

Hållbarhetsrapport

Arenor och fastigheter har genom sin verksamhet aktivt bidragit till ökad samhällsnytta i Uppsala, bland annat genom att främja simkunnighet, erbjuda träningsmöjligheter för idrottsföreningar och vara en central del av besöksnäringen. Under året har bolaget genomfört ett omfattande hållbarhetsarbete och exempel på detta presenteras i hållbarhetsrapporten. Styrelsen är ansvarig för hållbarhetsrapporteringen.

Hållbarhetsstyrning och uppföljning

Bolaget strävar efter att vara ledande inom hållbar utveckling och förvaltning av samhällsfastigheter med fokus på upplevelser, folkhälsa och samhällsnytta. Bolaget arbetar som beskrivits tidigare i avsnittet om mål och måluppfyllelse med bolagsövergripande mål som ska bidra till att uppnå kommungemensamma mål och fokusmål. Det innebär att bolaget samtidigt arbetar utifrån de globala målen inom Agenda 2030 som är inbäddade i kommunfullmäktiges fyra fokusmål. Fokusmålen styr den kommunala verksamheten och syftar till att skapa en gemensam riktning för hela koncernen. För att bidra till målen samverkar bolaget med övriga kommunkoncernen, myndigheter, föreningsliv och näringsliv lokalt.

Under året antog bolaget "Riktlinjer för hållbarhet" som sammanfattar bolagets hållbarhetsstyrning utöver lagkraven. Riktlinjerna ska vägleda det fortsatta hållbarhetsarbetet och blir en utgångspunkt i arbetet med att stärka och utveckla bolagets styrning och uppföljning framåt.

Bolaget har tagit fram ett Hållbarhetsindex och ett Trygghetsindex för bolagets alla tillgångar för att kunna utvärdera verksamheten, identifiera förbättringsområden och genomföra åtgärder. Med hållbarhetsindex mäter bolaget ett antal parametrar som utgår från väsentliga påverkan som bolaget har såsom mediaförbrukning, hållbart resande, avfall och klimatanpassning.

Energiförbrukningen räknas om till koldioxidekvivalenter. Arbetet med att vidareutveckla dessa index har fortsatt under 2024 som ett led i att stärka bolagets förmåga att styra och följa upp hållbarhetsarbetet framöver.

Hållbarhetsrapportering enligt CSRD

Under 2024 har koncernen tillsammans med nämnder och dotterbolag jobbat intensivt med att anpassa hållbarhetsrapportering till det nya EU direktivet CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). Uppsala arenor och fastigheter har varit högst delaktiga i denna process och har kartlagt påverkan i verksamheten och värdekedjan, gjort en dubbel väsentlighetsanalys och identifierat vilka delområden som koncernen ska rapportera på. Även en så kallade GAP-analys har genomförts för att identifiera vilka områden där information finns men också där information saknas och kan komma att behöva utvecklas inför kommande års rapportering.

Miljömässig hållbarhet, klimat och energi

Bolaget arbetat aktivt för att bidra till koncernens gemensamma målsättningar om Uppsala ska vara klimatneutralt 2030, klimatanpassade 2040 och klimatpositiva 2050. Detta uppnås bland annat genom energieffektivisering, genom att stödja ny energiteknik, energisnåla uppvärmningslösningar, klimatneutrala transporter och materialval med hög miljöprestanda. All fjärrvärme och fjärrkyla på Arenor och fastigheter är klimatkompenserad.

Ett systematiskt arbete med att energieffektivisera inom fastighetsbeståndet har fortsatt bedrivits under 2024. Ett exempel under året är i Stadshuset där elförbrukningen för ventilationssystemet kunde minska med en tredjedel genom att ventilations- och värmesystemen separerades, och detta samtidigt som inomhusklimatet inte har påverkats negativt.

Under 2024 påbörjade bolaget förstudier för att utreda vilka fastigheter som är lämpliga för solcellsinstallation utifrån underhållsplaner, ekonomi och konstruktion. Installationerna planeras att starta under 2025 och pågå fram till 2027. Idag finns solceller på 8 fastigheter med en effekt på 287,6 kWp. Arbetet syftar till att nå målet om 100 MW solenergi till 2030 för kommunen och att kommunkoncernägda fastigheter där det är möjligt ska ha solceller på sina tak.

Innovation och utveckling

Arenor och fastigheter fungerar som en testbädd för innovation och utveckling av ny teknik. Under 2024 har bolaget i samarbete med STUNS (Stiftelsen för samverkan mellan universiteten i Uppsala, näringsliv och samhälle) fortsatt arbeta inom ett projekt finansierat av Vinnova och Energimyndigheter för att minska effektbehovet. Genom tekniklösningar och beteendeförändringar i bad, kök och tvätt på Fyrishov, UKK, Brasserie21, Friggas och brandstationen

Viktoria har effekttoppar jämnats ut. Projektet som avslutades under året har ökat medvetenheten om energi- och effektanvändning. Bolaget utvärderar nu om metodiken kan implementeras inom fler verksamheter.

Under året har ett nytt projekt inletts tillsammans med STUNS, SLU och företaget Sanitation 360. Projektet innebär att urin från Studenternas ska samlas in och omvandlas till gödselpellets, en innovativ lösning som skapar naturlig gödsel av urin som annars skulle kräva rening av Uppsala Vatten.

STUNS har också varit behjälpliga i att förbättra kunskapen kring solceller och solcellsproduktion och har under året anordnat ett studiebesök på en svensk solcellsfabrik. I december 2024 hölls en workshop där tekniska förvaltare tillsammans med STUNS identifierade nya innovativa projekt att driva framöver.

Uppsala Arenor och Fastigheter hanterar årligen cirka 20 ton granulat från kommunens konstgräsplaner. För att effektivisera processen har bolagets drifttekniker utvecklat ett eget sorteringsverk som separerar granulat från skräp. Det återvunna granulatet sprids tillbaka på planen, vilket både sparar resurser och skyddar miljön.

I samband med att Fålhagens IP fått en ny konstgräsplan och bouleanor under året har en innovativ klimatanpassad lösning implementerats. Planområdet har sänkts med en halv meter för att fungera som en översvämningsyta vid skyfall, vilket skyddar byggnader i närområdet från översvämningar under kraftiga regn.

Uppsala klimatprotokoll

Arenor och fastigheter har avslutat en period i Uppsala klimatprotokoll och har i år ingått i en ny treårsperiod där bolaget antagit sju klimatutmaningar att arbeta med. Klimatutmaningarna hanteras löpande och hjälper bolaget att nå de mål och uppdrag som kommunfullmäktige har fastställt. De antagna klimatutmaningarna är: - *10 procent av elanvändningen från egen produktion* - *Återanvändning av spillvärme och kyla* - *Elfordonsladdning med smart styrning* - *Mindre plast till energiåtervinning* - *Minskad klimatpåverkan från IT och cirkulär IT hantering* - *Klimatförbättrat kontor* - *Mer återbrukat bygg- och anläggningsmaterial*

PFAS

Det har konstaterats PFAS i marken på flera av bolagets fastigheter där räddningstjänsten är hyresgäst. Det finns utredningar gjorda av Uppsala kommuns brandförsvaret som visar på förhöjda värden och där sanering behöver göras. Vissa åtgärder har vidtagits och saneringsarbeten kommer fortsätta under 2025. Projektet drivs av Uppsala kommun med WSP som konsult.

Under året togs också prover kring PFAS i vattenbrunnar på Ulva kvarn. Det var en försiktighetsåtgärd som bolaget genomförde eftersom Försvarsmakten gått ut med en varning för PFAS i vattenbrunnar i anslutning till Ärna flygplats och i närheten av Ulva kvarn. Provsvarerna visar att halterna ligger under gränsvärdena för PFAS.

Miljöcertifierade fastigheter

Flera fastigheter i bolagets bestånd är miljöcertifierade:

- Multihallarna i Fyrishov är certifierade enligt Green Building
- Studenternas fotbollsarena är certifierad enligt Ceequal/Very good
- Studenternas kontorsdel är certifierad enligt Miljöbyggnad Silver
- Storvreta idrottshall är certifierad som Miljöbyggnad Guld
- Stadshuset är certifierad BREEAM Excellent
- Almunge Brandstation som är certifierad enligt Miljöbyggnad Silver.

Social hållbarhet

Arenor och fastigheter arbetar med STUNS både gällande energifrågor och frågor inom social hållbarhet. Bolaget har under året haft en praktikant genom STUNS som arbetade med en tillgänglighetsguide för badgästerna i Fyrishov.

Arenor och fastigheter arbetar enligt inom kommunen etablerat arbets sätt för trygghet: EST (Effektiv Samverkan för Trygghet). Genom att ha utbildade rapportörer på anläggningar där det rapporteras otrygghet arbetar bolaget förebyggande med trygghetsfrågor.

Bolaget är en grundande part i den formaliserade samverkan som utvecklas med fastighetsägare och andra lokala aktörer i Gränby inom ramen för kommunfullmäktiges beslut om att prova att etablera ett Business Improvement District (BID). Tanken är att samverkan ska kunna skalas upp och användas i andra områden och där extern samfinansiering testas och utvärderas.

Bolaget har utbildat sina medarbetare i HBTQ-frågor och Studenternas arena är HBTQ-diplomerad.

Under 2025 kommer bolaget att vidareutveckla arbetet inom social hållbarhet.

Mänskliga rättigheter, etik och anti-korruption

Uppsala Arenor och fastigheter AB har nolltolerans mot mutor och korruption och bolaget följer Uppsala kommuns policy mot mutor. Genom att handla upp enlig lag om offentlig upphandling (2016:1145), fortsättningsvis LOU, minskar

vi risken för korruption och vi arbetar med att ställa fler och mer specifika krav för att motverka risken för brott mot mänskliga rättigheter i våra leverantörsled. Genom LOU behandlar vi även alla leverantörer likvärdigt och ger dem samma förutsättningar till en affär. En leverantör kollas upp så väl ekonomiskt som rättsligt innan vi ingår ett kontrakt samt under avtalstiden.

Generellt vad gäller upphandlingar tar bolaget stöd av kommunkoncernens upphandlingsavdelning för att hålla sig uppdaterade om lagstiftning och utveckling på aktuella marknader.

Attraktiv arbetsgivare

Bolaget ska vara en attraktiv arbetsgivare som tillämpar tillitsbaserad styrning och ledning som ledningsfilosofi. Vår värdegrund, att göra skillnad, arbeta tillsammans och välkomna nyskapande visar vad bolagets identitet och kultur står för. Värderingarna är viktiga i bolaget och skapar en gemensam syn i viktiga frågor som kvalitet, hur vi är och bemöter varandra.

Vi leder och styr med tillit och arbetar för ett förtroendefullt samspel inom bolaget och tillsammans med våra kunder och leverantörer. Genom ökad frihet och mandat skapar vi förutsättningar för våra medarbetare att utveckla sin kompetens och ta ansvar för bolagets uppdrag. Vi tar på så sätt vara på våra medarbetares förmågor och engagemang vilket genererar värde för invånare, kunder och medarbetare. I en bolagskultur som genomsyras av tillit är vi modiga och vågar testa nytt, lära och utvecklas tillsammans. Det skapar framgång och utveckling både på kort och lång sikt. Bolagets ledare främjar en kultur av lärande och utveckling där medarbetare får möjlighet att växa och utvecklas i sina roller. Våra ledare arbetar med ett coachande ledarskap och är tillitsfulla till sina medarbetare och kollegor vilket stimulerar till skapande och värdefulla dialoger.

Oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, funktionsvariation, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning eller ålder så har vi samma värde. Att aktivt arbeta för jämställdhet och inkludering är ett erkännande av att vi alla behövs och behöver varandra. Därför går exempelvis alla medarbetare en HBTQI utbildning. Uppsala arenor och fastigheter prioriterar barn och unga och arbetar för barnets rättigheter såsom de är formulerade i barnkonventionen. Det är ett arbete som berör oss alla och som måste ske både på vår arbetsplats och i våra externa relationer

Mål

- Våra styrande dokument, riktlinjer, rutiner och processer är tydliga och kända i bolaget.
- Vi använder digitalisering, innovation samt ständig förbättring för att säkra god resursanvändning och höja kvaliteten.

- Vi har en strategi för hållbar bemanning och arbetar aktivt med kompetensförsörjning.
- Vi verkar för ett coachande ledarskap och tillitsbaserad styrning och ledning.
- Vi arbetar med systematisk inkludering i styrande processer för att säkerställa medarbetarinflytande.

Personalomsättning och medarbetarhälsa

Bolagets personalomsättning uppgick till 15,4% under 2024 (14,6% var personalomsättningen under 2023). Personalomsättningen inkluderar inte bolagets tidsbegränsade anställningar.

Sjukfrånvaron i bolaget uppgick till 4,92% under 2024 varav 2,9% avsåg korttidssjukfrånvaro. Sjukfrånvaron minskade med 0,56% vid jämförelse mot 2023.

Arbetsmiljö

Bolaget har under 2024 haft fortsatt hög prioritering på ett fördjupat och förbättrat arbetsmiljöarbete i enlighet med SAM (det systematiska arbetsmiljöarbetet) vilket innebär att vi kontinuerligt undersöker, bedömer och åtgärdar risker i arbetsmiljön. Under året har vi också inlett ett arbete att locka fler medarbetare till den viktiga rollen som skyddsombud och ser ett ökat intresse för uppdraget. För ett bolag som arbetar för en ökad folkhälsa är det naturligtvis viktigt att ha hållbara och hälsosamma medarbetare som trivs och är trygga på sin arbetsplats och i sin arbetsmiljö. Vi arbetar aktivt med friskfaktorer där våra chefer har en aktiv roll och som bygger på en nära dialog med sina medarbetare.

Hälsoarenan har utökat sina aktiviteter och erbjuder regelbundet träning i olika former, med ambitionen att programmet ska vara tillgängligt på de flesta av bolagets hemvister under året och även digitalt så att så många som möjligt kan delta. Man har också bjudit in till fler lunchgrillningar i friluftsmiljö, inspirationsföreläsningar och möjligheter att ses på en after work. Alla medarbetare har dessutom tillgång till Gottsundabadet och Fyrishov för friskvård utöver det kommungemensamma friskvårdsbidraget där vi har en hög nyttjande grad.

Vi arbetar vidare och följer upp inom ordinarie systematiskt arbetsmiljöarbete där vi även kommer arbeta mer med nyckeltal. Arenor och fastigheter verkar på en rad samhällsviktiga områden och samverkansforum för att erbjuda möjliga ingångar till arbete och sysselsättning. Bolaget har exempelvis anställda med skyddad anställning, nyanlända med språkinträdning, arbetsplatspraktik, samverkan med skolan för erbjudande om praktikplatser

och samverkan med Uppsala kommun för ungdomars sommararbete. Bolaget verkar också för olika typer av utvecklingsprojekt på arbetsmarknadsområdet, där ett nyligt exempel är Uppsala matmarknad på studenternas.

Värdegrund, medarbetarskap och ledarskap

I arbetet utgår vi från vår värdegrund:



I en bolagskultur som genomsyras av tillit är vi modiga och vågar testa nytt, lära och utvecklas tillsammans. Det skapar framgång och utveckling både på kort och lång sikt.

Bolagets totala resultat i den årliga medarbetarundersökningen ökar år över år och vi ser en bolagsövergripande positiv ökning inom i stort sett samtliga delindexområden. Ett område som särskilt följs är "min närmaste chef uppmuntrar mig till att ta initiativ till förbättring av verksamheten", där målvärde är 80 och vi ser 78 för 2024, vilket är en positiv utveckling från 2023 där värdet var 77. Alla grupper i bolaget har arbetat med sina resultat från undersökningen och gjort handlingsplaner utifrån sina respektive förbättringsområden men också uppmärksammat vad man redan gör bra.

I takt med att bolaget utvecklas finns ett behov av att arbeta med samsyn kring vilka vi är, våra mål, vår värdegrund och vår syn på ledarskapet och medarbetarskapet. Det är viktigt för vår gemensamma väg framåt. Därför arbetar vi med våra gemensamma riktlinjer enligt Kompassen för vårt sätt att vara och arbeta tillsammans i vardagen. Arbetet innehåller värdegrunds- och kulturfrågor och ingår i det löpande arbetet under året och genomsyrar introduktion till nya medarbetare, personaldagar och grupputvecklingsarbete.

Under 2024 har särskilt fokus lagts på ansvar, medarbetarskap och ledarskap, komponenter som möjliggör att ett tillitsbaserat ledarskap kan fungera. Arbetet har skett genom workshops, dialoger i chefsforum och under hösten har ett eget forum för medarbetare med ledande befattningar i bolaget startats. Samarbete är en annan viktig komponent för att bolaget ska fortsätta att utvecklas och bidra till att vi är en attraktiv och hållbar arbetsgivare.