

26.10.2016

Viite: Lisäselvityspyyntö (TEM/1212/08.04.01/2015)

LISÄSELVITYS RAKENTAMISLUPAHAKEMUSTA KOSKIEN

Työ- ja elinkeinoministeriön 26.9.2016 lähettämässä kirjeessä ministeriö pyytää lisäselvitystä Fennovoima Oy:n rakentamislupahakemusta koskien. Kirjeessään TEM pyytää kuvausta seuraavista asioista:

- Fennovoiman turvallisuuskulttuurin kehittämisessä sekä ylläpitämisessä käytetyt menetelmät ja saavutetut tulokset,
- Sisäinen viestintä, turvallisuuskulttuurin jalkauttaminen koko organisaatioon sekä johdon käytännön toiminta turvallisuuskulttuurin edistämiseksi,
- Turvallisuuskulttuurin viestintäperiaatteet omistajien ja alihankkijoiden suuntaan, ja
- Pääpiirteet Säteilyturvakeskuksen kanssa tehdystä työstä turvallisuuskulttuurin parantamiseksi.

Lisäksi ministeriö pyysi Fennovoimaa hankkimaan selvityksen Voimaosakeyhtiö SF:ltä. Pyydetty selvitys on esitetty erillisessä liitteessä.

1. Taustaa

Turvallisuus on aina etusijalla Fennovoimassa ja se ohjaa kaikkea yhtiön toimintaa ja suunnittelutyötä. Fennovoima noudattaa kaikissa tilanteissa STUKin vaatimuksia ja YVL-ohjeita. STUKin rooli on valvoa, että luvanhaltijat noudattavat lupaehtoja. STUK tekee erilaisia tarkastuksia osana rakentamislupahakemuksen käsittelyä. Tarkastuksia on vuosittain kymmeniä, kohdistuen sekä Fennovoimaan että toimitusketjuun.

Marraskuussa 2015 tehdyssä tarkastuksessa STUK esitti Fennovoimalle viisi turvallisuuskulttuuriin ja sen kehittämiseen liittyvää vaatimusta. Fennovoima on vastannut kaikkiin näihin vaatimuksiin ja toimittanut pyydetty selvitykset. Kehitystoimenpiteet on toteutettu tai käynnistetty. Lokakuussa (13.-14.10.2016) pidetyssä jatkotarkastuksessa STUK esitti kaikkien edellisessä turvallisuuskulttuuritarkastuksessa esitettyjen vaatimusten sulkemista. Fennovoima sai kaksi uutta vaatimusta ja turvallisuuskulttuurin kehittäminen jatkuu edelleen.

2. Turvallisuuskulttuuri Fennovoimassa

Turvallisuuskulttuuri merkitsee organisaation kykyä priorisoida ydinturvallisuuskysymyksiä sekä kiinnittää huomiota mihin tahansa voimalaitoksen turvallisuuteen liittyvään asiaan. Fennovoima on kehittänyt turvallisuuskulttuuriaan usean vuoden ajan. Ydinturvallisuuskulttuuriohjelma kuvaa Fennovoiman turvallisuuskulttuuritoimenpiteiden perustan, tavoitteet ja keinot. Vuosittain tehtävä ydinturvallisuuskulttuuriohjelman toteutussuunnitelma kuvaa ohjelman toteutustavat yksityiskohtaisesti. Fennovoima on yhdessä laitostoimittajan kanssa luonut turvallisuuskulttuurin periaatteet tukemaan ydinturvallisuuden ehdotonta tärkeyttä.

Periaatteet ovat:

- 1) sitoutuminen,
- 2) tietoisuus,
- 3) läpinäkyvyys ja
- 4) jatkuva parantaminen.

26.10.2016

Periaatteet julkistettiin joulukuussa 2015, ja niiden omaksumista edistetään monin keinoin esimerkiksi sisäisessä viestinnässä ja perehdytyskoulutuksessa. Ydinturvallisuuskulttuurin toimintaperiaatetta viestitään koko Hanhikivi 1:n toimitusketjussa, ja kaikkien odotetaan noudattavan sitä. Toimitusjohtaja kertoo periaatteista myös kaikille uusille Fennovoiman työntekijöille perehdytystilaisuudessa.

Erityisesti viimeisen kahden vuoden aikana on tehty useita turvallisuuskulttuuriin liittyviä tutkimuksia ja haastatteluja. Näiden tulosten pohjalta turvallisuuskulttuurin periaatteita on muokattu, yhtiön toimintaohjeita sekä arviointikäytäntöjä on kehitetty ja turvallisuuskoulutusta on lisätty. Kehitysehdotusten ja mahdollisten huolien kertomiseen on olemassa toimivat kanavat. Nykyinen turvallisuushuolien raportoimisen järjestelmä korvataan vuoden 2016 aikana uudella järjestelmällä, joka mahdollistaa huolien lisäksi myös kehitysehdotusten ja positiivisten havaintojen raportoimisen. Samoin mahdollisuutta nimettömään raportoimiseen parannetaan edelleen.

Fennovoima seuraa turvallisuuskulttuuriaan jatkuvasti. Vuosittainen sisäinen seurantaraportti laadittiin ensimmäisen kerran vuonna 2015. Raportissa esitetään kooste edellisen vuoden toimenpiteistä ja tuloksista. Tätä työtä koordinoi Fennovoiman ydinturvallisuusosasto, ja työn tuloksista viestitään Fennovoimassa sisäisesti sekä itsenäiselle ydinturvallisuuskomitealle.

Turvallisuuskulttuurin toimeenpanosuunnitelma 2016–2018 toimitettiin STUKille sovitusti helmikuussa 2016. Ohjelmassa on määritetty turvallisuuskulttuuritavoitteet (ylimmän johdon sitoutuminen, luottamuksen ja yhteistyön parantaminen esimiesten ja asiantuntijoiden välillä, turvallisuuteen liittyvän päätöksenteon läpinäkyvyys, tehtävien turvallisuusmerkityksen ymmärtäminen, avoin ja kyseenalaistavaa asennetta tukeva työilmapiiri, ydinturvallisuusasioiden näkyvyys päivittäisessä työssä). Kullekin tavoitteelle määriteltiin lisäksi toimenpiteet ja seuranta.

Fennovoimassa panostetaan vahvasti esimies- ja johtamistyön kehittämiseen sekä työhyvinvointiin. Toukokuun alusta 2016 lähtien yhtiössä on ollut töissä henkilöstöasiantuntija, joka vastaa hyvinvoinnista ja työtyytyväisyydestä.

3. Turvallisuuskulttuurin parantamiseksi tehdyt toimenpiteet 2014–2016

3.1. Turvallisuuskulttuuriperiaatteet

Kaikki Fennovoiman yksiköt käsittelevät yllä mainitut turvallisuuskulttuuriperiaatteet omissa tiimeissään vuoden 2015 lopussa viedäkseen ne käytännön työhön ja kehittääkseen omaa toimintaansa niiden mukaisesti. Jokainen yksikkö valitsi yhden käytännön toimenpiteen/toimintatavan kutakin periaatetta kohti. Lisäksi johtoryhmä sitoutui kehitystavoitteisiin koko yhtiön osalta. Valittuja toimenpiteitä/toimintatapoja arvioidaan tiimeissä uudelleen syksyn 2016 aikana. Tämä käytäntö toistetaan vuosittain, jolloin varmistetaan toiminnan jatkuva parantaminen.

3.2. Turvallisuuskulttuurin lähettiläsohjelma

Lähettiläsohjelma perustettiin keväällä 2015. Neljätoista turvallisuuskulttuurin lähettilästä valittiin eri puolilta organisaatiota ja erilaisista tehtävistä. He tapaavat säännöllisesti keskustellakseen turvallisuuskulttuurin parhaista käytännöistä sekä kehitysalueista. He myös edistävät turvallisuuskulttuurin periaatteiden omaksumista omissa yksiköissään. Lähettiläät toimivat turvallisuuskulttuuripäällikön tukena turvallisuuskulttuurin periaatteiden jalkauttamisessa Fennovoiman päivittäiseen työhön. Lähettiläiden kautta on myös mahdollista tuoda esille erilaisia turvallisuuteen liittyviä huolia ja

26.10.2016

parannusehdotuksia sekä positiivisia havaintoja hyvin toimivista käytännöistä. Lähettilästyötä ja läsnäoloa kehitetään edelleen.

3.3. Fennovoiman johtamisjärjestelmän sertifiointi ja riippumaton arviointi

Fennovoiman johtamisjärjestelmällä on ISO 9001:2008 -sertifiointi. Johtamisjärjestelmän arvioi DNV GL Business Assurance Finland keväällä 2016. Tässä arvioinnissa todettiin muun muassa turvallisuuskulttuurin kehittyminen myönteisenä asiana. Kaikissa sisäisissä auditoinneissa otetaan huomioon myös turvallisuuskulttuuriin liittyvät kysymykset.

3.4. Henkilöstöresurssit ja koulutus

3.4.1. Turvallisuuskulttuurin johtaminen

Fennovoima on vahvistunut huomattavasti viimeisen kahden vuoden aikana rekrytoimalla noin 200 asiantuntijaa. Organisaation kasvaessa henkilöstön rooleja ja vastuita on selkiytetty.

Turvallisuuskulttuurin edistäminen on määritetty yhdeksi neljästä johtamisen osaamisalueesta Fennovoimassa, ja sitä arvioidaan vuosittain henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa. Johtamista ja esimiestyötä kehitetään Fennovoimassa jatkuvasti koulutuksien ja mentorointi-ohjelman kautta.

Johtamisen ja esimiestyön kehittämiseksi toteutettiin helmi-maaliskuussa 2016 ns. 360-arviointi johtoryhmän jäsenille ja muille avainjohtajille tarkoituksena saada palautetta johtamiskäyttäytymisestä, jokaisen henkilökohtaisista vahvuuksista ja kehittämisaalueista. Henkilökohtaiset kehittämissuunnitelmat työstettiin palautteen perusteella, ja esimies seuraa kehitystä (johtoryhmän jäsenillä toimitusjohtaja, muilla johtajilla osastonjohtaja). Turvallisuuskulttuurin arvostaminen johdossa ja esimiestyössä sai hyvän palautteen 360-arvioinneissa.

STUK toteaa 10.10.2016 päivätyssä valvontaraportissaan, että Fennovoima on kehittänyt merkittävästi johtamisjärjestelmäänsä STUKin aiempien vaatimusten johdosta.

Fennovoiman hallitus ja projektiomitea käsittelevät ydinturvallisuusasioita jokaisessa kokouksessaan. Lisäksi riippumaton ydinturvallisuuskomitea tukee Fennovoimaa ydinturvallisuusasioiden kehittämisessä.

3.4.2. Viestintä

Yhtiön sisäisen viestinnän keskeinen tavoite on tukea turvallisuuskulttuurin juurtumista osaksi organisaation jokapäiväistä toimintaa ja viestiä monipuolisesti ydinturvallisuusaiheesta.

Turvallisuusteema on esillä joka kuukausi pidettävissä koko henkilöstön yhteisissä tilaisuuksissa sekä muissa henkilöstö-infoissa. Johtoryhmän kokous aloitetaan aina turvallisuusteemalla.

Fennovoiman sisäisessä intranetissä ydinturvallisuusteema on keskeisessä roolissa ja aihe on esillä kaikissa muissakin sisäisen viestinnän kanavissa. Turvallisuus on pysyvä aihe esimieskirjeessä ja sidosryhmälehti Fennosessa, joka on suunnattu sekä henkilöstölle että ulkoisille sidosryhmillemme.

26.10.2016

Fennovoima viestii omistajilleen aktiivisesti ja säännöllisesti hankkeen ajankohtaisista asioista. Periaate on, että omistajat saavat ensimmäisenä Fennovoimaa koskevan tiedon ja kaiken sen tuen, jota tarvitsevat viestiessään Fennovoimasta omille sidosryhmilleen.

3.4.3. Turvallisuuskulttuurikoulutus

Jokainen uusi työntekijä käy läpi kaksiviikkoisen perehdytyskoulutuksen tullessaan Fennovoimaan. Turvallisuuskulttuuri on osa koulutusta. Tämän osan koulutuksesta vetää turvallisuuskulttuuripäällikkö. Syksystä 2016 lähtien kaikki työntekijät voivat myös käydä ylimääräisen luentosarjan turvallisuuskulttuurista.

Turvallisuuskulttuuri on keskeinen aihe Pyhäjoen työmaan tulokoulutuksessa. Suunnitteilla on myös laitostoimittajan ja Fennovoiman yhteinen turvallisuuskulttuurikoulutus työmaalla työskenteleville työnjohtajille.

3.5. Turvallisuuskulttuuri toimitusketjussa

Fennovoima vastaa laitoksen turvallisuudesta. Fennovoima asettaa laitostoimitussopimuksessa (EPC-sopimus) vaatimuksensa toimittajien turvallisuuskulttuurille. Keskeiset alihankkijat ovat toimittaneet Fennovoimalle turvallisuuskulttuurin kehittämisohjelmansa, jotka Fennovoima on arvioinut ja hyväksynyt. FH1-ydinturvallisuuskulttuuritoimintaperiaate koskee kaikkia hankkeeseen osallistuvia tahoja. Laitostoimittajan kanssa on sovittu yhteisistä turvallisuuskulttuuriin liittyvistä vaatimuksista, jotka ulotetaan koko toimitusketjuun ja joiden täyttymistä valvotaan.

EPC-vaatimusten ja viranomaisvaatimusten täyttäminen varmistetaan johtamisjärjestelmä-auditoinneilla ja kohdennetuilla turvallisuuskulttuurin auditoinneilla. Turvallisuuskulttuuri on säännöllisesti osana kaikissa Fennovoiman tekemissä auditoinneissa. Fennovoima myös järjestää aiheeseen liittyviä työpajoja ja koulutuksia laitostoimittajan kanssa edistääkseen turvallisuuskulttuuria koko toimitusketjussa.

3.6. Henkilöstön työhyvinvointi- ja tyytyväisyyskyselyt

Työhyvinvointi ja -tyytyväisyys ovat turvallisuuskulttuurin tärkeitä mittareita ydinteollisuuden kaltaisella alalla, jolla turvallisuus on tärkein asia. Organisaation kehitystä mittaavia kyselyjä on tehty säännöllisesti. Tulosten mukaan kehitys on positiivista.

Teemme **Pulse**-kyselyn kolme kertaa vuodessa. Sen tavoitteena on seurata säännöllisesti työhyvinvointia ja siinä tapahtuvia muutoksia. Keräämme tietoa säännöllisesti ja järjestelmällisesti, jotta voimme ryhtyä käytännön toimenpiteisiin ja luoda suunnitelmia työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja työilmapiiriin parantamiseksi jokaisessa yksikössä kyselyn jälkeen. Pulse-indeksi osoittaa tulosten parantuneen selvästi: työhyvinvointi on noussut arvosta 4,48 (11/2014, maksimi 6) arvoon 4,76:een (1/2016), kun Fennovoiman työterveyshuollon yhteistyökumppanin, Diacorin, yritysasiakkaiden keskiarvo on 4,53. Työkyky on myös hyvällä tasolla 5,05 (aiemmin 4,87, Diacorin yritysasiakkaiden keskiarvo on 4,95).

Vuodesta 2008 lähtien olemme myös osallistuneet joka toinen vuosi **Parempi Työyhteisö**-kyselyyn (aiemmin Safex) mitataksemme työilmapiiriä, työntekijöiden hyvinvointia ja johdon toimintatapoja. Kooste tuloksista jaetaan koko henkilöstölle, ja tulosten perusteella laaditaan kehityssuunnitelmia. Viimeisten kahden vuoden aikana tulokset ovat parantuneet merkittävästi. Yleinen tyytyväisyys on selkeästi kasvanut, esimiestyöhön ja johdon toimintaan ollaan tyytyväisempiä kuin aiemmin, henkilöstö kokee voivansa vaikuttaa omaan työhönsä entistä paremmin ja kehittää sitä edelleen, kommunikointi

26.10.2016

omissa tiimeissä ja tiimien välillä on parantunut. Myös turvallisuuden huomioimisen ja kehittämisen arvioitiin olevan paremmalla tasolla kuin aiemmin, ja esimiehet ja johto olivat ottaneet huomioon turvallisuuskulttuurin merkityksen päätöksenteossa entistä vahvemmin. Indeksi on noussut 12,5:stä 14,5:een (maksimi 20). Suomen teollisuuden (pl. palvelu- ja rahoitusala) keskiarvo oli 13,9 vuonna 2016.

Toivon yllämainitun vastaavan ministeriön lisäselvityspyyntöön. Tarvittaessa annan mielelläni lisätietoja.

Kunnioittavasti

Fennovoima Oy



Toni Hemminki
toimitusjohtaja