

# Hållbarhetsrapport 2022

UPPSALA PASTORAT



## INNEHÅLL

Inledning.....	2	Social hållbarhet – goda arbetsförhållanden .....	7
Vårt uppdrag.....	3	Ekonomisk hållbarhet .....	10
Existentiell och andlig hållbarhet .....	4	Ekologisk hållbarhet .....	12
Social hållbarhet – diakonalt arbete .....	5		

Foto omslag: Johannse Frandsen/IKON  
Ikoner för globala målen: Trollbäck och The new division

### Inledning

Uppsala pastorat utgörs av Gamla Uppsala församling, Gottsunda församling, Helga Trefaldighets församling, Uppsala domkyrkoförsamling, Vaksala församling samt Uppsala kyrkogårdar. Dessa enheter bedriver ett gemensamt och samordnat hållbarhetsarbete som beskrivs i denna rapport för 2022.

Uppsala pastorat ska i ord och handling värna skapelsen och alla människor genom att stå upp för och bedriva verksamhet på ett sådant sätt att människors och skapelsens värde respekteras och där nödvändigheten i att arbeta för ekologisk bärkraft alltid finns med.

Hållbarhetsfrågorna handlar i grunden om hur vi ser på oss själva och på vår relation till skapelsen. De existentiella dimensionerna av hållbar utveckling behöver alla samhällen och människor bearbeta om vi tillsammans ska kunna förverkliga FN:s globala mål för en hållbar utveckling, Agenda 2030. Uppsala pastorats verksamhet berör många av agendans mål och därför har Uppsala pastorat valt att utvärdera sitt hållbarhetsarbete utifrån några av målen. Det är de mål som pastoratet kan anses ha rådighet över i sin verksamhet som har utgjort grunden för att analysera hållbarhetsarbetet.

Agenda 2030 ska inte enbart användas för att utvärdera befintligt hållbarhetsarbete. Därför är en inriktning i pastoratet att integrera fler av agendans mål i våra verksamhetsplaner. Från 2022 kommer en del av de kortsiktiga miljömålen att utgöras av mål hämtade från Agenda 2030.

### Vårt uppdrag

”Svenska kyrkan framträder lokalt som en församling. Denna är den primära enheten inom kyrkan. Församlingens grundläggande uppgift är att fira gudstjänst, bedriva undervisning samt utöva diakoni och mission. Syftet är att människor ska komma till tro på Kristus och leva i tro, en kristen gemenskap skapas och fördjupas, Guds rike utbreddas och skapelsen återupprättas. Allt annat som församlingen utför är stöd för och en konsekvens av denna grundläggande uppgift. Svenska kyrkan har en rikstäckande indelning i territoriella församlingar som pastorala områden. Församlingen är samtidigt en gemenskap av de människor som tillhör Svenska kyrkan och är bosatta inom församlingens område. Det finns även icke-territoriella församlingar. Flera församlingar kan samverka i ett pastorat. Församlingen har lokal självstyrelse men är samtidigt en del av ett stift och Svenska kyrkan som trossamfund. Delaktigheten i de döptas och troendes allmänna prästadöme förenar alla i församlingen, vigda och icke vigda. Alla har tillsammans ansvaret för att församlingens grundläggande uppgift blir utförd. Den demokratiska organisationen och kyrkans ämbete eller vinningstjänst har gemensamt ansvar för att bedriva en verksamhet i enlighet med Svenska kyrkans tro, bekännelse och lära. För varje församling finns ett kyrkoråd eller ett församlingsråd som församlingens styrelse och en kyrkoherde med ansvar för ledning, samordning och tillsyn.”

Texten ovan återfinns i Kyrkoordningen för Svenska kyrkan och beskriver vårt uppdrag och sammanhang som församlingar och pastorat i Uppsala. Detta uppdrag tolkas och beskrivs i pastoratets Församlingsinstruktion 2019–2022 som är utfärdad av Domkapitlet.

Kyrkorådet fattar beslutet om långsiktiga mål utifrån församlingsinstruktionen. Arbetet med en ny församlingsinstruktion har påbörjats och ska efter domkapitlets godkännande gälla för åren 2023–2026. Ambitionen är att klimat och miljöfrågor ska lyftas fram i den nya instruktionen.

Kyrkorådet är ansvarigt för pastoratets hållbarhetsarbete och avger denna hållbarhetsrapport.

# GLOBALA MÅLEN för hållbar utveckling



## Existentiell och andlig hållbarhet

Uppsala pastorats verksamhet med fokus på kyrkans grundläggande uppgift att fira gudstjänst, bedriva undervisning, diakoni och mission bygger på en existentiell värdegrund som säger att livet är en gåva av Gud. Den kristna tron ger ett språk för existentiella upplevelser och en tolkningsram med riter för både glädje och sorg.

De globala målen för hållbarhet är i en mening alla existentiella, de berör livet på planeten på olika sätt. Ett sådant synsätt gör att vare sig en kris handlar om elbrist eller inflation så blir det en existentiell och andlig fråga. Vad gäller den existentiella och andliga hållbarheten finns tyvärr inget specifikt uttalat mål i arbetet för Agent 2030.

En tillbakablick på 2022 visar att uppsalaborna, glädjande nog, har hittat tillbaka till gudstjänster och grupper av olika slag i våra församlingar. Årets stora existentiella kris 2022 får väl sägas vara krigsutbrottet i vår närhet, i Ukraina. Förutom praktiskt stöd på olika sätt så bidrar kyrkan genom regelbunden bön. Detta ger människor en möjlighet att minska oron, att tro att fred är möjlig och hålla hoppet uppe.

Under 2022 så har vi i Uppsala pastorat arbetat fram en ny församlingsinstruktion som nu är utfärdad av domkapitlet. Den ska gälla åren 2023-2026 och innehåller tre prioriterade områden; Lärande och undervisning i kristen tro, Hållbarhet och Mötesplatser.

Hållbarhet omfattar i sin tur perspektiven:

- Existentiell hållbarhet med rum för samtal om liv och död.
- Ekologisk hållbarhet utifrån en grundsyn på skapelsen som en okränkbar gåva.
- Social hållbarhet med möjligheter för människor att råda över sina liv.
- Ekonomisk hållbarhet med ansvar för kyrkans resurser, så att orättvisorna i världen minskar.

De existentiella frågorna och erfarenheterna innehåller allt från stor glädje till djup sorg därför behöver också samtalen om liv och död ge en möjlighet att uttrycka den bredden.

Glädjen och tacksamheten över livet gestaltas bland annat med hjälp av pastoratets körsångare i olika åldrar och olika musikgenrer. Ett orgelpedagogiskt nätverk är under uppbyggande för att ge båda unga och gamla en möjlighet att lära sig spela orgel.

Samtalen om liv och död ska fortsätta att ske både gemensamt och enskilt.

Samtalen om livet börjar vid dopen, koncentreras under konfirmationstiden, och fortsätter genom gudstjänster och själavårdande samtal med präster och diakoner, i sorgegrupper för anhöriga som mist närstående, genom öppna kyrkorum med möjlighet till ljuständning m.m.

I tider av oro i världen eller vid personliga kriser finns ett behov att uttrycka förluster och starka känslor därför firas särskilda förlustgudstjänster från och med 2023 i två av våra församlingar.

Under 2022 genomfördes en temamånad kring psykisk ohälsa i en av våra församlingar, detta planeras nu att utvidgas till att omfatta flera församlingar.

För att reflektera över identitet, värderingar, alla människors lika värde, planeras ett genomförande av Regnbågsnyckeln, en utbildning och certifiering i HBT-QI-frågor för förtroendevalda och anställda under hösten 2023.

Sist men inte minst förvaltar Uppsala pastorat både gamla och nya kyrkor - kyrkorummen som kulturarv är också ett existentiellt arv. Människor har, genom århundraden samlats för att reflektera över livets frågor i sin tid. Detta fortsätter vi med under 2023!

## Social hållbarhet – diakoni

Diakoni i Uppsala pastorat har genomgått en omorganisation och samlar sedan 1 april 2022 diakoner (undantaget sjukhusdiakoner) och en diakonimedarbetare i en gemensam enhet. Liksom vid alla organisationsförändringar tar det tid för alla bitar att falla på plats, så även här. En omorganisering av diakonin berör pastoratet som helhet. 2023 kommer präglas av att än mer få denna nya organisation och därmed det diakonala arbetet i Uppsala pastorat att finna sina former, för en långsiktig hållbarhet framåt, både sett till verksamheter och personal.

### Mål 1: Ingen fattigdom

Under 2022 har vi återöppnat en verksamhet på Diakonins hus där människor kan få hjälp och stöd i att söka fonder och i en trygg miljö prata om sin ekonomiska situation. Denna verksamhet ska utvecklas ytterligare framöver för att människor i ännu större utsträckning ska få vägledning i att hantera och förbättra sin ekonomiska situation. Upparbetade kontakter finns med kommunens budget- och skuldrådgivning och försörjningsstöd. Vi har även kontakt med andra aktörer och kan hänvisa människor att få hjälp med mat eller kläder. Inom det diakonala arbetet vill vi bidra till att människor stärks till egenmakt. Vi kan peka på rättigheter och vara ett stöd i kontakt med myndigheter. När vi ser att regelverk inte fungerar påtalar vi det i dialog med myndigheter och tvekar inte att ge röst med eller åt människor på olika sätt för att värna rättigheter eller lyfta frågan om varje människas okränkbara värde.

Det ansträngda ekonomiska läget för hushåll och enskilda idag märks i våra verksamheter och har på vissa håll resulterat i att det serveras matigare fika. De allra flesta av Svenska kyrkans verksamheter är öppna för alla och kostnadsfria, oavsett om du är medlem eller inte, som exempelvis öppen förskola, barn- och ungdomsgrupper, familjeläger, Nattkyrkan. I verksamheter som

serverar fika till självkostnadspris finns medvetenheten och förståelsen för att inte alla kan betala.

Vi fortsätter att dela ut sommarpasset, så att barn och deras familjer med små ekonomiska marginaler ska få möjlighet att bada under sommarlovet. 2022 har Svenska kyrkan Uppsala ingått ett samarbete med RF-SISU Uppland, inom ramen för deras projekt #allaskaharåd. Där kan idrottsföreningar ansöka om ekonomiskt stöd till förmån för barn vars föräldrar inte har råd att betala deltagaravgift. Detta ersätter den tidigare Julgåvan, då en summa pengar skänktes till vårdnadshavare. Med denna förändrade gåvomedelshantering bidrar vi till en långsiktig hållbarhet för barn och unga liksom ökad fysisk och psykisk hälsa och säkerställer att pengarna kommer barnen till del.

Det finns en längtan efter att Svenska kyrkan i Uppsala ska arbeta med MARY-metoden, för att möjliggöra arbetsträning för människor som står utanför arbetsmarknaden. För att komma ut i arbetslivet igen efter lång sjukskrivning, arbetslöshet eller inflyttning till Sverige.

### Mål 3: God hälsa och välbefinnande

Ensamheten i samhället ökar. Gemenskapsfrämjande mötesplatser är viktiga för att motverka det, liksom enskilda samtal och gruppsamtal som kan beröra existentiella frågor. Här finns både en vana av och stor kompetens inom Svenska kyrkan. Här kan vi bidra till människors hälsa och välbefinnande inom ett område som är välkänd mark för kyrkan. Samtalsgrupper som på olika sätt tar sin utgångspunkt i existentiell hälsa blir fler. Framåt vill vi ytterligare utveckla och utöka gruppsamtal, både för att många människor stärks av delandet med andra i liknande situation och för att vi då med mindre personella resurser kan möta fler människor. Öppna mötesplatser och sammanhang där alla får vara med på sina egna villkor och utifrån sina egna förutsättningar är en grundläggande del av att vara kyrka och främjar existen-

# GLOBALA MÅLEN för hållbar utveckling



tiell och psykisk hälsa och upplevelse av meningsfullhet. Samsjuklighet i form av psykisk ohälsa och missbruk gör det ofta svårt att få stöd och rätt vård. Mötesplatser för hela människan blir då extra viktiga. Ett exempel är sinnesroarbetet.

Två diakoner är utbildade instruktörer i Första hjälpen till psykisk hälsa och leder utbildningar, för att ännu fler ska få grundläggande kunskaper i detta, både inom vår egen organisation och utanför. Satsningar som lyfter psykisk ohälsa har genomförts under 2022 och kommer att fortsätta. Både bland yngre och äldre ser vi mer av psykisk ohälsa.

2022 öppnade Samtalsstöd på Diakonins hus, för att ytterligare öka tillgängligheten för människor som behöver det. Samtalstillfällen finns också i sorgearbetet, där vi framöver planerar att erbjuda sorgegrupp i naturen, som en utveckling av de sorgepromenader som kom till under pandemin. Under allhelgonahelgen 2022 genomfördes Tema sorg, en satsning som troligtvis kommer att fortsätta.

Att rekrytera volontärer och möjliggöra plats för dem är en viktig uppgift, för att kyrkan ska vara relevant i människors liv. Med volontärsamordnare i varje församling och en huvudansvarig har detta arbete gått framåt.

### Mål 5: Jämställdhet

Vi kan bidra till jämställdhet på ett mänskligt plan genom att stärka människors andlighet, genom gudstjänster och samtal om livsfrågor. Så kan vi manifestera allas lika värde.

Våld, förtryck och utsatthet förekommer i olika former. I enskilda samtal och i samtalsgrupper kan vi fånga upp frågor om våldsutsatthet och vid behov också hänvisa till professionellt stöd. Tillsammans med kommun och andra aktörer gör vår närvaro på olika platser (flyktingboende) att t.ex. prostitution försvåras.

### Mål 10: Minskad ojämlikhet

Inom det diakonala uppdraget arbetar vi kontinuerligt för att minska ojämlikhet på både individ-, grupp-, och samhällsnivå. Vi arbetar genomgripande för att alla människor ska kunna bli inkluderade i kyrkans liv. Tillsammans med andra organisationer och föreningar i Uppsala lyfter vi orättvisor och påtalar orättfärdiga strukturer. Under pandemin skapades många nätverk som fortfarande träffas regelbundet och är grunden för delande av erfarenheter och verksamheter. Vid större samhällshändelser såsom valet 2022 eller under pandemin, bidrog vi med att sprida samhällsinformation i våra kanaler. Att som kyrka vara del i samtal på samhällsnivå tillsammans med kommun och andra civilsamhällesaktörer är viktigt, vilket blev kännbart under pandemin och igen då flyktingar från Ukraina kom till Uppsala under 2022. Så behöver vi fortsätta att vara en del av samhället, till förmån för alla människor.

En samtalsgrupp som riktar sig till män startar 2023 i anslutning till befintlig öppen verksamhet i en av pastoratets kyrkor. Vi ser det som ett steg i att förebygga ensamhet och psykisk ohälsa, vilket behövs bland äldre män. På så vis kan vi förhoppningsvis också sänka tröskeln för att söka hjälp och stöd när det behövs. Vintern 2022-2023 finns Svenska kyrkan också med i en satsning riktad mot äldre för att motverka ensamhet.

Uppsala pastorat har en överenskommelse med Nyby vision, som ger oss tillgång till deras jurist. Med detta stöd kan vi kontinuerligt få råd och juridisk hjälp i enskilda ärenden. Verksamheter likt språkcaféer som finns på olika platser i pastoratet och en gemensam verksamhet med Nyby vision, Missionskyrkan och UKR, som riktar sig till kvinnor syftar alla till inkludering i en gemenskap både på grupp- och samhällsnivå.



### Mål 11: Hållbara städer och samhällen

I socialt utsatt områden verkar kyrkan i stor utsträckning i samarbete och/eller samverkan med andra aktörer. I områdesgrupper i olika stadsdelar har Svenska kyrkan en given plats. Exempel på samarbeten är med fritidsgården i Stenhagen med fokus på unga tjejer och Ungdomsarena i Gottsunda.

### Mål 16: Fredliga och inkluderande samhällen

På olika håll i pastoratet deltar Svenska kyrkan i nattvandringar och trygghetsvandringar. Café Genomfarten är en viktig mötesplats för ungdomar, med en inkluderande kultur, liksom konfirmand- och ungdomsgrupper. Två diakoner har gruppsamtal med ungdomar på Genomfarten.

Under 2022 då flyktingar från Ukraina kom till Uppsala samordnades stöd och hjälp, utifrån plats där kommunen placerade framför allt barnfamiljer. Det har fortsatt och fortsätter så länge behov finns.

ningar och informationsmöten för chefer och medarbetare och tillhandahåller verktyg och stöd till chefer och medarbetare i olika situationer. Medarbetarsamtal, enhetsmöten och medarbetarenkäter ger pastoratets ledning och chefer en överblick av hur de anställda upplever sin arbetssituation och kan därmed fånga upp olika områden att arbeta vidare med. Om organisationen inte följer upp och arbetar med samtliga områden riskeras verksamheten genom bland annat hög personalomsättning, sämre organisatorisk och social arbetsmiljö, ohälsa och sämre resultat.

### Mål 3: God hälsa och välbefinnande

Uppsala pastorat är ansluten till företagshälsovård och samtalsmottagning där medarbetare och chefer kan erhålla stöd och handledning kring såväl hälso- som arbetsrelaterade frågor. Genom detta säkerställs att pastoratets anställda har tillgång till olika tjänster inom områden förebygga, främja och rehabilitera. Det bedrivs även hälsoarbete genom gruppen Hälsoinspiratörer som arrangerar olika aktiviteter. Alla anställda har möjlighet till såväl friskvårdstimme samt friskvårdsbidrag.

Genom att arbeta förebyggande med verktyg som medarbetarundersökningar, medarbetarsamtal och utbildning av chefer vill vi fånga upp tidiga signaler på all form av ohälsa.

Uppsala pastorats Hälso-policy säger att "Vi vill främja en god hälsa; fysiskt, psykiskt, socialt och andligt. I samverkan med andra skapar vi goda relationer och lär av varandra". Det övergripande målet för vårt hälsoarbete är att medarbetarna ska må bra, fysiskt, psykiskt, socialt och andligt. Pastoratet ska erbjuda hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande aktiviteter inom alla fyra dimensionerna. Att arbeta hälsofrämjande innebär att behålla och utveckla det redan friska.

## Social hållbarhet – personal och arbetsmiljö

### Övergripande målsättning

I syfte att sträva mot ett utvecklande och hållbart arbetsliv i Uppsala pastorat är en god personalpolitik en kärnfråga och en gemensam angelägenhet för alla anställda inom pastoratet. All verksamhet ska organiseras och prioriteras efter verksamhetens mål och dess styrdokument.

En god personalpolitik innebär att Uppsala pastorat som arbetsgivare arbetar förebyggande med de områden som rör personalen. Vi genomför regelbundet utbild-

# GLOBALA MÅLEN för hållbar utveckling



Under 2022 har pastoratets Hälsoinspiratörer på olika sätt lyft fram de olika aspekterna av Hälsa – fysiskt, psykiskt, andligt och socialt. Genom att regelbundet uppmäna och informera försöker vi höja antalet registrerade friskvårdstimmar och att allt fler ska utnyttja det egna friskvårdsbidraget.

Gemensamma aktiviteter har varit Kulturklassiker med bland annat Filmkväll och Helgonvisning (guidning i Domkyrkan), Frukostföredrag (Ta makten över din stress), Prova på-padel, gemensamt deltagande i Blodomloppet samt löpträning. Flest deltagare har det varit på aktiviteterna Föreläsning, Blodomloppet och Helgonvisning. Till advent publicerades vår egen Hälsoadventskalender där vi lyfte fram olika sidor av Hälsa.

Under 2022 aktiverade 61,4% (2021 64,5%) sitt Friskvårdsbidrag och 60,9% (2021 61,72%) av budgeterade medel användes. I vår strävan att få fler att nyttja arbetsgivarens friskvårdsbidrag tas det upp i medarbetarsamtal och vid personalsamlingar.

## Mål 4: God utbildning för alla (kompetensutveckling)

Medarbetarnas kompetenser och färdigheter är en förutsättning för förmågan att genomföra vår grundläggande uppgift som kyrka och trossamfund. Inom organisationen finns många olika yrkesgrupper med olika kompetenser. Genom medarbetarsamtal och dialog inventeras de utvecklings- och utbildningsbehov som verksamheten har. Vid rekrytering av nya medarbetare görs en kravprofil för den aktuella tjänsten.

Pastoratet genomför också obligatoriska introduktionsutbildningar, ledarskapsutbildningar samt brand-, säkerhets- och livsmedelshanteringsutbildningar.

Under 2022 har målet varit att utbilda chefer, arbetsledare och budgetansvariga i de kunskaper som krävs

för att arbeta inom sina respektive ansvarsområden. Utbildning för personalansvariga har genomförts i kompetensbaserad rekrytering, introduktionsutbildning för nya chefer samt arbetsledarträffar där aktuella frågor har tagits upp. De stora förändringar inom arbetsrätten och Lagen om anställningsskydd som skedde under 2022 har också medfört informations- och utbildningstillfällen för personalansvariga.

Pensionsavgångar och extern rörlighet är situationer som medför konsekvenser för bemanning och kompetensutveckling. Vi rör oss i en omvärld där det är stor konkurrens om viss kompetens, men god tillgång på annan. Svenska kyrkans profilyrken, dvs präst, diakon, musiker samt församlingspedagoger är av speciell vikt. Medarbetare inom dessa yrken har möjlighet att söka vidareutbildning på distans under arbetstid. Under 2022 har vi haft några medarbetare som deltagit i utbildning delvis under arbetstid. Flera yrkesgrupper, bla specialister inom ex ekonomi och kommunikation har en alternativ arbetsmarknad vilket påverkar löneläget vid rekrytering.

## Mål 5: Jämställdhet och Mål: 10 Minskad ojämlikhet

Genom Likabehandlingspolicy och aktiva åtgärder ska det säkerställas att ingen utsätts eller diskrimineras, varken direkt eller indirekt eller genom någon form av trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Jämställda löner följs årligen upp i lönekartläggning som granskar löneskillnader som kan förklaras utifrån kön eller någon annan form av diskriminering. 2022 års översyn visade att inga osakliga löneskillnader förekommer. Tidigare handlingsplan för jämställda löner för åren

2020–2022 fokuserade på kvinnodominerade ”relationsorienterade” grupper vilka var lågt lönesatta i förhållande till motsvarande icke-dominerade yrkesgrupper. Dessa grupper tilldelades enligt Diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder extra utrymme under löneöversyn 2020, 2021 och 2022 och kartläggningen visar att skillnaden mellan dessa och jämförelseyrkena har minskat.

Det finns tydliga rutiner för löneöversynsprocessen och lönesamtal. Under 2022 togs också ett antal nya lönekriterier i bruk. Dessa var framtagna av Pastoratets likabehandlingsgrupp.

Uppsala pastorats ledningsgrupp 20221231 bestod av åtta kvinnor och fem män. Domprost/kyrkoherden är kvinna. Pastoratet har 32 personer på arbets- och personalledande positioner, 16 kvinnor och 16 män.

## Mål 8: Anständiga arbetsvillkor (arbetsmiljö)

Pastoratets medarbetare ska uppleva balans mellan krav och resurser och känna att de arbetar på en ändamålsenlig och inkluderande arbetsplats. Det ska också vara möjligt att förena arbete med föräldraskap, med oförändrade möjligheter avseende löne-, kompetens- och karriärutveckling. Arbetsklimatet ska inbjuda till delaktighet, uppmuntra lärande och gemenskap.

Alla anställda omfattas av kollektivavtal och avtalade tjänstepensions- och trygghetsförsäkringar. Organisationsförändringar och verksamhetsutveckling ska ske långsiktigt och planerat och bedrivs i samarbete med de anställda och de fackliga organisationerna. Anställningsformen är i huvudsak tillsvidareanställningar och på heltid. Verksamheten kräver dock att även tidsbegränsade anställningar genomförs, framförallt inom musik- och konsertverksamheter. Som arbetsgivare strävar vi efter att kunna erbjuda tillsvidareanställningar på heltid.

Vår digitala personalhandbok innehåller tydliga anvis-

ningar och rutiner avseende allt som rör anställningen. Genom regelbundna avstämningar i arbetsmiljökommitté samt skyddsronder på varje enskild arbetsplats följer vi upp organisationen och arbetsmiljön på våra arbetsplatser och kan därmed åtgärda eventuella brister i god tid. Rutiner finns för anmälan av tillbud och arbetsplatsolyckor. Pastoratets arbetsmiljökommitté träffas regelbundet och bevakar övergripande frågor inom området.

”AKKA – arbetsmiljö inom svenska kyrkan” är en omfattande enkät som tar upp hur medarbetaren upplever sin arbetsmiljö, samarbetsklimat, ledarskap och diskriminering. Möjligheten finns att delta i denna varje år. Planen var att genomföra den även under 2022, detta ställdes dock in då organisationen genomgick ett flertal förändringar i struktur och ledarskap. Istället genomfördes en mindre enkät, en ”pulsomätning” vilken tog upp ett mindre antal frågor kring arbetsmiljö. Resultatet visar att en majoritet (88% resp. 89%) av medarbetarna är engagerade i sitt arbete och upplever det meningsfullt. Man upplever också att man har påverkansmöjligheter (87%), och förutsättningar att göra ett bra jobb (83%). Resultatet pekar också ut några områden att arbeta vidare med, exempelvis ansvar, roller och målsättningar, samt trygghet inför förändringar.

## Ledarskap

Som chef och ledare i Uppsala pastorat förutsätts man vara en god förebild. Ledarskapet ska präglas av respekt, tillit och inkludering. Som nyanställd arbetsledare genomgår man en introduktionsutbildning för chefer som sedan byggs på med mer ämnesinriktade utbildningar. Under 2022 har utbildning i kompetensbaserad rekrytering genomförts. Chefsstöd och coaching tillhandhålls genom företagshälsovård och samtalsmottagning.

# GLOBALA MÅLEN för hållbar utveckling



## Styrdokument i Uppsala pastorat 2022

- Personalpolicy
- Arbetsmiljöpolicy med tillhörande anvisningar och rutiner.
- Likabehandlingspolicy
- Rekrytering
- Introduktion
- Lön
- Hantering av nära relationer
- Hantering av alkohol- och drogproblem
- Hantering av kränkande särbehandling
- Hantering av sexuella trakasserier
- Hantering av hot och våld
- Krisplan och krishantering
- Hälsa
- Utveckling och utbildning
- Resor
- Anställning med tillhörande rutiner
- Polisy för uppvaktning och avtackning av anställd, förtroendevald

Uppsala pastorat som består organisatoriskt av fem församlingar, Gemensam diakoni, begravningsverksamhet samt kansli hade totalt medelantal anställda den 31 december 2022 var 274 anställda fördelade på 62 % kvinnor och 38 % män. Medelåldern för kvinnor är 49 år och för män 50 år.

## Ekonomisk hållbarhet

### Mål 8: Anständiga arbetsvillkor (ekonomisk tillväxt)

Svenska kyrkan nationell nivå tillhandahåller ramavtal med leverantörer där man säkerställt kvalitets- och hållbarhetskrav.

Genom att minska antalet leverantörer, aktivt styra inköp mot ramavtalsleverantörer samt skriva lokala avtal med uppförandekod arbetar Uppsala Pastorat med att säkerställa att alla former av barnarbete eller annat utnyttjande av arbetskraft sker

Uppsala Pastorat har som målsättning att minska antalet leverantörer med 20 %, med 2018 år som bas och fram till och med 2022 har antalet leverantörer minskat totalt med 18 %.

Uppsala Pastorats placeringpolicy följer FN:s sex principer för hur ansvarsfulla investerare bör uppträda (PRI), vilket bl a innebär att placeringarna ska präglas av hänsyn till mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden. De långsiktiga placeringarna återfinns framför allt i Svenska Kyrkans egna produkter, Ethosfonderna, som bevakas av Svenska kyrkan nationell nivå enhet för hållbara placeringar. Några ytterligare åtgärder för placeringar finns för närvarande inte.

Placeringspolicyn följs upp en gång per tertiäl då omplaceringar görs i syfte att vika portföljen mot de riktlinjer som finns.

Riskerna som uppmärksammats är när ram- eller lokala avtal frångås och andra leverantörer används. Utbildningsinsatsen riktad mot församlingarna har varit framgångsrik och bl a resulterat i minskat antal inköpskort och fler inköp via inköpsenheten vilket säkerställer användning av avtalade leverantörer och utbildningen fortsätter därför under 2023.

Lokala avtal med större leverantörer av fastighetsrelaterade tjänster har blivit genomlysta under 2022 för att säkerställa att avtal om uppförandekod är underskriven. Arbetet fortsätter även under 2023.

### Mål 11: Hållbara städer och samhällen (Stärka insatserna för att skydda och trygga världens kultur- och naturarv)

Uppsala Pastorat har nio kulturminnesskyddade kyrkor och två kyrkogårdar. Årligen görs besiktningar av fastigheterna och 10-åriga planer finns för att garantera underhåll och skick. I Domkyrkan finns en Domkyrkoarkitekt där uppdraget är att vara rådgivare åt Uppsala Pastorat vid förvaltning av objektet och medverka till att de arkitektoniska, konstnärliga, antikvariska och tekniska synpunkterna tillgodoses i den löpande omvårdnaden.

För kyrkogårdar och markanläggningar finns särskilda planer framtagna för att säkerställa att områdenas karaktär bevaras och att skötseln gynnar de växter och djur som är beroende av gamla kulturmiljöer.

Händelser som utgör en risk och som också fortsättningsvis kommer att ha en påverkan är kraftigare stormar och regn samt risk för anlagda bränder. Övervakningskameror har installerats under året vid några av kyrkorna. Åtgärder som vidtagits och som fortsätter under kommande år är test av vattenpumpar och varningssystem som larmar vid höga vattenflöden samt kameraövervakning över särskilt utsatta byggnader.

Med anledning av det allt osäkrare läget i Europa så genomförs en genomlysning av Kris- och beredskapsplaner för kulturminnen enligt kulturminneslagen.

### Mål 12: Hållbar konsumtion och produktion

Pastoratets inköps- och miljögrupper hålls informerade om aktuella avtal och andra frågor inom området och

har som uppgift att förmedla detta ut i organisationen. Frågor man hanterar är bl a inköp av rättvisemärkta och ekologiska varor och hur vi gemensamt kan minska våra transporter.

Miljögruppen har som uppdrag att komma med förslag för att underlätta och uppmuntra till inköp av begagnade produkter och rotation inom organisationen. Under året så kommer en kartläggning genomföras i syfte att se över interna transporter och konsekvenser av förändrade beteende.

### Mål 16: Fredliga och inkluderande samhällen

Väsentligt minska alla former av korruption och mutor.

Uppsala Pastorats inköspolicy innehåller anvisningar som bl a innebär att medarbetare skall genomföra inköp på ett sådant sätt att de inte kan misstänkas för att påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen genom att ta emot gåvor eller förmåner från företag eller privatpersoner.

Uppföljning sker i pastoratets ledningsgrupp och innehåller bl a statistik om leverantörer, inköpskort, inköp inom och utom ramavtal.

Kyrkorådet har beslutat om en ny inköspolicy, anti-korruptionspolicy, resepolicy samt tolkning av jävsregler.

En riskfaktor som är uppmärksammas är förtroendevalda eller volontärer som har styrelseuppdrag eller liknande i organisationer som mottar bidrag och därmed kan ha möjlighet att påverka beslut. Kyrkofullmäktige har beslutat om ett övergripande etiskt förhållningssätt. Utbildning i jävsregler för kyrkorådet kommer att genomföras efter årsskiftet. En rutin för visseblåsare har införts.

### Mål 17: Genomförande och partnerskap

För att bidra till en hållbar utveckling i utvecklingsländer så har Uppsala Pastorat fastslagit ett belopp av kyrkoav-

# GLOBALA MÅLEN för hållbar utveckling



giften att skänka till Act Svenska kyrkan eller motsvarande.

För att säkerställa att bidraget uppnår sitt syfte ska rutiner införas så att en återkoppling sker från mottagaren till Kyrkorådet som är beslutande organ

## Ekologisk hållbarhet

De mål som använts är de mål som ansetts tillämpliga utifrån pastoratets verksamhet och påverkan av ekologiska faktorer. Endast delmål eller delar av delmål som ansetts tillämpliga har använts för att analysera det ekologiska hållbarhetsarbetet i Uppsala pastorat under 2022.

### Mål 6: Rent vatten och sanitet för alla

Pastoratet har rutiner för att minska möjliga föroreningar av vatten, t.ex. utsläpp av kemikalier, bränslespill och liknande. Genom klimatförändringarna påverkas även i Uppsala tillgången till vatten. På längre sikt är detta en risk som dels berör kyrkogårdarnas arbete, dels delar av församlingsverksamheten. Inför en möjlig ombyggnation av krematoriet har vid flera tillfällen belysts önskemål om att på olika sätt ta vara på grundvatten under krematoriet.

Mätning och uppföljning av vattenförbrukning har ännu inte startat på grund av att andra miljöåtgärder prioriterats. Dock finns rutiner på plats för att anmäla läckage från ex. toaletter, kranar och liknande.

### Mål 7: Hållbar energi för alla

Pastoratets första solcellsanläggning har nu varit i bruk i drygt 18 månader och levererar el utifrån beräknad nivå. Inga fler anläggningar har ännu satts upp, men det finns

planer för minst en anläggning till. För att ligga i fas med Svenska kyrkans färdplan för klimatet och de mål som finns där för egenproducerad energi behöver fler anläggningar komma under de närmaste 4 åren.

Under 2022 togs pastoratets första laddstolpar i bruk. Dessa är placerade vid Uppsala Domkyrka och är i första hand till för att säkra att pastoratet kan ställa om till elfordon för de tjänstebilar som finns. Ett av dessa fordon är redan helelektriskt. Med dessa stolpar är pastoratet inte med och bidrar till Uppsalas laddinfrastruktur, men laddstolpar projekteras på några andra platser i pastoratet och då som öppna laddpunkter.

Förbrukningen av fjärrvärme har minskat jämfört med 2021. Det ska tas i beaktande att de siffror som ges i tabellen inte är graddagskorrigerade. Det gör att det inte går att dra helt säkra slutsatser kring hur stor minskningen varit, bara att den minskat i faktisk energianvändning. I Svenska kyrkans färdplan för klimatet finns mål om minskad användning av fastighetsenergi med 5% årligen från 2024 fram till 2027. Detta är ett utmanande mål för pastoratet.

### Mål 11: Hållbara städer och samhällen

Trenden med ökande utsläpp från resor med privat bil i tjänsten håller i sig även för 2022. Den åtgärd som kommer genomföras under 2023 är att lyfta fram den resepolicy med riktlinjer för resandet som finns och se till att dessa riktlinjer är kända av alla medarbetare och förtroendevalda.

Den viktigaste åtgärden inom persontransporter är att underlätta användandet av cykel. Pastoratet har fyra elcyklar som är bokningsbara. Fler cyklar kommer att behöva köpas in under 2023 för att underlätta tillgängligheten till cykel för fler medarbetare.

### Mål 12: Hållbar konsumtion och produktion

I flera församlingar är ekologiska livsmedel prioriterat, upp till 80% är det flera enheter som redovisar. Pastoratet har även bytt ramavtalsleverantör för livsmedel och förhoppningen är att den nya leverantören ska kunna ge ett större utbud av ekologiska varor och rättvisemärkta varor, men även kunna erbjuda en sammanställning av hur stor del av inköpen som är ekologiska varor. I dagsläget gör varje kyrka en uppskattning enbart.

I den förskoleverksamhet som pastoratet bedriver är luncherna krävmarkerade och klimatberäknade. Det serveras även vegetariska mellanmål och personalen arbetar aktivt med att minska matsvinnet. Även i annan församlingsverksamhet serveras mycket vegetariskt även om det inte är vegetariskt till hundra procent.

I de olika enheterna undviks i mycket hög utsträckning användning av engångsartiklar. Endast i få undantagsfall förekommer sådana artiklar.

I ökad utsträckning har möjligheten att handla second-handvaror efterfrågats. Här pågår ett arbete att erbjuda inköp via faktura på ett par av de butiker som finns i Uppsala. Under 2022 startade även arbetet med att underlätta för medarbetare att kunna använda material som finns i andra kyrkor än den egna. Det kan handla om musikanläggningar, tält, friluftsmaterial och liknande vid läger eller olika event. Under 2023 kommer en sådan resursbank att finnas digitalt så medarbetare lätt ska kunna hitta och boka material som finns i pastoratet.

### Mål 15: Ekosystem och biologisk mångfald

Kyrkogårdsverksamheten arbetar fortsatt aktivt med att stärka den biologiska mångfalden. Det finns nu flera slätterängar och under 2022 har personalen kunnat hjälpa Vaksala församling att stärka den biologiska mångfalden

på de grönytor som finns inom församlingen, särskilt vid Vaksala kyrkcenter.

En extra satsning på ugglor och fladdermöss har gjorts under 2022, liksom att man införskaffat nya fågelholkar för att få ett mer varierat fågelbestånd. Detta arbete har genomförts i samråd med en fågelexpert.

På de kyrkogårdar där naturlig vattentillgång (ytvatten) saknas har vattenkar ställts ut som ett led i att stärka ekosystemtjänsterna.

På Uppsala gamla kyrkogård har fyra inspirationsgravar valts för att lyfta fram hur man kan stärka den biologiska mångfalden vid bland annat plantering på gravar. All personal har dessutom under 2022 fått utbildning kring biologisk mångfald.

### Mål 17: Genomförande och partnerskap

Pastoratet har under 2022 fortsatt att medverka i Uppsala klimatprotokoll och funnits med i den grupp som stöttat i arbetet med att ta fram Uppsala klimatfärdplan. Arbetet har under året gått lite trögt eftersom alla möten behövt vara digitala. Processerna har därför saktat ned något och samverkan har till viss del blivit lidande av det digitala formatet.

En ny avtalsperiod inleddes under 2021 i klimatprotokollet och med den kom nya mål och krav. Ett krav i det nya avtalet är att minskning av växthusgasutsläpp ska vara 14 % årligen, totalt för alla medlemmar i klimatprotokollet. Under 2021 nådde inte pastoratet målet att minska jämfört med 2020. Detta berodde förstas på att pandemiåret innebär minskade utsläpp både från transporter och även till viss del från byggnader. Pastoratets miljösamordnare har fortsatt suttit med i Klimatprotokollets samordningsgrupp men lämnade detta uppdrag under sommaren 2022.

At samarbeta med andra samhällsaktörer stärker

pastoratets förmåga att hantera klimatförändringar och påverkan på den lokala miljön. Det ger även möjlighet att lyfta de existentiella aspekterna av klimatkrisen på andra arenor än våra egna. I Svenska kyrkans färdplan för klimatet finns tydliga mål om att den lokala församlingen ska vara med och bidra till både värderings- och beteendeförändringar. Detta är en utmaning för Uppsala pastorat och som behöver utföras framför allt inom den grundläggande uppgiften.

I flera kyrkor i pastoratet anordnas regelbundet samtal, föreläsningar och inspiration kring klimatfrågan för att skapa kraft att förändra. Dock är fördelningen av sådana program ojämn mellan de olika kyrkorna. I vissa förekommer det med regelbundenhet medan andra inte har något sådant alls. För att bidra till att målen i Svenska kyrkans färdplan för klimatet nås behöver detta arbete intensifieras och säkerställas att det sker i alla kyrkor regelbundet.

### Utsläpp av växthusgaser från Uppsala pastorat

Nedan finns en sammanställning över de områden där pastoratet i nuläget mäter och beräknar utsläpp av växthusgaser. Det är ett ständigt pågående arbete att utveckla metoder och rutiner för att kunna mäta fler av våra påverkanskällor. Det är även prioriterat att snarast möjligt använda fossilfria alternativ inom områden där det är tekniskt möjligt. Under 2021 övergick man inom kyrkogårdsverksamheten till Aspen 4-takt i stället för bensin och man fortsätter med HVO som tidigare. Dock medför detta att pastoratet behöver få in rapporter från medarbetare som tankar bensin vid körning av pastoratets bilar då vi tidigare tankat på kyrkogården. Vi har inte samlat in uppgifter från tankning av tjänstefordon som använder bensin eller diesel. I dagsläget saknas rutin för detta.

Även detta år, liksom 2021, är att utsläppen beräknade utifrån så kallad livscykelberäkning. Det innebär att alla utsläpp tas med, även de som finns i framställning av till exempel ett bränsle. I tabellen nedan är alla siffror från tidigare år justerade så att de ska vara jämförbara.

Inom Uppsala klimatprotokoll används 2017 som basår för att mäta minskningar, därför finns siffror med för 2017, 2021 samt 2022 i nedanstående redovisning.

Alla siffror anges i ton CO<sub>2</sub>e.

Område	2017	2021	2022
Fjärrvärme, ej graddagskorrigerad	745	603	561
El Uppsalamix, fastighetsel	255	139	137
Aspen 2 + 4-takt	5	12	18
Bensin 95 oktan, personbilar	11	6	0*
Biogas		0,4	0,2
Flygresor	21	0	11
Egen bil i tjänsten	7	3	5
HVO arbetsmaskiner	18	16	12
Eldningsolja krematoriet	228	108	94
<b>Totalt</b>	<b>1290</b>	<b>912</b>	<b>838</b>

\*Eftersom kyrkogårdarna övergått till alkylatbensin (Aspen) så är utsläppen noll från bensin. Dock har en tjänstebil istället tankat bensin på vanlig bensinstation och där har inte antal liter som tankats följts upp.

Den totala minskningen sedan 2017 är ca 35 %. De största procentuella minskningarna har skett tack vare att krematoriet bytt från fossil eldningsolja till förnybar samt att klimatpåverkan från flygresor halverats. Gällan-

de det sistnämnda är det viktigt att fortsätta att minska antalet resor med flyg så att effekten från pandemin där vi lärde oss att använda digitala verktyg i större omfattning bibehålls.

Även klimatpåverkan från pastoratets byggnader har minskat, cirka 25 % sedan 2017. Här finns alltså tydliga siffror på att de energieffektiviseringar som genomförts fått genomslag. Utmaningen framåt finns i att följa de mål som Svenska kyrkans färdplan för klimatet ställer. Ekonomiskt behöver byggnaders energieffektiviseringar prioriteras i kombination med ett aktivt arbete med lokalförsörjningsplan.

Under 2022 har pastoratet inte nått upp till målsättningen att minska med 10 % årligen. Från 2021 till 2022 är den procentuella minskningen drygt 8 %. Eftersom 10 % årlig minskning är den lägsta minskningen och att minskningen snarare bör ligga runt 13–15 % årligen behöver pastoratets ledning tillsammans med hållbarhetsgruppen titta på åtgärder som under kommande år kan ge en minskning på drygt 15 % eftersom pastoratet nu släpar efter i minskningstakt.

I Svenska kyrkans färdplan för klimatet betonas att klimatarbetet hör ihop med det som är kyrkans grundläggande uppgift och att ett huvudfokus i församlingarnas klimatarbete ska vara att bidra till beteende- och värderingsförändringar. Här behöver pastoratet finna former så att detta slår igenom i alla verksamheter som hör hemma i det grundläggande uppdraget.



