uppstå?

Mycket kan lösas genom dialog med berörd person som varit på väg att eller rent av har uppträtt diskriminerande. I de fall du anser att dialog inte fungerar eller att läget är av allvarlig karaktär bör du direkt kontakta närmsta chef på Ung Företagsamhet Stockholm och/eller hr-ansvarig på nationella kansliet. Du kan ta kontakt muntligen eller via mail. Sekretess tillämpas alltid i dessa avseenden.

Till sist

För Ung Företagsamhet Stockholmsregionen är det viktigt att ha ett inkluderande förhållningssätt, vara en attraktiv arbetsgivare och en professionell aktör för våra målgrupper. Vi tror att detta kommer bidra till att vi når vår vision om att bli bäst i Sverige på att ge unga människor en tro på sin egen företagsamhet.