

# Hållbarhetsrapport Uppsala pastorat 2018



# Innehåll

Vårt uppdrag	3
Styrning	3
Hur vi bidrar till en hållbar utveckling	4
Året som gått	6

FOTO FRAMSIDA: JOHAN NILSSON

## Inledning

Två grundläggande principer i kristen tro vägleder Uppsala pastorats arbete med hållbar utveckling: människovärdesprincipen och skapelsen som en gåva att förvalta. Det innebär att vi, i ord och handling skall värna skapelsen genom att stå upp för och bedriva verksamheter där alla människors lika värde respekteras och lyfta fram nödvändigheten att i allt arbete för ekologisk bärkraftighet. Den kristna tron innefattar tron att vi hör ihop och är beroende av allt annat liv och att vi har ett särskilt ansvar för dem som lever i utsatthet. Det gäller oavsett om det handlar om människor långt borta eller i vår närhet, om det gäller medmänniskor bland oss idag eller om de tillhör kommande generationer. Till de utsatta hör, genom människans kraftiga miljöpåverkan, även skapelsen själv.

Hållbarhetsfrågorna handlar i grunden om hur vi ser på oss själva, på varandra och på vår relation till resten av skapelsen. Det är frågor som varje samhälle måste bearbeta när Agenda 2030, FN:s globala mål för en hållbar utveckling, ska förverkligas. Uppsala pastorats verksamhet berör, på ett eller annat sätt, merparten av agendans 17 mål. Utöver vårt praktiska bidrag initierar och bidrar vi till samtal om de existentiella frågor som utgör grunden för arbetet för en hållbar värld för alla.

## Vårt uppdrag

Pastoratets uppdrag är att fullgöra de fyra grundläggande uppgifterna: att fira gudstjänst, bedriva undervisning, samt att utöva diakoni och mission. Uppdraget och vilka områden som prioriteras finns beskrivna i gällande församlingsinstruktion.

---

## Styrning

Alla hållbarhetsdimensioner, andlig, ekologisk, social och ekonomisk, ska integreras i verksamhetsstyrning och verksamhetsplanering. Arbetet leds av miljösamordnare tillsammans med en miljögrupp.

Uppföljning sker genom interrevision samt extern revision i samband med miljödiplomering enligt den standard pastoratet arbetar med.

Strategiska beslut fattas i kyrkofullmäktige och kyrkoråd och implementeras därefter i verksamheterna där ansvariga chefer följer upp arbetet.

---

## Hur vi bidrar till en hållbar utveckling

FN beskriver hållbar utveckling som en ”utveckling som tillgodoser dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjlighet att tillgodose sina behov”. Förutom den ekologiska, ekonomiska och sociala hållbarheten är det grundläggande för Svenska Kyrkan att bygga på en andlig existentiell hållbarhet.

### Andlig och existentiell hållbarhet

De existentiella frågorna i en människas liv är många mellan födelse och död och förenar människor genom tid och rum.

De andliga frågorna förenar också människor men är för den kristna kyrkan, globalt och lokalt, grundad i tron på Gud som skapare av allt liv, Jesus Kristus som befriare och den Heliga anden som förnyare av tro och liv.

Uppsala pastorats verksamhet samlas under visionen ”Tillsammans för Livet – möte mellan Gud och människor i Uppsala”. I våra fem församlingar finns en bredd av verksamheter och mötesplatser som vill bidra till den andliga hållbarheten för både församlingsbor, återkommande besökare och långväga turister. Uppsala pastorat skapar genom denna bredd av verksamheter utrymme för att existentiella och andliga samtal ska få utrymme.

### Social hållbarhet

*Diakonalt arbete* Svenska kyrkan i Uppsala är en av Uppsalas många samhällsaktörer som vill verka för mänskliga rättigheter och ett människorättsbaserat arbetssätt. Genom vårt samordnade diakonala arbete har vi sedan ett antal år arbetat på gemensamma strategier, arbetssätt och metoder för att på olika sätt försöka förbättra villkoren för människor i olika sammanhang. Det samordnade strukturerade arbetet är i sig en metod som strävar efter att säkerställa de diakonala frågornas hållbarhet över tid.

Det diakonala samordningsarbetet bygger på en modell där församlingars diakonala frågor möts i diakonala nätverk med fokus för olika frågeställningar. De områden vi arbetar med är:

*barn och familj*  
*ungdom*  
*tillgänglighet*  
*missbruk och medberoende*  
*flykting och migration*  
*social hållbarhet*  
*äldre frågor*  
*volontärarbete*

Inom varje område försöker vi samarbeta och utveckla det diakonala arbetet i relation till de särskilda diakonala utmaningar vi ser och möter i våra församlingar och i vår stad. Nätverkens samordning sker genom den diakonala samordningsgruppen som leds av en diakonistrateg.

Svenska kyrkans diakonala utgångspunkt är att stärka och bekräfta människors egna förmågor och ansvar i relation till de olika insatser som vi arbetar med. Inom varje nätverk fokuseras på olika människorättsfrågor utifrån det diakonala fokus som nätverket omfattar. Nätverken samarbetar också med andra sociala aktörer såsom kommunens olika enheter, Röda korset, Nyby vision, Stadsmissionen m.fl. i olika frågor.

*Goda arbetsförhållanden* Kyrkorådet representerar ytterst arbetsgivaren Uppsala pastorat och beslutar om personalpolicy och dess uppföljning. Kyrkorådet kan delegera arbetsgivaruppdrag till utskott och tjänstemän. Ramverket för de personalpolitiska frågorna är styrdokumentet Personalpolicyn kompletterad med anvisningar och rutiner. Anvisningar och rutiner anger metod och inriktning för att nå de personalpolitiska målen.

Kyrkorådet utser ett personalutskott som har uppdraget att utforma de anvisningar som behövs för att tillämpa pastoratets personalpolicy. De är i första hand ett hjälpmedel för chefer och arbetsledare inom Uppsala pastorat. Personalutskottet ser över dessa anvisningar årligen och gör eventuella justeringar. Rutinerna revideras kontinuerligt minst en gång per år. HR chef beslutar om rutiner på delegation av kyrkoherden.

#### Ekologisk hållbarhet

Uppsala pastorat värnar ekologiska värden genom att i verksamheterna arbeta med att minska klimatpåverkande utsläpp samt stärka den biologiska mångfalden. Dessa två områden är de två områden som klimat- och miljöarbetet främst fokuserar på. I den dagliga verksamheten berör detta bland annat inköp av livsmedel och verksamheternas material, hur vi reser till kurser/utbildningar och resor med deltagare i verksamheten, t.ex. körresor samt uppvärmning av fastigheter.

#### Ekonomisk hållbarhet

Styrande dokument och en god intern kontroll, inklusive insatser för att förhindra korruption, bidrar till beslut som är kostnadsmedvetna och förenliga med lagstiftning och interna regler. Genom gemensamma lösningar bidras till minskade kostnader och en effektiv användning av resurser på lokal. Målsättningen för en långsiktig hållbar ekonomi upprätthålls genom att arbeta för en budget i balans.

## Året som gått

### Andlig och existentiell hållbarhet

Under 2018 har pastoratet utökat sin kommunikation och inbjudan till dop.

Öppna förskolor i våra församlingar samlar hundratals barn och föräldrar varje vecka. Under 2018 öppnades ännu en heltidsförskola i pastoratet. I pastoratets uppdrag att bedriva undervisning får kyrkorummen fungera som pedagogiska rum vid visningar. I församlingarnas inbjudan till skolor knyts FN:s barnkonvention och svensk skollag ihop med kyrkoordningens bestämmelse om barns särställning i kyrkan.

Under 2018 har flera nya samtalsgrupper om kristen tro startat. Det finns återkommande dagar och tider för meditation och retreat. Självårdssamtal hålls av både präster och diakoner.

Gudstjänster firas varje dag i någon av våra kyrkor som en andlig puls i den kristna gemenskapen. Genom att hålla kyrkorummen tillgängliga för alla som vistas i staden ger vi även möjlighet att den som vill kan få tillfälle till individuellt gudstjänstfirande. Körverksamheten för barn, unga och vuxna är omfattande i församlingarna och ger möjlighet till växt i tro och kunskap om kristen tro.

Den ekumeniska verksamheten för unga i Uppsala, Café Genomfarten, har under 2018 förts in under Svenska kyrkans arbetsledning.

Uppsalas interreligiösa samverksansforum har under 2018 mött andra kommuner för att dela och lära av varandras erfarenheter av att vara trossamfund i en sekulär och andlig tid.

### Social hållbarhet

*Diakononalt arbete* Under 2018 har liksom under tidigare år frågan om flyktingar och nyanländas situation varit i fokus både i det gemensamma diakonala arbetet och i församlingsarbetet. Alla församlingar arbetar med språkcaféer av olika slag samt enskilt stöd till flyktingar och nyanlända. I det gemensamma diakonala arbetet har vår rådgivning i asylfrågor samt vänskapsförmedling fördjupats och utvecklats. Ett arbete med en stödgruppsmodell för barn och familjer i väntan på asyl (BIV/BIS) har också kommit till stånd under året. Under 2018 hade vi 500 familjer inskrivna i vår Vänskapsförmedling som bedrivs i samarbete med kommunen. Samarbetet med andra aktörer som Nyby Vision och Röda korset och Stadsmissionen har fördjupats under året i anslutning till integrationsfrågorna. Inte minst frågan om de ensamkommande situation har tydliggjort vikten av gemensamt strategiarbete.

Migrationsfrågorna är en viktig och oundviklig fråga för både kyrka och samhälle. Att vi som kyrka tar en tydligare roll tillsammans med andra samhällsaktörer är viktigt ur ett hållbarhetsperspektiv, samtidigt som vi på ett medvetet sätt behöver tydliggöra vår roll och vårt ansvar som kyrka.

Vi relaterar i de följande det diakonala/sociala arbetets hållbarhetsdimensioner till tre av målen i Agenda 2030: Mål 1 Ingen fattigdom, Mål 3 God hälsa och välbefinnande samt Mål 5 Jämställdhet.

*Mål 1 Ingen fattigdom* Genom att arbeta med gemensamma strategier i relation till bemötande av människor i ekonomisk utsatthet har vi de senaste åren arbetat på att säkerställa att den enskilde får del av de rättigheter hen har rätt till. När vi delar ut egna ekonomiska medel ser vi det som ett komplement och ett stöd utöver det ekonomiska stöd man kan få från försörjningsstöd. Genom kontinuerligt samarbete och samtal med kommunens försörjningsstöd har dessa frågor också kommit att förbättrats avsevärt i relation till den enskilde.

Fattigdomsperspektivet möter vi kanske tydligast genom mötet med papperslösa. Denna grupp har ingen möjlighet till försörjning från kommunens försörjningsstöd. Under 2018 har vi aktivt arbetat på en utveckling av bemötandet av denna grupp, framför allt i samarbete med Nyby Vision och Röda korset. Att kunna utveckla professionellt arbete i återvändarprocessen är en viktig fråga för kyrkans arbete med dessa människor framöver.

De ekonomiska frågorna har också tagit sig uttryck i vårt barn och familjearbete där vi genom våra familjeläger kunnat stödja familjer med små ekonomiska och sociala marginaler. Till dessa läger kommer många familjer via kommunens Råd och stöd – verksamhet. Samarbete mellan församlingarna och kommunens olika resurser är en nödvändig del i utvecklingen av detta arbete.

Inom arbetet med äldrefrågorna har också frågan om den ekonomiska utsattheten blivit tydligare under de senaste åren. Bland många äldre ser vi också en

ekonomisk utsatthet som ibland får allvarliga konsekvenser. Inom detta område är inte minst frågan om de stora investeringarna som behöver göras i olika bostadsområden en avgörande faktor. Många äldre lever sedan tidigare med mycket små marginaler samtidigt med ett motstånd vad gäller att kontakta olika sociala instanser. När psykisk ohälsa också är en del av problematiken kan den enskildes utsatthet få stora konsekvenser.

Under 2018 har vi i Uppsala arbetat särskilt med fokus på äldres psykiska (o)hälsa under året bl.a genom arbetet med Diakonins månad då vi lyfte denna fråga dels genom en utställning i Uppsala Domkyrka; ”Blott en dag” med åtföljande seminarium, samt en tydligare förstärkning av vårt eget arbete i dessa frågor.

*Mål 3 God hälsa och välbefinnande* Under 2018 har Svenska Kyrkan i Uppsala särskilt fokuserat på och förstärkt arbetet med människor i missbruksproblematik eller psykisk ohälsa. Samarbetet med Stadsmissionen och RSKM har stärkts under året i de verksamheter som dessa bedriver i centrala Uppsala. I Vaksala församling bedrivs också sedan tidigare ett arbete med fokus på Sinnesrogudstjänster dit människor i tillfrisknande eller anhörigproblematik har funnit ett sammanhang. I många av våra lokaler har också olika självhjälpgrupper med ursprung i Minnesotamodellen och 12-stegsrörelsen funnit en hemvist.

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 i relation till denna grupp arbetar kontinuerligt med dessa frågor.

Genom det gemensamma diakonala arbetet har vi under året fortsatt och fördjupat arbetet med vår gemensamma Nattkyrka i Helga Trefaldighets kyrka i centrala Uppsala på fredagskvällarna. Nattkyrkan utgör en mötesplats och ett sammanhang på en dag och tid som för många kan vara svår att hantera i ensamhet. I anslutning till Nattkyrkan finns vi också med i de nattvandringar som utgår i city på fredagskvällarna.

Att stötta människor som på olika sätt drabbats av sorg är ännu en dimension av det hälsofrämjande arbetet. Genom samarbetet med SPES- Riksförbundet för Suicid Prevention och Efterlevandes Stöd arbetar vi också för att stötta anhöriga som drabbats av suicid. Vi erbjuder också sorgegrupper för maka/make och andra anhöriga och de senaste åren har vi också utvecklat ett särskilt sorgestöd för barn, sk Zebra-grupper.

*Mål 5 Jämställdhet* Principen om allas lika rättigheter är fundamental för allt arbete som ska bedrivas i Svenska Kyrkan i Uppsala och därför behöver den alltid hållas aktuell. I några av de verksamheter Uppsala pastorat arbetar med har frågan om jämställdhet blivit särskilt tydlig.

I Vänskapsarbetet har vi arbetat med denna fråga kanske alldeles särskilt i relation till de kvinnor som ofta vistas hemma och inte kommer ut av olika anledningar. Genom samarbetet med kommunens enhet

för nyanlända har vi så under året kunnat erbjuda ett sammanhang; ”Kvinnofrukostar” där vi kommit i kontakt med kvinnor som tidigare hade svårt att komma ut. Genom att kvinnorna får ett sammanhang och stöd i sin kvinnoroll ser vi att jämställdhetsfrågorna stärks och att kvinnorna får möjlighet att utvecklas i sig själva och tillsammans med andra.

Jämställdhetsfrågorna möter oss också tydligt i relation till de kvinnor som visats i missbruksmiljöer. Utbildningar kring våldsutsatthet har erbjudits under 2018 för dem som arbetar och möter dessa kvinnor.

Frågan om vilka som är välkomna i vilka sammanhang och hur vi prioriterar våra resurser kommer med tiden att bli än tydligare frågor att hantera med tanke på minskade resurser framöver om vi vill vara trovärdiga vårt uppdrag som kyrka.

*Utmaningar* Under året har ett samtal om diakonalt arbete och utmaningar ägt rum i alla församlingar och förhoppningen är att vi klarar av de prioriteringar som kan bli nödvändiga i en framtid med minskade resurser. Samarbete, strategier och prioriteringar av det professionella arbetet är en oundviklig fråga för vårt framtida arbete om vi ska kunna vara en kyrka att räkna med. Diakoner behöver kunna både leda, organisera, och inspirera till diakonalt ansvarstagande.



### Mänskliga rättigheter

Som redan nämnts så är arbetet utifrån mänskliga rättigheter-perspektivet grundläggande och skall finnas med i alla verksamheter som pastoratet bedriver. Fortfarande saknas styrdokument kring hur detta perspektiv skall bevakas i verksamheterna. Arbetet med att ta fram styrdokument pågår och förväntas vara klart under 2020.

### 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. Organisationsförändringar och verksamhetsutveckling ska ske långsiktigt och planerat och bedrivs i samarbete med de anställda och de fackliga organisationerna. Alla anställda omfattas av kollektivavtal och avtalade tjänstepensions- och andra försäkringar.

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.

*Arbetsmiljö* En arbetsmiljöhandbok med tydliga anvisningar och rutiner finns. Genom regelbundna avstämningar i arbetsmiljökommitté samt skyddsron-

der 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.

*Kompetensförsörjning* Medarbetarnas kompetenser och färdigheter är en förutsättning för vår förmåga att genomföra den grundläggande uppgiften för oss som kyrka och trossamfund. Genom utvecklingssamtalen identifieras de utvecklings- och utbildningsbehov som finns för att de sedan kan åtgärdas genom kompetenshöjande insatser. Vid rekrytering följs rutiner i syfte att säkerställa att rekryteringen genomförs med utgångspunkt från den aktuella verksamhetens behov. Innan beslut genomförs också riskanalys med sikte på konsekvensen av att inte genomföra rekryteringen. Vid vakanser annonseras internt för att ta vara på den kompetens vi har och för att öka rörligheten inom organisationen.

*Hälsa* Pastoratet ska 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 (2018). Gruppen genomför också enkäter på olika teman, exempelvis kring stress och återhämtning.

*Hållbart 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.

Under 2019 genomförs en inventering av kunskapsbehov och kompetensluckor avseende ledarskap i syfte att med kommande utbildningar ge stärkt kompetens, förståelse och förmåga att hantera ett ökat förändringstempo inom pastoratet och i omvärlden.

*Mångfald* 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 lönerrevision.

Pastoratets Likabehandlingsgrupp har som uppdrag att bevaka, utveckla och kommunicera frågor kring dessa aspekter. Gruppen träffas regelbundet.

#### *Styrdokument i Uppsala pastorat 2018*

*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*

*Krisstöd*

*Hälsa*

*Utveckling och utbildning*

*Resor*

*Anställningens upphörande*

*Uppvaktnings och avtackning av anställd,  
förtroendevald*

### *Indikationer och dess resultat och risker*

#### *Personalomsättning*

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*

Utvecklingssamtal 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 utifrån Organisatorisk och social arbetsmiljö, arbetstidslagen samt kollektivavtal och schemaplanering.

#### *Sjukstatistik som följs upp årligen*

Sjukfrånvaron i pastoratet uppgår 2018 till 6,6%. Kvinnor står 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.

### *Lönepolitik och lönekartläggning*

Lönepolitiska riktlinjer anger vilka lönekriterier som ska ligga till grund för löneöversynen. Under hösten 2018 genomfördes en lönekartläggning med stöd av ett analysverktyg. Arbetet genomfördes i en arbetsgrupp och återkopplades till Likabehandlingsgrupp och fackliga parter. Lönekartläggningen 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. En obligatorisk utbildning i lönesamtal och lönesättning har också genomförts för samtliga lönesättande chefer i pastoratet. Likabehandlingsplan kommer att revideras under 2019.

#### *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. Detta kommer successivt att införas under 2019. Vi kommer också att revidera vårt arbete med krishantering genom att uppdatera rutiner och göra dessa synliga på alla våra arbetsplatser. Utbildning i hur man hanterar hot och våld kommer också att genomföras.

#### *Medarbetarenkäter*

Under 2018 har ingen medarbetarenkät genomförts. Det kommer att genomföras i någon form med fokus på arbetsmiljö och arbetsbelastning under 2019.

Uppsala pastorat hade den 31 december 2018 276 anställda, dessa fördelades på 62 kvinnor och 38% män. Medelåldern för kvinnor är 48 år och för män 49 år. Cirka 58% av de anställda återfinns i åldersspannet 40–59 år. Pastoratets har två ledningsgrupper, en pastoral och ett chefsforum. Pastoral forum bestod i december 2018 av fem kvinnor och två män, och chefsforum bestod i december 2018 utöver den pastorala gruppen av ytterligare fyra kvinnor och två män.

#### *Ekologisk hållbarhet*

2018 ägnades främst åt att befästa nya rutiner i klimat- och miljöarbetet utifrån den miljödiplomering som genomfördes 2017. Uppföljning både på lokal och strategisk nivå genomfördes och visade på att det fanns svårigheter att få in nya beteenden på vissa områden, t.ex. vid inköp. Uppföljningen visade dock överlag en god implementering av nya rutiner.

Alla nyanställda har fått en kort information om pastoratets klimat- och miljöarbete i samband med de obligatoriska introduktionsdagar som hållits för nyanställda.

Under året har arbete gjorts med att ta fram och anta en ny resepolicy med tillhörande anvisning och rutin.

*Uppsala klimatprotokoll* Uppsala pastorat är fortsatt aktivt inom Uppsala klimatprotokoll och sitter sedan våren 2018 med i protokollets styrgrupp. Denna grupp har i samverkan med övriga ingående organisationer tagit fram 30 klimatutmaningar där Uppsala pastorat antagit sex av dessa utmaningar. De börjar gälla under 2019 och kommer att bidra till att öka takten i pastoratets omställningsarbete med målet att bli fossilfria senast 2030.

*Miljöpåverkan* I samarbete med Uppsala klimatprotokoll tas siffror fram för pastoratets utsläpp av klimatpåverkande gaser. Arbetet fortgår fortfarande med att förändra system och rutiner för att göra dessa beräkningar så heltäckande som möjligt. För att få fram mer heltäckande siffror krävs att alla medarbetare är lojala med de rutiner pastoratet har för t.ex. bokning av resor.

Genom Uppsala klimatprotokoll har pastoratet åtagit sig att minska sina utsläpp av klimatförändrande gaser med 10% varje år med 2017 som basår. Det är ett mål som är satt i linje med vad vetenskapen säger måste göras för att kunna nå målet om högst 1,5 graders uppvärmning av jorden. Siffrorna nedan visar att pastoratet har mycket kvar att göra och under 2018 rört sig åt fel håll. Totalt har pastoratet ökat sina utsläpp med nästan 10%. Troligen är ökningen ännu större eftersom ett antal flygresor inte köpts in via de kanaler som resor ska beställas. Under 2019 kommer arbetet intensifieras med att både arbeta med att få fram tillförlitligare rapporter samt att ta igen den minskning som pastoratet inte lyckades genomföra under 2018. Detta innebär att vi under 2019 som minst behöver nå en minskning på 15%.

Glädjande är dock att det finns en minskning av bränsle inom framför allt kyrkogårdarnas verksamhet. Detta kan förklaras med en pågående övergång mot allt fler elmaskiner. Även de tjänsteresor som görs med bil har minskat under 2018 med nästan 15%.

Alla siffror nedan är ton CO<sub>2</sub>e och siffrorna för el och värme är graddagskorrigerade.

Aktivitet	2018	2017
Fjärrvärme	1 036	868
El	256	255
Eldningsolja	199	228
Tunga transporter	0	0
Tjänsteresor med bil	8	9
Flyg	10	21
Tåg	0,00024	0,00006

#### Ekonomisk hållbarhet

Genom kontinuerlig uppföljning av verksamheterna säkerställs att en god intern kontroll upprätthålls och att de ekonomiska resurserna används i enlighet med de fastställda verksamhetsplanerna.

Verksamhetsplaner med budget följs upp tre gånger per år av respektive församling, pastoratets ledningsgrupp samt Kyrkorådet.

Med utgångspunkt av det allt sämre ekonomiska läge som Uppsala Pastorat befinner sig i så fattades beslut om höjd kyrkoavgift med 3 öre för 2019. Beslut om besparingar har fattats inför budget 2020 samt en långsiktig plan för de närmaste fem åren. En särskild grupp har utsetts för att arbeta med långsiktiga besparingsåtgärder. Målkapitalet kommer att ses över och nytt beslut tas i fullmäktige under våren 2020.

En av våra risker är det stora antalet leverantörer som vi använder oss av varför målsättningen framåt är att minska det totala antalet med 20 % samt att styra en större andel mot ramupphandlade. Arbetet med att minska antalet leverantörer fortgår genom att intensifiera arbetet med att informera om fördelarna med ramavtal och bildandet av särskilda inköpsgrupper. Arbetet fortskrider genom att identifiera ytterligare områden där gemensamma upphandlingar kan vara möjliga

*Antikorrupcion* Korrupcion avser både direkta mutor, men även situationer som jäv och att avvika från likabehandlingsprinciper. För att motverka korrupcion finns anvisningar för hur man skall hantera olika situationer där det finns risk för korrupcion (inköpsanvisning fastställd 2016-03-23). Beredskapen att hantera antikorrupcion och att upptäcka risker för detta är dock sannolikt låg i pastoratet. Därför skall inom det kommande året riskerna för korrupcion särskilt uppmärksammas och handlingsplaner föras in i de anvisningar och rutiner som är aktuella.

Under året har en rutin införts för att uppmärksamma bisysslor.

En genomlysning av upphandlingsrutinerna har gjorts av en extern konsult där man konstaterade att arbetet utförs i enlighet med fastställda rutiner.



