

# Hållbarhetsrapport Uppsala pastorat 2019





# Innehåll

Vårt uppdrag	3	Existentiell och andlig hållbarhet	5
Styrning	3	Social hållbarhet – diakonalt arbete	5
Året som gått	4	Social hållbarhet – arbetsförhållanden	7
		Arbetsförhållanden – resultat och risker	9
		Ekonomisk hållbarhet	11
		Ekologisk hållbarhet	12



FOTO FRAMSIDA: JOHAN NILSSON  
IKONER FÖR GLOBALA MÅLEN: TROLLBÄCK OCH THE NEW DIVISION

## Inledning

Uppsala pastorat, som utgörs av Gamla Uppsala församling, Gottsunda församling, Helga Trefaldighets församling, Uppsala domkyrkoförsamling, Vaksala församling samt Uppsala kyrkogårdar bedriver ett gemensamt och samordnat hållbarhetsarbete som beskrivs i denna rapport för 2019. 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 de flesta av agendans 17 mål och årets rapport utgår därför från dess mål. Alla delmål är inte tillämpliga i pastoratets verksamhet. De mål som pastoratet kan anses ha rådighet över i sin verksamhet 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. Det sistnämnda är ett arbete som ännu är i sin linda.

## 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.”

Ovanstående text 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 har beslutet om långsiktiga mål utifrån församlingsinstruktionen och dessa kompletteras av årliga kortsiktiga mål.

Kyrkorådet är ansvarigt för pastoratets hållbarhetsarbete och avger denna hållbarhetsrapport.

## Året som gått

### Existentiell och andlig hållbarhet

Födelse och död sätter gränser för varje människas existens. Detsamma gäller andra levande varelser och naturen. Kyrkans lära och liv ger människor en möjlighet till språk, riter och tolkningar om vad det är att vara människa.

Svenska kyrkan i Uppsala inbjuder till dop som en grund för en existentiell livstolkning.

Gudstjänster, undervisning, samtal enskilt och i grupp, musik och annan kulturverksamhet ger Uppsala-labor och besökare fortsatta möjligheter att reflektera över existentiella frågor.

Vi samverkar med andra kristna församlingar i Uppsala genom UKR, Uppsala kristna råd.

Vi deltar i Uppsala interreligiösa forum.

Vi samarbetar med samhällsaktörer och olika delar av civilsamhället.

Vi synliggör ett internationellt perspektiv genom Act Svenska kyrkan.

### Social hållbarhet – diakonalt arbete

I allt vårt arbete vill vi stå på människans sida och på olika sätt arbeta för människors lika värde. Genom vårt samordnade diakonala arbete har vi sedan tidigare arbetat fram gemensamma strategier och metoder för att på olika sätt försöka förbättra villkoren för människor i utsatthet. Det pastoratsövergripande strukturerade och samordnade arbete som vi idag har är på många sätt en förutsättning för att säkerställa hållbarheten kring olika diakonala frågeställningar.

En viktig diakonal utgångspunkt är att ständigt verka för att stärka och bekräfta människors egna förmågor, ansvar och möjligheter i olika sammanhang. Den

samhällsutveckling vi både ser och verkar i gör det alltmer tydligt att frågorna om mänskliga rättigheter behöver lyftas kontinuerligt både i samhällsdebatten, i dialog med andra aktörer och i det konkreta dagliga diakonala arbetet. Kyrkans röst och händer hör ihop.

I syfte att motverka risken att missa nya frågor inom området har vi under 2019 arbetat med en samhällspaning. Spaningen är ett led i det diakonala strategiska arbetet och syftar till att förstärka våra kunskaper och aktualisera nya frågor inom ramen för det arbete vi utför.

*Mål 1 Ingen fattigdom* Under 2019 har vi liksom tidigare år fortsatt vårt gemensamma arbete för att stödja och hjälpa människor i ekonomisk utsatthet på flera sätt. Genom att arbeta med gemensamma strategier i relation till bemötande av människor i ekonomisk utsatthet, har vi sökt säkerställa att den enskilde får del av de rättigheter hen har rätt till. De egna ekonomiska medlen som vi idag delar ut ser vi som ett komplement och ett stöd utöver det ekonomiska stöd man kan få från försörjningsstöd.

Kontinuerliga avstämningar med försörjningsstöd och andra instanser kring mer övergripande frågeställningar i anslutning till ekonomiskt utsattas problematik har kommit att förbättra vårt eget arbete i relation till den enskilde.

Under de senaste åren har fattigdomsperspektivet blivit tydligare genom det faktum att vi som kyrka möter allt fler människor som hamnar utanför de rådande systemen. Utsattheten ökar i många grupper, men alltfler står även helt utanför. Genom vårt arbete med asylrådgivning samt övergripande migrationsarbete möter vi fler människor som lever som papperlösa på olika sätt. Frågan om vad de mänskliga

rättigheterna betyder för dem blir högst aktuella och konkreta.

Under 2019 genomförde vi ett projekt, Emmausprojektet, i relation till en av de grupper som står utanför, de ensamkommande. Genom samarbete med Uppsala Kommuns Ungdomsjour och Migrationsverket kunde vi i en gemensam styrgrupp lyfta tankar och frågeställningar som vi sedan kunde bära tillbaka till våra olika sammanhang. Vi hoppas kunna förstärka arbetet gentemot denna målgrupp under 2020 då vi ser en stor risk att dessa unga människor hamnar i ett utanförskap där kriminalitet och missbruk många gånger blir den enda vägen vidare.

Vad innebär de mänskliga rättigheterna till skillnad från de alltmer framträdande medborgerliga rättigheterna? Vem får finnas och var?

Om vi inte arbetar vidare med dessa frågor i våra verksamheter, både med människor och i det mer strategiska arbetet, är faran överhängande att alltför många människor hamnar i utanförskap. Dialog och samarbete med andra aktuella instanser kring dessa frågor är en förutsättning för att vi ska kunna få en hoppfull utveckling.



### *Mål 3 God hälsa och välbefinnande*

Uppsala pastorats arbete med alltifrån gudstjänst, undervisning, diakoni och mission vill på alla sätt främja människors hälsa, både kroppsligt, psykiskt och existentiellt. Inom det diakonala arbetet har vi på olika sätt sökt stärka arbetet kring främjandet av psykisk hälsa på olika sätt.

Alla församlingar har under året erbjudit olika former av gemenskapsfrämjande sammanhang och enskilda samtal.

I nätverket för äldrearbetet har man under året arbetat med en utbildning för att motverka psykisk ohälsa för både volontärer och personal. Till arbetet att motverka psykisk ohälsa ingår även det enskilda stöd vi erbjuder via det ekumeniska arbetet på Diakoniconcentrum. Vi har också arbetat med sorgegrupper som erbjuds make/maka men även andra närstående. Att få samtala om sin sorg tillsammans ger förutsättningar för en bättre existentiell hälsa. Att under 2020 fortsätta och fördjupa ovanstående arbete är nödvändigt med tanke på den ökande psykiska ohälsan.

Det förebyggande hälsoarbetet är tydligt också i församlingarnas arbete med barnfamiljer, såsom öppen förskola etc. Genom konceptet "Leva tillsammans" erbjuder vi blivande föräldrar ett pass om relationer på olika mödravårdsutbildningar. En grupp som under året särskilt lyfts i barn och familjearbetet i detta hänseende är föräldrar till barn med funktionsnedsättningar som vi ser lever i en alldeles särskilt utsatt situation. Dessa föräldrar riskerar att hamna både i psykisk ohälsa och arbetslöshet som en följd av den svåra situation de lever i. Under kommande år hoppas vi kunna finna goda former och samarbeten för att kunna möta något av denna grupps behov.

Att främja psykisk hälsa är också en viktig del i vårt Vänskapsarbete där vi samarbetar med Uppsala kommuns enhet för nyanlända. Inom vänskapsarbetet erbjuder vi dels Vänskapsförmedling där vi matchar nyanlända med sedan tidigare Uppsalabor, men också Vänskapscafé samt en särskild satsning på kvinnor genom våra Kvinnofrukostar.

Arbetet med olika former av stöd till människor som lider av psykisk ohälsa och/eller missbruk är en viktig del av kyrkans arbete. Vi har under året fördjupat samarbetat med både Stadsmissionens arbete på

Mikaelsgården och Livets ords arbete på Grottan. Båda dessa verksamheter vänder sig primärt till missbrukare och på Mikaelsgården har vi sedan tidigare en 50% diakontjänst. Ungdomars utsatthet i relation till psykisk ohälsa och missbruk är också en fråga i arbetet med flyktingar och då särskilt ensamkommande ungdomar. Fritidsgården ”Genomfarten” som utgör vår viktigaste mötesplats med denna grupp arbetar kontinuerligt med dessa frågor.

I arbetet med missbruk och beroende har vi under året stärkt verksamheten kring Sinnesrogudstjänsterna i Salabackekyrkan då vi kunna tillsätta en diakon för arbetet. Samtalsgrupper i anslutning till Sinnesroarbetet har också startat.

Kontakterna med RSMHs arbete på Lindormen har fördjupats under året. Människor som vistas i dessa sammanhang har tagit plats i några av våra egna öppna verksamheter.

Genom det gemensamma diakonala arbetet har vi under året fortsatt och fördjupat arbetet med vår gemensamma Nattkyrka i Helga Trefaldighets kyrka på fredagskvällarna. Nattkyrkan utgör en mötesplats och ett sammanhang på en dag och tid som för många kan vara svår att hantera i ensamhet.

Att vi som kyrka erbjuder öppna och inkluderande gemenskaper och sammanhang har visat sig vara än viktigare för att främja en god hälsa och ett gott välbefinnande än vad vi tidigare förstått. Många samhällsaktörer erbjuder allt fler specialiserade verksamheter medan de mer öppna sammanhangen minskar. Att erbjuda verksamheter för många eller alla utmanar visserligen på flera sätt, både innehållsmässigt och me-

todiskt, samtidigt som det är just där, i mötet mellan människor, som något nytt kan växa fram.

Under kommande år vill vi tydliggöra och fördjupa de sammanhang vi erbjuder samt inventera nya behov och utmaningar. De ekonomiska och personella resurserna begränsas, samtidigt så kan dessa förutsättningar hjälpa oss i våra prioriteringar.



**Mål 5 Jämställdhet** Principen om allas lika rättigheter är fundamental för allt arbete som ska bedrivas i Uppsala pastorat.

Frågor om jämställdhet och våldsutsatthet har vi under året främst arbetat med i relation till människor vi möter i enskilda samtal, men även i verksamheter med nyanlända där dessa frågor blir tydliga. Kvinnofrukosterna är ett tydligt exempel där vi återkommande lyfter jämställdhetsfrågorna utifrån olika infallsvinklar.

Under 2019 har vi medverkat i olika nätverksmöten med Länsstyrelsen där frågor om våldsutsatthet och prostitution varit i fokus. Pastoratets diakoner har under 2019 erbjudits utbildning kring äldre frågor och våldsutsatthet.

En förstärkning av både kompetens och konkret arbete kring dessa frågor är viktigt inför framtiden. Under 2020 kommer vi att följa nätverksarbetet genom länsstyrelsen samtidigt som vi ska konkretisera en utbildningsinsats för fler.



**Mål 10 Minskad ojämlikhet** Att kontinuerligt arbeta för att minska ojämlikhet på både individ, grupp och samhällsnivå är en självklar del av det diakonala uppdraget. Däremot

ser vi att alla inte har samma möjligheter, p.g.a språk, funktionsnedsättning, könstillhörighet, ekonomiska förutsättningar mm och därför behöver stöd för att kunna tillvarata sina resurser och rättigheter. Hur vi som kyrka arbetar med inkludering i olika sammanhang är en utmanande fråga också internt. Är alla välkomna i alla sammanhang och hur kan vi arbeta för att fler känner sig välkomna

Inför framtiden är frågor om inkludering på alla plan en viktig utmaning för oss i Uppsala pastorat. Vi behöver kunskap, strategier och inte minst pedagogisk kompetens för att öppna de sammanhang vi har för fler. Den uppenbara risken om vi inte ständigt arbetar med dessa frågor är att vi förlorar i trovärdighet.



#### Mål 11 Hållbara städer och samhällen

Uppsala är en växande stad där det är svårt att hitta bostad. Köerna till hyreskontrakten är långa och fler och fler tvingas bo i andra hand, eller på andra kontrakt. Alternativet för allt fler är att leva som hemlös.

Under 2019 tog Uppsala pastorat ett initiativ genom projektet "Vila och Värme" som syftade till att inventera behov samt möjligheterna att göra något för hemlösa vintertid. En önskan fanns om ett ekumeniskt engagemang kring detta som tyvärr blev mindre än förväntat. Som tur är har vintern varit mild och frågan om engagemanget för hemlösa vintertid lever vidare men där formerna ska ses över under kommande år.



#### Mål 16 Fredliga och inkluderande samhällen

Som kyrka i Uppsala vill vi på alla sätt medverka till ett fredligt och inkluderande samhälle. Alla församlingar deltar därför i Uppsala kommuns områdesgrupper där både skola, socialtjänst och polis ingår. Vi medverkar också i Uppsala kommuns interreligiösa forum där flera olika religiösa samfund ingår. I Gottsunda har vi ett särskilt samarbete med kommunen kring Gottsunda centrum och i Stenhagen deltar vår personal i de nattvandringar som görs i området.

Arbete som syftar till att eliminera våld, utnyttjande, människohandel mm sker tydligast genom arbetet vid vår asylbyrå. Barnkonventionen kommer under 2020 att få genomslag på flera områden och vad som kan följa med detta kan vi i nuläget bara ana.

Att vi som kyrka i alla led kontinuerligt arbetar med och för mänskliga rättigheter för alla är en utmaning för oss, samtidigt som det är en förutsättning för att vi fortfarande ska vara kyrka!

#### Social hållbarhet – arbetsförhållanden

*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.



#### Mål 3 God hälsa och välbefinnande

Uppsala pastorat är ansluten till företagshälsovård där medarbetare och chefer

kan erhålla stöd kring arbetsrelaterade frågor. Genom detta säkerställs att pastoratets anställda har tillgång till olika tjänster inom områden förebygga, främja och rehabilitera.

Pastoratet ska även genom arbetsgruppen för Hälsoinspiratörer erbjuda hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande aktiviteter inom fysisk arbetsmiljö, psykisk arbetsmiljö, social hälsa och andlig hälsa. Som anställd erbjuds man dels en friskvårdstimme per vecka samt ett friskvårdsbidrag på 1500 kr/år (2019).



#### *Mål 4 God utbildning för alla – Kompetensförsörjning*

Medarbetarnas kompetenser och färdigheter är en förutsättning för vår förmåga att genomföra den grundläggande uppgiften för oss som kyrka och trossamfund. Genom dialog i medarbetarsamtal med den enskilda medarbetaren samt i pastoratets ledningsgrupp identifieras de utvecklings- och utbildningsbehov som finns för att de sedan kan åtgärdas genom antingen individuella eller gemensamma kompetenshöjande insatser. Pastoratet genomför också obligatoriska introduktionsutbildningar, ledarskapsutbildningar samt brand-, säkerhets- och livsmedelshandlingsutbildningar.

Vid rekrytering följs rutiner i syfte att säkerställa att rekryteringen genomförs med utgångspunkt från den aktuella verksamhetens behov. Innan beslut genomförs en behovsanalys med sikte på konsekvensen av att inte genomföra rekryteringen. Samtliga vakanser av tillsvidarejänster samt längre vikariat annonseras externt samt internt för att ta vara på den kompetens vi har och för att öka rörligheten inom organisationen.



#### *Mål 5 Jämställdhet samt Mål 10 Minskad ojämlikhet*

Genom Jämställdhetsplanen och Likabehandlingspolicyn 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.

Det handlar bland annat om kvinnors och mäns lika möjlighet till anställning, om att arbetsorganisation och arbetsförhållanden ordnas så att de passar både kvinnor och män och om att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor. Jämställdhet i fråga om lön följs årligen upp i lönekartläggningen. Där granskas om Uppsala pastorat i sin interna löneprocess skapat löneskillnader som kan förklaras utifrån kön eller någon annan form av diskriminering. Alla medarbetare genomför lönesamtal med sin chef. Det finns tydlig rutin för processen lönerevision.

Pastoratets Likabehandlingsgrupp har som uppdrag att bevaka, utveckla och kommunicera frågor kring dessa aspekter. Gruppen träffas regelbundet. Uppsala pastorats ledningsgrupp består 2019 av tio kvinnor och tre män. Domprost/kyrkoherden är kvinna. Pastoratet har 40 personer på arbets- och personalledande positioner, av dessa är 24 kvinnor och 16 män.



#### *Mål 8 Anständiga arbetsvillkor / Arbetsmiljö*

Pastoratets medarbetare ska uppleva balans mellan krav och resurser och



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.

En arbetsmiljöhandbok med tydliga anvisningar och rutiner finns. 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, dessa anmäls till HR som sedan följer upp dem i arbetsmiljökommitté. Ett nytt digitalt verktyg för att kvalitetssäkra och underlätta uppföljning av ärenden är under införande.

I riktlinjerna för arbetsmiljö konstateras att ingen ska utsättas för kränkande särbehandling och/eller diskriminering på sin arbetsplats.

### *Ledarskap*

Som chef och ledare i Uppsala pastorat innebär det att man ska vara en god förebild och genom sitt ledarskap säkerställa en god arbetsmiljö präglad av respekt, tillit och inkludering. Som nyanställd arbetsledare genomgår man en introduktionsutbildning för chefer som sedan byggs på med mer ämnesinriktade utbildningar. Chefsstöd tillhandhålls genom företagshälso-

vård samt möjlighet till coaching för den enskilde chefen.

### *Styrdokument i Uppsala pastorat 2019*

*Personalpolicy*

*Rekrytering*

*Introduktion*

*Lön*

*Arbetsmiljöpolicy*

*med tillhörande anvisningar och rutiner.*

*Hantering av nära relationer*

*Likabehandling*

*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*

*Anställningens upphörande*

*Uppvaktnings och avtackning av anställd,  
förtroendevald*

### *Arbetsförhållanden – resultat och risker 2019*

#### *Personalsättning*

Utmaningar som får konsekvenser för bemanning och kompetensutveckling är pensionsavgångar och extern rörlighet. Uppsala pastorat befinner sig i en omvärld där det är stor konkurrens om viss kompetens, men god tillgång på annan. Flera yrkesgrupper har en alternativ arbetsmarknad där vi kan ha svårt att konkurrera lönemässigt. Detta behöver vi bemöta

och ta höjd för vid rekrytering, kompetensutveckling och personalplanering. Ett aktivt arbete med att ge goda arbetsförhållanden och att ses som en attraktiv arbetsgivare är ständigt pågående.

#### *Årliga utvecklingssamtal som följs upp av chef och medarbetare*

Medarbetarsamtal och arbetsmiljöronder visar att det periodvis förekommer hög arbetsbelastning inom vissa delar av pastoratet. I syfte att åtgärda detta förs samtal mellan chef och medarbetare, samt översyn av arbetsorganisationen. Inom ramen för chefsutveckling ges också utbildning inom Organisatorisk och social arbetsmiljö, arbetstidslagen samt kollektivavtal och schemaplanering.

#### *Sjukstatistik som följs upp årligen*

Sjukfrånvaron i pastoratet uppgår 2019 till 7,1 %. Kvinnor står liksom föregående år för en något större andel av sjukskrivningarna. Samtliga anställda har tillgång till företagshälsovård, där man får stöd när det gäller arbetsrelaterad fysisk eller psykisk ohälsa. Genom Uppsala Stifts avtal med S:t Lukas erbjuds även handledning för grupper och individer. Personalansvariga chefer följer de riktlinjer som finns om rehabilitering i syfte att återfå medarbetaren i tjänst. I detta tar de också hjälp av företagshälsovård.

#### *Lönepolitik och lönekartläggning*

Lönepolitiska riktlinjer anger vilka lönekriterier som ska ligga till grund för löneöversynen. Lönekartläggning för 2019 visar liknande resultat som 2018. Löne-

kartläggningen visade att inga osakliga löneskillnader finns på individnivå, däremot identifierades ett antal kvinnodominerade "relationsorienterade" grupper som lågt lönesatta i förhållande till motsvarande icke-dominerade yrkesgrupper. Dessa grupper har enligt Diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder fört till en handlingsplan för att satsas extra på.

#### *Rutin vid förändring av verksamhet*

Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet finns tydliga direktiv för arbetsgivaren ska gå tillväga vid eventuella förändringar. Mallar för risk och konsekvensanalys finns, arbetsledare har utbildats i att använda dessa. En nackdel är att det finns få lokala fackliga företrädare inom pastoratet som kan delta i det förebyggande arbetet och i analys av konsekvenser. Som arbetsgivare har vi svårt att påverka med annat än att vi uppskattar, påtalar vikten av samverkan och så långt det går underlättar för våra fackliga parter att bedriva sitt arbete.

#### *Tillbud och arbetsolyckor, fa avseende hot och våld*

Till arbetsmiljökommittén rapporteras regelbundet tillbud och arbetsolyckor av olika slag. För att säkerställa att det vidtas korrekta åtgärder och insatser för att förhindra att det sker ytterligare tillbud/olyckor behöver vi säkerställa att allt som anmäls följs upp och åtgärdas. För detta kommer vi att använda oss av ett nytt digitalt rapporteringsverktyg där hela kedjan kan följas upp av ansvariga. Under 2019 har ett omfattande arbete med att kartlägga arbetsmiljön avseende hot och våld. Samtliga enheter har invente-

rat, genomfört workshops och detta ligger till grund för utbildningsinsatser under 2020. Arbetet med att revidera rutiner och dokument pågår fortfarande och kommer att slutföras under 2020.

#### *Medarbetarenkäter*

Under 2019 genomfördes en större medarbetarenkät, AKKA (Arbetsklimat i Svenska kyrkan). Enkäten omfattade frågor kring alla arbetsmiljöfaktorer. Svarsfrekvensen var hög, 89% och visade ett bra resultat. 88% av medarbetarna svarade att de generellt sett är motiverade i sitt arbete, och 90% att de kan påverka hur deras dagliga arbete ska utföras. Medarbetarindex vilket är ett mått på hur positivt man upplever sin arbetssituation uppgick till 89 poäng (max 100). Resultatet kommer under 2020 att bearbetas i workshops församlingsvis med framtagande av handlingsplaner.

#### *Uppsala pastorat*

som består organisatoriskt av fem församlingar, gemensam diakoni, begravningsverksamhet samt kansli hade den 31 december 2019 300 anställda fördelade på 63% kvinnor och 37% män. Medelåldern för kvinnor är 49 år och för män 51 år.

#### Ekonomisk hållbarhet



**Mål 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt** Svenska kyrkan nationell nivå tillhandahåller ramavtal med leverantörer där man säkerställt kvalitets- och hållbarhetskrav bland annat krav för att säkerställa att

barnarbete inte förekommer. Uppsala Pastorat handlar nästan uteslutande av svenska leverantörer och har som målsättning att minska antalet med 20%. Under 2019 har antalet aktiva leverantörer minskat med 7,2% jämfört med 2018 och av de inköp som görs så genomförs allt fler av inköpsenheten vilket tyder på att användandet av ramavtalsleverantörer även fortsättningsvis kommer att öka.

Uppsala pastorats placeringpolicy följer FN:s sex principer (PRI) för hur ansvarsfulla investerare bör uppträda, 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 nivåns enhet för hållbara placeringar.



**Mål 11 Hållbara städer och samhällen**

Uppsala Pastorat har 9 kulturminneskyddade byggnader och kyrkogårdar.

För insatser i våra kulturminnesmärkta fastigheter går staten in och garanterar ett visst belopp, s k kyrkoantikvarisk ersättning. Uppsala Pastorat gör årligen besiktningar av fastigheterna och har 10-åriga planer för att garantera underhåll och skick. I Domkyrkan finns en Domkyrkoarkitekt anställd med uppdrag att vara rådgivare kring frågor som rör förvaltning av fastigheten samt medverka till att de arkitektoniska, konstnärliga, antikvariska och tekniska synpunkterna tillgodoses i det löpande underhållet.

För kyrkogårdar och markanläggningar finns särskilda planer framtagna för att säkerställa att område-

nas karaktär bevaras och att skötseln gynnar de växter och djur som är beroende av gamla kulturmiljöer.



**Mål 12 Hållbar konsumtion och produktion** För att öka pastoratets förmåga till hållbar konsumtion har inköpsgrupper

bildats i alla enheter. Genom dessa ska så många inköp som möjligt styras till de ramavtalsupphandlade leverantörerna. Dessutom ska inköpsgrupperna bidra till att rutiner kring inköp hålls aktuella på de olika arbetsplatserna i pastoratet.



**Mål 16 Fredliga och inkluderande samhällen** Under året har Uppsala Pastorat inventerat bisyssla bland medarbetarna

och även tagit upp detta i medarbetarsamtal.

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 företaget eller privatpersoner.

Placeringspolicyn följer FN:s sex principer (PRI) för hur ansvarsfulla investerare bör uppträda. Detta innebär bl.a. att bolagen vi investerar i ska ha god bolagsstyrning, t ex anti-korruptionsarbete, ersättningsystem och öppenhet.



**Mål 17 Genomförande och partnerskap**

Uppsala Pastorat har som målsättning att senast 2021 bidra med motsvarande 1% av kyrkoavgiften till utvecklingsprojekt inom Act Svenska kyrkan eller motsvarande.

Församlingar inom pastoratet har även olika vänförsamlingar inom andra kyrkor i andra länder. Detta är ett arbete som kan utvecklas mer mot att vara en plattform även för utbyte av kunskap, strategier och möjligheter att minska församlingars klimatpåverkan.

#### Ekologisk hållbarhet



**Mål 6 Rent vatten och sanitet för alla**

Pastoratet har arbetsrutiner 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, men även delar av församlingsverksamheten. I dagsläget finns inga åtgärder eller planer för att pastoratet ska effektivisera sin vattenförbrukning och säkerställa att vi har hållbara uttag av vatten.



**Mål 7 Hållbar energi för alla**

Uppsala pastorat bygger sin första solcellsanläggning som ska stå klar våren 2020. Detta som ett sätt att minska sårbarheten för stigande elpriser, men framför allt för att bidra till att öka Uppsala produktion av förnybar energi. Under 2020 kommer planer att tas fram för vilka byggnader som är aktuella att kunna bebyggas med solceller samt om pastoratet även ska arbeta med att investera i andra förnybara energialternativ, antingen på egen hand eller i samverkan med andra aktörer inom kommunens gränser.



Pastoratet har under flera år minskat sin konsumtion av fastighetsel. Förbrukningen av fjärrvärme har dock ökat de senaste tre åren, men ser för 2019 ut att minska. De närmaste åren kommer pastoratet att behöva arbeta mycket med energieffektiviseringar. Det är en stor risk, finansiellt, för pastoratet att inte arbeta med energieffektiviseringar. Senast fram till 2021 behöver en plan med åtgärder finnas på plats. Energieffektiviseringar handlar även om att uppnå det mål som kyrkan på nationell nivå, har alla församlingar ska vara klimatneutrala senast 2030. I Uppsala pastorats strävan att nå detta mål är energieffektivisering ett viktigt verktyg.



#### Mål 11 Hållbara städer och samhällen

Pastoratet har under 2019 arbetat med att stärka medarbetarnas förmåga att arbetspendla på ett fossilfritt sätt. Bland annat har ett flertal medarbetare fått prova på att åka med UL via så kallad testresenär. Dessutom erbjöds alla medarbetare att köpa elcykel eller vanlig cykel via löneavdrag och till sist har medarbetarna uppmuntrats att delta i Uppsala kommuns satsning ”Vintercyklist”. Fokus i dessa satsningar har varit att minska utsläppen av växthusgaser samt bidra till förbättrad luftkvalité i staden. Dock måste konstateras att vi inte nått särskilt långt i dessa satsningar förutom med testresenär hos UL som fick bra genomslag och ledde till förändrade resemonster. Inför framtiden behöver en analys göras för att identifiera olika framgångsfaktorer inom detta område för att nå en förändring.



#### Mål 12 Hållbar konsumtion och produktion

Pastoratet har ett pågående arbete att effektivisera och minska den användning av kemikalier som sker i pastoratets verksamhet, det handlar till allra största delen om kyrkogårdsarbetet. Målet var att under 2019 ha ett digitalt kemikaliehanteringssystem på plats, men detta har inte uppnåtts. Istället kommer detta ske under våren 2020.

Pastoratet mäter, via entreprenören, mängden avfall som hämtas vid pastoratets fastigheter. Under 2019 har mängden plastavfall ökat jämfört med 2017, medan mängden brännbart och kartong minskat något. Dock rör det sig om mycket små förändringar. Pastoratets inköpsansvariga för samtal med leverantörer om att minska plastemballage och har under 2019 även genomfört en inventering av plastprodukter i verksamheten. Nästa steg är att ta fram en plan för vilka plastprodukter som ska fasas ut eller ersättas och inom vilket tidsspann.

Ett miljömål i pastoratet är att alla livsmedel som köps in ska vara ekologiska. Samtal har förts med pastoratets leverantör av livsmedel som inte kan tillhandahålla en beräkning av mängden ekologiskt som handlas. Det har även förts samtal med andra livsmedelsleverantörer i syfte att byta till någon som kan leverera detta, men i dagsläget hittar vi ingen som gör detta. Vi vet därför inte hur stor mängd ekologiskt som faktiskt köps in.

Under 2020 och 2021 ska vi särskilt uppmärksamma matsvinn och ett förbättrat tillvaratagande av de varor som köps in.



### Mål 15 Ekosystem och biologisk mångfald

Under 2019 deltog pastoratet i ett projekt inom Uppsala klimatprotokoll som innebär att lära sig kartlägga ekosystemtjänster. En början till ekosystemtjänstanalys genomfördes på en del av Gamla kyrkogården våren 2019. Målsättningen är att ha genomfört ekosystemtjänstanalys på samtliga kyrkogårdar under 2020. Dessa analyser ska sedan utgöra underlag för hur vi inom kyrkogårdsarbetet ska arbeta för att stärka viktiga ekologiska funktioner och säkra samt öka den biologiska mångfalden på våra marker.



### Mål 17 Genomförande och partnerskap

Pastoratet har under 2019 fortsatt att medverka i Uppsala klimatprotokoll och varit särskilt aktivt inom två grupper, fokusgrupp med inriktning på hållbar stadsplanering samt fokusgrupp med inriktning på minskad plastkonsumtion. Pastoratets miljösamordnare har även suttit med i Klimatprotokollets samordningsgrupp.

Uppsala pastorat har även varit med och drivit projektet Klimatlätt i samverkan med bland många andra Uppsala kommun, Chalmers, Uppsalahem och Sensus. Syftet med projektet var att öka kunskapen om konsumtionens klimatpåverkan samt ge redskap och inspiration till att minska utsläppen på individnivå.

Att samarbeta med andra samhällsaktörer stärker pastoratets förmåga att hantera klimatförändringar och påverkan på den lokala miljön. Det är även en möjlighet att lyfta de existentiella aspekterna av klimatkrisen på andra arenor än våra egna.

Risken med att inte samarbeta är att pastoratet går miste om viktigt kompetensutbyte samt att vi inte har resurser eller rådighet att kunna uppnå klimatneutralitet på egen hand till 2030. Partnerskap är alltså en omistlig del för att pastoratet ska nå kyrkans nationella mål.

*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 detta ges. T.ex. körs alla dieselfordon inom kyrkogårdsverksamheten numera på HVO 100 vilket ger nollutsläpp av fossila växthusgaser.

Inom Uppsala klimatprotokoll används 2017 som basår för att mäta minskningar, därför finns siffror med för 2017, 2018 samt 2019 i nedanstående redovisning.

Aktivitet	2017	2018	2019
Fjärrvärme, ej gradkorr.	745	1039	753
El Uppsalamix, fastigh.el	255	256	219
Aspen 2-takt	5	6	6
Bensin 95 oktan, personbil	9	8	9
Flyg	21	10	25
Egen bil i tjänsten	7	6	5
HVO arbetsmaskiner	0	0	0
Eldningsolja krematoriet	228	199	59
Totalt	1270	1524	1076
Alla siffror anges i ton CO <sub>2</sub> e			-15%

Inom flera områden sker ingen minskning. När det gäller utsläpp från Aspen-bränsle så beror detta på att det i dagsläget inte finns rimliga alternativ för byte till fossilfritt. Det skulle för tillfället få väldigt stor påverkan på arbetsmiljö och möjligheten att kunna utföra de uppdrag man måste inom kyrkogårdarna med befintlig arbetsstyrka. Ansvariga medarbetare inom verksamheten följer teknikutvecklingen på nära håll och så snart ett byte är rimligt kommer det att göras.

Att bensinförbrukningen (Bensin 95 oktan) ligger kvar på samma nivå beror inte på avsaknad av möjlighet till byte utan på att pastoratet valt att inte förtidslösa t.ex. leasingbil eller byta ut någon tjänstebil mot en fossilfria variant. Här finns en enkel väg att minska pastoratets utsläpp genom att under 2020 genomföra byten till fossilfria tjänstebilar i alla verksamheter.

Flygresor ser ut att ha ökat kraftigt från 2018 till 2019 men den senaste siffran kan förklaras av att pastoratet fått en ny reserutin på plats och att medarbetarna i hög grad är lojala med denna rutin. Det gör att vi idag lättare kan få in uppgifter på de flygresor vi gör plus att alla flygresor som görs måste ansökas om hos närmaste chef. Tidigare gällde annan rutin vilket innebar att det var mycket svårt att få in eller hitta uppgifter om antal resor och sträckor. Förmodligen ligger pastoratets nivå rätt konstant de senaste tre åren och framåt behöver mer göras för att minska andelen flygresor.

Den stora minskningen har skett inom utsläpp från krematoriets eldningsolja. Detta förklaras av att krematoriet under våren 2019 bytte från fossil olja till RME, en fossilfri olja. I procent innebar detta en minskning av CO<sub>2</sub>e-utsläppen från krematoriet med 70%.

Vi kommer framåt att behöva genomföra liknande insatser som den på krematoriet för att kunna hålla en minskningstakt av växthusgasutsläpp på 15% i pastoratet som helhet. Detta för att kunna vara med och bidra till att den globala uppvärmningen blir max 1,5 grader.

