

RAPPORT FRA KONTROLLUTVALGET

Kontrollutvalget er valgt av forrige landsmøte for å følge med på organisasjonsdriften mellom landsmøtene, i praksis arbeidet i sentralstyre og administrasjon. Landsmøtevedtatte planer og budsjetter ligger til grunn for våre vurderinger. Vi melder med dette hva vi har foretatt oss i perioden, og hvilke vurderinger vi har gjort.

- Kontrollkomiteen har et godt inntrykk av drift og gjennomføringsevne. Denne perioden har vært preget av covid-pandemien som gjorde mye av den tradisjonelle aktiviteten vanskelig. Vi noterer at en del aktiviteter har måttet innstilles. Det må vi godta. Vi er tilfredse med at organisasjonen likevel har holdt høy aktivitet. Som en følge av at noen aktiviteter måtte reduseres, har organisasjonen opparbeidet en relativt stor økonomisk reserve.
- **Kontrollutvalget har fått tilsendt regnskap for 2021 og 2022. Det synes som om administrasjon og styre har god kontroll på økonomien til tross for stort overskudd i 2021 (Pandemien) og underskudd i 2022. Vi anbefaler regnskapene godkjent av landsmøtet.**
- Sentralstyret har landsmøtets fullmakt til å sette i gang nye aktiviteter, selv om dette ikke er med i arbeidsplanen. Ett slikt prosjekt er URO-prosjektet, som vi har sett nærmere på.
- Protokoller og rapporter fra sentralstyret er hovedkilden for den informasjon vi kan vurdere. I begynnelsen av perioden var dette forsinket. Vi har påpekt dette overfor sentralstyret, og praksis med slikt er blitt vesentlig forbedret.
- Sentralstyret har gitt generalsekretær fullmakt til å lede alle ansatte, administrere prosjekter osv. Her er det lagt ned et stort arbeid, som vi anerkjenner. Vi påpeker at generalsekretær har blitt gitt en helt entydig arbeidsgiverrolle i organisasjonen. Det er sentralstyret som gir føringer for hvordan den skal utføres, og som må føre tilsyn med slike forhold. Vi tillater oss å peke på tre forhold som har vært problematiske i perioden
 1. Forholdet til enkelte regioner har vært anstrengt, særlig i forhold til styring av regionkonsulenter. Vi tror det trengs en bedre avklaring av forholdet mellom sentralt nivå og regionale og lokale nivåer i organisasjonen, og ønsker velkommen den utredning som sentralstyret nå foreslår.
 2. De fleste ansatte har organisert seg i en klubb og har valgt talspersoner. De har bedt om en tariffavtale. Kontrollutvalget har gjort den vurderingen at et ryddig forhold til de ansatte og faglige rettigheter ligger nær opp til IOGTs prinsipper, og har derfor tilskyndet overfor sentralstyret at det opprettes tariffavtale. Arbeidet med dette har dratt ut. Sentralstyret har sagt seg positive til tariffavtale, og viser til at usikker og tidsbegrenset finansiering av de fleste av våre prosjekter er vanskelig å innpasse i en avtale, og at det derfor har tatt tid.
 3. Klubbleder ba tidlig i perioden om et møte med ledelsen for å drøfte arbeidsmiljøspørsmål. Det fikk hun ikke, angivelig fordi spørsmålene ikke var konkrete eller spesifikke nok. Kontrollutvalget ble varslet av en tillitsvalgt i den region klubblederen arbeidet i. Vi valgte å ta spørsmålet opp med ledelsen, og har hatt flere møter om saken. I ettertid ser vi at en mer korrekt framgangsmåte hadde vært å be om

at de konfliktforholdene som ble avdekket hadde blitt henvist til en ekstern, kompetent utredning.

Vedkommende klubblleder er senere gått av. Men hun har også vært leder av URO-prosjektet. Mange medlemmer ble invitert til å være med i en kontaktgruppe rundt dette. Prosjektet fikk gode eksterne tilskudd, og inntrykket var at det var meget vellykket. Prosjektet fikk også lovord fra kommunen hvor prosjektet ble markedsført og fra instanser innenfor det fagområdet som prosjektet henvendte seg til". Det ble likevel avvirket sent i landsmøteperioden. Sentralstyret viser til at det burde vært bedre integrert i IOGTs øvrige virksomhet, og at det forutsatte en vesentlig høyere egenandel enn IOGT hadde råd til. Region Sør ble ikke bedt om å delta i finansieringen før nedleggelse ble besluttet. Vårt inntrykk er at de konflikter som vi viser til under punkt 3, har spilt en rolle i de vurderinger som er gjort. Vi synes det er beklagelig at de mange medlemmer som var med i informasjonsgruppa, ikke har fått noen ordentlig forklaring. Vi noterer at vedkommende prosjektleder har fått en sluttavtale og er fratrudd sin stilling i IOGT. Regionstyret ble ikke involvert i dette.

- Kontrollutvalget er kjent med at det har vært noe diskusjon omkring arbeidsmiljøet i IOGT, og at det ble gjort et forsøk på en arbeidsmiljøundersøkelse for et par år siden. Det ble reist tvil om kvaliteten av denne, og den er ikke nærmere behandlet. Kontrollutvalget har bedt om at det gjøres en ny undersøkelse, og at denne gjøres av en uavhengig, kompetent instans. Denne er nå gjennomført av en ekstern instans som også gjør tilsvarende undersøkelser i likeartede organisasjoner. Kontrollutvalget er tilfreds med dette. I rapporten om undersøkelsen er det foretatt sammenligninger med tilsvarende undersøkelser i lignende organisasjoner. Dette viser at IOGTs arbeidsmiljø er av middels kvalitet. De ansatte opplever det som særlig positivt at det er et stort rom for å ta egne initiativ og at de kan styre egen arbeidssituasjon. På den negative siden er det høyt uttrykt «arbeidsglede» og «glede over å gå på jobb» fått lav score, og det hevdes av noen at forholdet mellom leder og ansatt kan ha ført til stress. Det etterlyses tilstrekkelig opplæring. På en rekke andre kriterier ligger arbeidsmiljøet i IOGT på et rimelig gjennomsnitt. Rapporten er ennå ikke behandlet av Sentralstyret. Vi vil understreke at det må være et mål å sørge for et arbeidsmiljø som ligger godt over gjennomsnitt. Behandlingen må omfatte forholdet mellom daglig ledelse og de ansatte. Ettersom generalsekretær er en part i dette, må det være sentralstyrets selvstendige plikt å gjøre en uheldig vurdering.
- Vi har fra flere hold blitt gjort kjent med uro over at en del medarbeidere slutter i IOGT. Også medlemmer av sentralstyret og enkelte regioner har reist spørsmål om dette. Kontrollutvalget har søkt å sammenligne gjennomtrekken i IOGT med andre, tilsvarende organisasjoner, og kan ikke finne at det er spesielt mange som slutter hos oss. De fleste som har sluttet, går over i andre, attraktive stillinger. At det forekommer meningsforskjeller, må anses som normalt. Det er sterkt ønskelig at man kan få flere av de ansatte til å bli med i IOGT.
- Det etterspørres opplæring og kompetanse fra flere hold. Kontrollutvalget synes dette må møtes aktivt ved at det utvikles tiltak for kompetanseutvikling både for medlemmer, tillitsvalgte og ansatte.

IOGTs kontrollutvalg mener at de tilløp til uro som vi har registrert, er symptomer på at organisasjonen ennå ikke har funnet en stabil organisasjonsform. Flere av kontrollutvalgets

medlemmer har arbeidet aktivt med dette, og syns ikke vi har funnet den rette balansen mellom de ulike nivåene i organisasjonen, og mellom tradisjonell medlemsbasert virksomhet og prosjektarbeid. Vi syns arbeidet med verving av nye medlemmer må prioriteres, og at det må jobbes mer for å gi nye medlemmer innflytelse over virksomheten. Vi slutter oss til ønsket om å utrede dette nærmere.

19. mai 2023

IOGTs kontrollutvalg

Helge Kolstad

Johannes Sandstad

Roar Olsen

Elna Nilsen

Hanne Ringdal