

IMI KIRKEN

Rapport – aktsomhetsvurdering 2024

Om IMI-kirken

IMI har holdt til i Stavanger i 150 år, først som Stavanger Indremisjon, og senere som menigheten IMI-kirken som er tilsluttet Normisjon og Den norske kirke.

IMI-kirken bygger sitt arbeid på grunnreglene for Normisjon, §3. IMI-kirken har som hensikt å føre mennesker til Jesus Kristus og hans familie, hjelpe dem til å bli modne kristne og utruste dem til tjeneste i menigheten og samfunnet og til misjon i verden, for gjennom alt å ære Guds navn.

Vårt arbeid

IMI-kirken hører til på Tjensvoll i Stavanger. Vi har gudstjenester på søndagene, og resten av uka møtes vi i huskirker rundt om i alle kommunene på Nord-Jæren. I IMI-kirken finner du aktiviteter for barn, unge, studenter og voksne. I tillegg drives også et omfattende arbeid som inkluderer konferanser, åpen barnehage, skole- og eiendomsdrift.

Vi har menighetsplantinger i Norge og ellers et stort misjonsengasjement som strekker seg over hele verden.

Høye etiske standarder er viktig for oss og våre samarbeidspartnere. Åpenhetsloven gir oss en mulighet til å vurdere nærmere hvordan vi opptrer overfor egne ansatte, og hvordan vi påvirker våre samarbeidspartnere.

Målet med vårt arbeid er å sikre at IMI-kirken oppfyller relevante krav i Åpenhetsloven, og internasjonale retningslinjer for menneskerettigheter. Ved å legge vekt på ansvarlighet, transparens og respekt for menneskerettigheter ønsker vi å videreutvikle og synliggjøre et sterkt fundament for bærekraftig virksomhetsdrift og etisk praksis.

Organisering og forankring

Vårt arbeid med åpenhetsloven har fulgt disse stegene:

1. Analyse av egen virksomhet

2. Risikoklassifisering av tredjeparter
3. Gjennomføring av risikobaserte bakgrunnsundersøkelser og kontroller
4. Systematisering og rapportering

IMI-kirken har gjennomført aktsomhetsvurdering på overordnet nivå for å kartlegge vår risiko og hvordan denne kan minimeres. Våre plikter etter Åpenhetsloven er forankret i IMI-kirkens styret, og det er besluttet at virksomheten skal offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene i henhold til lovens retningslinjer.

Åpenhet i virksomheten

Åpenhetsloven stiller krav til at vi vurderer og redegjør for interne forhold og ekstern påvirkning.

Intern praksis

I IMI-kirken er vi forpliktet til å fremme åpenhet og ansvarlighet i hvordan vi opptrer innad. Dette inkluderer å etablere klare retningslinjer for beslutningsprosesser, informasjonsdeling og ansvarsfordeling. Vi ønsker å legge til rette for en arbeidskultur som oppmuntrer til tilbakemelding, dialog og deltakelse fra alle ansatte. Viktige tiltak for å sikre åpenhet inkluderer regelmessige møter og kommunikasjonskanaler som muliggjør effektiv informasjonsflyt. Ledelsen har hatt fokus på at ansatte skal kunne ha medvirkning i beslutninger. Dette praktiseres ved at saker som skal behandles tas opp sammen med alle eller utvalg av ansatte representanter. Vi har erfart at dette har bidratt til eierskap hos ansatte når beslutninger har blitt tatt.

Kommunikasjon ut

Med denne rapporten ønsker vi å være åpen i vår kommunikasjon med offentligheten. IMI-kirken skal jobbe med å øke bevisstheten i organisasjonen om åpenhetsloven, gjennom god kunnskapsformidling, kursing og sikre gode oppfølgingsrutiner. Vi er åpne for dialog og tilbakemeldinger fra våre givere, medlemmer og andre samarbeidspartnere. Gjennom en transparent og ansvarlig kommunikasjon ønsker vi å bygge tillit og sikre at alle har tilgang til relevant informasjon om vår virksomhet og praksis.

Metode

I vårt arbeid har vi kategorisert våre leverandører og definert hvilke tjenester/virksomhetstype disse partnerne representerer. Dette for å kunne vurdere om det kunne være grunnlag for å gjøre dypere undersøkelser basert på dette kriteriet. Vi har foretatt en risikovurdering basert på høyrisikoproduktlisten til Direktoratet for forvaltning og økonomistyring. Vi har der sett at vi som konsern må være særlig oppmerksom på følgende virksomheter:

- bygg- og anleggsmaterialer (eiendomsdrift)
- elektronikk og IKT (generelt)
- mat og drikke (spesifikt nevnt kaffe/te/kakao) (nettbutikk)
- renhold

Vi har valgt kun å definere hvilke leverandører som da kategoriseres som høy risiko.

Funn, tiltak og veien videre

Eksternt

Vi har sendt alle leverandører i denne risikogruppen et spørreskjema hvor de må gjøre rede for hvorvidt bedriften overholder krav som stilles. Spørreskjemaet ber selskapet gjøre rede for følgende tema:

- menneskerettigheter (mangfold og likbehandling, etikk etc)
- sysselsetting (ivaretas HMS standarder, arbeidstakers rettigheter og barnearbeid)
- miljø og klima (er bedriften aktiv for et mer bærekraftig klima og miljø)
- anti korrupsjon (har en rutiner for varsling av korrupsjon, trakassering og andre ulovligheter)

I 2023 avdekket vi ingen alvorlig avvik og det samme gjelder for året 2024. Spørreskjemaet ble sendt alle leverandører i denne risikogruppen slik som året før. Vi la til noen nye leverandører på listen som vi har handlet fra iløpet av 2024. Som i fjor har vi noen leverandører som ikke kommer inn under åpenhetsloven og er heller ikke forpliktet til å redegjøre for sine underleverandører. Vi har derfor ingen informasjon om deres underleverandører.

Når det gjelder internasjonal reisevirksomhet, velger vi hoteller og restauranter etter anbefaling fra våre lokale staber i landene vi reiser. De har de beste forutsetninger for å vite hvem som står bak. Dette har resultert i at vi ved flere anledninger har måttet slutte å bruke både hoteller og restauranter. Det handler ikke først og fremst om arbeidsforhold, men hvor pengene til slutt havner (menneskehandel, prostitusjon, narkotika o.l). Trygge arbeidsforhold vil vi fremover ha økt fokus på.

Internt

I vår virksomhet er vår vurdering at risikoen for ansatte pr. 2024 er lav. Vi har korte og gode kommunikasjonskanaler mellom ansatte, og en kultur som oppfordrer til åpenhet og å ta opp eventuelle bekymringer eller spørsmål. Vi ber alle ansatte svare på en anonym medarbeiderundersøkelse hver vår, og i 2024 er tilbakemeldingen at de fleste opplever i stor grad å kunne gi tilbakemeldinger til ledelse og sine kollegaer. Vi vet allikevel at vi må hele tiden jobbe for at det skal være en god tilbakemeldingskultur i virksomheten. Vi har også jobbet i 2024 for at informasjonsdeling skal bli bedre og mer effektiv.

I 2024 ble rutinen for varsling av kritikkverdige forhold gjennomgått i samarbeid med Normisjons hovedkontor og deres advokater.

Ny rutine: varsling mot ansatte (som ikke er hovedledere), behandles i den enheten der varslingssaken kommer, mens varsling mot hovedlederne, behandles av et eksternt varslingsutvalg. Alle varsler på seksuelle krenkelser behandles av eksternt utvalg. Utvalget besitter kompetanse på

området. Varslingsutvalget har ikke myndighet til å iverksette tiltak, bare foreslå til styreleder/øverste leder hva som er viktig å gjøre.

Forslag til ny rutine ble gjennomgått og vedtatt i styret i IMI-kirken des 2023. Ny rutine ble vedtatt i landsstyret til Normisjon i 2024. Personallederne har fått innføring i ny rutine.

I 2024 ble alle arbeidskontrakter oppdatert med nye lovendringer per juli 2024. Dette ble gjort i samarbeid med Normisjons hovedkontor. Vi har hatt fokus på rutine og lovendringer rundt ansettelse, at vi utlyser stilling internt og eventuelt eksternt. I tillegg er det blitt strengere krav rundt midlertidig ansettelse.

Vi vil i det videre arbeidet med åpenhetsloven fortsette å ha bevissthet rundt grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Ved bruk av nye og ukjente leverandører vil vi gjøre de vurderingene som er nødvendige for å være en ansvarlig samfunnsaktør også i disse spørsmålene.

Rapporten er utarbeidet pr. juni 2025. Styret i IMI-kirken har gjennomgått og godkjent rapporten.