

DD-111(DA)



DANSK DEKOMMISSIONERING

Arbejdsmiljøreddegørelse 2020



**Dansk Dekommissionering
Roskilde, marts 2021**

Forfatter: Poul Møller

Titel: Arbejds miljøredegørelse 2020

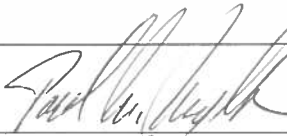
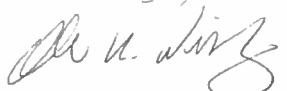
Sektion/Kontor: KMS

Resumé:

Rapporten beskriver arbejds miljøarbejdet i Dansk Dekommissionering i 2020

DD-111 (DA)

Januar 2020

	Dato	Navn	Underskrift
Redigeret	16-03-2021	Poul M. Møller	
Godkendt	16-03-2021	Ole Kastbjerg Nielsen	

Dansk Dekommissionering

Frederiksborgvej 399, byg. 214

Postcenter 15

4000 Roskilde

Tlf: 4633 6300

E-mail: dd@dekom.dk

Web: www.dekom.dk

DD's arbejdsmiljøredegørelse 2020

Indholdsfortegnelse

Forord.....	4
Kort om DD.....	4
Strategiske mål for sikkerheden.....	5
Arbejdsmiljøorganisationen	5
Rammer for strålings- og nuklear sikkerhed	6
Rammer for den konventionelle sikkerhed.....	6
Arbejdsmiljømæssige udfordringer som følge af Corona/Covid-19 pandemien.	6
Arbejdsmiljømæssige milepæle i 2020.	8
DD's arbejdsmiljømål	9
Resultater	9
Arbejdsmiljørunderinger	9
Særlige aktiviteter	10
Sundhedsfremme	10
Konklusion og vurdering af arbejdsmiljøindsatsen	10
Bilag 1: Organisationsdiagram.....	11
Bilag 2: Mission og vision	12
Bilag 3: Arbejdsmiljøorganisation:	13
Bilag 4: DD's arbejdsmiljøpolitik.....	14

Forord

Dansk Dekommissionering [DD] arbejder med materialer, der udsender ioniserende stråling eller er radioaktivt forurenet. Dermed adskiller DD's sikkerhedsarbejde sig væsentligt fra de fleste andre virksomheder i Danmark. Samtidig er DD også stillet over for en række udfordringer vedrørende konventionel sikkerhed, som er meget lig dem, andre virksomheder oplever. Sikkerhed er højt prioriteret i DD, både strategisk og operationelt. For strålings- og nuklear sikkerhed er der en række krav og bestemmelser, bl.a. i DD's Betingelser for Drift og Afvikling (BfDA). BfDA er udstedt af de nukleare tilsynsmyndigheder, Strålebeskyttelse i Sundhedsstyrelsen og Beredskabsstyrelsen.

På det konventionelle område anvendes bl.a. Bekendtgørelse 1193 af 9. oktober 2013 om arbejdsmiljøcertifikat. DD ønsker ikke at blive arbejdsmiljøcertificeret, men vi strukturerer arbejdsmiljøarbejdet ud fra dele af bekendtgørelsens krav. En anden udfordring, som DD står over for, er inden for det psykiske arbejdsmiljø. I takt med at dekommissioneringsopgaverne løses, vil der ske en gradvis transformation af virksomheden i retning af at blive en affaldsorganisation. Denne omstændighed gør det nødvendigt at have ekstra fokus på at sikre fortsat trivsel på arbejdspladsen under forandringsprocessen.

Kort om DD

Dansk Dekommissionering blev etableret som selvstændig virksomhed den 15. september 2003. 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.

DD skal endvidere modtage, behandle og opbevare det radioaktive affald fra danske brugere og fra driften af anlæggene. B 48 slog også fast, at der skulle etableres et slutdepot for det radioaktive affald. I 2012 besluttede et flertal blandt de politiske partier, at to andre muligheder skulle undersøges parallelt: dels muligheden for langtids-mellemlagring, dels muligheden for eksport af alt radioaktivt affald.

Efter sonderinger og kontakter til en række lande er det konkluderet, at eksport af alt affald ikke er realistisk.

Efterfølgende er folketingsbeslutning B 90 vedrørende mellemlagring og et kommende slutdepot vedtaget enstemmigt af Folketinget d. 15. maj 2018. Det indebærer, at der på Risø skal bygges en opgraderet lagerfacilitet, som bl.a. er bedre sikret mod højvande.

Ved oprettelsen af DD blev anlæg og et antal tilknyttede medarbejdere med specialviden om anlæggene overdraget fra daværende Forskningscenter Risø til DD.

¹ Greenfield er en definition benyttet af Det Internationale Atomenergiagentur, IAEA, som opdeler dekommissioneringen af nukleare anlæg i tre faser. Greenfield er den sidste af de tre faser og repræsenterer dermed den grundigste oprydning af området.

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 i henhold til B 48 skal afsluttes senest i år 2023.

Med vedtagelsen af B 90 følger, at affaldet skal forblive på Risø-området, indtil senest år 2073, hvorfor det ikke vil være muligt at aflevere bygninger og hele området uden radiologiske restriktioner i år 2023, som forudsat i B 48.

DD har ca. 80 medarbejdere og er inddelt i 3 sektioner. Den største sektion, Affald, Dekommissionering og Drift (ADD), er yderligere opdelt i seks teams. Der er herudover en stabsenhed med ansvar for tilsyn med kvalitet og arbejdsmiljø, og en stabsenhed med ansvar for den langsigtede løsning for det radioaktive affald. DD har et internationalt ekspertpanel tilknyttet, som rådgiver om dekommissionerings-projekterne, og endvidere en international, faglig gruppe, som rådgiver om spørgsmål i relation til affaldshåndtering og langsigtet løsning.

Strategiske mål for sikkerheden

DD's strategi for sikkerhedsarbejdet understøttes af konkrete årlige arbejdsmiljømål.

Arbejdsmiljøpolitikken evalueres hvert andet år, og arbejdsmiljømålene evalueres årligt.

- Inden for rammerne af de opstillede arbejdsmiljømål 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 frigivelsesgrænserne uden for Risø område.
- Vi lever op til BfDA (Betingelser for Drift og Afvikling) og øvrige krav fra de nukleare tilsynsmyndigheder.

Arbejdsmiljøorganisationen

I løbet af 2020 har der været et personaleskift.

Tidligere Funktionsleder for KKS er gået på efterløn og er blevet erstattet af 2 medarbejdere, hvor den ene tager sig af alt vedrørende kvalitet, interne og eksterne audits (Kvalitetsansvarlig), og den anden tager sig af alt vedrørende sikkerhed og arbejdsmiljø samt miljøforhold (Funktionsleder for KMS).

Afdelingen har fået nyt navn – KMS – Kvalitet, Miljø og Sikkerhed. Den daglige arbejdsmiljøleders opgaver på området refererer også til KMS. Der er med den ændrede struktur sket en styrkelse af funktionen.

Året 2020 har været præget af nedlukninger hvor alle, (på nær vagtpersonale), var hjemsendt pga. Corona/Covid-19;

- Fra 13. marts til 16. juni 2020
- Fra 9. december til 31. december 2020 og fortsat på den anden side af 1. januar 2021.

AMU har afholdt fire ordinære møder i årets løb. Som følge af Covid-19 og hjemsendelse af DD i foråret, blev ét af årets møder afholdt elektronisk via teams.

Rammer for strålings- og nuklear sikkerhed

BfDA beskriver de formelle krav til strålings- og nuklear sikkerhed ved gennemførelsen af DD's projekter og aktiviteter. Inden nye projekter igangsættes, skal myndighederne godkende en plan for projektet.

Strålingsbeskyttelse af medarbejdere og omgivelsesmiljø gennemføres af DD's Sektion for Strålings- og Nuklear Sikkerhed:

- Alle medarbejdere bærer et personligt dosimeter, der registrerer, hvor stor en strålingsdosis medarbejderen har modtaget i forbindelse med arbejdets udførelse.
- Elektroniske dosimetre, som kan aflæses løbende og give alarm, anvendes, når der udføres arbejde i helsefysisk klassificerede områder med risiko for forhøjet strålingsudsættelse.
- Luftkontaminationsmonitører er placeret i helsefysisk klassificerede områder, og der gennemføres et rutinemæssigt overvågningsprogram for radioaktiv forurening af overflader i disse områder.
- Omgivelsesmiljøet overvåges i form af luft- og nedbørsprøver, vegetationsprøver, fjordvandsprøver og sedimentprøver fra fjorden.
- Alt affald fra dekommissioneringen måles og inddeles i tre kategorier, som afgør dets videre skæbne. Affald med koncentrationer af radioaktive stoffer under fastsatte frigivelsesniveauer kan bortskaffes som konventionelt affald. Frigivelsesmålinger udføres på DD's Frigivelseslaboratorium, som er akkrediteret af DANAK. Hvis affaldet ikke kan frigives, sendes det retur til rensning (dekontamination) eller til DD's midlertidige mellemlagre.

Rammer for den konventionelle sikkerhed

DD gør en stor indsats for at identificere og forebygge de risici, som en given opgave kan indeholde, også inden for den konventionelle sikkerhed. Bl.a. udarbejdes APV og Plan for Sikkerhed og Sundhed (PSS), hvis der er eksterne arbejdstagere, som deltager på de enkelte arbejdsoperationer i projekterne. De bidrager til at sikre, at opgaverne løses sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejds miljømæssige udfordringer som følge af Corona/Covid-19 pandemien.

Året 2020 har i høj grad været præget af Corona/Covid-19 pandemien, og dette har også været gældende for Dansk Dekommissionering.

En stor del af fokus i 2020 har været på de udfordringer som Corona/Covid-19 giver for DD og for de enkelte medarbejdere som har været hjemsendt i perioder af året.

For nogle medarbejdere har det været muligt at løse deres opgaver hjemmefra via PC-opkobling. For andre medarbejdere som DD's håndværkere, har det været en periode uden mulighed for at udføre de opgaver som de normalt varetager.

Kun vagtfunktionen som udgøres af helseassistenter og teknisk vagt har ikke været omfattet af hjemsendelse. Deres opgaver har stort set kunnet løses som normalt, bortset fra at der har været tomt for kollegaer på DD.

Arbejdsmiljøorganisationen samt DD's ledelse og HR har fokus på at medarbejdernes trivsel kan være udfordret i sådan en ekstraordinær situation.

I forbindelse med hjemsendelsesperioder kan der, måske især for medarbejdere der ikke har opgaver at løse, opstå psykiske påvirkninger som følge af den meget uvante situation. Det kan være i form af modløshed, en oplevelse af at situationen er håbløs, savnet af social omgang med kollegaer eller lignende påvirkninger.

Der er i løbet af året gjort tiltag for at holde kontakten til hjemsendte medarbejdere og tilskynde til at holde humøret oppe.

DD's direktør har under hjemsendelsesperioderne udsendt nyhedsbreve og nyhedsvideo med hilsen og information til medarbejderne.

HR har udarbejdet en video med information om hvordan en typisk arbejdsdag kan se ud for en hjemsendt HR-medarbejder.

Ligeledes har de enkelte sektioner og teams gjort tiltag for at holde kontakten til medarbejderne. Blandt andet ved at fastholde møder via skype eller teams.

I 2020 har en udvalgt gruppe medarbejdere indgået i en arbejdsgruppe som er med til at planlægge opførelsen af NOL * (* Ny Opgraderet Lagerfacilitet).

Dette arbejde er fortsat, selvom der har været hjemsendelsesperioder indimellem. Disse medarbejdere har fået stor øvelse i at gennemføre møder med eksterne rådgivende ingeniørfirmaer og arkitekter via Skype eller Teams.

DD's ledelse har valgt at indrette lokaler til disse medarbejdere i de tidligere kontorer og møderum i bygning 211 og 762. Det har vist sig, at være en stor fordel at samle projektgrupper og isolere dem fra dagligdags forstyrrelser så længe projektarbejdet står på. Det er også i arbejdsmiljøsammenhæng en fordel at medarbejderne kan arbejde koncentreret om opgaven i dedikerede lokaler.

Også medarbejdere, som indgår i Hot Cells teamet, har i løbet af året været omplaceret til lokaler i tilknytning til Hot Cells.

Omplaceringen af medarbejdere har medført, at der ikke har været så mange personer tilstede på kontorgangen i bygning 214. Hermed har man sænket smitterisikoen internt i DD.

DD's IT ansvarlige har været hurtig til at indrette et mødelokale med nyt udstyr som gør det lettere at deltage i et Skype eller Teams møde. Det har kunnet benyttes i de dele af året, hvor en del af medarbejderne har været fysisk til stede i DD, og hvor møder stadig i vid udstrækning har været afholdt digitalt pga. de gældende Covid 19-relaterede restriktioner.

Som følge af Corona/Covid-19 er flytningen af medarbejdere sket hurtigt. I forbindelse med flytningen har arbejdsmiljøorganisationen i dialog med medarbejderne, sørget for at arbejdsmiljøforholdene er blevet vurderet.

Såfremt der har været mangler på de enkelte kontorer, eller der har manglet en kaffemaskine eller knager til tøj m.m., er disse ting hurtigt bragt i orden.

Der er gjort et stort arbejde for at indkøbe og installere hånddispensere med sprit, opsætte skilte med Covid-19 retningslinjer og aftale ekstra rengøring af lokaler og kontaktpunkter.

I en stor del af de perioder hvor DD ikke har været hjemsendt, har der været krav om, at flest mulig medarbejdere der kan arbejde hjemmefra skal gøre dette.

Der er i årets løb udført et stort administrativt arbejde for at koordinere hjemmearbejdsdage og dage med tilstedeværelse på DD, således at antallet af medarbejdere på kontorgangen i bygning 214 ikke blev for stort.

Der er i efteråret 2020 gennemført en APV for de medarbejdere, der arbejder hjemmefra i et omfang, så de er omfattet af regler for indretning af hjemmearbejdsplads. På baggrund af APV'en er der bestilt kontorstole og diverse IT-udstyr som skærme, mus og tastatur til disse medarbejdere.

Arbejds miljømæssige milepæle i 2020.

På trods af udfordringerne med Corona/Covid-19 er det lykkedes at gennemføre vigtige arbejds miljøopgaver i løbet af året.

Heraf kan nævnes:

1. COWI har gennemført en kortlægning af ventilationsforhold i bygning 200 H-hallen, og givet anbefaling til forbedringer. COWI har vurderet, at det er forsvarligt at fortsætte de sædvanlige opgaver i H-hallen, indtil en ombygning af ventilationen har fundet sted.
2. Der er udført en ibrugtagings-APV i forbindelse med at DD's vaskeri og destillatør er flyttet fra bygning 211 til ombyggede lokaler i bygning 217 og bygning 246.
3. Der er udført et arbejde for at finde en leverandør af en stor el-drevet truck til brug for DD's lagre inklusive det kommende NOL-lager. Den eldrevne truck bliver med almindelige blyakkumulatorer. Moderne Lithium-Ion batterier kan udgøre en brandrisiko, hvilket ikke er sikkerhedsmæssigt acceptabelt. Blyakkumulatorer udgør ikke en brandrisiko under brug. De udvikler brandfarlig brint ved opladning. Denne fare kan imødegås ved at oplade trucken udendørs.
4. Der er gennemført en ATEX-APV med tilhørende zoneplan for hele DD's område. Der er givet enkelte forslag til forbedringer.
5. APV 2019 med tilhørende løsningsforslag på problemstillinger er gennemgået på AMU-møde. Alle punkter fra APV 2016 er afsluttet.
6. En opdateret plan for arbejds miljørunderinger blev godkendt på AMU-møde ultimo 2020. I planen indgår flere arbejds miljørunderinger end hidtil. Det forebyggende arbejde kan have afgørende betydning for frekvensen af arbejdsulykker eller tilløb til ulykke.
7. AMU og SU har arbejdet sammen om at øge sikkerhedskulturen og er i gang med at indføre en sikkerhedsambassadørrolle. Rollen vil i første omgang blive varetaget af medlemmerne i SU og AMU. Der er indkøbt grønne badges og kasketter for at synliggøre ambassadørrollen.

8. Alle lovpligtige sikkerhedseftersyn af udstyr samt kontrol af brandsikkerhed er gennemført rettidigt. Det er værd at fremhæve den gode indsats, der gøres for at gennemføre disse vigtige eftersyn.

DD's arbejdsmiljømål

DD's arbejdsmiljøudvalg havde opstillet fire arbejdsmiljømål for 2020:

1. Ingen utilsigtet radioaktiv kontamination i forbindelse med DD's arbejdsopgaver
2. Ingen arbejdsulykker
3. Ingen uplanlagte effektive strålingsdoser på over 1 mSv/måned eller uplanlagte ekstremitetsdoser på over 5 mSv/uge
4. 100 Smileys i alt (grønne og gule)

Grønne Smileys er kollegiale påskønnelser, og gule Smileys vedrører fysiske arbejdsforhold, som kan udgøre en ulykkesrisiko.

Resultater

Mål 1: Målet blev nået, da der ikke var tilfælde af utilsigtet kontamination i forbindelse med DD's arbejdsopgaver.

Mål 2: Målet blev ikke nået, da der i alt skete fire ulykker.

Mål 3: Målet blev nået, da der ikke var nogen uplanlagte effektive strålingsdoser på over 1 mSv/måned eller uplanlagte ekstremitetsdoser på over 5 mSv/uge.

Mål 4: Målet blev ikke nået. Der indkom 19 grønne og 17 gule Smileys i 2020, i alt 36 stk.

Arbejdsmiljørunderinger

I 2020 er der gennemført én arbejdsmiljørundering som fandt sted i januar måned.

Det er besluttet at der i 2021 skal anvendes en webbaseret løsning (Safety Observer), som giver mulighed for statistik og fotodokumentation. Programmet er gratis og er udviklet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Der er i 2. halvår 2020 udarbejdet en plan for arbejdsmiljørunderinger gældende for 2021. Planen er godkendt af AMU. Den opdaterede plan fokuserer på at bygninger og udendørs områder inspiceres ved i alt 12 arbejdsmiljørunderinger hvert år. Heraf fire store og otte lidt mindre runderinger.

Særlige aktiviteter

Sundhedsfremme

Der er mulighed for, mod betaling og uden for arbejdstiden, at få adgang til et DTU motionsrum, hvor man kan træne sammen med sine kollegaer.

DD understøtter deltagelsen i motionsløb som Risø-løbet, Roskilde Parkstafet samt DHL-stafetten i Fælledparken i København. Endvidere tilbydes medarbejderne at deltage i arrangementer som "Vi cykler til arbejde".

Som følge af Corona/Covid-19 har ingen af disse arrangementer kunnet afvikles i 2020.

Cykler er til rådighed for intern transport mellem DD's bygninger.

DD har en frugtordning hvor medarbejderne tilbydes 2 stykker frugt per dag.

Konklusion og vurdering af arbejdsmiljøindsatsen

Strålings- og nuklear sikkerhed har i 2020 været tilfredsstillende, og de individuelle strålingsdoser til personalet har alle været under de tilladte årlige dosisgrænser og de fastsatte dosisbindinger.

Alle udslip af radioaktive stoffer til omgivelserne 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. Arbejdsmiljømål nr. 1 og 3 blev nået 100 %.

Arbejdsmiljømål nr. 2. vedrørende arbejdsulykker blev ikke nået, og er ikke tilfredsstillende set i lyset af at fire personer svarende til ca. 5 % af DD's medarbejdere var udsat for en ulykke i 2020.

Arbejdsmiljømål nr. 4. omkring antal Smileys blev ikke nået. Der indkom i alt 36 Smiley's i 2020 og målsætningen var 100.

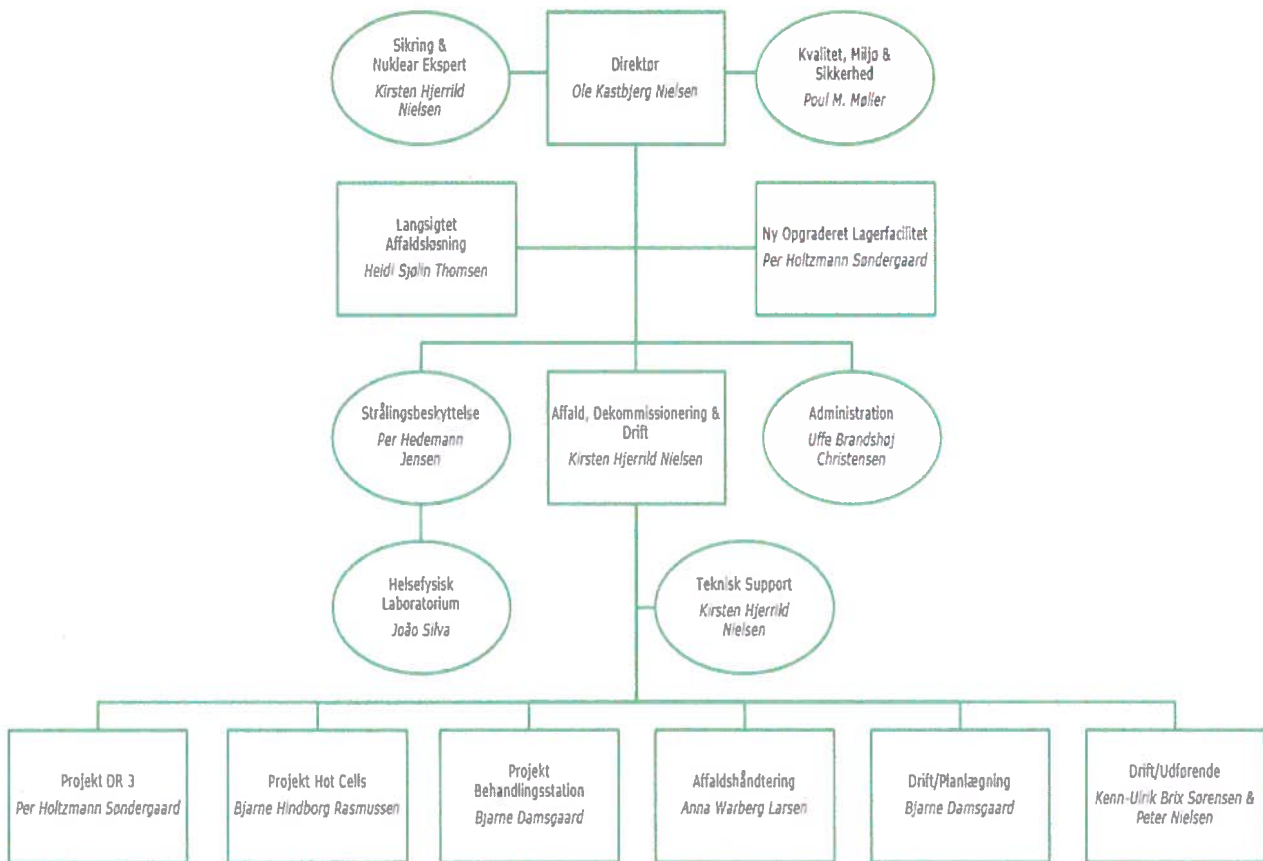
Det skal nævnes at DD som følge af Corona/Covid-19 har været omfattet af nedlukning og hjemsendelse af medarbejdere i to perioder i 2020. Nedlukningsperioderne kan have haft indflydelse på nogle af årets resultater.

Der har været udskiftning på vigtige poster i arbejdsmiljøorganisationen. Den tidligere Funktionsleder for KMS har fratrukket sin stilling for at gå på efterløn med virkning fra 1. juli 2020.

DD har indsat en ny funktionsleder for Kvalitet, Miljø og Arbejdsmiljø. Samtidig har man styrket funktionen, idet der er ansat en Ingeniør som kvalitetsansvarlig med opgave at vedligeholde dokumentsystemet, samt at stå for audits.

I forbindelse med skiftet har det været nødvendigt for de nytiltrådte medarbejdere, at varetage dele af deres hidtidige funktion i ADD-sektionen i sommerferieperioden. Herudover har der været behov for tid til at komme ind i de nye ansvarsområder. Dette kan have haft indflydelse på årets resultater.

Bilag 1: Organisationsdiagram



Bilag 2: Mission og vision

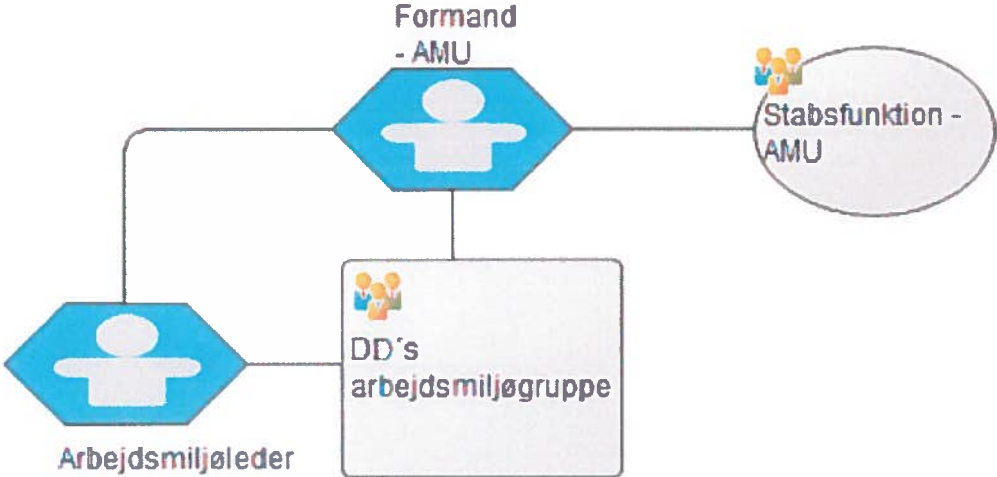
Mission

- Vi skal dekommissionere de oprindelige nukleare anlæg på Risø til "greenfield" (anvendelse uden restriktioner) på et miljø- og sikkerhedsmæssigt højt niveau, økonomisk fordelagtigt og til forventet afslutning inden udgangen af 2025.
- Vi skal modtage, behandle og opbevare radioaktivt affald fra danske brugere af radioaktivt materiale.
- Vi skal opbevare alt affaldet under sikre og trygge rammer i en opgraderet lagerfacilitet indtil senest 2073, hvor et slutdepot skal være klar til at tage i brug.
- Vi skal deltage aktivt i processen med at finde en langsigtet løsning for det lav og mellemaktive affald.
- Vi skal vedligeholde de nukleare anlæg, indtil de er dekommissionerede.

Vision

- Vi gennemfører opgaverne på et sikkerheds- og miljømæssigt højt niveau, med fokus på beskyttelse af medarbejdere, befolkning og omgivelsesmiljøet – og lever op til høj international standard.
- Vi gennemfører opgaverne økonomisk effektivt, og indenfor rammerne fastsat i B 48 og B 90.
- 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 løbende forbedre vores arbejdsmiljø.

Vi vil sikre, at DD's viden om arbejdsmiljøreglerne er ajourført, og at medarbejderne er instrueret om relevante regler.

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 psykisk og fysisk arbejdsmiljø, hvor vi hjælper hinanden.