

The image shows the interior of a church, likely a choir or apse, with a high, vaulted ceiling. The walls and ceiling are covered in intricate, dark brown or black decorative patterns, possibly frescoes or stencils, featuring floral and geometric motifs. The architecture includes pointed arches and a central window with a pointed top. Sunlight streams in from the windows, casting long, dark shadows across the textured surfaces. The overall atmosphere is one of historical grandeur and architectural detail.

Hållbarhetsrapport Uppsala pastorat 2020

Innehåll

Inledning	2	Existentiell och andlig hållbarhet	4
Vårt uppdrag	3	Social hållbarhet – diakonalt arbete	5
Året som gått	4	Social hållbarhet – Goda arbetsförhållanden	9
		Ekonomisk hållbarhet	12
		Ekologisk hållbarhet	14

Foto framsida: Robert Agius
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 2020.

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 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 trosamfund. 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.”

Föregående 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

Svenska kyrkan på nationell nivå har antagit en färdplan för klimatet med olika delmål fram till 2030. Denna plan implementeras på alla nivåer i Svenska kyrkan, i Uppsala sker det både på församlings- och pastoratsnivå.

Det första etappmålet lägger tonvikten på den existentiella och andliga hållbarheten när man skriver:

”Klimatarbetet är kyrkans uppdrag. Tro och teologi är omistliga när vi står inför den största krisen hela mänskligheten samtidigt har att hantera. Klimatfrågorna handlar om hur vi ser på oss själva, varandra och vår relation till naturen och Gud. Det finns utifrån en kristen livssyn vägar framåt även genom kris. Genom att ta in fakta, hantera osäkerhet och nå fram till ett hopp kan den handlingskraft som behövs för att möta utmaningen frigöras. Det finns därför ett stort behov av nya berättelser om vad liv i en klimativänlig framtid kan innebära, inte bara materiellt utan även andligt och existentiellt. Diskussion och handling kring dessa andliga och existentiella perspektiv ska ske i fördjupad samverkan med ekumeniska och interreligiösa nätverk.”

”Tillsammans för Livet – möte mellan Gud och människor i Uppsala”. Den visionen tar höjd för och ligger till grund för allt vårt arbete i Uppsala pastorat. Vårt uppdrag 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. Den kristna tron har språk, berättelser och tolkningsramar för de existentiella frågorna.

Vi inbjuder både barn och vuxna till dop och ger genom det en fortsatt möjlighet till samtal om andliga och existentiella frågor. Kyrkans konfirmandundervisning börjar i den unga människans frågor om livet för att sedan kunna förmedla erfarenheten av att leva med en kristen tro. Kyrkans gudstjänstliv med riter kring de viktigaste livshändelserna ger en ram för den mänskliga erfarenheten. Kyrkoårets högtider och återkommande gudstjänster innehåller teman och texter som knyter an till existentiella frågor i varje tid.

Från och med mars månad 2020 så har förstas pastoratets förutsättningar att utföra de grundläggande uppgifterna förändrats som en följd av pandemin. ”Ställ inte in, ställ om” biskoparnas vädjan till församlingar och pastorat har varit vår ledstjärna under året. Men visst har det varit en utmaning att anpassa verksamheter efter rekommendationer och restriktioner.

Det existentiella samtalet som vanligtvis förs i gudstjänster, grupper och vid enskilda möten har hittat nya former – främst genom digitala kanaler. Genom filmer, direktsända gudstjänster och sociala medier så har inte bara kontakter hållits vid liv utan även nya grupper har hittat in till församlingarna.

Efterfrågan på ”riktiga” samtal har samtidigt ökat under pandemin, bokade eller drop-in samtal med präst eller diakon, utökade resurser på 112 och jourhavande präst, chattsamtal med ungdomar, promenadsamtal etc.

Utmaningen är nu att utveckla de möjligheter som digitaliseringsprocessen har visat oss; att vi kan nå ut till fler människor och nya grupper, att digitaliseringen kan fungera tröskelsänkande för vissa verksamheter, till

exempel gudstjänster.

Samtidigt så ser vi vissa risker eftersom inget kan ersätta det mellanmänskliga mötet. De existentiella frågorna och svaren är inte bara ord utan också gestaltning. Kommer människor att hitta tillbaka till gudstjänster, dop och konfirmation, vigsel och begravning? Kommer digitaliseringen, och en lång tid av distansering, innebära att vi som kyrka får svårare att samla till samtal som sker mellan människor fysiskt på plats?

Det är viktigt att vi som organisation tar tillvara på det som varit bra för den existentiella hållbarheten när verksamheten ställdes om under 2020. Det är också viktigt, att när samhället öppnar upp igen, färdplanen för klimatet får styra när vi väljer vilka mötesformer vi ska använda fortsättningsvis.

Svenska kyrkan i Uppsala är en del av ett omfattande nätverk, från den närmaste lokala kontakten och samarbete i kommun och region till internationellt arbete genom Act Svenska kyrkan. Vi är ömsesidigt beroende av varandra när det gäller hållbarhet på alla områden – vi lever under samma himmel.

Social hållbarhet – diakonalt arbete

2020 har pastoratets diakonala arbete av naturliga skäl kommit att präglas av alla de omställningar och restriktioner som situationen med pandemin fört med sig. En stor del av det diakonala arbetet har tvingats ställas in, som olika gruppverksamheter och andra mötesplatser, medan annat tagit vid. Vi har försökt att inte ställa in, utan ställa om, men den nya verkligheten har definitivt påverkat både vårt interna arbete och inte minst de människor vi är vana att möta. Andra grupper, som de

nu definierade riskgrupperna har fått ett nytt fokus för kyrkans diakonala arbete på ett nytt sätt.

I ett tidigt skede av våren och pandemin insåg vi att om vårt arbete ska kunna hålla över tid och särskilt i relation till de stora riskgrupperna i Uppsala så behövde vi samarbeta med andra organisationer och sammanhang samt utveckla strukturer som skulle kunna bära ifall vi själva skulle drabbas av sjukdom. Vi var därför tidiga med att utveckla ett samarbete med Röda korset med fokus på att kunna inhandla mediciner och mat till de som tillhörde riskgrupperna.

Efterhand kom fler organisationer att ansluta och idag har vi ett fungerande gemensamt arbete i relation till dessa behov. 1800 volontärer har idag anmält sig till detta arbete och under året har vi gjort ca 15000 insatser varav 11000 matkassar för att hjälpa människor med inhandling.

Den gemensamma hjälptelefonen har för många blivit en viktig trygghetsskapande faktor i en orolig tid, då man förutom stöd med inhandling också fått en stunds samtal med en medmänniska. Samtal har också slussats vidare, till bl.a. Diakonins hus och Diakonicentrum då mer professionellt samtalsstöd varit aktuellt.

Genom MSB-avtalet som kom till under våren tydliggjordes också behovet att ett bättre samarbete mellan kommunen och övriga civilsamhällesaktörer och vi har alltsedan detta samarbete initierades varit en del i denna samordning.

Behovet av samarbeten och de nya formerna för att utveckla ett adekvat arbete i relation till nya målgrupper har under tiden kommit att utveckla nya frågeställningar kring kommande samarbeten, både i relation till Röda korset och andra aktörer som vi tidigare inte samarbetat med. I en framtid kommer detta arbete säkerligen att bära

frukt i form av nya utforskade samarbetsområden som vi nu i stunden bara kan ana.



Mål 1 Ingen fattigdom

Under pandemin har vi framför allt arbetat för att på olika sätt vidmakthålla de relationer vi redan har med människor som har stora behov, men också utökat våra kontaktytor på det sätt som varit möjligt. Det grundläggande samarbetet i relation till människor som lever i ekonomisk utsatthet har under året förstärkts både genom samarbetet med Röda Korset och genom enskilda samtal där vi både gett hänvisning och stöd. Utdelningen av Julgåvan som primärt går till ensamstående föräldrar med barn uppgick i år till 444 000 kr och utgör ännu en del av detta arbete. Pastoratets diakonala nätverk som arbetar med dessa frågor har också under året påbörjat en process som syftar till att vi på sikt ska kunna möta människor i ekonomisk utsatthet på ett ännu mer professionellt sätt.

Vi anar att en större ekonomisk utsatthet kan komma att bli tydlig i spåren av pandemin. Därför är arbetet med dessa frågor av största vikt för vårt arbete framöver. Den risk vi ser om vi inte arbetar proaktivt med dessa frågor är att ännu fler människor riskerar att hamna "mellan stolarna" samt att vi som kyrka blir ännu mer marginaliserad i relation till människors högst konkreta livssituation.

Som alltid i krissituationer så tydliggörs frågor om etik, moral och människosyn och denna pandemi är inget undantag. De som tidigare vistats i marginalerna eller varit

papperslösa och klarat sitt uppehälle genom olika former av svart sysselsättning har av naturliga skäl varit dem som tidigast hamnat utanför eventuella skyddsnet. De insatser som kommit till stånd har framför allt varit i relation till svenska medborgare, medan både EU-migranter och papperslösa stått utanför. Samtidigt har det med anledning av pandemin varit omöjligt att återvända till många länder.

Kyrkans uppdrag att ge röst åt de behövande har idag fått en helt annan dimension och frågan om varje människas okränkbara värde har på ett nytt sätt blivit högst konkret i relation till dessa människors livssituation. Samhällets förskjutning mot att i allt fler sammanhang förstärka de medborgerliga rättigheterna behöver med en ännu större enfaset ifrågasättas då vi samtidigt gärna vill se oss som värnare av de mänskliga rättigheterna. Vem värnar den som är 70+ och papperslös? Kommer hen att ens få vaccin som alla andra?

Kyrkans röst in i samhällsdebatten blir i detta fall kanske långt viktigare än vi anat! Här behöver vi fortsätta att både föra dialog och samverka konkret med andra instanser för alla människors bästa. Tillsammans kan vi mer!



Mål 3 God hälsa och välbefinnande Under 2020 kom så gott som allt arbete inom det sociala och diakonala hållbarhetsarbetet att

förändras med anledning av pandemin. Många sammanhang kom att ställa in eller förändras. Caféverksamheter flyttades utomhus och allt arbete har relaterat till gällande restriktioner vilka har förändrats under året. Gudstjänstdeltagandet har minimerats under året och alltmer flyttat in i den digitala världen, så också andra samtal och

sammanhang. Kyrkans gudstjänstliv tillsammans med olika mötesplatser utgör för många i det normala fallet en naturlig social samvaro som nu under pandemin fattats dem.

Flera sammanhang har under den varma delen av året kunnat bedrivas utomhus, såsom caféer, Öppen förskola, mm men under vintertid har det blivit allt svårare också med anledning av de allt strängare restriktionerna. Under en stor del av året var det dock möjligt att fortfarande samlas i Nattkyrkan på fredagskvällarna i Helga trefaldighets kyrka. Där erbjöds både samtal, fika och andakt på ett avslappnat sätt som uppskattats av dem som brukat närvara, men även av dem som bara "slunkit in". Tyvärr gick denna verksamhet inte att upprätthålla då de strängare restriktionerna kom i slutet av hösten.

För dem som i allt större utsträckning tvingas leva i ensamhet och enbart i sin hemmiljö kan den psykiska hälsan lätt äventyras. Med anledning av detta har vi under året förstärkt vår kommunikation kring både enskilda samtal och telefonsamtal. Vi har samarbetat med Röda korset kring en hjälptelefon och i samarbete med Diakonicentrum har vi erbjudit stödsamtal med både diakoner och volontärer. I Domkyrkan har vi också erbjudit samtalsstöd i Mennanders kor. "Jourhavande präst" och "Nätvandrarna" är ytterligare funktioner som vi kunnat hänvisa till.

För att kunna erbjuda både information om hjälp som står att finna samt samtalsstöd har diakoner, präster m.fl. på olika sätt och i de olika stadsdelarna i större utsträck-

ning försökt att gå ut. Under allhelgona gjordes en särskild satsning med anledning av detta. Som exempel kan nämnas att vi under en timme på Stora torget i Uppsala delade ut ca 600 ljus. Sammanlagt delade vi ut 3000 ljus under allhelgona i pastorat.

Kommunikationsenheten gjorde ett stort arbete tillsammans med både diakoner och präster under allhelgona för att på ett bra sätt kunna tydliggöra för människor att de inte är ensamma!

Under pandemin har vi varit tvungna att göra stora förändringar av smittspridningsskäl. Samtidigt har utsattheten ökat och både radio, TV och tidningar påminner på olika sätt om psykisk ohälsa och våldsut-satthet med anledning av oron för vad som händer bakom lykta dörrar för de som inte kan göra sin röst hörd. I den samhällsinformation som gått ut har vi påtalat behov av annan information för dem som inte kan hantera digital information; funktionsnedsatta, döva, hemlösa, nyanlända och många äldre. Hur deras situation kan se ut mitt i en pandemi kan vi kanske inte ens ana.

Som kyrka har vi därför i dialog med kommun och andra civilsamhällesaktörer återkommande lyft frågor relaterat till dessa grupper. Vi förväntar oss att denna dialog kommer att fördjupas och förstärkas under kommande år då vi som kyrka blivit en ännu mer tydlig röst in i samhället kring dessa frågor under pandemin. Detta samtal och arbete behöver bibehållas och förstärkas av flera skäl: för människors skull, för samhällets skull men också för vår egen trovärdighets skull. Att hjälpa till att säkerställa en god människosyn och etik är kanske en del av vårt viktigaste bidrag in i den globala kris vi nu lever mitt i.



Mål 5 Jämställdhet Principen om allas lika rättigheter är grundläggande för allt arbete som ska bedrivas i Uppsala Pastorats arbete. Under pandemin har frågan om jämställdhet och våldsutsatthet varit i fokus i både massmedia och olika utbildningsinsatser. I det konkreta arbetet har frågorna lyfts återkommande i den diakonala samordningsgruppen och enskilda samtal. Under året har frågan om hur vi arbetar med våldsutsatthet kommit fram i våra samtal om framtida prioriteringar, så vi hoppas kunna se över och utveckla vårt arbete i detta hänseende framöver.



Mål 10 Minskad ojämlikhet Inom det diakonala uppdraget arbetar vi kontinuerligt med att minska ojämlikhet på både individ, grupp och samhällsnivå. Under 2020 har vi genom det samarbete vi har med Uppsala kommun, Röda Korset och andra civilsamhällsaktörer på olika sätt fått förtydliga det vi ser av ojämlikhetsfrågor i samband med hanteringen av pandemin. Inte minst frågan om hur vi kan behöva forma adekvat information till olika och särskilt utsatta grupper har varit aktuell. Att vi som kyrka kontinuerligt arbetar med frågor om inkludering är både en nödvändighet och en utmaning för oss, inte minst i det interna arbetet. För att arbeta vidare med dessa frågor på ett mer djuplodande plan framöver behöver vi både tillföra 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. Hemlösheten antas dessutom ha förvärrats under pandemin då allt fler som levt på samhällets skuggsida fått det allt svårare p.g.a. den förändrade arbetsmarknads- och samhällssituationen. Inom vår rådgivningsfunktion har vi märkt av detta då allt fler migranter har hört av sig om frågor kring arbetstillstånd och asylfrågor. 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. Under 2020 fick vi projektmedel för att kunna erbjuda enklare övernattningslösningar för unga hemlösa, en grupp av unga som vi på många sätt haft god kontakt med tidigare. Uppföljande rapport om detta arbete kommer under 2021.



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. Att vi som kyrka i alla led kontinuerligt arbetar med och för mänskliga rättigheter för alla är en utmaning för oss och

samtidigt en förutsättning för att fortsätta vara kyrka.

Social hållbarhet – Goda 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. En god personalpolitik innebär att arbeta förebyggande inom alla personalrelaterade områden. Detta gör pastoratet genom utbildningar för chefer och medarbetare, framtagande av verktyg som ger stöd till chefer och medarbetare i olika situationer. Genom medarbetarenkäter får 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.

I oktober 2020 genomfördes enkäten AKKA, Arbetsklimat i Svenska kyrkan. Svarsfrekvensen var mycket god, 89 %. Medarbetarindex var 80 (skala 1-100) och Ledarskapsindex 85. Bägge indextalen har ökat sedan AKKA 2019.

Resultatet visade på flera styrkor som ex delaktighet, tydlighet i roller och ansvar, god verksamhetsuppföljning och frånvaro av jargong och kränkningar (91 %). 95 % upplever också att kvinnor och män har samma möjligheter. Ett gott resultat innebär dock inte att vi därmed kan vara nöjda utan arbetet består i att bevara de goda

resultaten.

Rapporten visar också områden där det finns utrymme för förbättringar, det avser bla möjlighet att delta i kompetensutveckling, prioriteringar av arbetsuppgifter, balans mellan arbete och fritid samt information mellan pastoratets olika nivåer. Även upplevelsen av trygghet kopplad till förändringar i organisationen framkommer som ett område att bevaka.

Resultatet av enkäten bearbetas tillsammans med medarbetarna på såväl församlings- som arbetslagsnivå genom framtagande av handlingsplaner för de områden som är aktuella.



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. Dessutom ges alla anställda möjlighet att fira gudstjänst på arbetstid.

Genom att arbeta förebyggande med verktyg som medarbetarundersökningar, medarbetarsamtal och utbildning av chefer vill vi fånga upp tidiga signaler på all form av ohälsa. Under 2020 har handlingsplaner och rutiner reviderats. Medarbetarundersökningen AKKA visar i stort på förbättringar inom området arbetsmiljö men vi ser ett behov av att fortsätta stärka chefer inom området kring arbetsbelastning och social arbetsmiljö. Vi kommer

därför att under 2021 genomföra utbildningar för chefer inom arbetsmiljö/rehabilitering samt kränkande särbehandling.



Mål 4 God utbildning för alla – Kompetensförsörjning

Medarbetarnas kompetenser och färdigheter är en förutsättning för vår förmåga att genomföra den grundläggande uppgiften som kyrka och trossamfund. Inom organisationen finns många olika yrkesgrupper med olika kompetenser. 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. 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.

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.

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. Översynen 2019/2020 visade att inga osakliga löneskillnader förekommer. Dock 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 tilldelas ett extra utrymme under 2021 års översyn.

Det finns tydlig rutin för löneöversynsprocessen och lönesamtal. Pastoratets Likabehandlingsgrupp har som uppdrag att bevaka, utveckla och kommunicera frågor kring dessa aspekter. Gruppen träffas regelbundet. Under 2020 har ny Likabehandlingspolicy tagits fram, nya rutiner för att hantera sexuella trakasserier, samt dokumentation av aktiva åtgärder kopplade till Diskrimineringslagen.

Uppsala pastorats ledningsgrupp består 2020 av nio kvinnor och tre män. Domprost/kyrkoherden är kvinna. Pastoratet har 33 personer på arbets- och personalledande positioner, av dessa är 18 kvinnor och 15 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.

Under 2020 har en personalhandbok tagits fram där all information kring anställning, arbetsmiljö, interna rutiner mm tydligt framgår. Pastoratets personalpolicy och arbetsmiljöpolicy har reviderats och antagits av kyrkorådet. 2020 genomfördes utbildning för chefer kring konflikthantering. Ett omfattande arbete kring hot och våld har genomförts med checklistor och genomgångar. Pastoratets Nöd hjälpskalender har reviderats och under 2021 kommer utbildningar att genomföras. Utbildning inom arbetsmiljö och arbetsrätt för chefer kommer att genomföras under 2021.

Ledarskap

Som chef och ledare i Uppsala pastorat ska man vara en

god förebild genom sitt ledarskap och 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 och coachning tillhandhålls genom företagshälsovård och samtalsmottagning.

Styrdokument i Uppsala pastorat 2020

- 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
- Policies 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 2020 292 anställda fördelade på 60% kvinnor och 40% män. Medelåldern för både kvinnor och män är 49 år.

Covid-19 och pandemiåret 2020

Året 2020 har varit som inget annat år i och med den pandemi som startade under årets första månader. Många av pastoratets verksamheter begränsades eller ställdes in. De medarbetare som kan ha sedan dess arbetat på distans. Alla verksamheter har genomfört löpande riskbedömningar för att säkerställa att de kan bedrivas på ett säkert sätt. Möten och sammankomster har till största delen genomförts digitalt. Pastoratets ledningsgrupp har haft tätare avstämningar för att hålla sig uppdaterade om samhällets rekommendationer och påbud som påverkar verksamheten. I medarbetarundersökningen AKKA ställdes också frågor om hur medarbetarna har upplevt arbetssituationen under pandemin. 83 % uppger att de kunnat sköta sitt arbete på ett bra sätt och tillgängligheten och tillit till den närmaste chefen har också varit hög. För att säkerställa att arbetsmiljön för de som arbetar hemma också är bra har hjälpmedel införskaffats och arbetsmiljöronder kompletterats med checklista för arbete i hemmet. Sjukfrånvaron i pastoratet under 2020 påverkades framförallt under månaderna mars-april-maj med en något högre frånvaro, så också frånvaro på grund av sjukt barn. Under årets resterande månader syntes ingen markant skillnad.

Ekonomisk hållbarhet



Mål 8 Anständiga arbetsvillkor och 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 upp-

förändekod arbetar Uppsala Pastorat med att säkerställa att alla former av barnarbete avskaffas.

Uppsala Pastorat har som målsättning att minska antalet leverantörer med 20 %, med 2018 år som bas och under 2020 har antalet leverantörer minskat totalt med 13 %.

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.

Riskerna som uppmärksammats är när ram- eller lokala avtal frångås och andra leverantörer används. För att säkerställa att policyn används så kommer utbildningsinsatsen riktad mot församlingarna att öka och arbetet med att minska antalet inköpskort intensifieras under året.

När det gäller de långsiktiga placeringarna så kommer en översyn att göras över de alternativa placeringarna.



Mål 11 Hållbara städer och samhällen

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. 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. Vid den årliga genomgången uppmärksammas bl a plåttak som riskerar att påverkas vid kraftiga vindar.



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.



Mål 16 Fredliga och inkluderande samhällen

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. Placeringspolicyn följer FN:s sex principer för hur an-

svarsfulla investerare bör uppträda (PRI). Detta innebär bl a att bolagen ska ha god bolagsstyrning, t ex korrup-tion, ersättningssystem och öppenhet.

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. Åtgärder som vidtagits är skriftlig och muntlig information till berörda. För att undvika dessa situationer så pågår arbetet med att fastställa en riktlinje om jäv.

Inköspolicyn följs upp en gång om året i pastoratets ledningsgrupp. Analysen innehåller detaljerade uppgifter om bl a antal leverantörer, antal inköp med inköpskort, antal inköp under 10 000 kr och antal inköp över 200 000 kr. Inköp inom och utanför ramavtal. Efter genomgång i pastoratets ledningsgrupp sker uppföljning med varje församlingsherde med beslut om åtgärder.

Syftet är att minska antalet leverantörer och gå över till ramleverantörer upphandlade av nationell nivå för att säkerställa att leverantörerna uppfyller uppförandekoden i inköspolicyn.

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

Riktlinje om jäv är under framtagande och ska tas upp vid fullmäktiges möte i november. Inga fall av korrup-tion har kommit till ledningens eller styrelsens kännedom.

En misstanke om jäv har uppmärksammats och rapporterats till kyrkorådets ordförande och kyrkoherden.



Mål 17 Genomförande och partnerskap

För att bidra till en hållbar utveckling i utvecklingsländer så har Uppsala Pastorat fastslagit ett belopp av kyrkoavgiften 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 2020.



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. Fortfarande finns inga åtgärder eller planer för att minska denna risk, men under 2021 kommer vi samarbeta inom Uppsala klimatprotokoll. Detta eftersom vi inte har rådighet över grundvattentillgångar. Vi kommer även under 2021 att börja mäta vattenförbrukningen uppdelat på dels de olika kyrkogårdarna och dels på församlingarna som helhet. Detta för att kunna identifiera var det är möjligt att använda alternativ till förbrukning av dricksvatten vid exempelvis bevattning.

Vattenförbrukningen kommer att mätas kvartalsvis.



Mål 7 Hållbar energi för alla

Uppsala pastorat tog sin första solcellsanläggning i bruk under sensvåren 2020. Målsättningen är att fortsätta bygga upp nya anläggningar på lämpliga tak/ytor så att vi täcker minst 10 % av pastoratets totala elkonsumention genom egen produktion. Under 2021 intensifieras även arbetet inom Uppsala klimatprotokoll med en gemensam klimatfärdplan där det kommer skarpa mål kring energieffektivisering och elektrifiering. Detta kommer att påverka Uppsala pastorat och är en möjlighet att i samverkan med andra aktörer inom Klimatprotokollet minska energiförbrukningen.

Förbrukningen av fjärrvärme minskade under 2019.

Tyvärr var detta ett tillfälligt trendbrott då förbrukningen stigit under 2020. Det finns ingen plan med åtgärder på plats för hur olika energieffektiviseringar ska genomföras. En sådan plan kommer däremot att tas fram under 2021 och därmed säkerställa att det finns utrymme i budget för 2022 för de investeringar som kan vara nödvändiga för att en minskad konsumtion av fjärrvärme ska kunna ske. Att vända trenden med ökande förbrukning är väsentligt eftersom det annars kommer att få påverkan på pastoratets ekonomi.



Mål 11 Hållbara städer och samhällen

Under detta mål har fokus främst varit på persontransporter och fossilfria sådana. Därför fick pandemin stort genomslag här då uppmuntran att åka kollektivt inte kunde ske. I stället har det varit nödvändigt av smittspridningsskäl att kunna ta bilen till

jobbet för många medarbetare samt använda bil även för kortare tjänsteresor inom pastoratet. Dock kan vi ändå se en minskning av antalet körda kilometer i tjänsten med privat bil. Detta är naturligtvis en effekt av att många kunnat arbeta hemifrån och med digitala verktyg.

Under 2020 startades en inventering upp för att se hur cykelvänliga de olika arbetsställena i pastoratet är utifrån en checklista som Uppsala kommun tagit fram. Denna inventering kommer slutföras under första kvartalet 2021 och ligga till grund för att utveckla möjligheten för fler medarbetare att cykla till jobbet som arbetspendling, men också öka användandet av cykel för tjänsteresor inom pastoratet.



Mål 12 Hållbar konsumtion och produktion

Målet var satt att vi under våren 2020 skulle ha ett digitalt kemikaliehanteringssystem på plats i pastoratet. Detta har dock gått väldigt trögt. Målsättningen nu är att ha systemet på plats våren 2021. Så fort systemet är på plats ska en genomgång göras för att se om det finns kemikalier som kan bytas ut mot mindre farliga eller kanske slopas helt. Inköp av kemikalier kommer även att begränsas och kunna styras så att det inte av misstag kan köpas in kemikalier som inte uppfyller de krav pastoratet ställer.

Pastoratet mäter, via entreprenören, mängden avfall som hämtas vid pastoratets fastigheter. Under 2020 har mängden plastavfall ökat med 75 % jämfört med 2017. Detta är en ohållbar utveckling som pastoratet nu behöver ta krafttag för att vända. Pastoratets inköpsansvariga behöver intensifiera samtal med leverantörer för att få

fram alternativ till plastemballage. Utifrån dessa samtal behöver en tidsplan tas fram där det tydligt går att följa och stämma av att utfasningen av plastemballage går enligt plan. Plasten utgör en stor miljöpåverkan då en stor andel produceras från olja. Även om pastoratet inte har rådighet över vilka emballage som leverantörer använder så är det väsentligt att pastoratet bidrar med påverkansarbete och påtryckningar för att påskynda en omställning mot ökad hållbarhet av emballage.

Tanken var att särskilt uppmärksamma matsvinn i verksamheterna under 2020. Då pandemin innebar att nästan inga verksamheter kunde genomföras fysiskt så var det inte möjligt att arbeta med detta. Istället får detta ske under 2021 så snart verksamheterna kan börja närma sig ett läge där fysiska möten är möjliga.



Mål 15 Ekosystem och biologisk mångfald

Under 2019 deltog pastoratet i ett projekt inom Uppsala klimatprotokoll som innebar att lära sig kartlägga ekosystemtjänster. En början till ekosystemtjänstanalys genomfördes på en del av Gamla kyrkogården våren 2019. Under 2020 genomfördes ekosystemtjänstanalys på Gamla Uppsala kyrkogård. Under 2021 kommer en analys göras på ytterligare en kyrkogård. 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 2020 fortsatt att medverka i Uppsala klimatprotokoll och varit särskilt aktivt inom två områden, dels inom fokusgrupp med inriktning på hållbar stadsplanering och dels inom

projektet Klimatlätt som avslutades under vårterminen 2020. Pastoratets miljösamordnare har fortsatt suttit med i Klimatprotokollets samordningsgrupp.

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.

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 kraftigt reducerar utsläppen av växthusgaser. Nytt för detta år är att utsläppen nu beräknas 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 innebär det att siffror från föregående år justerats utifrån livscykelberäkning så att det ska vara meningsfullt att jämföra över tid. Inom Uppsala klimatprotokoll används 2017 som basår för att mäta minskningar, därför finns siffror med för 2017, 2019 samt 2020 i redovisningen här intill.

Aktivitet	2017	2019	2020
Fjärrvärme, ej gradkorr.	745	753	591
El Uppsalamix, fastigh.el	255	219	190
Aspen 4-takt	5	6	6
Bensin 95 oktan, personbil	11	10	11
Flyg	21	25	0
Egen bil i tjänsten	7	5	3
HVO arbetsmaskiner	18	13	12
Eldningsolja krematoriet	228	121	96
Totalt	1290	1152	909
Alla siffror anges i ton CO₂e			-29,5%

Att det skett en minskning av utsläpp från flygresor och egen bil i tjänsten kan uteslutande hänföras till pandemin som gjorde att flygresor inte var aktuella inom verksamheten samt att flera medarbetare använde digitala verktyg för möten istället för att resa till mötet i bil. Detta är då rimligen inga effekter vi kommer se kvarstå över tid. Möjligen kan användandet av digitala mötesformer fortsätta i viss omfattning. Här behöver arbetsledare och chefer tydligt arbeta med att uppmuntra till digitala möten och själva förlägga möten digitalt.

Trenden med minskande utsläpp från el fortsätter. En del av att trenden fortsatt vara nedåtgående kan ha att göra med att flera medarbetare arbetat hemifrån under pandemin. Dessutom bidrar utbyggnaden av solcellsanläggningar till att pastoratet behöver köpa in mindre el.

En ökad utbyggnad av solcellsanläggningar gör pastoratet mindre beroende av externa elleverantörer och kan därmed bidra till minskande kostnader för el. Vi mäter inte utsläpp från egna solcellsanläggningar (material, installation och liknande) utan enbart utsläpp från köpt el. Inom flera områden sker ingen minskning.

När det gäller utsläpp från Aspen-bränsle så beror detta på att det fortfarande inte finns rimliga alternativ för byte till fossilfritt. Användningen av Aspen-bränsle ger något mindre utsläpp än om vi använt bensin istället. Att bensinförbrukningen (Bensin 95 oktan) ligger kvar på samma beror på att den fortsatt använts i vissa gräsklippare. Under 2021 kommer vi helt övergå till att använda Aspen-bränsle vilket kommer att sänka utsläppen något.

Flygresor kommer med all sannolikhet att genomföras i framtiden. Det blir viktigt att säkerställa att alla medarbetare är väl förtrogna med pastoratets resepolicy så att de resealternativ som väljs står i överensstämmelse med policyn. Även för en del av flygresorna bör digitala verktyg kunna fungera som ersättning. Dessutom behöver samtal föras kring vad målsättning är för resor med verksamhetsdeltagare så att alternativ som uppfyller målsättningen men inte kräver flygresa kan bli aktuella. De flygresor som inte går att undvika ska klimatkompenseras.

I och med de minskningar i utsläpp som skett under 2020 har pastoratet nått upp till målsättningen att minska utsläppen med 10 % årligen jämfört med 2017. Utmaningen framåt är att fortsätta i samma minskningstakt för att skapa förutsättningar att bidra till att uppvärmningen stannar på högst 1,5 grader.

Inför kommande år är det högt prioriterat att dels genomföra beräkning av pastoratets indirekta utsläpp (inom det som kallas scope 3 i Green House Gas Protocol) för att identifiera övriga större utsläppsposter och kunna börja följa upp och vidta åtgärder för att minska utsläppen inom scope 3.

Det behöver även tas fram beräkningar och planer för vilka åtgärder som bör tas inom energieffektivisering samt transporter och resor för att säkerställa att vi når målet på 10 % minskning varje år.

Att åstadkomma dessa minskningar är en del av kyrkans grunduppdrag i värnandet om Guds skapelse och i det uppdrag vi människor fått att vara Guds medskapare. Det handlar även om kyrkans uppdrag att värna de mest utsatta som är de som drabbas hårdast av klimatkrisen. Att i arbetet med utsläppsminskningar ständigt arbeta med kyrkans existentiella hållbarhet är därför av största vikt.

