

Fördjupad granskning avseende inköp och arbetsmiljö

STIFTELSEN TJOLÖHOLM



Building a better
working world

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
1. Inledning.....	5
1.1. Bakgrund	5
1.2. Syfte och revisionsfrågor	5
1.3. Revisionskriterier	6
1.4. Metod	6
1.5. Avgränsningar och ansvarig.....	6
1.6. Allmän notering av det sakkunniga biträdet.....	6
2. Otillräcklig intern kontroll och bristfällig styrning av inköps- och upphandlingsprocessen.....	7
2.1. Vår bedömning	7
2.2. Ansvar för inköp och upphandling är otydligt.....	7
2.3. Allvarliga avvikelser i följsamhet till lag i genomförda inköp.....	9
3. Arbetsmiljöarbetet har väsentliga brister	12
3.1. Vår bedömning	12
3.2. Vissa rutiner finns för det systematiska arbetsmiljöarbetet men de behöver utvecklas	13
4. Samlad bedömning.....	17
4.1. Bedömning utifrån revisionsfrågorna.....	17
4.2. Slutsatser och rekommendationer.....	18
Bilaga 1. Revisionskriterier.....	20
Bilaga 2. Källförteckning.....	23

Sammanfattning

På uppdrag av de valda revisorerna i stiftelsen Tjolöholm har EY granskat huruvida styrelsen dels säkerställt en ändamålsenlig styrning och tillräcklig intern kontroll av inköp och upphandling, dels säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete vad gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. De valda revisorerna har både år 2022 och år 2023 granskat stiftelsens arbete med inköp och arbetsmiljö. I dessa granskningar lämnades rekommendationer till stiftelsen att vidta åtgärder eftersom arbetet på dessa två områden behövde stärkas.

De huvudsakliga resultat som framkommit i denna granskning är följande:

- ▶ Styrelsen har inte vidtagit tillräckliga åtgärder utifrån tidigare uppmärksammade brister. Detta gäller både arbetet med inköp och arbetsmiljöarbetet.
- ▶ Styrelsens styrning genom riktlinjer för inköp och upphandling är bristfälliga. De riktlinjer som finns är otydliga och riktlinjer för upphandlingar som överskrider tröskelvärdet saknas.
- ▶ Stickprov inom inköp och upphandling visar systematiska brister i stiftelsens efterlevnad av upphandlingslagarna. Stickprov av 17 leverantörer – som tillsammans fakturerat stiftelsen 6 miljoner kronor under januari till augusti 2024 – visar att inte ett enda inköp har följt krav i lagen om offentlig upphandling. Inköp över direktupphandlingsgränsen har inte följt tillåtna upphandlingsförfaranden och direktupphandlingar har inte dokumenterats.
- ▶ Stiftelsen saknar ett ändamålsenligt etiskt ramverk som reglerar exempelvis korrupktion.
- ▶ Det systematiska arbetsmiljöarbetet har stora brister. Mål för det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet behöver utvecklas.
- ▶ Stiftelsen har inte fördelat uppgifter i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter.
- ▶ Stiftelsens kartläggningar av arbetsmiljön visar på betydande brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Hälften eller fler av de som besvarat stiftelsens medarbetarenkät uppger att de under de senaste sex månaderna blivit utskällda, exkluderade, fått rykten spridda om sig och blivit utsatta för otrevligt bemötande.
- ▶ Trots att brister i arbetsmiljön varit kända sedan minst år 2022 har styrelsen inte vidtagit åtgärder i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Den sammanfattande bedömningen är att styrelsen vare sig säkerställt en ändamålsenlig styrning och tillräcklig intern kontroll av inköp och upphandling eller ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete vad gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Styrelsen rekommenderas att:

1. Omedelbart vidta åtgärder för att förbättra följsamheten till LOU och LUK genom att:
 - a. Utveckla befintliga riktlinjer av direktupphandlingar enligt LOU så att dessa motsvarar krav i lag.
 - b. Utarbeta rutiner av direktupphandlingar enligt krav i LUK.
 - c. Säkerställa att direktupphandlingar dokumenteras på erforderligt vis.
 - d. Säkerställa att upphandlingar över tröskelvärdet följer tillåtna upphandlingsförfaranden.

2. Vidta åtgärder för att säkerställa att stiftelsens delegationsordning/attestordning efterlevs.
3. Säkerställ ett ändamålsenligt etiskt ramverk genom att:
 - a. Utarbeta en policy mot korruption i enlighet med rekommendationen i Institutet mot mutors näringslivskod.
 - b. Utarbeta ändamålsenliga riktlinjer kopplade till jäv, bisysslor och representation.
 - c. Tillse att samtliga berörda anställda ges erforderlig utbildning på området (rekommendationerna 3a-3b).
 - d. Systematiskt följa upp verksamhetens följsamhet till rekommendationerna 3a-3c.
4. Tillse att avtal tecknas med samtliga leverantörer efter att dessa har upphandlats.
5. Omedelbart vidta åtgärder i syfte att förbättra stiftelsens arbetsmiljö, med grund i resultatet av genomförd medarbetarenkät.
6. Skriftligen fördela arbetsmiljöuppgifter i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter.
7. Ta fram mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, samt se till att medarbetare involveras i arbetet med att ta fram målen.
8. Utveckla arbetet med riskanalyser så det tydligt framgår vilken verksamhet som analyserna avser.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

De valda revisorerna genomförde år 2022 en tematisk översikt av inköp och upphandling inom ramen för den grundläggande granskningen. Översikten visade att stiftelsen saknade formell styrning av inköp och upphandling med undantag för delegationsordningen som reglerar viss befogenhet kopplat till beloppsgränser. Den tematiska översikten följdes upp år 2023. Uppföljningen visade att stiftelsen inte hade vidtagit tillräckliga åtgärder för att avhjälpa identifierade brister i den formella styrningen.

De valda revisorerna genomförde år 2022 även en tematisk översikt av arbetsmiljö, vilken också följdes upp år 2023. Översikten visade att arbetsmiljöarbetet inte dokumenterats i enlighet med gällande bestämmelser. Uppföljningen visade att ett antal åtgärder vidtagits, bland annat inrättandet av en skyddskommitté och uppdatering av arbetsmiljöpolicy. Revisorerna har under året fått indikationer på att utvecklingsarbete kvarstår vad gäller arbetsmiljöarbetet i stiftelsen. Sedan 2016 finns särskilda föreskrifter som gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Föreskrifterna anger bland annat att arbetsgivaren ska fastställa särskilda mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

De valda revisorerna har mot ovanstående bakgrund beslutat att 2024 genomföra en fördjupad granskning av dels inköp och upphandling, dels arbetsmiljö.

1.2. Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen är att bedöma om styrelsen dels säkerställt en ändamålsenlig styrning och tillräcklig intern kontroll av inköp och upphandling, dels säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete vad gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Granskningen inriktas på följande revisionsfrågor:

Inköp och upphandling

1. Har stiftelsen fastställt rutiner för inköp och upphandlingsprocessen?
2. Har stiftelsen fastställt rutiner för direktupphandling i enlighet med lag och Konkurrensverkets rekommendationer?
3. Genomförs inköp i enlighet med rutiner och lagar?

Arbetsmiljö

4. Har stiftelsen fastställt rutiner och styrdokument i enlighet med kraven i Arbetsmiljöverkets föreskrifter 2001:1 och 2015:4?
5. Har stiftelsen säkerställt att arbetstagarna medverkat i framtagande av mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och att arbetstagarna känner till dem?

1.3. Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses bedömningsgrunder som används i granskningen som utgångspunkt för analys, slutsatser och bedömningar. Revisionskriterierna kan hämtas ifrån lagar och förarbeten eller interna regelverk, policys och fullmäktigebeslut. Kriterier kan också ha sin grund i jämförbar praxis eller erkänd teoribildning.

I denna granskning utgörs de huvudsakliga revisionskriterierna av:

- ▶ Stiftelselag (1994:1220) 2 kap. om styrelsens ansvar för förvaltningen
- ▶ Kommunallagen (2017:725) 10 kap. 6 § om fullmäktiges ansvar för kommunala stiftelser
- ▶ Stadgar för stiftelsen Tjolöholm
- ▶ Styrelsens och VDs uppgifter och befogenheter (inklusive VD-instruktion)
- ▶ Kungsbacka kommuns bestämmelser som avser stiftelser och kommunkoncernen
- ▶ Lag (2016:1145) om offentlig upphandling
- ▶ Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (2001:1) och organisatorisk och social arbetsmiljö (2015:4)

Revisionskriterierna beskrivs mer utförligt i bilaga 1.

1.4. Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier, intervjuer och stickprov av 17 leverantörer. Stickprovet har syftat till att granska följsamhet till upphandlingslagstiftningen. Förteckning med granskade dokument och intervjuade funktioner framgår i bilaga 2. Genomfört stickprov beskrivs i avsnitt 2.3.

Samtliga intervjuade har getts möjlighet att faktagranska rapportens innehåll.

Rapporten är i huvudsak avvikelsebaserad vilket innebär att rapporten i första hand redogör för de iakttagelser där stiftelsen inte följt tillämpbara lagar, statens normering eller lokala riktlinjer.

1.5. Avgränsningar och ansvarig

Granskningen avgränsas i enlighet med ställda revisionsfrågor. Granskningen avser styrelsen för stiftelsen Tjolöholm.

1.6. Allmän notering av det sakkunniga biträdet

Enligt stiftelsens stadgar ska stiftelsens förvaltning granskas av utsedda revisorer. Inom ramen för den här fördjupade granskningen har vi som sakkunniga biträden återkommande haft svårigheter att få kontakt med representanter från stiftelsens ledning och styrelse. I de fall vi har efterfrågat dokument har vi dels vid upprepade tillfällen fått underlagen sent, dels fått ofullständiga underlag.

2. Otillräcklig intern kontroll och bristfällig styrning av inköps- och upphandlingsprocessen

2.1. Vår bedömning

Vår bedömning är att stiftelsen inte har säkerställt tillräcklig intern kontroll i inköps- och upphandlingsprocessen. Vår bedömning grundas på att ändamålsenliga riktlinjer saknas, att upphandlingsbestämmelserna inte följts i något av de granskade ärendena, att avtalshanteringen är undermålig samt att det etiska ramverket behöver stärkas.

De valda revisorerna har rekommenderat stiftelsen både år 2022 och år 2023 att vidta åtgärder för att säkerställa ett systematiskt arbete med inköp och upphandling. Vi ser det som en allvarlig brist att stiftelsen inte har åtgärdat uppmärksammade utvecklingsområden. Denna granskning visar att den formella styrningen genom riktlinjer inom stiftelsen fortfarande behöver stärkas väsentligt. Riktlinjerna kopplade till lagen om offentlig upphandling (LOU) behöver utvecklas, både vad gäller förtydliganden av hantering av direktupphandlingar samt hanteringen av inköp som överstiger tröskelvärdena. Stiftelsen saknar också riktlinjer kopplade till upphandling av tjänstekoncessioner i enlighet med krav i lagen om upphandling av koncessioner (LUK). Riktlinjer är viktigt inte bara för att det är ett lagkrav utan även eftersom värdet på en direktupphandling av en koncession inte är likställt med den ersättning som stiftelsen får från koncessionshavaren. Det är i stället koncessionshavarens sammanlagda omsättning till följd av koncessionen under dess löptid som utgör värdet. Det är således av vikt att det är tydligt hur värdet av koncessionen ska beräknas. Eftersom stiftelsen idag direktupphandlar koncessioner är det även centralt att tydliggöra förutsättningarna och hanteringen av – eller utan – föregående annonsering.

Därutöver visar granskningen på systematiska brister i stiftelsens efterlevnad av tillämpliga upphandlingsbestämmelser. Samtliga stickprov visar avvikelser. De mest väsentliga bristerna avser avsaknad av avtal, direktupphandlingar som inte dokumenterats och direktupphandlingar som överstiger direktupphandlingsgränsen.

Avslutningsvis visar granskningen att stiftelsen i stort saknar ett etiskt ramverk. Stiftelsen bör därför utarbeta riktlinjer kopplade till exempelvis korruption i enlighet med Institutet mot mutors näringslivskod. Stiftelsen bör även säkerställa följsamhet till det etiska ramverket. Vi ser det etiska ramverket som angeläget eftersom inga upphandlingar skett i enlighet med lag och att det finns personliga kopplingar mellan några leverantörer och person i stiftelsens ledning.

2.2. Ansvar för inköp och upphandling är otydligt

2.2.1. Det saknas riktlinjer för upphandlingar som överstiger tröskelvärdet

I stiftelsen finns rutindokumentet *LOU – Tjolöholms rutiner*. Av rutinen framgår att enhetschefer ansvarar för att Lagen om offentlig upphandling (LOU) följs inom respektive avdelning. Av rutinen framgår att en upphandling ska genomföras när det beräknade värdet överstiger

700 000 kronor.¹ Enhetschef ska genomföra upphandlingen. I stiftelsens delegationsordning framgår att anbud/offert ska tas in vid inköp som överstiger ett basbelopp².

Det saknas en beskrivning av hur enhetschef ska gå till väga när en upphandling genomförs. Det finns ingen information om var någonstans utannonsering ska ske och hur förfrågningsunderlaget ska struktureras. Det saknas också information om vägledande principer för stiftelsens inköp, såsom krav på kvalitet, social hållbarhet eller miljömässig hållbarhet.

Av intervjuer framgår att vissa medarbetare känner till befintliga ramavtal som är tillämpliga för deras verksamhetsområde.

2.2.2. Riktlinjer för dokumentation av direktupphandlingar behöver stärkas

I rutindokumentet *LOU – Tjolöholms rutiner* beskrivs att direktupphandlingar med ett värde överstigande 100 000 kronor ska dokumenteras. Det är enhetschefens ansvar att dokumentationen genomförs. Dokumentationen ska sparas i en gemensam mapp. I rutinen beskrivs att dokumentationen kan göras genom *tex blankett från upphandlingsmyndigheten eller likvärdig dokumentation*. I rutinen saknas information av vad som ska framgå av dokumentationen³. Av intervjuer framgår att det inte är känt i organisationen *att* eller *hur* direktupphandlingar ska dokumenteras.

2.2.3. Det saknas ansvarig stöd- och kontrollfunktion

Av intervjuer framkommer att det saknas en stödfunktion i arbetet med inköp och upphandling. Ekonomichef under tiden för granskningens genomförande har haft ett tidsbegränsat avtal och var inte vara involverad i arbetet med inköp och upphandling. Det är oklart om tidigare ekonomichef har haft någon stödjande eller kontrollerande funktion. Av intervjuer framgår att stiftelsen i några fall tagit stöd av extern expertis i upphandlingsförfarandet.

2.2.4. Det saknas riktlinjer för upplåtande av mark för event (tjänstekoncession)

En tjänstekoncession är ett avtal där den upphandlade myndigheten:

- (1) anförtror tillhandahållandet och förvaltningen av en tjänst,
- (2) ersättningen för tjänsten utgörs antingen av rätten att nyttja föremålet för koncessionen eller av dels nyttjanderätten, dels betalning och
- (3) att en verksamhetsrisk övertas av koncessionshavaren.

Exempel på en vanlig tjänstekoncession är drift av café eller restaurang i kommunala lokaler där koncessionshavaren är beroende av försäljning. Enligt lag om upphandling av koncessioner (LUK) ska en upphandlande myndighet som upphandlar koncessioner besluta

¹ Detta är i enlighet med 19 a kap 2 § LOU.

² År 2024 är prisbasbeloppet 57 300 kronor.

³ Enligt konkurrensverket ska följande framgå (och saknas i Stiftelsens interna riktlinjer): (1) den upphandlande myndighetens eller enhetens namn och organisationsnummer, (2) avtalsföremålet, (3) avtalets löptid och uppskattade värde samt när avtalet ingicks, (4) om och hur konkurrensen togs till vara, (5) hur många som lämnade anbud och vilka leverantörer som lämnade anbud, (6) vilken leverantör som tilldelades avtalet och (7) motiven bakom myndighetens eller enhetens beslut under upphandlingsprocessen, såsom bland annat tillämpning av undantag och skäl för tilldelningen.

om riktlinjer för användning av direktupphandling.⁴ Direktupphandlingar av koncessioner ska även dokumenteras. I LUK finns motsvarande principer som i LOU om öppenhet och likabehandling av leverantörer.

Stiftelsen Tjolöholm upplåter årligen mark genom ersättning för evenemang såsom konserter och teater. Stiftelsen uppbär inga andra intäkter än ersättningen för marken samt parkeringsavgifter. Verksamhetsrisken bärs således av arrangören, exempelvis vad gäller risk för avsaknad av efterfrågan.

Stiftelsen saknar riktlinjer kring hur upphandling av tjänstekoncessioner ska ske.

2.3. Allvarliga avvikelser i följsamhet till lag i genomförda inköp

Vi har genomfört ett stickprov av 17 leverantörer. Urval av leverantörer har skett utifrån ett totalurval med stiftelsens samtliga transaktioner under perioden 1/1 2024 – 31/8 2024. De belopp som uppges i kommande stycke avser därmed dessa 8 månader. Urvalet har baserats dels på beloppsgränser med grund i LOU, dels utifrån identifierad riskbild kopplat till stiftelsens verksamhet och ledning.

Stickprovet bedöms enligt följande skala:

- Ingen eller mindre avvikelse
- Avvikelse av mindre allvarlig art
- Väsentlig avvikelse

Tabell 1 - Stickprov av leverantörer.

Stickprov	Bedömning	Kommentar
1		Belopp: 113 137 kr. Avtal finns. Direktupphandlingen har inte dokumenterats. Anbud/offert har inte inhämtats.
2		Belopp: 192 842 kr. Avtal saknas. Direktupphandlingen har inte dokumenterats. Anbud/offert har inte inhämtats.
3		Belopp: 208 209 kr. Avtal saknas. Direktupphandlingen har inte dokumenterats. Anbud/offert har inte inhämtats.
4		Belopp: 194 293 kr. Avtal saknas. Direktupphandlingen har inte dokumenterats. Anbud/offert har inte inhämtats.
5		Belopp: 248 323 kr. Avtal saknas. Direktupphandlingen har inte dokumenterats. Anbud/offert har inte inhämtats.
6		Belopp: 130 651 kr. Avtal saknas. Direktupphandlingen har inte dokumenterats. Anbud/offert har inte inhämtats.
7		Belopp: 1 378 330 kr. Avtal finns. Totalt beräknat värde per år enligt avtalet är 1,5 miljoner kronor. Förfrågningsunderlag, information om annonsering och anbudsutvärdering saknas.
8		Belopp: 1 332 707 kr. Avtal saknas. Offert har inhämtats från en leverantör.
9		Belopp: 277 751 kr. Avtal saknas. Direktupphandlingen har inte dokumenterats. Anbud/offert har inte inhämtats.

⁴ Se även 15 kap 6 § Lag (2016:1147) om upphandling av koncessioner.

10		Belopp: 103 772 kr. Avtal saknas. Direktupphandlingen har inte dokumenterats. Anbud/offert har inte inhämtats.
11		Belopp: 158 858 kr. Avtal saknas. Direktupphandlingen har inte dokumenterats. Anbud/offert har inte inhämtats.
12		Belopp: 70 250 kr. Avtal finns. Totalt beräknat värde uppgår till cirka 900 000 kr. Annonsering har inte skett. Anbud/offert har inte inhämtats.
13		Belopp: 1 260 044 kr. Avtal finns. Annonsering har inte skett. Anbud/offert har inte inhämtats.
14		Belopp: 294 092 kr. Avtal saknas. Direktupphandlingen har inte dokumenterats. Anbud/offert har inte inhämtats.
15		Belopp: 108 871 kr. Avtal finns. Totalt beräknat värde cirka 500 000 kr. Direktupphandlingen har inte dokumenterats. Anbud/offert har inte inhämtats.
16		Belopp: 167 0000 kr. Avtal saknas. Direktupphandlingen har inte dokumenterats. Anbud/offert har inte inhämtats.
17		Belopp: 258 836 kr. Avtal saknas. Direktupphandlingen har inte dokumenterats. Anbud/offert har inte inhämtats.

Av tabell 1 ovan framgår att väsentliga avvikelser föreligger i samtliga ärenden.

Vi har i stickprovet identifierat att det finns en personlig koppling mellan tre leverantörer och person i stiftelsens ledning:

- ▶ Konsulttjänsten som interim ekonomichef har inte upphandlats. Kontraktet gäller från augusti 2024 till december 2024. Fram till sista augusti 2024 har konsultens bolag fakturerat stiftelsen cirka 108 000 kronor. Det finns en personlig relation mellan leverantör och person i stiftelsens ledning. Skälet till att tjänsten inte upphandlades uppges vara att det varit så brådskande att upphandling inte kunde inväntas.
- ▶ I styrelsen för två leverantörer sitter en av styrelseledamöterna också i styrelsen i ett bolag som delvis ägs av person i stiftelsens ledning. Det gemensamägda bolaget är under avveckling. Tjänsterna har inte upphandlats.

Nedan beskrivs fem övergripande brister utifrån resultaten i stickprovet ovan.

2.3.1. Stiftelsens avtalshantering är undermålig

Stickprovet visar att avtal saknas för tolv av 17 leverantörer. De fem avtalen som finns reglerar i huvudsak enbart vissa kommersiella villkor. I avtalen saknas i övrigt kvalitetskrav.

2.3.2. Inga direktupphandlingar har dokumenterats i enlighet med lag

Av LOU framgår att en upphandlande myndighet ska dokumentera en direktupphandling om upphandlingens värde överstiger 100 000 kronor. Av förarbetena till LOU framgår att den upphandlade myndigheten är skyldig att minst dokumentera vissa formaliafrågor, såsom organisationsnummer och föremålet för upphandlingen. Därtill är den upphandlande myndigheten skyldig att dokumentera exempelvis vilka leverantörer som tillfrågats och hur många som lämnade anbud.

Stickprovet visar att direktupphandling har använts för 16 av 17 inköp. Ingen av dessa direktupphandlingar har dokumenterats i enlighet med LOU. Det framgår inte kopplat till något inköp hur val av leverantör har gått till.

2.3.3. Upphandlingar över tröskelvärdet har inte följt lagkrav om upphandlingsförfarande

Tre av 17 inköp överstiger direktupphandlingsgränsen. Annonsering uppges ha skett för ett av dessa inköp, men det saknas underlag som visar detta. Övriga två inköp har direktupphandlats trots att de överstiger direktupphandlingsgränsen. I en av dessa direktupphandlingar finns offert från en leverantör.

2.3.4. Stiftelsens uppgiftsfördelning och attestordning har inte följts

Enligt stiftelsens arbetsfördelning mellan styrelse och VD ska styrelsen besluta om inköp som överskrider fem prisbasbelopp.⁵ Stiftelsens ordförande har signerat ett av fyra avtal. För övriga inköp som överskrider fem prisbasbelopp saknas styrelsebeslut.

2.3.5. Stiftelsen saknar i stort ett ändamålsenligt etiskt ramverk

Utifrån lag och vår erfarenhet bör det finnas formell styrning i form av riktlinjer eller motsvarande som reglerar etiska förhållningssätt för att motverka korruption och oegentligheter. Jämförelsevis har kommunfullmäktige för Kungsbacka kommun beslutat om en inköspolicy av vilken framgår att inköp ska grundas på aktiv konkurrens och att etisk hänsyn ska främjas.⁶ Granskningen visar att stiftelsen saknar interna regelverk kopplade till korruption⁷, jäv⁸ och offentlig upphandling.

⁵ Under år 2024 summerar fem prisbasbelopp till 286 500 kronor.

⁶ KF 2021-03-09 § 30, dnr KS 2020-00379.

⁷ Se även Institutet mot mutors (IMM) näringslivskod

⁸ Se även Kommunallag. 5 kap 47–49 §§, Förvaltningslag 16–18 §§. Upphandlingsmyndigheten föreslår att de personer som ingår i en upphandling ska fylla i en jävsdeklaration för att bekräfta att de (1) är införstådda med innebörden av jäv i upphandlings-sammanhang, (2) inte är jäviga i den aktuella upphandlingen och (3) kommer berätta för den som är ansvarig om jäv skulle uppstå under arbetets gång.

3. Arbetsmiljöarbetet har väsentliga brister

3.1. Vår bedömning

Vår bedömning är att styrelsen inte har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Vår bedömning grundas på att åtgärder inte har vidtagits trots att arbetsmiljön kartlagts och att uppgifter enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter inte har fördelats.

Vi bedömer att stiftelsen inte har säkerställt att arbetstagarna medverkat i framtagande av mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Granskningen visar att stiftelsen har en arbetsmiljöpolicy, men det saknas mål för det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet i enlighet med lagkrav.

Vidare bedömer vi att stiftelsen inte har fastställt rutiner och styrdokument i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Stiftelsen har ingen tydlig uppgiftsfördelning av arbetsmiljöuppgifter. Vi noterar att riskanalyser har genomförts för ett antal av stiftelsens verksamheter. Eftersom det inte tydligt framgår vilken verksamhet riskanalyserna avser går det inte att bedöma huruvida samtliga verksamheter har analyserats utifrån risk för ohälsa eller olycksfall.

Granskningen visar på stora brister i stiftelsens arbetsmiljö. Såväl stiftelsens egna medarbetarenkät som de intervjuer som genomförts inom ramen för denna granskning visar på stora brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Hälften eller fler av de som besvarat stiftelsens medarbetarenkät uppger att de under de senaste sex månaderna blivit utskällda, exkluderade, fått rykten spridda om sig och blivit utsatta för otrevligt bemötande. Trots att brister varit kända sedan 2022 har stiftelsen inte säkerställt att åtgärder vidtagits i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Vi noterar att styrelsen i november 2024 beslutat att åtgärder ska utarbetas. Inom ramen för den här granskningen framgår av intervjuer att det finns en rädsla för repressalier vid yttrande av kritik eller frågor från medarbetare till ledning. Vi noterar att VD och styrelse inte delar denna bild utan anser att verksamhetsförändringarna som genomförts kan ha bidragit till upplevelse av en mer hierarkisk organisation och vad som kan uppfattas som informationsunderskott.

Vi noterar avslutningsvis att tillsättning av interim ekonomichef och verksamhetschefer inte har informerats eller förhandlats i tillämpliga fall enligt medbestämmandelagen (MBL).

3.2. Vissa rutiner finns för det systematiska arbetsmiljöarbetet men de behöver utvecklas

Stiftelsen har en arbetsmiljöpolicy. I denna saknas mål för det sociala och organisatoriska arbetsmiljöarbetet. Sådana mål är ett krav.⁹ Styrelsen har i sin internkontrollplan för 2024 beslutat om att kontrollera huruvida det finns rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Riskbedömningar har gjorts för ett antal av stiftelsens verksamheter. I vissa riskanalyser saknas information om vilken verksamhet som riskanalysen avser. Vidare saknas i flera fall information om vem som är ansvarig för att åtgärder vidtas samt när åtgärder ska ha vidtagits.

I intervjuer efterfrågas en tydligare hantering i de situationer medarbetare riskerar skadas i arbetet. Intervjuade upplever att tillbud om arbetsplatsolyckor inte tas på allvar och inte rapporteras till Arbetsmiljöverket i den mån de borde. Intervjuade medarbetare upplever att det blir upp till dem själva att formulera åtgärder för hur liknande olyckor ska undvikas framöver. De upplever också att de saknar återkoppling på hur den åtgärd de formulerat ska implementeras i organisationen. Styrelsens presidium och VD uppger att det enbart inkommit två anmälningar i rapporteringssystemet. Utdrag från stiftelsens rapporteringssystem visar dock att 23 anmälningar inkommit.

3.2.1. Stiftelsen har inte fördelat uppgifter i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter

Stiftelsens VD är arbetsmiljöansvarig och har det yttersta arbetsmiljöansvaret, vilket följer av styrelsens VD-instruktion. Sedan VD tillträdde har ingen dokumenterad fördelning av arbetsmiljöuppgifter skett. Granskningen visar att verksamhetschefer och enhetschefer ändå förväntas ta ett arbetsmiljöansvar för sin personal och att de förväntas vara ansvariga för hantering av tillbud som sker i deras verksamhet. Verksamhetscheferna har enligt sin rollbeskrivning *ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet inom enheten*. Det framgår dock inte tydligt vilka uppgifter som fördelats.¹⁰ Det framgår inte heller huruvida fördelningen av uppgifter kvitterats.

3.2.2. Stiftelsens undersökningar visar på betydande brister i arbetsmiljön

Stiftelsen har under första halvåret 2024 genomfört en medarbetarenkät. Enkäten besvarades av 16 personer; cirka 70 procent av de tillsvidareanställda. Resultatet i medarbetarenkäten visar på flertalet brister i stiftelsens arbetsmiljö. Medianvärdet i enkäten visar bland annat att:

- ▶ Medarbetare anser att kommunikationen från ledningen är otydlig.
- ▶ Chefer sällan ger återkoppling på utfört arbete.

⁹ Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter 2001:1 ska en arbetsgivare bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete genom att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten så att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs. Det ska finnas en arbetsmiljöpolicy. Arbetsgivaren ska så snart det är möjligt vidta åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsgivaren ska fördela uppgifter i verksamheten på ett sådant vis att en eller flera chefer får i uppdrag att tillse att en god arbetsmiljö uppnås. Enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter 2015:4 ska arbetsgivaren ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Medarbetare ska ges möjlighet att vara med och utforma sådana mål.

¹⁰ Jämf: Arbetsmiljöverkets exempel på handbok, 5.01 – Fördelning av arbetsmiljöuppgifter.

För frågor kopplade till kränkande behandling visar enkäten att:

- ▶ Åtta av 16 medarbetare har uppgett att under de senaste sex månaderna blivit utskälda eller varit föremål för andras aggressiva utbrott.
- ▶ Tio av 16 medarbetare har uppgett att de under de senaste sex månaderna har blivit ignorerade eller exkluderade.
- ▶ Nio av 16 medarbetare har uppgett att de under de senaste sex månaderna har blivit utsatta för skvaller eller rykten spridda om sig.
- ▶ Tolv av 16 har uppgett att de senaste sex månaderna blivit utsatt för ett otrevligt bemötande.

Personalomsättningen i stiftelsen ökade från elva procent år 2022 till 35 procent år 2024.¹¹ Intervjuade medarbetare menar att flera personer som slutat har gjort det på grund av brister i arbetsmiljön. Stiftelsens VD och styrelsens presidium anser å sin sida att personalomsättningen är en naturlig följd av tydliggjorda förväntningar och verksamhetsförändringar.

3.2.3. Granskningens intervjuer ger en liknande bild som stiftelsens undersökningar

Inom ramen för granskningen har ett urval av medarbetare intervjuats från respektive av stiftelsens avdelningar: trädgård och natur, fastighet, kultur och besöksservice, restaurang och evenemang. Av hänsyn till de intervjuade kommer intervjuuppgifterna i detta stycke beskrivas på en sammanfattande nivå.

I intervjuer beskrivs att arbetsmiljön i stiftelsen under flera år varit dålig, men har förändrats till det sämre under det senaste året. Stiftelsen har enligt de intervjuade blivit en mer hierarkisk organisation. Presidiet och VD menar att upplevelsen av en mer hierarkisk organisation är naturligt givet de förtydliganden som gjorts om ansvar och roller.

Det lyfts i intervjuer att det finns en tystnadskultur i stiftelsen. Flera av varandra oberoende intervjupersoner beskriver situationer där personer ur stiftelsens ledning uppges ha agerat på ett oprofessionellt sätt. Det finns dock olika bild i dessa frågor och stiftelsens ledning menar att de inte agerat på ett oprofessionellt sätt. Vi noterar att flera intervjuade beskriver att det inom stiftelsen numera finns en kultur där medarbetare inte vågar ställa vissa typer av frågor uppåt i organisationen av rädsla för repressalier från stiftelsens ledning.

I flera intervjuer lyfts även att informationen inom stiftelsen har försämrats avsevärt. Detta avser information om stiftelsens interna förhållanden, såsom budgetutfall och personalförändringar. Den bristande informationen avser också stiftelsens externa förhållanden, såsom information om öppettider, evenemang och dylikt. Intervjuade medarbetare lyfter att kommunikationen inom organisationen är bristfällig. Presidiet och VD menar att det förtydligande som de anser sig gjort av organisationen och tillhörande chefspositionen innebär att vägarna mellan medarbetare och chef förkortas. Vidare menar presidium och VD att inrättandet av verksamhetschefer innebär att medarbetare och vissa chefer inte har samma

¹¹ Det bör tas i beaktande att stiftelsen har cirka 25 tillsvidareanställda och att ett fåtal personer kan ge stort utslag i procent.

tillgång till besluts- och diskussionsforum som tidigare, vilket är en förändring som kan uppfattas som att informationsunderskott.

3.2.4. Åtgärder har ännu inte vidtagits med anledning av uppmärksammade brister i arbetsmiljön

Av Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS) 2001:1 framgår att arbetsgivaren omedelbart, eller så snart det är praktiskt möjligt, ska genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa eller vidta åtgärder som i övrigt behövs för att uppnå en tillfredställande arbetsmiljö. Åtgärder som inte genomförs omedelbart ska föras i en skriftlig handlingsplan. Av planen ska framgå när åtgärderna ska vara genomförda och vem som ska se till att de genomförs.

Utifrån resultat i stiftelsens medarbetarundersökning och genomförd hälsoprofil med stiftelsens medarbetare pågår arbete för att utarbeta en *Handlingsplan för god arbetsmiljö på Tjolöholms slott*. Handlingsplanen skulle enligt uppgift färdigställas under november månad för att sedan beslutas av stiftelsens styrelse. I handlingsplanen beskrivs identifierade problem i arbetsmiljön. Det framgår också *förslag till åtgärder*. Dessa åtgärder avser exempelvis att chefer ska genomgå ledarskapsutbildning, att ett forum ska skapas för kommunikation, att fortsätta arbeta med visionen och med värdegrunden. Det saknas vid tiden för granskningen beslut om förslag till åtgärder. Det saknas information om när åtgärderna ska genomföras eller vara klara samt vem som ansvarar för genomförandet.

Styrelsen behandlade den senaste medarbetarenkäten på sitt sammanträde i november 2024. Styrelsen beslutade att *"återkoppling ges från HR angående hur vi går vidare med resultaten från enkäten. Åtgärdsplaner tas fram och implementeras på ett effektivt och strukturerat sätt"* samt att *"en tydlig och väl förankrad kommunikationsplan utvecklas och efterlevs i enlighet med ledningsgruppens och styrelsens beslut."* Styrelsens presidium upplever att man inte fått det stöd och de underlag som man efterfrågat från ansvariga i verksamheten vad gäller arbetsmiljöfrågorna.

3.2.5. Tillsättning av chefstjänster har inte förhandlats

Av medbestämmandelagen¹² följer att arbetsgivare är skyldiga att kalla till förhandling innan arbetsgivaren beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet. Ett sådant beslut kan enligt Sveriges kommuner och regioner (SKR) vara en viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållanden för arbetstagare som tillhör organisationen¹³.

Från och med maj 2024 är två av de fem enhetscheferna utsedda till verksamhetschefer. VD och presidium menar att detta är ett *förtydligande* av organisationen och ingen förändring. Av styrelsens protokoll framgår däremot att VD på mötet i maj 2024 *redogör för ny organisationsstruktur*. Styrelsen beslutade då att notera informationen. Övriga intervjuade beskriver att detta motsvarar en organisationsförändring. VD och presidium uppger samtidigt att verksamhetschefernas roll är att fungera som operativa chefer och därigenom frigöra tid för VD att arbeta med mer strategiska frågor. En följd av förtydligandet var enligt uppgift att VD

¹² Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

¹³ [Förhandling enligt 11-14 §§ MBL | SKR](#)

inte längre skulle vara operativt ansvarig för arbetsmiljöarbetet. Detta skulle i stället ankomma på verksamhetscheferna. Verksamhetscheferna erhöi i samband med förtydligandet en annan rollbeskrivning.

Det har inte skett någon förhandling alternativt information såsom anges i medbestämmandelagen. Det har inte genomförts några riskanalyser inför organisationsförändringen.

4. Samlad bedömning

4.1. Bedömning utifrån revisionsfrågorna

Revisionsfrågor	Bedömning
<i>Har stiftelsen fastställt rutiner för inköp och upphandlingsprocessen?</i>	Nej. Riktlinjer finns för LOU, men dessa är kortfattade och bristfälliga. Det saknas information om hur man går till väga i genomförandet av en upphandling. Stiftelsen direktupphandlar tjänstekoncessioner enligt LUK, men saknar lagstadgade riktlinjer och dokumentation för dessa upphandlingar.
<i>Har stiftelsen fastställt rutiner för direktupphandling i enlighet med lag och Konkurrensverkets rekommendationer?</i>	Nej. Det saknas information om hur en direktupphandling ska dokumenteras enligt både LOU och LUK samt vilken information som ska ingå i dokumentationen.
<i>Genomförs inköp i enlighet med rutiner och lagar?</i>	Nej. Genomförda stickprov visar på allvarliga brister i följsamhet till rutiner och lagar. Ett dokumenterat avtal saknas för 12 av 17 granskade leverantörer. Direktupphandling har tillämpats i 16 av 17 granskade inköp. Ingen av dessa direktupphandlingar har dokumenterats på det vis Konkurrensverket rekommenderar. Därtill har direktupphandlingar genomförts även när det upphandlade värdet överstigit tröskelvärdet för direktupphandling.
<i>Har stiftelsen fastställt rutiner och styrdokument i enlighet med kraven i Arbetsmiljöverkets föreskrifter 2001:1 och 2015:4?</i>	Nej. Stiftelsen har en arbetsmiljöpolicy men denna saknas mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det saknas en tydlig uppgiftsfördelning av arbetsmiljön. Trots identifierade brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har inte tillräckliga åtgärder vidtagits.
<i>Har stiftelsen säkerställt att arbetstagarna medverkat i framtagande av mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och att arbetstagarna känner till dem?</i>	Nej. Det saknas mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

4.2. Slutsatser och rekommendationer

Granskningens syfte har varit att bedöma om styrelsen dels säkerställt en ändamålsenlig styrning och tillräcklig intern kontroll av inköp och upphandling, dels säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete vad gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Den sammanfattande bedömningen utifrån granskningens syfte är att styrelsen inte säkerställt detta.

I granskningen framkommer mycket allvarliga brister i stiftelsens genomförande av inköp. Trots att stiftelsen både år 2022 och år 2023 rekommenderats att stärka arbetet visar granskningens stickprov på systematiska avvikelser gentemot LOU. Riktlinjer är inte ändamålsenliga och upphandlingar följer inte lag. Därutöver saknas avtal med merparten av leverantörerna. Vidare visar granskningen att stiftelsen saknar ett etiskt ramverk kopplat inköp och upphandling.

Vidare framkommer stora brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Trots att stiftelsen både år 2022 och år 2023 rekommenderats att stärka arbetsmiljöarbetet har inte tillräckliga åtgärder vidtagits. Granskningen visar på genomgående brister i följsamhet till Arbetsmiljöverkets föreskrifter; mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behöver utvecklas, arbetsuppgifter har inte fördelats från VD och arbetet med riskanalyser behöver tydliggöras. Trots att stiftelsen identifierat brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön under flera år och senast våren 2024 saknas det per november 2024 fortfarande beslutade åtgärder för att förbättra arbetsmiljön. Vi noterar att styrelsen i november beslutat att åtgärder ska utarbetas.

Utifrån granskningen lämnar vi nedanstående rekommendationer.

Vi rekommenderar styrelsen att kopplat till inköp:

1. Omedelbart vidta åtgärder för att förbättra följsamheten till LOU och LUK genom att:
 - a. Utveckla befintliga riktlinjer av direktupphandlingar enligt LOU så att dessa motsvarar krav i lag.
 - b. Utarbeta rutiner av direktupphandlingar enligt krav i LUK.
 - c. Säkerställa att direktupphandlingar dokumenteras på erforderligt vis.
 - d. Säkerställa att upphandlingar över tröskelvärdet följer tillåtna upphandlingsförfaranden.
2. Vidta åtgärder för att säkerställa att stiftelsens delegationsordning/attestordning efterlevs.
3. Säkerställ ett ändamålsenligt etiskt ramverk genom att:
 - a. Utarbeta en policy mot korruption i enlighet med rekommendationen i Institutet mot mutors näringslivskod.
 - b. Utarbeta ändamålsenliga riktlinjer kopplade till jäv, bisysslor och representation.
 - c. Tillse att samtliga berörda anställda ges erforderlig utbildning på området (rekommendationerna 3a-3b).

- d. Systematiskt följa upp verksamhetens följsamhet till rekommendationerna 3a-3c.

4. Tillse att avtal tecknas med samtliga leverantörer efter att dessa har upphandlats.

Vi rekommenderar styrelsen att kopplat till arbetsmiljö:

5. Omedelbart vidta åtgärder i syfte att förbättra stiftelsens arbetsmiljö, med grund i resultatet av genomförd medarbetarenkät.
6. Skriftligen fördela arbetsmiljöuppgifter i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter.
7. Ta fram mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, samt se till att medarbetare involveras i arbetet med att ta fram målen.
8. Utveckla arbetet med riskanalyser så det tydligt framgår vilken verksamhet som analyserna avser.

Göteborg, 28 januari 2025

Linnéa Johansson
Verksamhetsrevisor
Ernst & Young AB

Aron Larsson
Certifierad kommunal yrkesrevisor
Ernst & Young AB

Karin Knutsson Friberg
Certifierad kommunal yrkesrevisor
Projektledare
Ernst & Young AB

Mikaela Gretzer
Certifierad kommunal yrkesrevisor
Kvalitetssäkrare
Ernst & Young AB

Bilaga 1. Revisionskriterier

Stadgar för stiftelsen Tjolöholm

Enligt § 1 har stiftelsen till ändamål att äga och förvalta Tjolöholms egendom i Kungsbacka kommun och där utveckla för Västsverige värdefulla verksamheter inom kulturområdet och för turismen och friluftslivet.

Enligt § 9 ska stiftelsens förvaltning granskas av utsedda revisorer.

Lagen om offentlig upphandling

Lagen gäller när en offentlig myndighet ska anskaffa varor, tjänster eller byggtreprenader genom tilldelning av kontrakt. Lagen ställer krav på att upphandlingar annonseras. Lagen gäller också offentligt styrda stiftelser.¹⁴

Före tilldelning av ramavtal med en leverantör sker en så kallad förnyad konkurrensutsättning. Den upphandlande myndigheten ska då inhämta skriftliga anbud från leverantörer. Kontrakt ska tilldelas den leverantör som har lämnat det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet enligt tilldelningskriterierna i ramavtalet.

Om det beräknade värdet av en upphandling understiger ett visst tröskelvärde¹⁵ kan undantag från LOU åberopas. Då kan en så kallad direktupphandling göras. Vid en direktupphandling vars värde överstiger 100 000 kronor ska direktupphandlingen dokumenteras. Upphandlingsreglerna ställer krav på att den upphandlande myndigheten har riktlinjer för genomförande av direktupphandlingar.

Undantag från LOU kan också åberopas när myndigheten ska upphandla en konstnärlig prestation. Bevisbördan för att undantag kan åberopas ligger på den upphandlande myndigheten. Undantaget och skälen ska dokumenteras av den upphandlande myndigheten.

Lagen om upphandling av koncessioner

Lagen om upphandling av koncessioner (LUK) trädde i kraft den 1 januari 2017 och reglerar hur offentliga myndigheter och enheter ska gå tillväga vid upphandling av bygg- och tjänstekoncessioner.

En koncession är ett skriftligt kontrakt med ekonomiska villkor där ersättningen utgörs av rätten att utnyttja föremålet för koncessionen eller en kombination av denna rätt och betalning. Koncessionshavaren övertar en verksamhetsrisk.

Upphandlingar under tröskelvärdet behöver inte annonseras på samma sätt som större upphandlingar, men det finns fortfarande krav på att upphandlingen ska genomföras på ett öppet och konkurrensutsatt sätt. Upphandlande myndigheter måste dokumentera

¹⁴ Jämför HFD 2016 ref. 67 och Konkurrensverket dnr 467-469/2020,758/2020

¹⁵ 2024 var tröskelvärdet för direktupphandling av varor och tjänster samt byggtreprenader 700 000 kronor.

upphandlingsprocessen och beslut som fattas under processen för att säkerställa transparens och rättssäkerhet.

Övrig praxis i samband med upphandling

Upphandlingsmyndigheten har tagit fram en jävsdeklaration.¹⁶ Upphandlande myndigheter kan använda denna som mall eller inspiration. Upphandlingsmyndigheten föreslår att de personer som ingår i en upphandling ska fylla i en jävsdeklaration för att bekräfta att de:

- ▶ Är införstådda med innebörden av jäv i upphandlingssammanhang
- ▶ Inte är jäviga i den aktuella upphandlingen
- ▶ Kommer berätta för den som är ansvarig om jäv skulle uppstå under arbetets gång

Enligt konkurrensverket ska följande framgå av en dokumentation av en direktupphandling:

- ▶ den upphandlande myndighetens eller enhetens namn och organisationsnummer
- ▶ avtalsföremålet
- ▶ avtalets löptid och uppskattade värde samt när avtalet ingicks
- ▶ om och hur konkurrensen togs till vara
- ▶ hur många som lämnade anbud och vilka leverantörer som lämnade anbud
- ▶ vilken leverantör som tilldelades avtalet
- ▶ motiven bakom myndighetens eller enhetens beslut under upphandlingsprocessen, såsom bland annat tillämpning av undantag och skäl för tilldelningen

Arbetsmiljölagen

Arbete ska planläggas så att det kan utföras i en sund och säker miljö. Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt ska vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs. Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Vidare ska arbetsgivaren utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart ska tidsplaneras.

AFS 2015:4

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter ska arbetsgivaren se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om 1. Hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning, och 2. Hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling. Arbetsgivaren ska se till att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter ska arbetsgivaren ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa. Arbetstagare ska ges möjlighet att medverka i framtagande av målen.

AFS 2001:1

¹⁶ <https://www.upphandlingsmyndigheten.se/forebygg-korruption/javsdeklaration/> hämtad 2024-11-05

Enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter ska det finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet ska vara för att ohälsa och olycksfall ska förebyggas och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås. Vidare ska arbetsgivaren fördela uppgifterna på ett sådant sätt att en eller flera chefer får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås. Därtill ska arbetsgivaren regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma risker för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. Inför ändringar ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Riskbedömningar ska dokumenteras. Avslutningsvis ska arbetsgivaren omedelbart genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet.

Medbestämmandelagen

11-14 §§ Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet ska arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisationen.

19 § Arbetsgivare skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken.

Bilaga 2. Källförteckning

Dokument

- ▶ Stadgar för stiftelsen Tjolöholm
- ▶ Styrelsens protokoll 2024
- ▶ Handlingsplan för god arbetsmiljö på Tjolöholms slott
- ▶ Stiftelsen Tjolöholms systematiska arbetsmiljöarbete
- ▶ Arbetsmiljöpolicy för stiftelsen Tjolöholm
- ▶ Riskbedömningar
- ▶ Resultat medarbetarenkät
- ▶ Riktlinjer LOU
- ▶ Beslutsgång vid investering
- ▶ Delegationsordning stiftelsen Tjolöholm
- ▶ Styrelse- och vd-instruktioner
- ▶ Leverantörsfakturer 2024-01-01 – 2024-08-31
- ▶ Stickprov
 - Leverantör av evenemangsutrustning 1
 - Livsmedelsleverantör 1
 - Livsmedelsleverantör 2
 - Livsmedelsleverantör 3
 - Leverantör av evenemangsutrustning 2
 - Livsmedelsleverantör 4
 - Livsmedelsleverantör 5
 - Köksutrustningsleverantör
 - VDs helägda bolag
 - Livsmedelsleverantör 6
 - Evenemangskonsult
 - Teknisk konsult
 - Alkoholleverantör 1
 - Ekonomichefskonsult
 - Konsult avseende fotografiska tjänster
 - Alkoholleverantör 2

Intervjuer

- ▶ VD och styrelsens presidium 2024-10-15 & 2024-12-05
- ▶ HR-chef 2024-10-15
- ▶ T.f. ekonomichef 2024-10-15
- ▶ Verksamhetschefer 2024-11-04
- ▶ Enhetschefer 2024-11-04
- ▶ Medarbetare från stiftelsens olika avdelningar 2024-10-15 och 2024-10-17