



DANSK DEKOMMISSIONERING



Arbejds miljøredegørelse 2010

Dansk Dekommissionering, Roskilde
August 2011

Forfatter: Lars Høj.

Titel: Arbejdsmiljøredegørelse 2010.

Sektion/kontor: KKS

Resumé:

Rapporten beskriver arbejdsmiljøarbejdet i Dansk Dekommissionering i 2010.

DD-53 (DA)

august 2011

J.nr.

Sider: 14

Tabeller:

Illustrationer:

Referencer:

Bilag: 4

	Dato	Navn	Underskrift
Redigeret	2011-08-23	Lars Høj	
Godkendt	2011-08-23	Ole Kastbjerg Nielsen	

Dansk Dekommissionering

Post Boks 320
4000 Roskilde

Tlf: 4633 6300

Fax: 4633 6302

E-mail: dd@dekom.dk

Web: www.dekom.dk

Indholdsfortegnelse:

Forord	4
Kort om DD	4
Strategiske mål for sikkerheden.....	5
Arbejds miljøorganisationen.....	5
Rammer for den nukleare sikkerhed og strålingsbeskyttelse.....	5
Rammer for den konventionelle sikkerhed.....	6
Mål, resultater og tiltag i 2010.....	6
DD's sikkerhedsmål.....	6
Resultater	6
Tiltag	6
Dekommissioneringsprojekter med særlige udfordringer	7
APV og arbejdsmiljørunderinger	9
Medarbejdertrivsel, sundhed og det rummelige arbejdsmarked.....	9
Konklusion og vurdering af arbejdsmiljøindsatsen.....	10
Bilag 1: DD's organisation.....	11
Bilag 2: Mission og vision.....	12
Bilag 3: Arbejds miljøorganisation:.....	13
Bilag 4: DD's arbejdsmiljøpolitik.....	14

Forord

Dansk Dekommissionering [DD] arbejder med materialer og i områder, der udsender ioniserende stråling, eller er radioaktivt kontaminerede. Dermed adskiller DD's sikkerhedsarbejde sig væsentligt fra de fleste andre virksomheder i Danmark. Samtidig er DD også stillet overfor en række udfordringer vedrørende konventionel sikkerhed, som er meget lig dem andre virksomheder oplever.

Sikkerhed er meget højt prioriteret i DD, både strategisk og operationelt. På det nukleare og helsefysiske (strålingsbeskyttelse) område er der en række krav og bestemmelser, bl.a. i DD's Betingelser for Drift og Afvikling (BfDA) vedrørende sikkerhed. BfDA er udstedt af de nukleare tilsynsmyndigheder, Statens Institut for Strålebeskyttelse og Beredskabsstyrelsen.

På det konventionelle område skeler vi til Bekendtgørelse 923 af 21. oktober 2001 om arbejdsmiljøcertifikat. DD ønsker ikke at blive arbejdsmiljøcertificeret, men vi strukturerer arbejdsmiljøarbejdet ud fra bekendtgørelsens krav.

En anden udfordring, som DD står over for er inden for det psykiske arbejdsmiljøområde. I takt med at dekommissioneringsopgaverne løses, vil en nedmanding blive nødvendig og ultimativt skal DD lukke helt. Denne omstændighed gør det nødvendigt at have ekstra fokus på det psykiske arbejdsmiljø for at sikre fortsat trivsel på arbejdspladsen.

Kort om DD

Dansk Dekommissionering blev etableret som selvstændig virksomhed den 15. september 2003, som en institution under Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling. Grundlaget for DD's etablering er folketingsbeslutning B 48 fra 2003 om afviklingen af de nukleare anlæg på Risø området.

DD's hovedopgave er at afvikle (dekommissionere) de nukleare anlæg på Risø til greenfield¹, således at bygninger og omkringliggende arealer kan anvendes til anden brug uden radiologiske restriktioner tilknyttet. DD skal endvidere modtage, behandle og opbevare det radioaktive affald fra danske brugere og fra driften af anlæggene. Beslutningsgrundlaget slog også fast, at der skulle etableres et slutdepot for det radioaktive affald. DD deltager i det forberedende arbejde. Ved oprettelsen af DD blev anlæg og et antal tilknyttede medarbejdere med specialviden om anlæggene overdraget fra daværende Forskningscenter Risø til DD.

Afviklingsopgaven inkluderer tre forsøgsreaktorer, et Hot Cell anlæg, et brændselsfabrikationsanlæg samt diverse håndteringsfaciliteter og lagre. Folketinget bevilligede 1.mia. kr. til projektet (i 2003 niveau), som forventes afsluttet i 2018.

DD har ca. 80 medarbejdere og er inddelt i fem sektioner samt en stabsenhed med ansvar for tilsyn med kvalitet og arbejdsmiljø. DD har et internationalt ekspertpanel tilknyttet, som rådgiver om dekommissioneringsprojekterne.

¹ Greenfield er en definition benyttet af Det Internationale Atomenergiagentur, IAEA, som opdeler dekommissioneringen af nukleare anlæg i tre faser. Greenfield er den sidste fase af de tre faser og medfører, at det dekommissionerede område kan anvendes uden restriktioner.

Strategiske mål for sikkerheden

DD's strategi for sikkerhedsarbejdet understøttes af konkrete årlige sikkerhedsmål. Arbejdsmiljøpolitikken evalueres hvert andet år og arbejdsmiljømålene evalueres årligt.

- Inden for rammerne af de opstillede sikkerhedsmål sikrer vi, at medarbejderne modtager så lave strålingsdoser som rimeligt opnåeligt i relation til de konkrete opgaver.
- Vi tilrettelægger arbejdet, så vi i videst muligt omfang undgår arbejdsskader.
- Vi arbejder for fuld åbenhed om arbejdsulykker og nærvæd ulykker, og bruger erfaringerne til stadige sikkerhedsmæssige forbedringer.
- Vi sikrer ved målinger, at udslip af radioaktive stoffer til omgivelserne er væsentligt under grænseværdierne, og at der ikke deponeres emner med indhold af radioaktive stoffer over friklassificeringsgrænserne uden for Risøs område.
- Vi lever op til BfDA (Betingelser for Drift og Afvikling) og øvrige krav fra de nukleare tilsynsmyndigheder.

Arbejdsmiljøorganisationen

I 2010 omstrukturerede DD sin sikkerhedsorganisation, som følge af den nye arbejdsmiljølovgivning. Hvor der før var en sikkerhedsgruppe for hver sektion, er der nu 3 temaopdelte arbejdsmiljøgrupper, som dækker områderne kontor, laboratorier samt bygge & anlæg/værksteder. Antal medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen er uændret. DD har opretholdt en funktion som daglig arbejdsmiljøleder.

Se arbejdsmiljøorganisationsdiagram i bilag 2.

Rammer for den nukleare sikkerhed og strålingsbeskyttelse

BfDA beskriver de formelle nukleare og helsefysiske krav til DD's aktiviteter. Inden nye projekter igangsættes skal myndighederne godkende en plan for projektet.

DD arbejder med strålingsbeskyttelse af medarbejdere og omegnsmiljø på en række punkter, som DD's Sektion for Strålings- og Nuklear Sikkerhed er ansvarlig for.

- Alle medarbejdere, som arbejder i klassificerede områder, er underlagt årlig lægekontrol samt bærer et personligt dosimeter. Dosimeteret registrerer, hvor meget stråling medarbejderen får i forbindelse med arbejdets udførelse.
- Måleapparater som kan give alarm medbringes, når man færdes i områder med risiko for forhøjet strålingsudsættelse.
- Måleapparater er placeret på centrale steder, og der er et overvågningsprogram for kontamination af vægge og gulvflader samt kontinuerlige luftmålinger.
- Omegnsmiljøet overvåges, fx i form af prøver af vegetationen i området i op til flere kilometers afstand fra Risø.
- Alt affald fra dekommissioneringen måles og inddeles i tre kategorier, som afgør dets videre skæbne. Det affald, som har strålingsniveauer under de fastsatte grænseværdier, kan frigives som konventionelt affald. Dette afgøres på DD's Frigivelseslaboratorium, som er indrettet til formålet og er akkrediteret af DANAK. Hvis affaldets strålingsniveau er under grænseværdierne kan det frigives

og ender som konventionelt affald uden for Risø-området. Hvis ikke sendes det retur til rensning (dekontamination) eller til mellemlager.

Rammer for den konventionelle sikkerhed

DD bruger meget tid på at identificere og forebygge de risici, som en given opgave kan indeholde også inden for den konventionelle sikkerhed. Bl.a. udarbejdes APV på alle standardopgaver og på de enkelte arbejdsoperationer i projekterne. De bidrager til at sikre, at opgaverne løses sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Mål, resultater og tiltag i 2010

DD's sikkerhedsmål

- Ingen negativ kritik fra myndigheder og ingen overtrædelser af BfDA (Betingelser for Drift og Afvikling).
- Ingen uplanlagte effektive doser på over 1mSv/måned eller uplanlagte ekstremitetsdoser på over 5mSv/uge.²
- Nul fraværsulykker.
- En fordobling af antallet af nærved ulykkesrapporter i forhold til 2009 dvs. mindst 6 ulykkesrapporter.

Resultater

Alle sikkerhedsmål blev nået.

DD havde 7 ulykker, som ikke forårsagede fravær. Ulykkerne skyldtes:

1. Fald pga. glat gulv.
2. Slag forårsaget af sammenstød med metalstativ.
3. Slag forårsaget af udsvingende genstand.
4. Slag på håndryg.
5. En forvredet arm.
6. Snitsår i hånd.
7. Slag på fod forårsaget af tabt genstand.

Målene er bibeholdt for 2011 – dog er målet for rapportering af nærved ulykker fordoblet i forhold til 2010, hvor der blev modtaget 10 rapporter i form af såkaldte Smileys, se nedenfor. DD lægger vægt på, at nærved ulykker bliver rapporteret, da det kan bidrage til at lignende situationer ikke udvikler sig til deciderede ulykker fremover.

Tiltag

Alle ulykker blev behandlet i det daværende Sikkerhedsudvalg, nu Arbejds miljøudvalg, og forebyggende foranstaltninger blev iværksat. Nogle gange krævede det en ændring af indretningen, andre gange var det metoden eller adfærden som skulle ændres.

I forsøg på at komme ulykker i forkøbet, har DD satset på at få belyst alle nærvedulykker, således at det forebyggende arbejde kan intensiveres. For at understøtte dette indførte DD i 2010 en Smiley-ordning. Et smiley-postkort udfyldes med informationer

² Mål 2 er møntet på uplanlagte arbejdsoperationer. Ved planlagte arbejdsoperationer arbejdes der under alle omstændigheder med ALARA-princippet, "As Low as Reasonably Achievable".

om nærvedulykker, hændelser eller andre informationer om potentielt farlige forhold eller situationer. Postkortene smides i en centralt placeret postkasse og behandles af arbejdsmiljølederen, som følger op på hændelsen. Arbejdsmiljøudvalget underrettes straks eller ved næste AMU-møde afhængigt af sagens natur.

I 2010 gennemførte DD en holdningsundersøgelse vedrørende sikkerhedskulturen. Undersøgelsens materiale var det samme, som blev anvendt i 2007, således at resultaterne er sammenlignelige. Det var frivilligt at deltage i undersøgelsen. 80 % af medarbejderne deltog. Resultatet lå tæt op ad det fra 2007. Generelt var der stadig stor tilfredshed med ledelsens og medarbejdernes sikkerhedsindsats. Resultatet var også i tråd med DD's arbejdsmiljøpolitik og den beskrevne sikkerhedskultur.

Derudover afholdte DD en temadag om sikkerhedskultur, hvor alle medarbejdere blev inddraget.

Der har i 2010 været særlig fokus på at arbejde i højde, og en stor gruppe af DD's forsøgsassistenter og forskningsteknikere har i den forbindelse været på faldsikringskursus.

Derudover håndterer nogle af DD's medarbejdere en del bly. Derfor foretages der, udover den foreskrevne årlige lægekontrol, også en kontrol af de pågældende medarbejders blyindhold i blodet.

Dekommissioneringsprojekter med særlige udfordringer

Dele af dekommissioneringsarbejdet foregår i omgivelser med forhøjet strålings- og kontaminationsrisiko, hvilket giver særlige udfordringer. Medarbejderne skal ikklædes særligt tøj og til tider åndedrætsværn, og de skal tjekkes for evt. kontamination, før de forlader arbejdsområdet. Adgangsforholdene kan være vanskelige, og grundet afskærmning af strålingskilder, er der ofte tale om mange tunge løft af enten beton eller blysten. DD forsøger så vidt muligt at benytte løfteredskaber for at imødekomme dette.

Ved arbejdsoperationer i områder med særlig høj strålings- og kontaminationsrisiko opføres mock up opstillinger i strålingsfrit område, hvor der er mulighed for at indøve proceduren. Sigtet er at teste metoden, minimere risiko for fejl og minimere den tid, det tager at udføre operationen.



I den gamle DR 2 hal er opført en 1:1 kopi af en af Hot Cell-anlæggets celler, hvor en procedure afprøves og indøves.



Ved hjælp af kamera og skærm fjernes radioaktive kilder fra væggen og gulvet i Hot Cell med fjernbetjent udstyr.

APV og arbejdsmiljørunderinger

I 2010 blev den 3-årige APV runde gennemført. Resultatet blev forelagt på AMU's sidste møde i 2010. Resultatet af den 3-årige APV runde indgår i arbejdsmiljødrøftelsen primo 2011, hvor nye indsatsområder fastlægges. Udover APV gennemfører DD arbejdsmiljørunderinger 1-2 gange årligt i alle områder.

Medarbejdertrivsel, sundhed og det rummelige arbejdsmarked

DD's organisation er kendetegnet ved en faglig mangfoldighed, hvor mange forskellige faggrupper bidrager til at løse dekommissioneringsopgaven. Opgaven forudsætter samarbejde på tværs af faggrupper og sektioner.

For at understøtte det tværgående samarbejde arbejder DD i regi af SU og Personalearrangementsudvalget (PAU) på at skabe gode samarbejdsrelationer blandt medarbejderne. Det gør vi blandt andet ved at understøtte en kultur med dialog og anerkendelse og ved at skabe rum til tværfagligt samarbejde i hverdagen. PAU gennemfører endvidere en række sociale og faglige arrangementer, som medvirker til at skabe gode samarbejdsrelationer.

Opgaveløsningen forudsætter også at alle faggrupper bidrager med deres viden til at løse opgaven. DD har derfor fokus på at inddrage alle relevante fagdiscipliner på et tidligt tidspunkt af opgavevaretagelsen. Inddragelse højner sikkerhedsniveauet, fordi risici vurderes ud fra mange faglige vinkler og der opnås forståelse for opgavens karakter blandt alle deltagere. Inddragelse fremmer desuden det gode samarbejde og sikrer, at opgaven løses bedst muligt.

I DD arbejder vi løbende med lederudvikling. Dels ved at igangsætte fælles lederudviklingsforløb for ledergruppen, fx kursus i konflikthåndtering og offentlig ansættelsesret, og dels ved løbende opfølgning overfor den enkelte leders varetagelse af lederrollen. Hver andet år gennemfører DD en lederevaluering, som skal give indblik i, hvordan medarbejderne oplever deres leder og synliggøre evt. udviklingsområder.

Gennemsnitsalderen for DD's ansatte var ved udgangen af 2010 49,74 år. En række af DD's medarbejdere har tidligere været ansat på Forskningscenter Risø, nu Risø DTU med funktioner tilknyttet reaktordriften og de dertil knyttede forskningsprojekter og forsøg. Disse medarbejdere har en unik viden og erfaring, som er af stor betydning for en succesfuld gennemførelse af dekommissioneringsprojektet. Nogle af disse medarbejdere har mulighed for at fratræde aldersbetinget inden dekommissioneringen er afsluttet, men DD forsøger bl.a. ved tilbud om seniorordninger at fastholde medarbejderne længst muligt.

DD har en særlig udfordring med at fastholde relevante medarbejdere, indtil dekommissioneringsopgaven er afsluttet, samtidig med at organisationen løbende skal nedmande i takt med at opgavemængden bliver mindre. En stor del af DD's medarbejdere tilegner sig unikke kompetencer som følge af opgavens specielle karakter og mange jobfunktioner kræver en særlig oplæring, inden de kan bestrides, ikke mindst af sikkerhedsmæssige grunde. Personaleudskiftning er således meget ressourcekrævende og indebærer en risiko for videnstab. I takt med at dekommissioneringsopgaven nærmer sig sin afslutning må det forudses, at DD får vanskeligere ved at tiltrække

kompetent arbejdskraft. Fastholdelse er derfor af særlig betydning for DD og vidensdeling og institutionalisering af viden står højt på den personalepolitiske dagsorden.

Det er en væsentlig forudsætning for en succesfuld gennemførelse af dekommissioneringsopgaven, at de nødvendige kompetencer er til stede i organisationen. En vigtig del af den strategiske planlægning er derfor vurderingen af, hvilke kompetencer, som der er behov for og efterfølgende at sikre, at de er til stede, når de efterspørges. Kompetenceudvikling på kort og lang sigt indgår desuden i de årlige medarbejderudviklingssamtaler. Kompetenceudvikling er også et fokusemne i forbindelse med planlægningen af en ansvarlig nedlukning af virksomheden. Når nedlukningen nærmer sig har DD en målsætning om at opkvalificere kompetencerne hos de medarbejdere, som har behov for det, med henblik på at sikre, at de er attraktive medarbejdere for det øvrige arbejdsmarked, når dekommissioneringsopgaven er afsluttet.

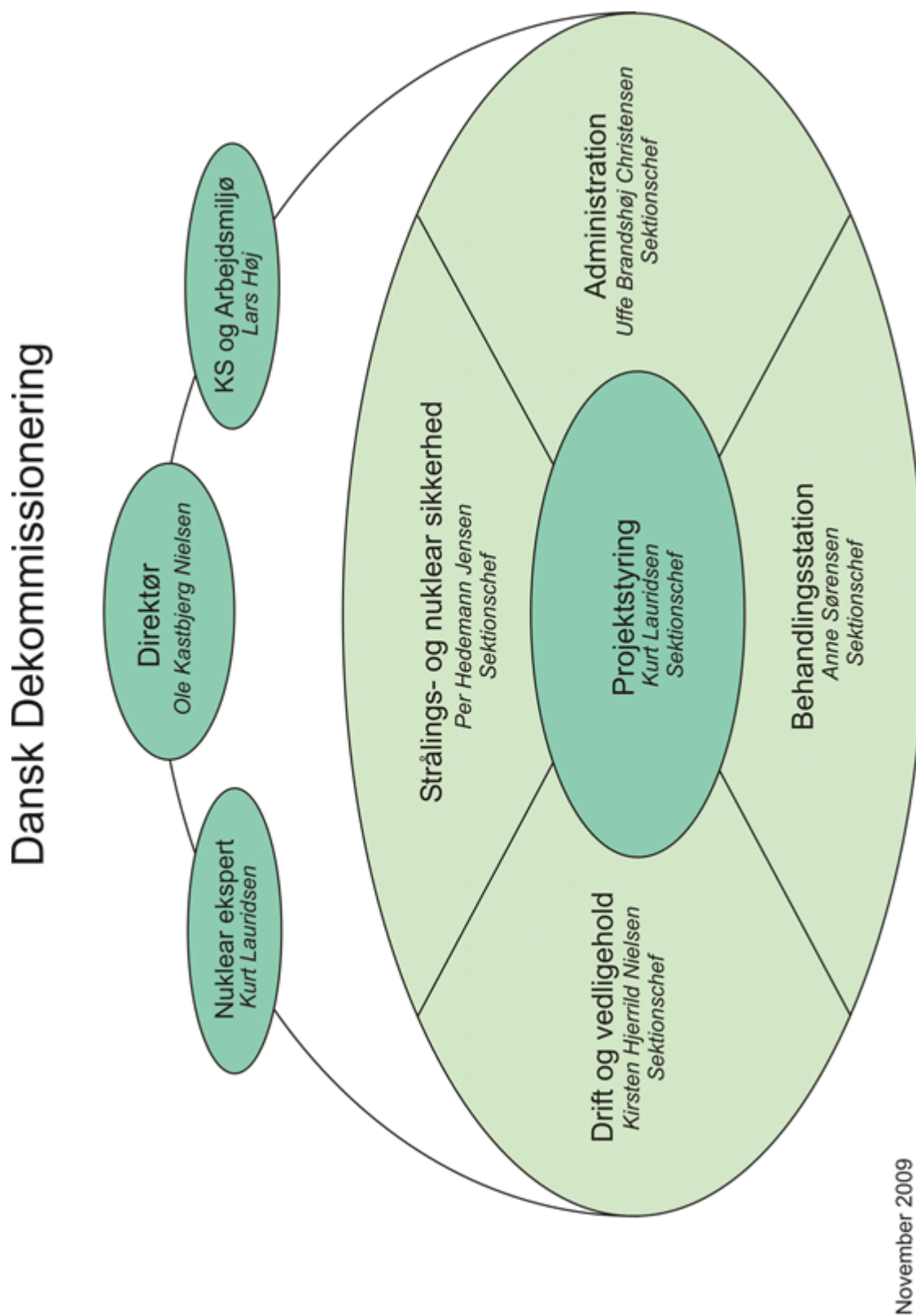
DD arbejder med medarbejdertrivsel på flere niveauer. Som nævnt ovenfor har DD nedsat et personalearrangementsudvalg, som arbejder med at arrangere både faglige og sociale arrangementer med henblik på at styrke det fælles faglige fundament og understøtte samarbejdsrelationerne. DD gennemfører hvert andet år en trivselsundersøgelse, hvor medarbejdernes oplevelse af trivslen på arbejdspladsen belyses. Undersøgelsens resultater drøftes i SU og AMU samt i hver enkelt sektion, således det sikres, at der følges op på evt. mistrivsel. Vores personalepolitik indeholder endvidere anvisninger på, hvorledes virksomheden kan bistå i forbindelse med sygdom og personlige kriser. DD understøtter også sundhed på arbejdspladsen ved at tilbyde frugtordning til medarbejderne og give tilskud til deltagelse i motionsløb. Endelig har DD fleksibel arbejdstid, således der så vidt muligt kan skabes balance mellem arbejde og privatliv.

Konklusion og vurdering af arbejdsmiljøindsatsen

Den nukleare sikkerhed og strålingsbeskyttelse har været tilfredsstillende, og de individuelle strålingsdoser har været under de tilladte årlige dosisgrænser. Alle udslip i 2010 fra DD's nukleare anlæg har ligget under de af myndighederne fastsatte rapporterings- og udslipsgrænser. Der er ikke forekommet hændelser, der i øvrigt kunne påvirke omgivelserne.

Målene på området er nået, hvilket er tilfredsstillende. De 7 arbejdsulykker har ikke medført fravær, men netop for at forebygge alvorlige ulykker er det vigtigt at få så mange informationer om ulykker og nærvedulykker som muligt, og få spredt den relevante viden om dem til alle dele af organisationen.

Bilag 1: DD's organisation



Bilag 2: Mission og vision

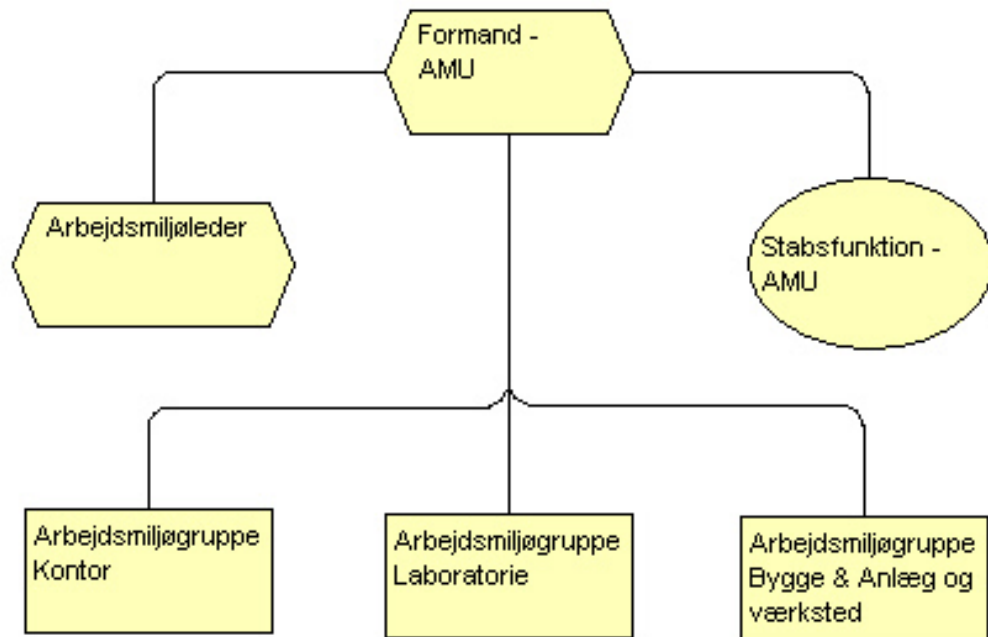
Mission:

- Vi skal dekommissionere de nukleare anlæg på Risø til "greenfield" (anvendelse uden restriktioner) inden for en samlet tidshorisont på 11-20 år, på et miljø- og sikkerhedsmæssigt højt niveau og økonomisk mest fordelagtigt og effektivt.
- Vi skal vedligeholde de nukleare anlæg, indtil de er dekommissionerede.
- Vi skal modtage, behandle og opbevare radioaktivt affald fra danske brugere af radioaktivt materiale.
- Vi skal deltage i processen vedrørende udarbejdelse af forslag til udformning og placering af et dansk slutdepot for lav- og mellemaktivt affald.

Vision:

- Vi gennemfører opgaverne på et sikkerheds- og miljømæssigt højt niveau, med fokus på beskyttelse af medarbejdere, befolkning og omgivsmiljøet – og lever op til høj international standard.
- Vi gennemfører opgaverne økonomisk effektivt, og dekommissioneringen er afsluttet senest 2018.
- Vi har fokus på medarbejdernes motivation og kompetencer, og sikrer at de opnår en erfaring, som er brugbar også uden for DD
- Vi har en åben dialog med vore interessenter og offentligheden, med særlig fokus på lokalbefolkningen.

Bilag 3: Arbejdsmiljøorganisation:



Bilag 4: DD's arbejdsmiljøpolitik

- Vi vil efterleve gældende lovgivning og interne regler, og sikre at alle ansattes viden herom er ajourført.
- Vi vil bruge vores viden og færdigheder til løbende at forbedre vores arbejdsmiljø.
- Vi vil udnytte styrken i mangfoldigheden og betragte hinanden som ligeværdige uanset faglig og personlig baggrund.
- Vi vil have en åben og fordomsfri dialog.
- Vi vil have et trygt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, hvor vi hjælper hinanden.