

# Redegjørelse etter åpenhetsloven – 2025 IMI-kirken

---

## Innledning

Denne redegjørelsen beskriver hvordan IMI-kirken har arbeidet med åpenhetsloven i 2025. Arbeidet bygger videre på tidligere praksis og er en naturlig del av hvordan vi ønsker å drive – med respekt for mennesker, ansvarlighet og åpenhet.

Vi har i løpet av året hatt stabile leverandørforhold og har i stor grad videreført etablert praksis, samtidig som vi har utviklet arbeidet videre – særlig knyttet til arbeidsmiljø og oppfølging av ansatte.

## Organisering og ansvar

Arbeidet med åpenhetsloven er forankret i ledelsen og styret i IMI-kirken.

Daglig leder har det overordnede ansvaret for arbeidet, mens personalledere har et særlig ansvar for oppfølging av ansatte og arbeidsmiljø. Det rapporteres jevnlig til styret, og redegjørelsen gjennomgås årlig.

## Arbeidsmiljø og ansatte

En viktig del av vårt arbeid handler om hvordan ansatte har det på jobb. Vi gjennomfører en anonym medarbeiderundersøkelse én gang i året. I 2026 er denne utvidet til å inkludere psykososialt arbeidsmiljø i tråd med nytt regelverk og spørsmål om seksuell trakassering.

Resultatene gjennomgås sammen med personallederne, og brukes aktivt i arbeidet videre – blant annet som grunnlag for tiltak og i medarbeidersamtaler.

Vi er opptatt av ansattes trivsel og engasjement. Derfor jobber personallederne kontinuerlig med å:

- Se den enkelte ansatte
- Bidra til inkludering og tilhørighet

Vi jobber kontinuerlig for inkludering, tilhørighet og en trygg kultur. Ved sykefravær følges ansatte opp tett gjennom dialog, med mål om god og trygg tilbakeføring til arbeid.

## Leverandører

IMI-kirken samarbeider med om lag 30 leverandører, hovedsakelig knyttet til drift og eiendom.

Som en del av våre aktsomhetsvurderinger har vi løpende oppfølging av leverandører gjennom året.

I dialog med leverandører er vi spesielt opptatt av å sikre at det ikke forekommer sosial dumping, at ansatte har gyldige arbeidskontrakter og mottar tariffmessig lønn, samt at det ikke foregår svart arbeid. Ved behov ber vi leverandører dokumentere etterlevelse eller går i dialog for å avklare forhold.

Vi er opptatt av å fremstå som en profesjonell aktør og beskytte vårt omdømme og våre eiere. Våre verdier ligger til grunn for hvordan vi arbeider med leverandører. Vi benytter også KNIF sine innkjøpsavtaler der det er relevant, noe som bidrar til trygghet og kvalitet.

Det er ikke avdekket vesentlige negative forhold i leverandørkjeden i 2025.

## Tiltak i 2025

Videreutvikling av den årlige medarbeiderundersøkelsen

Økt oppmerksomhet på psykososialt arbeidsmiljø

Bevissthet rundt forebygging av trakassering og krenkelser

Tett og god oppfølging av ansatte

Fortsette med løpende oppfølging av leverandører gjennom året.

## Veien videre

Vi vil videreutvikle miljøarbeid, leverandøroppfølging og arbeidet med et inkluderende arbeidsmiljø.

## Godkjenning

Stavanger, 24. juni 2026

Redegjørelsen behandles og vedtas av styret i IMI-kirken 24. juni 2026.