



Våra Värderingar

Så här jobbar vi på
Forsmark och Ringhals



VATTENFALL



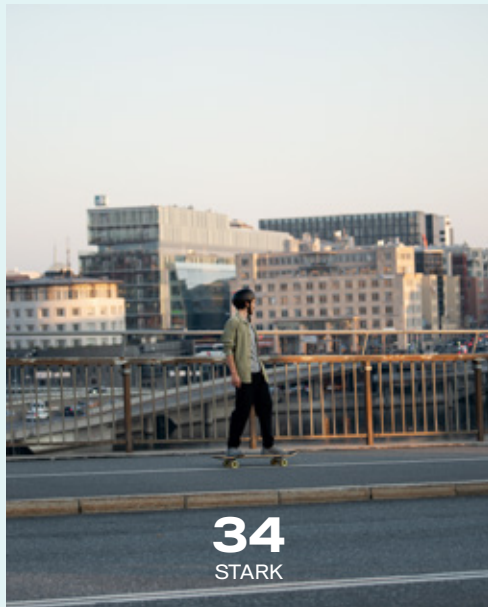
16

Våra värderingar



6

Därför finns vi



34
STARK

Innehåll

- 5 Vårt löfte till varandra
- 6 Därför finns vi
- 7 Säker och stabil drift
- 8 Vattenfalls uppförandekod
- 11 Informationssäkerhet
- 12 Vi är varandras arbetsmiljö
- 14 Våra värderingar
- 16 Så här arbetar vi med våra värderingar

Våra värderingar

- 18 Aktiv
- 20 Öppen
- 22 Positiv
- 24 Säker

Ledarskap

- 26 LEAD
- 28 Chefer för framgång

Felförebyggande arbetsmetoder

- 32 Human Performance
- 34 Att arbeta på Forsmark och Ringhals
- 37 Ifrågasättande attityd
- 38 Egenkontroll
- 41 Instruktionsanvändning och efterlevnad
- 42 Säker kommunikation
- 45 Användning av erfarenheter
- 46 Pre-Job Briefing (PJB)
- 48 Post-Job Debriefing (PJD)
- 50 Tvåpartskontroll
- 52 Oberoende verifiering
- 54 Arbetsplatscoachning

Ett starkt säkerhetsmedvetande är grunden för allt arbete på Forsmark och Ringhals.

Det ställs höga krav på vår verksamhet, från oss själva såväl som från tillsynsmyndigheter, ägare och omvärlden i stort.

Vi ska alltid möta kraven på ett professionellt och säkerhetsmedvetet sätt.





Våra värderingar – vårt löfte till varandra

Du som jobbar på Forsmark och Ringhals är betydelsefull, oavsett om du är chef, medarbetare eller inhyrd för kortare eller längre uppdrag.

Tillsammans bidrar vi alla till säkerheten och till de värderingar som präglar våra arbetsplatser. Vi är varandras arbetsmiljö: det ska finnas utrymme för olikheter och arbetsplatsen ska genomsyras av ett inkluderande arbetsklimat.

Häftet du håller i din hand sammanfattar våra värderingar, samt våra felförebyggande arbetsmetoder. Vi har arbetsplatser att vara stolta över, där vi gemensamt tar ansvar och utvecklas för att skapa elkraft för vår omvärld. Vi förväntar oss att alla som jobbar på Forsmark och Ringhals tar våra värderingar på allvar och lägger extra fokus på att jobba säkert. Det är vårt löfte till varandra.

Därför finns vi

Vattenfalls mål är en framtid där det är möjligt för alla att transportera, producera och leva fossilfritt.

Kärnkraften bidrar med en viktig byggsten i Vattenfalls fossilfria vision. Våra kärnkraftverk ska leverera efterfrågad el, varje dag, året runt. Säker och stabil drift är vårt motto, Forsmark och Ringhals gemensamma ansvar. Vattenfalls mål är en framtid där vi och våra kunder kan leva fossilfritt.

Säker och stabil drift – nu och i framtiden

Kärnkraften är unik, konsekvenserna av vår verksamhet kan bli stora. Därför arbetar vi utifrån mycket höga säkerhetskrav. För oss som jobbar med kärnkraft kommer säkerheten alltid först. Var och en tar det speciella ansvar som följer av det arbetet. När vi fattar beslut i våra olika verksamheter får de inte stå i konflikt med våra mål för strålsäkerheten, och vi är säkerhetsmässigt konservativa i våra bedömningar.

När vi pratar om säkerhet menar vi alla aspekter på den totala säkerheten som syftar till att skydda individ, anläggning och omgivning. Vi menar främst drift, underhåll, utveckling och avveckling av anläggningar, haveriberedskap, strålskydd, fysiskt skydd, informations- och IT-säkerhet samt brandskydd.

För att värna säkerheten har vi flera fysiska barriärer – från bränslets inkapsling till reaktorbyggnaden. Till det har vi ett djupförsvar som omfattar en robust konstruktion, flerdolda säkerhetssystem och rutiner för att hantera störningar.

Vattenfalls uppförandekod

Vattenfalls kod för uppförande och integritet – på engelska Code of Conduct and Integrity – beskriver det beteende som förväntas av alla Vattenfalls anställda, världen runt.

Vattenfalls kod gäller även för tillfälliga medarbetare (entreprenörer, konsulter etc.) som har anställts för att arbeta för Vattenfall via bemanningsföretag och liknande.

Förväntningarna på Vattenfall är höga, och det ska de vara. Våra verksamheter är centrala för samhället och allt vi gör påverkar anseendet hos våra ägare och svenska staten. Vi har ambitiösa mål och för att uppnå dem behöver vi rätt samarbetspartners. Detta ställer höga krav på det vi gör och hur vi gör det.

Att agera med integritet är att göra det som är rätt, även när ingen ser på.

Överträdelser av uppförandekoden kan leda till disciplinära åtgärder. Okunnighet om kodens innehåll är ingen ursäkt. Synsättet kan summeras i tre ord: Tänk efter före. Är du tveksam prata gärna med din chef, HR eller våra säkerhetsskyddsavdelningar. Alla finns där för att hjälpa dig.

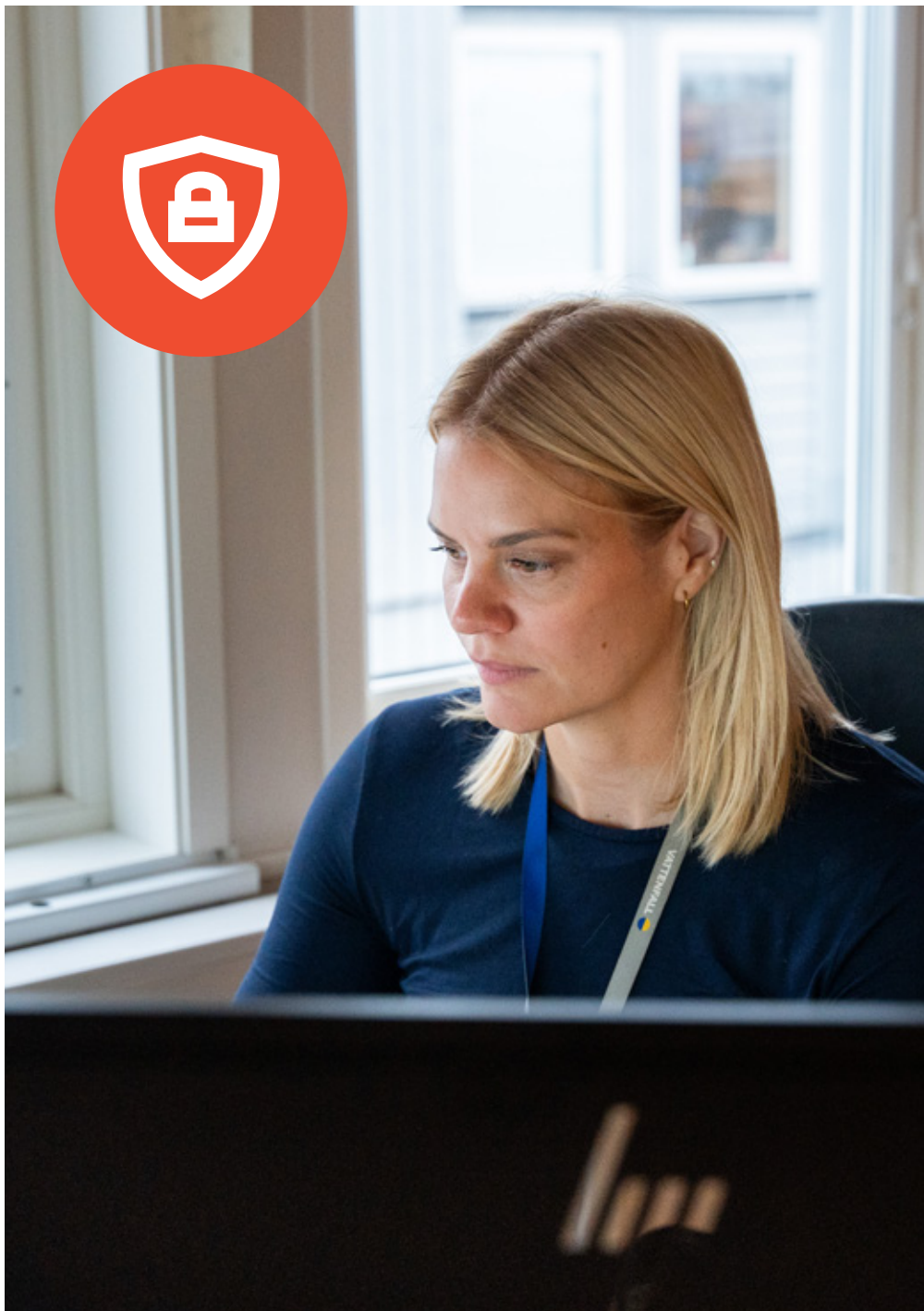
Visselblåsning

Visselblåsning/whistleblowing är en process som gör det möjligt för anställda, konsulter, leverantörer och andra intressenter att rapportera om allvariga oegentligheter på Vattenfall. Det kan gälla intressekonflikter, mutor och korruption, bedrägerier, stölder, misstanke om felaktigt genomförd upphandling, trakasserier, förskingring, otillbörliga marknadsmetoder eller överträdelser av konkurrenslagstiftningen.

Om allvariga överträdelser upptäcks i ett tidigt skede har Vattenfall större möjlighet att förebygga risker och begränsa skador, vilket inte bara är till fördel för Vattenfall utan även för bolagets medarbetare och andra intressenter. Våra medarbetare uppmuntras att i första hand rapportera misstänkta oegentligheter internt till sin närmaste chef. Om det inte anses lämpligt av någon anledning kan rapportering istället ske via vår visselblåsningsfunktion på intranätet, där du kan vara anonym.



”Att agera med integritet är att göra det som är rätt, även när ingen ser på”



Informationssäkerhet

Forsmark och Ringhals elproduktion är samhällsviktig och säkerhetskänslig, det vill säga att den är av betydelse för Sveriges säkerhet. Informationssäkerhet är en grundläggande del av säkerhetsarbetet inom kärnkraft. Det handlar om att skydda information, säkerställa informationens riktighet och tillgänglighet – oavsett form – som är avgörande för att anläggningen ska fungera säkert, effektivt och i enlighet med lagar och regler. Det omfattar både tekniska, organisatoriska och juridiska åtgärder för att säkerställa att information hanteras på ett säkert och tillförlitligt sätt. Informationssäkerhet handlar också om att skydda våra anställdas personliga integritet.

Vi arbetar systematiskt med informationssäkerhet för att förhindra att information hamnar i fel händer, säkerställa informationens riktighet samt att informationen ska vara tillgänglig för de som behöver den. Brister i informationssäkerheten kan leda till allvarliga konsekvenser.

Du kan i ditt arbete komma i kontakt med säkerhetsskyddsklassade uppgifter, anläggningar, objekt, system, ritningar med mera. Informationen kan vara tryckt på papper, lagrad elektroniskt, överförd per mejl eller post, visas på film eller yttras i en konversation.

Var varsam med vilken information du delar om vår verksamhet. Om du eller en kollega har hamnat i en situation eller har agerat på ett sätt som kan innebära en risk för informationssäkerheten, prata med din närmaste chef, BISO (Business Information Security Officer) eller säkerhetsskyddschef.

Ur sekretessynpunkt klassificeras information i någon av klasserna C1-Public, C2 - Internal, C3-Restricted, C4-Strictly Confidential eller Säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter NSI-Restricted/Confidential. Detta som stöd för att rätt information ska skyddas och vara tillgänglig för rätt person, när den behövs.



Vi är varandras arbetsmiljö

Vi vill att alla ska komma hem från jobbet säkert och med hälsan i behåll. En god arbetsmiljö är grundläggande i allt vi gör. Våra verksamheter innefattar arbeten med potentiellt allvarliga risker. Vi arbetar alltid på ett säkert och hälsosamt sätt. Vi tolererar aldrig ett arbete som utförs på ett osäkert eller ohälsosamt sätt. Du är ansvarig för dina handlingar.

Nolltolerans

Vid Forsmark och Ringhals råder nolltolerans mot kränkande särbehandling. Ingen som arbetar på våra kärnkraftverk ska behöva utstå mobbning, diskriminering eller någon form av trakasserier. Vi har alla rätt till och ska bli behandlade med respekt och det är viktigt att var och en av oss bidrar till ett inkluderande arbetsklimat. Det är vårt gemensamma ansvar att ingen blir utsatt.

Om du känner dig drabbad, ser eller misstänker att någon annan är det; agera! Tveka inte att ta kontakt med din chef, chefens chef, HR, skyddsombud, facklig företrädare eller företagshälsovården. Alla finns där för att hjälpa dig.

Fokus på det som skapar värde

Våra Värderingar

Aktiv

Öppen

Positiv

Säker

Varje befattning på Forsmark och Ringhals har sina unika förutsättningar och krav. Våra arbeten kan se olika ut, men våra värderingar förenar oss, och utgör den gemensamma grunden för vårt agerande. Det är viktigt att du diskuterar med din chef och de du arbetar med vad våra värderingar innebär för dig i ditt arbete.



Så här arbetar vi med våra värderingar

Våra värderingar beskriver en del av vår önskade kultur och sammanfattas i orden Aktiv, Öppen, Positiv och Säker. Använd våra värderingar som kompass och vägledning när du i dialog med din chef, arbetsledare eller kollegor diskuterar vad värderingarna innebär i ditt arbete.



På egen hand

Läs själv och reflektera över hur du agerar i olika situationer. Hur lever du upp till värderingarna och hur upplever du din arbetsplats? Är det något du reagerar på? Ta upp det med dina kollegor och chef.



I din grupp

Utforska värderingarna tillsammans: de kan ge perspektiv och idéer om hur det kan eller borde fungera. Samla din grupp eller ditt projekt och diskutera hur ni fungerar som grupp. Samverkar ni med kollegor från olika verksamheter? Hur agerar och fungerar ni i pressade situationer? Använd våra värderingar för att öppna dialog om hur det fungerar.



Som ledare

Använd våra värderingar som vägledning i ditt ledarskap. Våra värderingar visar hur vi vill ha det på arbetsplatsen, och vad våra medarbetare ska kunna förvänta sig. Introducera nya medarbetare eller entreprenörer genom dialog om hur vi arbetar utifrån våra värderingar.

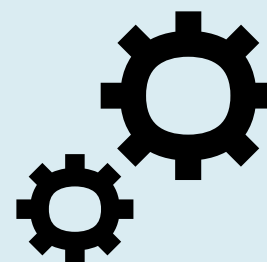
Aktiv Öppen Positiv Säker

Vi vet att vi kan göra en verklig skillnad för våra kunder. Genom att vara handlingskraftiga och leveransfokuserade skapar vi tillsammans snabbare resultat.

Ständig utveckling är nödvändigt för att hålla hög nivå inom säkerhet, produktion och avveckling. Därför måste vi se till att göra rätt saker på rätt sätt. Vi lär, förbättrar och förenklar utan att ta genvägar och utmana säkerheten. Det ska vara lätt att göra rätt. Vi är uthålliga i vår strävan att ta bort det som komplicerar vår komplexa verksamhet. Vi håller vad vi lovar och når förväntade resultat med framförhållning och stabilitet.



“Jag tänker att det finns en stor kraft i att vi alla ständigt vill bli bättre. När jag bygger på min kompetens och mina förmågor utvecklar jag samtidigt verksamheten. Varje litet steg jag tar blir tillsammans med andra medarbetare stora kliv framåt.”



Jag håller vad jag lovar

Jag tar ansvar för att leverera på mina mål och löften på ett sätt som skapar resultat och värde.

Jag förenklar och förbättrar

Jag strävar efter att förenkla och förbättra hur vi arbetar både smartare och snabbare.

Jag bidrar till vårt syfte

Jag bidrar aktivt till vårt övergripande syfte och strategi.

Reflektera & diskutera

1. Hur säkerställer du att du levererar på dina löften och mål?
2. Vilka arbetssätt kan förenklas och förbättras? Vad kan du göra för att förenkla dina eller din grups arbetssätt?
3. På vilket sätt bidrar du och din grupp till vår elproduktion och Vattenfalls övergripande syfte och strategi?

Aktiv Öppen Positiv Säker

Vi samarbetar för att lyckas. Genom att se till helheten och vara nyfikna på nya perspektiv skapar vi förutsättningar för effektiva partnerskap, både inom och utanför Vattenfall.

Vi lär oss och delar med oss av vår kunskap. Vi är självkritiska och modiga nog för att ständigt utmana oss själva. Inom och utanför kärnkraftsbranschen utbyter vi erfarenheter för att hela tiden förbättra oss. När vi samarbetar blir vi framgångsrika.



"Jag försöker ge både positiv och konstruktiv feedback, båda är lika viktiga när vi hjälper varandra i rätt riktning. Det är roligt och uppmuntrande att få beröm och återkoppling på det man gör, och lika givande att uppmärksamma andra som utvecklar sig. Jag ger feedback för att jag vill hjälpa andra att lyckas".



Jag engagerar mig i våra kunder och intressenter

Jag söker olika infallsvinklar och externa perspektiv för att förbättra våra leveranser och prioriterar därefter.

Jag samarbetar för att göra skillnad

Jag både lyssnar, och delar med mig av min kunskap för att samarbeta och driva resultat för Vattenfalls bästa.

Jag agerar på feedback

Jag ger och ber om feedback, söker råd och ställer frågor för att främja kontinuerlig utveckling.

Reflektera & diskutera

1. Hur säkerställer du att kundens eller intressentens perspektiv finns med i dina beslut?
2. Vad tycker du är nyckeln till ett framgångsrikt samarbete, och hur bidrar du själv till det?
3. Hur delar du med dig av din kunskap i vardagen och vad har du nyligen lärt dig av någon annan?
4. Hur arbetar du med feedback – när gav du senast feedback till någon och hur togs den emot?

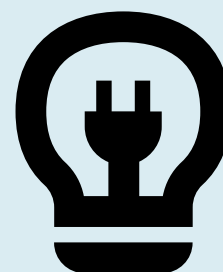
Aktiv Öppen Positiv Säker

Vi är lösningsorienterade, även i utmanande situationer. Tillsammans skapar vi möjligheter och inspirerar både oss själva och andra att göra detsamma.

Vi är stolta över kärnkraftens pålitliga och utsläppsfria el som gör stor skillnad för Sveriges välfärd och miljö. Var och en av oss är viktig på vägen mot en hållbar framtid. Kunderna och omvärlden litar på att vi sköter vår verksamhet och agerar säkert, vi förvaltar deras förtroende i vårt dagliga arbete. Genom att förstå vad de förväntar sig och behöver, lyfter vi blicken och ser nya perspektiv.



"För mig är det enkelt: jag vill göra ett bra jobb varje dag och bidra till den pålitliga, utsläppsfria elen som Sverige behöver. Det handlar om att hitta smarta lösningar, använda grejerna effektivt och hjälpa varandra framåt. När vi förstår vad kunderna förväntar sig och varför vårt arbete är viktigt, blir det lättare att lyfta blicken och tänka långsiktigt. Det är så vi bygger förtroende – och en hållbar framtid".



Jag hittar lösningar

Jag är konstruktiv, identifierar möjligheter och fokuserar på förbättringar för att få saker gjorda.

Jag agerar affärsmässigt

Jag använder våra gemensamma resurser på ett kostnadseffektivt sätt och söker alltid efter smarta lösningar.

Jag uppmuntrar andra

Jag uppmuntrar till att dela idéer och jag lär mig av såväl motgångar som framgångar.

Reflektera & diskutera

1. När du stöter på hinder i ditt arbete – hur brukar du gå tillväga för att hitta en lösning?
2. Hur använder du våra resurser på ett kostnadseffektivt sätt?
3. Hur bidrar du till att skapa en miljö där kollegor delar erfarenheter?
4. Hur bygger du förtroende för kärnkraften?

Aktiv Öppen Positiv Säker

Vi är engagerade i våra medarbetares hälsa, säkerhet och välbefinnande. Tillsammans tar vi ansvar för att säkerställa att vårt arbete är säkert och hållbart. En god arbetsmiljö är grundläggande i allt vi gör och säkerheten står alltid i centrum.

Kärnkraften är unik med höga säkerhetskrav och därför värnar vi vårt djupförsvar och våra barriärer. Här krävs samspel mellan människor, teknik och organisation. Vi är riskmedvetna och tar ansvar för våra anläggningar och arbetsplatser, de ska vara säkra för alla som jobbar här och för vår omvärld. Vårt arbetsklimat tillåter att vi pratar om både enkla och svåra saker. Vi bryr oss om varandra, hjälper, uppmuntrar och visar respekt. För vi är varandras arbetsmiljö: här finns plats för skratt, glädje och allvar.



"Jag tar ett personligt ansvar för säkerheten, och litar på att alla runt omkring mig gör samma sak. För mig innebär det att omedelbart ingripa vid en riskabel situation eller ett farligt beteende. Vi har bra rutiner för att agera säkert, mitt ansvar är att ta reda på vad som gäller och följa det. När något inte är som det ska lyfter jag det".



Jag agerar på ett säkert sätt

Jag tar ansvar för mina handlingar och hittar sätt att förbättra arbetsmiljö, hälsa och säkerhet där jag arbetar.

Jag bryr mig

Jag bryr mig om mitt eget och andras välbefinnande och gör det jag kan för att skapa en säker, tillitsfull och inkluderande arbetsplats.

Jag säger till

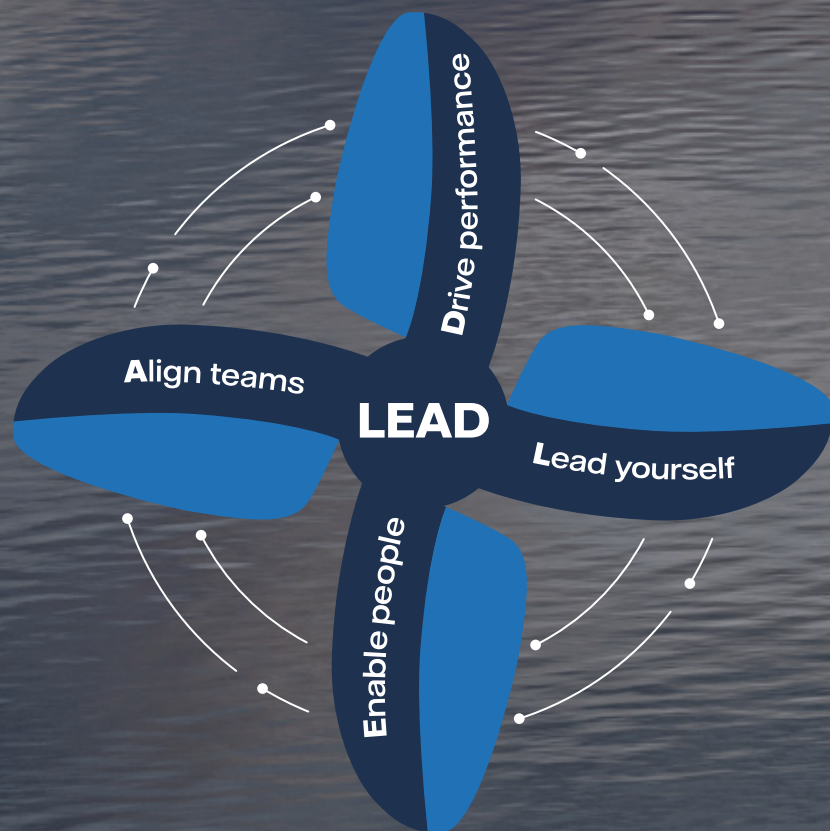
Jag säger till när jag uppfattar att något i vår arbetsmiljö inte är säkert eller riskerar min eller andras hälsa. Jag hjälper andra att göra detsamma.

Reflektera & diskutera

1. På vilket sätt är du en barriär i Forsmarks/Ringhals säkerhetsarbete?
2. Vad innebär det för dig och din grupp att säkerheten alltid står i centrum? Hur märks det i ert dagliga arbete?
3. Hur visar du att du bryr dig om andras välbefinnande på jobbet?
4. När har du senast sagt till om något som kändes osäkert? Hur kändes det?
5. Om du ser någon ta en genväg som påverkar säkerheten – hur agerar du?

LEAD

Inom Vattenfall förväntar vi oss att våra ledare leder sig själva, sina medarbetare och verksamheten.



Lead yourself

Utveckla ditt autentiska ledarskap för att vara en förebild för det ledarskap vi vill se på Vattenfall.

Enable people

Utveckla självledare som tar ansvar för sin prestation, sina mål och handlingar.

Align teams

Skapa högpresterande team som samarbetar och gör skillnad för Vattenfall.

Drive performance

Fokusera på prestation, prioritera det som är viktigt för att leverera affärsvärde.

Chefer för framgång

Som chefer gör vi skillnad. Vi bidrar till Forsmark och Ringhals framgång genom att stärka våra gemensamma värderingar – vår kultur – så att den präglas av ömsesidigt förtroende och en stark övertygelse om varandras förmåga att prestera.

Vi chefer deltar i våra medarbetares vardag och vet att vi påverkar genom vårt sätt att vara och agera. Det innebär att bry sig om, hålla det vi lovar och ta konsekvenserna av våra beslut och prioriteringar, för förändring och utveckling. Vi lyssnar, lär och agerar som ledare.

L | Lead yourself

Bygg en stark självinsikt baserad på vem du är, känn till dina värderingar och koppla dem till Vattenfalls.

Var medveten om ditt syfte och var tydlig med dina mål och din riktning.

Anpassa kommunikation och handlingar för att vara en förebild för det beteende vi vill se i våra ledare och i organisationen.

Var autentisk i ditt ledarskap och anpassa din ledarstil beroende på olika situationer och dina medarbetares behov.

E | Enable people

Uppmuntra självinsikt hos dina medarbetare och förstå deras ambitioner och motivation för att hjälpa dem bli den bästa versionen av sig själva.

Gör dem till självledare som är bekväma med att navigera i osäkerhet, ta ansvar för sig själva och sin motivation, och fokusera på det som är viktigt.

Hjälp dem att växa och fokusera på att nå sina mål i en trygg miljö, baserad på våra värderingar.

Uppmuntra kontinuerligt och självdrivet lärande för dig själv och för dina medarbetare.

A | Align teams

Ledarskap sker i samarbete med andra. Bygg tillitsfulla relationer baserade på psykologisk trygghet.

Främja högpresterande team och individer där människor samarbetar för att göra skillnad.

Koppla deras enskilda bidrag till helheten och till varandra.

Möjliggör aktivt engagemang i att bygga ett "för Vattenfall mindset" och bryta ner silos.

D | Drive performance

Fokusera på det som är viktigt och prioritera det som gör skillnad. Som företag behöver vi prestera enligt våra mål.

Att skapa resultat som gör skillnad handlar om genomslag, inte aktivitet. Lyft fram hög prestation och ta itu med låg prestation genom öppna och ärliga dialoger.

Håll människor ansvariga för sina mål och handlingar, sträva efter att bli bättre och utmana status quo.



Felförebyggande arbetsmetoder

— varför, när och hur

Reglerna för skyddsutrustning varierar mellan kärnkraftverken och kan ändras över tid. Var uppmärksam på vilken utrustning som krävs i det utrymme du befinner dig och för det arbete du ska utföra. Är du osäker, prata med din arbetsledare.



Human Performance

Human Performance handlar om att förstå hur människor interagerar med anläggningar, arbetsmoment och varandra – som en del av ett system för att hantera risker och arbeta säkert. Genom att tillämpa ett antal enkla arbetsmetoder skapar vi en kultur, ett beteende och en förståelse som sätter säkerheten i främsta rummet.

Vårt beteende påverkas av vad vi kan, vilka möjligheter vi har att agera inom organisationens ramar, samt vår egen motivation och förmåga. När detta samverkar med tydlig styrning skapas goda förutsättningar att agera rätt i olika situationer.

Att arbeta på Forsmark och Ringhals

När vi kombinerar personligt ansvar med insikten om hur mänskliga faktorer påverkar vårt arbete, skapar vi en arbetsmiljö där risker hanteras proaktivt och där alla bidrar till en trygg och hållbar arbetsplats. Om säkerheten brister beror det ofta på samspelet mellan människa, teknik och organisation (MTO). Fel kan uppstå genom exempelvis bristande kommunikation, stress eller glömska – vilket kan leda till onödiga och ibland allvarliga konsekvenser för både människor och anläggning.

TIMEOUT/STOP WORK

Vi är alla delar av en helhet och tillsammans kan vi säkerställa att alla är friska och säkra på jobbet. Stöd varandra aktivt, ställ frågor och säg till när något verkar fel. Begär en time-out och stoppa arbetet tillfälligt om du anser att något är ohälsosamt eller osäkert. Har du inte rätt förutsättningar för att utföra arbetsuppgiften avbryt arbetet. Ta därefter en diskussion med din chef/arbetsledare om hur bristerna ska kunna undanröjas så att arbetet kan återupptas.

STARK – vårt förhållningssätt

STARK - är att betrakta som ett förhållningssätt som i grunden handlar om vilken attityd och vilket beteende du har, vad du är beredd att göra och leva upp till.

Stanna upp – ta den tid du behöver

Tänk efter – ifrågasätt och granska

Agera – lös uppgiften på rätt sätt

Reflektera – blev det rätt eller fel?

Kommunicera – prata med varandra, återkoppla



Använd Human Performance (HUP) komihåg-kort, som du enkelt kan bära med dig och ha till hands i det dagliga arbetet.

Felförebyggande arbetsmetoder

Felförebyggande arbetsmetoder bygger på samarbete, tydliga roller och ett ansvar hos varje medarbetare att bidra till säker och stabil drift. Verktögen beskriver ett antal specifika beteenden som hjälper individerna att utföra sina aktiviteter mer tillförlitligt. Genom en kultur som uppmuntrar reflektion och ifrågasättande säkerställs att arbetet sker på ett säkert och kvalitetsmässigt sätt.

För att felförebyggande arbetsmetoder ska ge full effekt krävs ett ansvarstagande från alla med Forsmark och Ringhals som arbetsplats och tydligt stöd med engagemang från ledningen. Du som medarbetare har ansvar för att förutse risker och använda Felförebyggande arbetsmetoder. Dessa metoder är viktiga verktyg i det dagliga arbetet och delas in i två grupper:

Fundamentala metoder

Ifrågasättande attityd

Egenkontroll

Instruktionsanvändning och efterlevnad

Säker kommunikation

Användning av erfarenheter

Behovsstyrda metoder

Pre-Job Briefing (PJB)

Post-Job Debriefing (PJD)

Tvåpartskontroll

Oberoende verifiering

Arbetsplatscoachning (APC)

Stanna upp

Ta en Time-out – ta den tid du behöver.

Inte bara en rättighet, också en skyldighet

Ifrågasättande attityd

Varför ska jag ha en ifrågasättande attityd?

Att använda en ifrågasättande attityd är ett aktivt sätt att skydda säkerheten genom att inte ta något för givet. Genom att utmana förutfattade meningar och antaganden kan man upptäcka fel, brister eller risker som annars hade gått obemärkt förbi. Det skapar också en arbetsmiljö där medarbetare vågar lyfta frågor och tänka kritiskt, vilket är avgörande för att arbetet ska kunna genomföras på ett säkert och ansvarsfullt sätt.

När ska jag ha en ifrågasättande attityd?

En ifrågasättande attityd är något vi alla behöver bära med oss i allt arbete. Genom att tillsammans granska våra förutsättningar och arbetsmetoder skapar vi en trygg och kvalitativ arbetsmiljö. Det kan vara utmanande att ifrågasätta när man är van vid sina uppgifter, men just då är det extra viktigt att vara öppen för andras perspektiv. Uppmuntra kollegor att ställa frågor – även till dig. Känner du dig osäker, säg till och be om förtydligande. Det är alltid rätt att ställa en fråga, även om det innebär att arbetet tillfälligt pausas.

Hur visar jag på en ifrågasättande attityd?

- Närma dig varje arbetsuppgift med vaksamhet och ett öppet sinne
- Reagera när något känns fel – lita på din magkänsla och ta den på allvar
- Ställ frågor tills du är helt säker på vad som förväntas – anta aldrig, bekräfta alltid
- Var lyhörd för andras synpunkter och uppmuntra ett klimat där ifrågasättande och nyfikenhet är välkommet

Egenkontroll

Varför ska jag använda egenkontroll?

Du ska aldrig ta något för givet. Egenkontroll hjälper till att upptäcka fel eller brister innan de påverkar slutresultatet. Den bidrar till att leverera arbete som uppfyller krav och förväntningar.

När ska jag använda egenkontroll?

Egenkontroll ska utföras för varje arbetsuppgift.

Situationer där det är extra viktigt att ha fokus på egenkontroll:

- Säkerställ att du har rätt material, verktyg och information
- Rutinmässiga men kritiska uppgifter – du är så van att utföra uppgiften att den blivit rutin, vilket ökar risken för överdriven självsäkerhet
- Tidspress – du har bråttom
- Avbruten arbetsuppgift – din tankeprocess avbryts
- Svår arbetsuppgift – exempelvis en instruktion med mycket information per moment kan göra att du tappar bort var du är eller råkar hoppa över ett steg
- Skickar mail/dokument – kontrolläs innan du skickar iväg dem, är det rätt information till rätt person?

Hur ska jag använda egenkontroll?

Egenkontroll innebär att du tänker och handlar på ett visst sätt som stärker din uppmärksamhet på detaljer både före, under och efter du utför en arbetsuppgift. Gå igenom instruktioner, riskbedömningar, arbetsbeskrivningar eller checklistor.

Till exempel:

- Att jag är rätt förberedd
- Att arbetet blir rätt utfört
- Inspektera, granska, testa
- Blev resultatet som förväntat?
- Att utrustningen du ska använda är funktionsduglig

Specifikt vid operativa åtgärder

1. Verifiera rätt objekt genom att läsa högt ur den skriftliga förebilden och fysiskt vidröra eller peka på objektet
2. Utan att släppa den fysiska kontakten, utför åtgärden
3. Verifiera förväntat resultat mot verkligt





Instruktionsanvändning och efterlevnad

Varför ska jag använda och följa instruktioner?

Att använda instruktioner är avgörande för att säkerställa att arbetet utförs säkert, korrekt och enligt gällande regler. Genom att följa instruktioner visar du ansvarstagande och bidrar aktivt till att förebygga risker för både människor och för anläggningen. Det stärker din förståelse för arbetsprocessen och hjälper dig att agera konsekvent och professionellt i varje situation.

När ska jag använda och följa instruktioner?

Genom att följa instruktioner visar du förståelse för riskerna och bidrar aktivt till en trygg och kontrollerad arbetsmiljö. Om en instruktion inte är tillämplig i den aktuella situationen ska du omedelbart stoppa arbetet. Det är viktigt att du kontaktar din arbetsledning och författaren av instruktionen för att få vägledning och säkerställa att arbetet kan fortsätta på ett säkert och korrekt sätt.

Hur ska jag använda och följa instruktioner?

Se till att du har den senast uppdaterade utgåvan tillgänglig. Signering används vid "steg för steg"-instruktioner som ett sätt att förhindra att instruktionssteg missas eller utförs ännu en gång. Vid arbete med långa instruktioner eller komplicerade jobb kan ett avbrott skapa osäkerhet i arbetsflödet. Därför bör du gå tre steg tillbaka i instruktionen för att verifiera att du befinner dig i rätt läge innan du fortsätter. Det stärker din förståelse för processen och minskar risken för fel i ett säkerhetskritiskt arbete.

Den signeringsmetod som ska användas görs i tre delar:

1. Läs igenom hela instruktionssteget så att du förstår vad som ska göras
2. Utför instruktionssteget så som det är skrivet
3. Gör en notering med hjälp av signatur, initialer eller liknande för att markera att detta steg har blivit utfört. Det är viktigt att instruktionssteget inte signeras förrän åtgärden har utförts

Säker kommunikation

Varför ska jag använda säker kommunikation?

Säker kommunikation ska användas för att undvika fel som beror på otydlig kommunikation. Metoden ger stöd för tydlig, enkel och felfri kommunikation. Avsikten är att försäkra dig om att det meddelande som lämnas uppfattas korrekt av mottagaren.

Säker kommunikation kännetecknas av:

- Användning av namn
- Uppprepning av allmän information
- Ordagrann upprepning av benämningar och data
- Användning av Fonetiska alfabetet

När ska jag använda säker kommunikation?

Tekniken med säker kommunikation ska användas när viktig information måste lämnas och missförstånd kan leda till misstag. Metoden ska inte bara användas i telefon eller annan telekommunikation utan även vid kommunikation "ansikte mot ansikte".

Exempel på när metoden ska användas är:

- Uppprepning av fattade beslut på möten
- Informationslämnande av viktiga mätvärden eller förhållanden
- Manövrering eller provning av säkerhetsobjekt
- Vidarebefordran av information från en skriftlig förebild
- När instruktion eller arbetsdokument kräver det

Hur ska jag använda säker kommunikation?

Jag är tydlig i min kommunikation och mån om att andra förstår det jag vill förmedla. Jag lyssnar på andra och frågar då jag inte förstår genom att ställa kontrollfrågor.

Säker kommunikation till exempel trevägskommunikation är en teknik att använda i samband med ordergivning. Det innebär att avsändaren skickar ett meddelande som upprepas av mottagaren till meddelandet och bekräftas av avsändaren som korrekt. Därefter sker en återkoppling att åtgärden är utförd.



Fonetiska alfabetet

Det fonetiska alfabetet ska användas när det finns behov av att bokstavera informationen. Det ska användas till alla förkortningar till exempel "Starta kylvattenpump Petter Bertil Ett" (PB1).

Är det helt klart att förkortningen inte kan missförstås behöver inte bokstavering göras, men bokstavering uppfattas alltid tydligare av mottagaren speciellt i bullrig miljö. Jämför till exempel vanligt uttal av "PB1" och "PD1" med "Petter Bertil Ett" och "Petter David Ett".

Tydlig nummerangivelse

Denna metod ska användas vid muntlig information av siffror till exempel 16 uttalas "Ett Sex" och 60 uttalas "Sex Noll".



Användning av erfarenheter

Varför ska jag fråga efter erfarenheter?

Att dra lärdomar av tidigare erfarenheter är ett nödvändigt verktyg för att stärka säkerhet, kvalitet och lärande – både gällande positiva och negativa erfarenheter. Genom att fånga och dela positiva erfarenheter synliggör vi goda arbetssätt, stärker vår kompetens och skapar en kultur där framgångar får spridas.

När ska jag använda erfarenheterna?

Att lära av tidigare erfarenheter ska övervägas före alla arbetsuppgifter.

Använd information från erfarenhetsåterföringsprocessen till exempel vid:

- FEM steg – INNAN
- PJB
- Coachning
- Projektarbete
- Beredning av arbetsordrar

Hur använder jag erfarenhetsåterföring?

Erfarenhetsåterföring kan ta sig uttryck på många sätt.

Erfarenheter kan bland annat hämtas från:

- FEM steg-EFTER
- PJD
- Egna och andras erfarenheter
- ERFKA/Avvärs
- WANO-databas via intranät
- Norderf

Pre-Job Briefing - PJB

Varför ska jag göra en PJB?

Pre-Job Briefing (PJB) är en viktig arbetsgenomgång för att skapa fokus och trygghet inför ett arbetsmoment. Det är en öppen dialog där vi tillsammans går igenom vad som ska göras, vilka tillkommande risker som finns och hur vi bäst utför arbetet – så att det blir rätt från början.

När ska jag använda en PJB?

En PJB ska utföras för arbetsuppgifter som kan resultera i stora konsekvenser om arbetsuppgiften inte utförs på ett riktigt sätt.

Exempel när PJB ska användas:

- Komplicerade arbetsuppgifter
- Första gången en arbetsuppgift utförs eller vid oregelbundna arbeten
- Arbetsuppgifter där flera olika arbetsgrupper deltar
- När det är förutbestämt, till exempel via instruktion eller arbetsbesked
- När någon inblandad vill ha en PJB
- I samband med riskfyllda arbeten
- Vid arbeten som tidigare medfört problem
- I nära anslutning till när arbetet ska utföras

Hur gör jag en PJB?

En PJB ska:

- Engagera alla som är involverade i arbetsuppgiften
- Genomföras i lämplig miljö
- Hållas på lämplig nivå beroende på arbetsuppgiftens omfattning och förkunskapen hos medarbetarna
- Omfatta en diskussion för att identifiera risker och vilka lämpliga felförebyggande arbetsmetoder som ska användas samt när dessa ska användas
- Omfatta återkopplingar från erfarenhetsåterföring
- Klarställa de olika rollerna och deras ansvar



FEM steg - INNAN

En förkortad variant av PJB som med fördel kan användas strax innan ett arbete startas upp är "FEM steg - INNAN".

1. Har jag gjort detta tidigare, vilka erfarenheter finns?
2. Vilka kritiska moment finns?
3. Vilka misstag kan jag göra?
4. Vad är det värsta som kan hända?
5. Vad kan jag göra för att säkerställa att jobbet blir rätt utfört?

Post-Job Debriefing - PJD

Varför ska jag göra en PJD?

Post-Job Debriefing är ett sätt att lära sig förbättra en aktivitet inför nästa gång den ska utföras. Den genomförs för att diskutera vad som gick bra och vad vi lärt oss till nästa gång arbetet ska utföras.

Syftet är att:

- Fånga upp erfarenheter, både styrkor och svagheter
- Identifiera oväntade förhållanden
- Identifiera tecken på fel
- Identifiera svagheter i organisationen

När ska jag använda en PJD?

- Efter alla arbetsuppgifter som till exempel har medfört komplikationer, tillbud, fel eller problem
- När möjligheter till förbättringar har identifierats

Hur ska jag göra en PJD?

En PJD ska:

- Engagera alla som har varit inblandade i arbetet
- Identifiera allt som har gått bra och identifiera möjligheter till förbättringar
- Fånga upp frågeställningar genom att använda tillgänglig information från felanmälningar, databaser, personliga erfarenheter med mera
- Omfatta en öppen diskussion och ge utrymme för ifrågasättande
- Identifiera och rapportera alla observationer, till exempel avvikelser, erfarenheter, risker och nära missar

Ställ frågor

1. Inträffade något oväntat? Blev resultatet det förväntade?
2. Var rutinbeskrivningarna korrekta? Bör uppgiften utföras på detta sätt även i framtiden?
3. Var arbetsledaren medveten om förhållanden som, om de inte åtgärdades, skulle kunna leda till ett misstag nästa gång uppgiften utförs?
4. Var planeringen optimal för att minska risken för misstag?
5. Var resurserna på arbetsplatsen och informationen tillräcklig?
6. Hade vi tillräcklig/lämplig kompetens för jobbet?
7. Var instruktionerna effektiva och stödjande?
8. Är det någon erfarenhet från detta jobb som bör spridas till andra?
9. Tillhandahöll arbetsledningen nödvändigt stöd och vägledning när så behövdes?



FEM steg - EFTER

En förkortad variant av PJD som med fördel kan användas strax efter ett arbete avslutat är "FEM steg - EFTER".

1. Vad gick bra?
2. Vad bidrog till ett gott resultat?
3. Vad har gått mindre bra?
4. Vad kan förbättras till nästa gång?
5. Hur tar vi med oss dessa lärdomar framåt?

Tvåpartskontroll

Varför ska jag göra tvåpartskontroll?

Tvåpartskontroll hjälper till att förebygga misstag genom att två personer tillsammans bekräftar att en åtgärd är korrekt innan den utförs. Fyra ögon ser mer än två, kontrollanten kan upptäcka sådant som utföraren missar. Det skapar en extra barriär mot fel och bidrar till säker och stabil drift.

När ska jag göra en tvåpartskontroll?

Tvåpartskontroll används när en felaktig åtgärd kan få betydande konsekvenser för säkerhet, tillgänglighet eller utrustning, det vill säga vid kritiska steg. Tvåpartskontroll ska inte användas rutinmässigt vid enkla eller lågriskmoment, eftersom överanvändning riskerar att urvattna noggrannheten. Syftet är att vara skarp när det verkligen gäller.

Hur ska jag göra en tvåpartskontroll?

Om åtgärden som ska vidtas kommer att få omedelbara negativa konsekvenser om den utförs felaktigt kan tvåpartskontroll göras på följande sätt:

1. Utföraren utför sin egenkontroll
2. Kontrollanten utför sin egenkontroll
3. Utföraren och kontrollanten kommer överens om vilken åtgärd som ska vidtas och på vilken komponent
4. Kontrollanten observerar utföraren före och under utförandet, för att bekräfta att utföraren vidtar rätt åtgärd på rätt komponent
5. Utföraren utför den avsedda åtgärden på rätt komponent
6. Om utförarens åtgärd inte överensstämmer med den avsedda åtgärden, stoppar kontrollanten utföraren
7. Om utförarens åtgärd överensstämmer med den avsedda handlingen, informerar kontrollanten utföraren om att handlingen är korrekt



Oberoende verifiering

Varför ska jag utföra en oberoende verifiering?

Oberoende verifiering är en kontroll av att rätt saker har gjorts på rätt komponent efter utförd åtgärd. Den görs helt självständigt och vid en annan tidpunkt för att så långt som möjligt förhindra yttre påverkan.

Metoden används för att få en objektiv bedömning av arbetet, särskilt vid höga krav på säkerhet eller kvalitet.

Oberoende verifiering ersätter inte den verifiering som utförs av ackrediterade kontrollorgan.

När ska jag göra en oberoende verifiering?

Oberoende verifiering används för att kontrollera utfört arbete där ett fel skulle kunna försämrare säkerheten och/eller innebära produktionsbortfall.

Exempel på när oberoende verifiering ska göras:

- När det står skrivet i arbetsunderlaget
- Vid förberedelse inför och återställning efter prov, tester med mera som berör säkerhetssystem
- Vid beräkningar eller montageunderlag
- Vid skapandet av instruktioner eller rapporter
- Vid laddning av hård

Hur ska jag göra en oberoende verifiering?

Oberoende verifiering ska bara göras av personal som har tillräcklig kompetens för arbetsuppgiften. I grunden innebär oberoende verifiering att varje steg i en instruktion kontrolleras. Man börjar från steg 1 och upprepar hela instruktionen helt fristående från den som utfört arbetsuppgiften.

- Använd egenkontroll, för att oberoende från tidigare utförare verifiera rätt komponent
- Kontrollera läge och status på komponenten utan att manövrera något
- Dokumentera läget på komponenten
- Meddela arbetsledaren om läge och status på komponenten inte skulle vara i det läge som anges i instruktionen



Arbetsplatscoachning (APC)

Varför ska jag göra en arbetsplatscoachning?

Att ta ansvar för sina mål och löften, att förenkla och förbättra arbetssätt, samt att aktivt lyssna och dela kunskap – allt detta kräver en arbetsmiljö där medarbetare känner sig sedda, lyssnade på och värdefulla. Här är arbetsplatscoachning (APC) ett kraftfullt verktyg.

APC stärker både individens och organisationens förmåga att skapa resultat och värde. Genom att främja reflektion, dialog och delaktighet bidrar coachning till att medarbetare känner sig engagerade, motiverade och trygga. Det skapar förutsättningar för att arbeta smartare, snabbare och mer hållbart – samtidigt som det stärker samarbete och målfokus.

När APC ska nyttjas

APC är särskilt värdefullt:

- Vid förändring – när nya arbetssätt, mål eller strukturer införs
- Vid utvecklingssamtal och uppföljning – för att fördjupa dialogen och skapa tydliga handlingsplaner
- I vardagen – som ett kontinuerligt stöd för att fånga upp signaler om stress, osäkerhet eller förbättringsmöjligheter
- När samarbete behöver stärkas – för att bygga tillit och förståelse mellan medarbetare och chefer

Hur APC fungerar

Genom öppna, nyfikna och regelbundna samtal mellan chef och medarbetare skapas ett utrymme där tankar, idéer och utmaningar kan lyftas. Chefen är närvarande och visar genuint intresse för hur medarbetaren har det – vilket stärker trivselen och engagemanget. Medarbetaren får möjlighet att påverka, reflektera och bidra, vilket gör att arbetet känns meningsfullt.

Dessutom innebär APC att risker fångas upp tidigt, innan de hinner bli problem. Det gör att arbetsplatsen upplevs som både omtänksam och hållbar – en plats där ansvar, förbättring och samarbete får verkligt genomslag.



Coachande ledarskap och uppföljning med PDCA

Ett coachande ledarskap fokuserar på att utveckla medarbetare genom stöd, reflektion och dialog. Så här kan PDCA användas i uppföljning:

Plan – tillsammans med medarbetaren

- Sätt gemensamma mål
- Utforska nuläget genom öppna frågor
- Identifiera utvecklingsområden
- Skapa en handlingsplan där medarbetaren är delaktig

Do – stöd under genomförandet

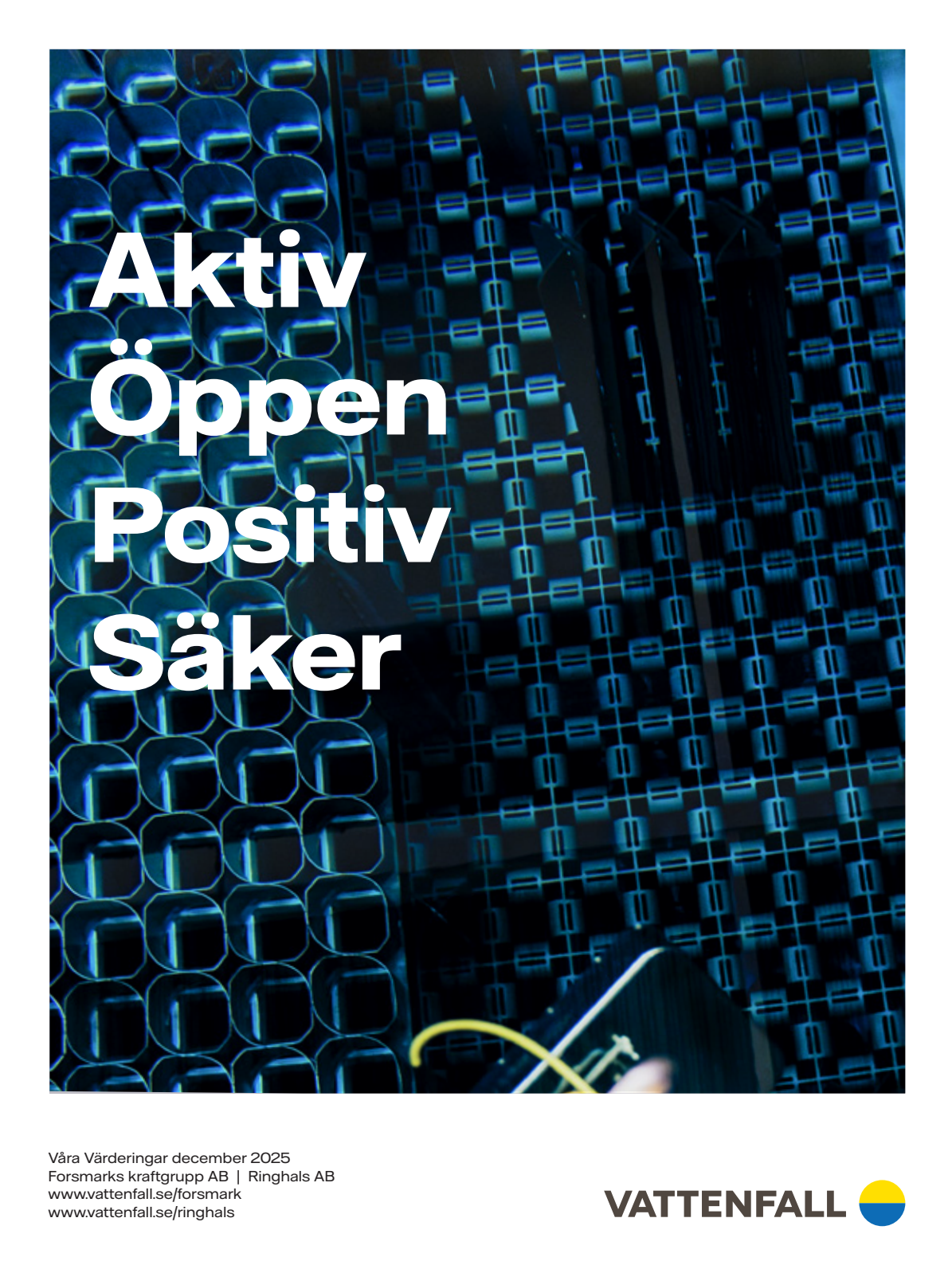
- Följ upp regelbundet genom samtal
- Visa tillit och uppmuntra självledarskap
- Erbjud stöd vid hinder, men låt medarbetaren ta ansvar

Check – reflektera tillsammans

- Använd reflekterande frågor: Vad gick bra? Vad lärde du dig? Vad kunde gjorts annorlunda?
- Analysera resultatet tillsammans
- Skapa en trygg miljö för ärlig återkoppling

Act – lärande och förbättring

- Identifiera lärdomar och nästa steg
- Justera mål eller arbetssätt
- Fira framgångar och förstärk positiva beteenden
- Starta en ny PDCA-cykel för fortsatt utveckling



Aktiv Öppen Positiv Säker

Våra Värderingar december 2025
Forsmarks kraftgrupp AB | Ringhals AB
www.vattenfall.se/forsmark
www.vattenfall.se/ringhals

VATTENFALL 