

Göteborg, 6 december 2012

Referat från Säkerhetskulturnätverkets seminarium: Ringhals AB:s säkerhetskultursarbete

Årets sista träff för Säkerhetskulturnätverket hölls i Göteborg där Carin Sylvander, Ringhals AB / Vattenfall, berättade om hur Ringhals AB arbetar med frågor kring säkerhetskultur. Detta referat från seminariet är tänkt som ett komplement till Carins presentation, som finns tillgänglig på Säkerhetskulturnätverkets hemsida för våra medlemsföretag (www.säku.se). Daniel Jonsson inledde eftermiddagen med en kort presentation av Säkerhetskulturnätverket och lämnade ordet till Carin. Carin är civilingenjör i botten och har en bakgrund inom vuxenpedagogik. Hon arbetar som kvalitetsingenjör säkerhetskultur på Ringhals sedan fyra år tillbaka.

Ringhals är Nordens största kärnkraftverk med fyra reaktorer och 1500 anställda. HSE-funktionen på Ringhals hanterar tre typer av säkerhetsfrågor: personsäkerhet, reaktorsäkerhet och strålskyddsfrågor. Traditionellt har man arbetat separat med de olika aspekterna men då problemen ofta har samma bakomliggande mekanismer har man på senare tid börjat jobba mer över gränserna.

Carin presenterade ett antal felförebyggande metoder som används på Ringhals. En interaktiv utbildning finns tillgänglig på Ringhals intranät för alla anställda. Carin lyfte särskilt fram vikten av en ifrågasättande attityd hos alla medarbetare.

Internationellt

Internationellt finns två organ som är viktiga för Ringhals säkerhetskulturarbete:

- IAEA är ett FN-organ som arbetar med alla typer av kärnteknisk verksamhet. IAEA genomför revisioner av kärntekniska anläggningar genom OSART, Operational Safety Review Team. Resultaten av revisionerna är offentliga handlingar.
- WANO, The World Association of Nuclear Operators, är en organisation där alla kärnkraftverk i världen är medlemmar. WANO gör bl.a. följande:
 - Utvecklar standarder
 - Utför peer reviews för kärnkraftverk mha representanter från andra verk: WANOs revisioner skiljer sig från IAEAs på flera sätt, bland annat är resultatet från WANO inte offentligt utan rapporteras direkt till verket vilket enligt Carin kan bidra till ett klimat med ”högt i tak” och därmed värdefull feedback..
 - Tar fram läromaterial utifrån inträffade händelser i världen: lärande genom att på det egna kärnkraftverket värdera motsvarande risk och hur väl man är förberedd för motsvarande situation.
 - Erbjuder analys av säkerhetskulturen på kärnkraftverk: efter analys genom enkäter och intervjuer ger WANO förbättringsförslag och lyfter fram goda exempel.



Göteborg, 6 december 2012

Referat från Säkerhetskulturnätverkets seminarium: Ringhals AB:s säkerhetskultursarbete

Säkerhetskulturarbetet på Ringhals

Efter denna omvärldsorientering gick Carin på djupet med säkerhetskulturarbetet på Ringhals och beskrev hur arbetet såg ut för några år sedan och vilka förändringar som har genomförts.

När Carin började arbeta med säkerhetskulturen fanns en samsyn att Ringhals skulle ha en stark säkerhetskultur, men vad det innebar tolkades olika av de inblandade, och det var svårt att mäta hur god säkerhetskulturen var. Nu använder man WANOs guideline och definition av vad som är en stark säkerhetskultur (8 principer finns i presentationen) och har därigenom fått en tydligare målbild. Arbetet med säkerhetskulturen sker i tre områden: självvärdering av säkerhetskulturen, basverksamhet och avdelningarnas verksamhetsplaner. Årliga aktiviteter för alla medarbetare har lagts in i budgeten för basverksamhet vilket säkerställer kontinuiteten.

Ringhals anpassar och implementerar nu en säkerhetskulturprocess som används framgångsrikt på USAs kärnkraftverk. Processen gör det möjligt att arbeta övergripande och man kan ta ett helhetsgrepp om problem som inte åtgärdats på detaljerad nivå för att den bakomliggande orsaken är för övergripande och kanske påverkar många områden.

En av Carins stora utmaningar är att integrera säkerhetskulturarbetet i hela den ordinarie verksamheten: 13 avdelningar med väldigt olika arbetsområden. För att åstadkomma det har man utsett en säkerhetskultorkoordinator (SKOR) på varje avdelning som utgör ett nätverk för erfarenhetsutbyte och kontaktpersoner gentemot avdelningen Human Performance som ansvarar för säkerhetskulturarbetet. Ambitionen är att alla inhyrda medarbetare ska vara delaktiga i arbetet, och då främst genom den avdelning/grupp där de är verksamma. Ett antal av de större inhyrda firmorna har egen SKO som deltar för företagets räkning i nätverket.

Tidigare genomfördes en årlig säkerhetskulturenkät för alla medarbetare på Ringhals, sedan vartannat år då kulturen inte ansågs förändras så snabbt. Man genomför också en årlig personalenkät, och resultaten brukar peka i samma riktning. Jan Sämgård, Ringhals, inflikade att en erfarenhet från enkäterna är att tiden mellan genomförande och sammanställt enkätresultat var lång vilket gick ut över möten för förbättringsförslag som kunde genomföras flera månader efter enkätundersökningen. Nytt för i år är att enkäten ersatts med Hearts and Minds, en (kommersiell) verktygslåda för säkerhetskulturarbete som utvecklats av Shell för användning i olika industrier. I Hearts and Minds ingår en metod för att skatta säkerhetskulturens mognad på en femgradig skala och en verktygslåda för att genomföra förbättringsåtgärder. Med denna metod kan säkerhetskulturens mognad värderas under några få timmar och svaret kan sammanställas samma



Göteborg, 6 december 2012

Referat från Säkerhetskulturnätverkets seminarium: Ringhals AB:s säkerhetskultursarbete

dag, vilket ger goda möjligheter för att identifiera förbättringsåtgärder. Värderingen på Ringhals utfördes avdelningsvis i workshopform, med SKOR som facilitatorer.

Att förändra säkerhetskulturen

På Ringhals används idag en modell där säkerhetskulturen liknas vid en pall med tre ben – där benen måste vara lika långa: Styrning, Förståelse och Beteende. Traditionellt har Ringhals haft en övervikt mot Styrning med regler, rutiner och instruktioner. Man satsar nu på att öka Förståelse av verkligheten och säkerheten, och jobba med Beteende: "det jag gör eller inte gör", vilket baseras på förståelse och påtryckningar/omgivningen. För att förändra säkerhetskulturen måste alla tre ben behandlas samtidigt. Ett antal förbättringsåtgärder för de olika benen föreslås i presentationen. Modellen är baserad på Jan Skrivars "A simple model of safety culture".

Diskussion

Gällande olycksutredningar där underleverantörer varit inblandade hade deltagarna en positiv bild av Ringhals sätt att utreda och dela med sig av utredningens resultat, men någon hade erfarenheten att det var svårt att som HSE-ansvarig för underleverantören få medverka i Ringhals olycksutredning. Jan Sämgård tryckte på vikten av att inhyrda firmor förbereder för att även HSE-personal kan behöva tillträde till verket, för att spara tid om en lycka skulle inträffa.

Incidentrapportering av underleverantörer: Företagen är rädda om sitt rykte vilket kan innebära att inte alla incidenter rapporteras. Å andra sidan upplevde någon att individer som arbetat för en underleverantör på Ringhals tagit med sig goda rutiner för incidentrapportering till andra uppdrag.

