

Tittel	:	NNDs planlagte tiltak for å videreutvikle en sunn kultur for sikkerhet i NND med spesielt fokus på NUKK	
Documaster ID	:		:
Utgitt dato	:	29.09.2026	Versjonsnr. : 1.0
Utgiver	:	NND	Antall vedlegg :
Forfatter	:	Ann Britt Skjerve	Klassifisering :
Godkjenner av innhold	:	Ann-Cathrin Becken	Godkjenner/- Autoriserer : Nina Ramberg

NNDs planlagte tiltak for å videreutvikle en sunn kultur for sikkerhet i NND med spesielt fokus på NUK Kjeller

Documaster ID	Dato: 29.09.2026	Klassifisering:UO	Side 2 av 25
---------------	------------------	-------------------	--------------

Innholdsfortegnelse

1	Bakgrunn og formål.....	3
2	Kulturen NND ønsker	3
3	Identifikasjon av tiltaksområder	6
3.1	DSAs tilsynsrapport 25/02786 - avvik og anmerkninger	6
3.2	Vattenfalls anbefalinger basert på hendelsesanalysen av kraftarmsaken	8
3.3	NNDs tiltaksområder	8
4	Tiltak.....	10
4.1	Tiltak 1: Styrke sikkerhetsledelsen gjennom månedlige sikkerhetsledelsesmøter	11
4.2	Tiltak 2: Styrke ledernes innsikt i sikkerhetsmessige utfordringer og arbeidsforhold gjennom systematiske lederobservasjoner i felt	12
4.3	Tiltak 3: Fremme felles forståelse av roller, ansvar og sikkerhetskritiske arbeidsprosesser.	14
4.4	Tiltak 4: Fremme refleksjon og dialog om sikkerhet i arbeidshverdagen	16
4.5	Tiltak 5: Styrke samhandling og gjensidig forståelse mellom NUKK og SKM.....	17
4.6	Tiltak 6: Styrke kunnskapen om atomenergiloven, konsesjonsvilkårene og øvrige myndighetskrav.....	18
5	Avslutning	20
	Referanser	21
	Vedlegg: Gjennomføringsplan	22
	Liste over revisjoner	25

Documaster ID	Dato: 29.09.2026	Klassifisering:UO	Side 3 av 25
---------------	------------------	-------------------	--------------

1 Bakgrunn og formål

Den nukleære virksomheten på IFE Kjeller (NUKK) skal overføres til NND som en del av virksomhetsoverdragelsen fra Institutt for Energiteknikk (IFE) til NND. Virksomhetsoverdragelsen omfatter også medarbeidere fra IFEs sikkerhetsstab og IFEs stab som skal inngå i NND. Som en del av integrasjonen vil NND arbeide for å styrke og videreutvikle kulturen for sikkerhet ved NUKK. Formålet med dette notatet er å beskrive tiltakene som planlegges gjennomført for å støtte dette arbeidet. Tiltakene er utformet med utgangspunkt i den sikkerhetskulturen NND ønsker for egen virksomhet, og skal bidra til en felles forståelse av sikkerhet, god samhandling, læring av erfaringer og tydelig oppfølging av sikkerhetsarbeidet.

NND har per i dag ikke gjennomført en egen vurdering av kulturen ved NUKK. Vurderingene i dette notatet bygger derfor på funnene og vurderingene som er beskrevet i *DSAs tilsynsrapport 25/02786* og *Håndelseutredning IFE kraftarmsaken - Sluttrapport* fra Vattenfall Power Solutions. Rapportene omhandler virksomheten ved NUKK, og tiltakene i dette notatet er derfor utformet med utgangspunkt i de forholdene som er identifisert der. NND vurderer imidlertid at flere av temaene de to rapportene peker på, blant annet sikkerhetsledelse, rolleforståelse, samhandling, læring og forståelse av sikkerhetskrav, også er relevante for andre deler av den nukleære virksomheten i NND. Tiltakene skal derfor gjennomføres i hele den nukleære virksomheten i NND og ikke kun ved NUKK (se f.eks. Tilleggsvilkår 5.5: Vurdering av organisasjon og kultur. Hovedrapport og Vedlegg). Tiltakene inngår i NNDs samlede arbeid med å fremme og videreutvikle en sunn kultur for sikkerhet. De skal bidra til at prinsippene for sikkerhet legges til grunn for ledelse, beslutninger og daglig arbeid i hele den nukleære virksomheten. Manglende gjennomføring kan påvirke sikkerhetsarbeidet og arbeidsmiljøet negativt gjennom økt usikkerhet, høyere arbeidsbelastning, redusert psykologisk trygghet og mindre åpen rapportering av bekymringer, avvik og forbedringsbehov.

Notatet angir retningen for det videre arbeidet. Organisering, gjennomføring, ressursbehov, ansvar og tidsfrister vil bli konkretisert, som en del av planleggingen fram mot virksomhetsoverdragelsen.

2 Kulturen NND ønsker

Documaster ID	Dato: 29.09.2026	Klassifisering:UO	Side 4 av 25
---------------	------------------	-------------------	--------------

I NND er arbeidet med kultur for sikkerhet forankret i *Policy for sikkerhetskultur*, som beskriver den ønskede sikkerhetskulturen. Denne er igjen forankret i NNDs grunnleggende verdier: Trygg, troverdig og ansvarlig. Arbeidet støttes av Instruks for NNDs kultur for sikkerhet, som beskriver de kjennetegnene og prinsippene virksomheten legger til grunn for utvikling og videreutvikling av en god sikkerhetskultur.

Kort sammenfattet ønsker NND en kultur der sikkerhet alltid skal ha høyeste prioritet i beslutninger, handlinger og prioriteringer. Den ønskede sikkerhetskulturen kjennetegnes ved at medarbeidere og ledere tar personlig ansvar for sikkerheten, har en reflekterende og spørrende holdning til eget arbeid, deler relevant informasjon og erfaringer, og aktivt identifiserer og håndterer forhold som kan påvirke sikkerheten. En felles forståelse av risiko, sikkerhetskrav, hendelser og erfaringer skal danne grunnlag for gode beslutninger og kontinuerlig forbedring.

Den ønskede sikkerhetskulturen kjennetegnes i praksis ved at medarbeidere og ledere:

1. **Tar et personlig ansvar for sikkerheten og viser forpliktelse til sikkerhet gjennom sin atferd og sine beslutninger:** Sikkerhet er en grunnleggende verdi i NND og skal vurderes i alle oppgaver og beslutninger. Sikkerhet omfatter nukleær sikkerhet (safety), forebyggende sikkerhet (security), sikkerhetskontroll (safeguards) og industriell sikkerhet. Alle medarbeidere og ledere skal vise personlig engasjement for sikkerheten gjennom sine handlinger, prioriteringer og beslutninger.

Sikkerhet er et felles ansvar. Alle medarbeidere og ledere skal kjenne til, etterleve og kunne dokumentere etterlevelse av relevante krav, prosedyrer, standarder og beslutninger. Arbeidet skal utføres strukturert og i tråd med etablerte styrings- og myndighetsprosesser. Ved usikkerhet skal det legges en konservativ tilnærming til grunn. Når ulike hensyn står mot hverandre, skal sikkerheten gis høyeste prioritet. Forhold som er i konflikt med den ønskede sikkerhetskulturen skal følges opp gjennom etablerte prosesser. Målet med oppfølgingen skal være læring, økt forståelse og nødvendig korrigerende av praksis og adferd. Vedvarende eller bevisste avvik fra etablerte krav, beslutninger og arbeidsprosesser må følges opp i samsvar med Statens personalreglement og øvrige gjeldende regler. NNDs evne til å håndtere slike saker på en konsekvent og rettferdig måte er viktig for tilliten til sikkerhetsarbeidet og den ønskede sikkerhetskulturen.

Documaster ID	Dato: 29.09.2026	Klassifisering:UO	Side 5 av 25
---------------	------------------	-------------------	--------------

2. **Opprettholder en reflekterende og spørrende holdning til sikkerhetspraksis og er opptatt av å identifisere og korrigere forhold som kan lede til feil:** Medarbeidere og ledere skal ha en reflekterende og spørrende holdning til eget arbeid og organisasjonens praksis. De skal være årvåkne overfor forhold som kan påvirke sikkerheten, identifisere svakheter og bidra til kontinuerlig forbedring. Faglig nysgjerrighet, vilje til å stille spørsmål og evne til å utfordre etablerte oppfatninger skal være naturlige deler av arbeidshverdagen. Innspill, observasjoner og tilsynsfunn fra myndigheter og andre eksterne aktører skal møtes med åpenhet og benyttes som grunnlag for læring, forbedring og videreutvikling av sikkerhetsarbeidet.
3. **Tar ansvar for å opprettholde gode relasjoner som fremmer sikkerhet og samarbeid, og er lojale til beslutninger som er tatt:** NND skal ha en kultur preget av tillit, respekt og samarbeid på tvers av organisatoriske og faglige grenser. Samarbeid, informasjonsdeling og samhandling skal bidra til helhetlige vurderinger, felles situasjonsforståelse og gode beslutninger. Dette gjelder også samhandlingen med tilsynsmyndigheter. Medarbeidere og ledere skal møte tilsyn, revisjoner og annen dialog med myndighetene på en åpen, respektfull og lyttende måte, og anerkjenne myndighetenes rolle og ansvar. Tilbakemeldinger, observasjoner, krav og tilsynsfunn skal mottas, behandles konstruktivt og brukes som grunnlag for læring og forbedring. Når beslutninger er fattet gjennom etablerte prosesser, skal de følges opp lojalt samtidig som nye sikkerhetsmessige bekymringer fortsatt kan løftes fram.
4. **Tar opp sikkerhetsspørsmål i forvissning om at dette verdsettes av alle ansatte i NND, og identifiserer og rapporterer avvik og forbedringspunkter:** Medarbeidere skal kunne stille spørsmål, uttrykke tvil, rapportere bekymringer og utfordre beslutninger som kan ha betydning for sikkerheten uten frykt for negative reaksjoner. Både små og store forhold som kan påvirke sikkerheten skal løftes fram, rapporteres og håndteres. Rapportering av avvik, observasjoner og forbedringsforslag skal oppfattes som et positivt bidrag til sikkerheten. Ledere skal legge til rette for åpen dialog, aktivt etterspørre bekymringer og sikre at rapporterte forhold følges opp og tas på alvor, også når dette gjelder utfordringer knyttet til atferd, samarbeid eller etterlevelse.
5. **Er opptatt av læring og benytter erfaringer for å sikre kontinuerlig forbedring av sikkerheten:** NND skal være en lærende organisasjon som aktivt bruker erfaringer, avvik, hendelser og forbedringsforslag til å styrke sikkerheten. Medarbeidere forventes å dele erfaringer og bidra til læring på tvers av organisasjonen. Avvik og hendelser skal

Documaster ID	Dato: 29.09.2026	Klassifisering:UO	Side 6 av 25
---------------	------------------	-------------------	--------------

undersøkes systematisk for å identifisere årsaker, læringspunkter og forbedringsmuligheter. Erfaringer og læringspunkter skal deles, brukes aktivt på tvers av organisasjonen og omsettes til konkrete forbedringstiltak. Forbedringstiltak skal prioriteres ut fra forventet betydning for sikkerheten. Ledere skal kommunisere risiko, involvere medarbeidere, følge opp og utvikle nødvendig kompetanse, og synliggjøre hvordan erfaringer omsettes til konkrete forbedringstiltak. Gjennom sine beslutninger, prioriteringer og daglige oppfølging skal ledere sikre at sikkerhetsmessige konsekvenser vurderes helhetlig og med en gradert tilnærming. Beslutninger og prioriteringer skal bygge på en samlet vurdering av risiko, herunder risiko knyttet både til handling og manglende handling.

3 Identifikasjon av tiltaksområder

Dette kapitlet presenterer avvikene og anmerkningene i *DSAs tilsynsrapport 25/02786* og anbefalingene i rapporten *Hendelseutredning IFE kraftarmsaken - Sluttrapport* fra Vattenfall Power Solutions. Deretter vurderes hvilke temaer rapportene peker på som har betydning for kulturen for sikkerhet ved NUKK, og hvordan disse relaterer seg til den sikkerhetskulturen NND ønsker.

DSAs tilsynsrapport og Vattenfalls hendelsesanalyse har ulike formål. DSA vurderer virksomhetens etterlevelse av regelverk og konsesjonskrav, mens Vattenfall analyserer årsakene til og håndteringen av kraftarmsaken. Rapportene belyser derfor virksomheten fra ulike perspektiver. Sett i sammenheng gir de et nyttig grunnlag for å identifisere områder som kan være viktige i det videre arbeidet med kultur for sikkerhet ved NUKK.

3.1 DSAs tilsynsrapport 25/02786 - avvik og anmerkninger

DSAs tilsynsrapport 25/02786 inneholder seks avvik:

1. IFE har ikke sørget for å ha den kompetansen som skal til for å kunne oppfylle krav i atomenergiloven og forskrift om nukleære materialer og anlegg.

3. IFE har ikke tydelig definert en basisorganisasjon for sikker drift av atomanleggene på Kjeller.

4. IFE har angitt at divisjonsdirektør NUK Kjeller er anleggseier for atomanleggene på

Documaster ID	Dato: 29.09.2026	Klassifisering:UO	Side 7 av 25
---------------	------------------	-------------------	--------------

Kjeller og KLDRA.

[Redacted]

[Redacted]

godkjenning.

6. IFEs ledelse har ikke lyktes med å gjennomføre en helhetlig ledelsesstyrt sikkerhetskultur i organisasjonen.

Tilsynsrapporten inneholder i tillegg to anmerkninger:

[Redacted]

[Redacted]

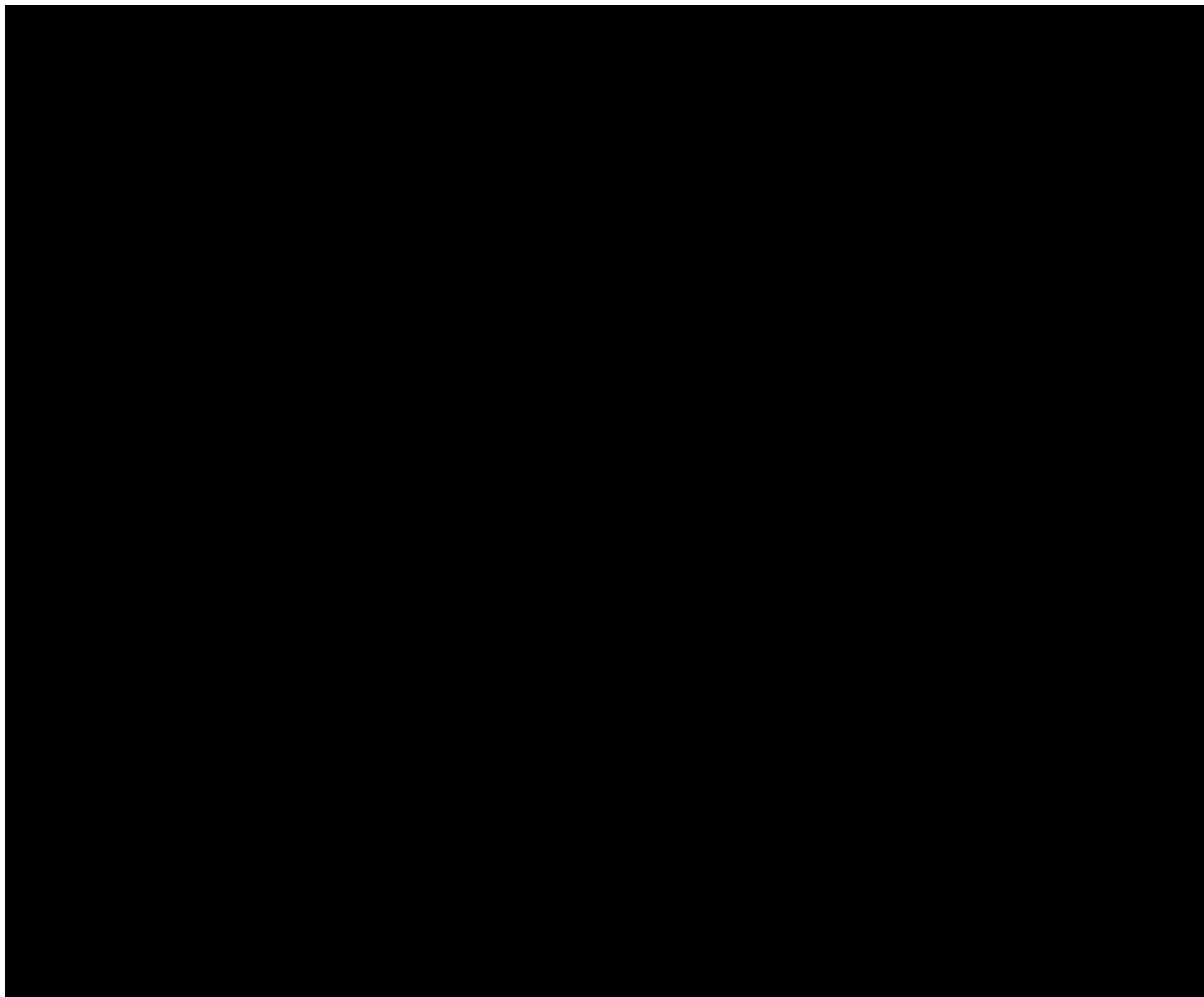
[Redacted].

Avvikene 1–5 følges opp gjennom dokumentet *Status og oppfølging av pålegg og avvik – Kjeller* og gjennom øvrige etablerte og planlagte prosesser i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen. Anmerkningene inngår som en del av grunnlaget for denne vurderingen.

NND vurderer at avvik 6 skiller seg fra de øvrige avvikene ved at det ikke primært retter seg mot enkeltprosesser, organisatoriske forhold eller kompetansekrav, men mot ledelsens evne til å etablere og opprettholde en helhetlig ledelsesstyrt sikkerhetskultur. Avviket danner derfor et naturlig utgangspunkt for vurderingen av hvilke kulturutviklende tiltak som bør gjennomføres ved NUKK. Avviket kan ikke håndteres gjennom organisasjonsendringer, rollebeskrivelser, prosedyrer eller kompetansekrav alene. Det avgjørende er at krav, roller og ansvar forstås og omsettes til praksis i det daglige arbeidet. NND legger til grunn at en helhetlig ledelsesstyrt sikkerhetskultur forutsetter tydelig retning for sikkerhetsarbeidet, systematisk oppfølging av krav og beslutninger og innsikt i hvordan arbeidet utføres i praksis. Det forutsetter også en felles forståelse av roller, ansvar, myndighet og sikkerhetsprioriteringer, og tydelige forventninger til hvordan faglige uenigheter, usikkerhet og sikkerhetsbekymringer skal løftes fram og følges opp. NND vurderer derfor at avvik 6 i hovedsak handler om hvordan sikkerhet forstås, prioriteres, praktiseres og følges opp i organisasjonen. På denne bakgrunnen er det behov for tiltak som bidrar til tydelig sikkerhetsledelse, en felles forståelse av roller, ansvar, myndighet og sikkerhetskrav, og som legger til rette for læring, samhandling, refleksjon og en mer ensartet praktisering av sikkerhetsarbeidet.

Documaster ID	Dato: 29.09.2026	Klassifisering:UO	Side 8 av 25
---------------	------------------	-------------------	--------------

3.2 Vattenfalls anbefalinger basert på hendelsesanalysen av kraftarmsaken



NND vurderer at anbefalingene utfyller og utdyper flere av temaene som også kommer fram i DSAs tilsynsrapport. Dette gjelder blant annet forståelsen av risiko, roller, ansvar, myndighet, samhandling, informasjonsdeling og hvordan sentrale krav og prosesser forstås og praktiseres. Anbefalingene inngår derfor som en del av grunnlaget for vurderingen av kulturen for sikkerhet ved NUKK.

3.3 NNDs tiltaksområder

NND vurderer at avvik 6 i DSAs *tilsynsrapport 25/02786* og anbefalingene i

Documaster ID	Dato: 29.09.2026	Klassifisering:UO	Side 9 av 25
---------------	------------------	-------------------	--------------

Hendelseutredning IFE kraftarmsaken - Slutrapport har NND identifisert temaer som er viktige for det videre arbeidet med kultur for sikkerhet. Temaene omfatter blant annet sikkerhetsledelse, rolleforståelse, samhandling, læring og forståelse av sikkerhetskrav. Tabell 1 viser sammenhengen mellom disse temaene, NNDs policy for sikkerhetskultur og de planlagte tiltakene.

Tabell 1. Sammenhengen mellom ønsket sikkerhetskultur i NND, temaer som kommer fram i DSAs tilsyn og Vattenfalls analyse av IFEs kraftarmsak, og tiltakene som skal bidra til å følge dem opp.

Trekk ved sikkerhetskultur som NND ønsker, ref. <i>Policy for sikkerhetskultur</i> .	Temaer og utviklingsbehov	Tiltak
--	---------------------------	--------

Documaster ID	Dato: 29.09.2026	Klassifisering:UO	Side 10 av 25
---------------	------------------	-------------------	---------------

4 Tiltak

Følgende kapittel beskriver seks tiltak som skal bidra til å styrke sikkerhetsledelse, etterlevelse, samhandling og felles forståelse av roller, ansvar, myndighet og sikkerhetskrav. Tiltakene er utformet med utgangspunkt i forhold som er identifisert ved NUKK, men skal også gjennomføres i NUKH og i avdelingene Radavfall og KLDRA. I vedlegget finnes det første utkast til en gjennomføringsplan for tiltakene.

Før tiltakene iverksettes skal NND dokumentere dagens situasjon for de områdene tiltakene er rettet mot, og fastsette hvilke indikatorer, observasjoner og datakilder som skal benyttes ved evalueringen. Dette skal sikre at utviklingen kan vurderes mot et dokumentert utgangspunkt, og danne grunnlag for å vurdere om tiltakene har bidratt til styrket sikkerhetsledelse, økt forståelse av krav, styrket etterlevelse, bedre samhandling og en mer ensartet praktisering av roller, ansvar og myndighet, i tråd med den sikkerhetskulturen NND ønsker å utvikle.

Evalueringen etter seks og 12 måneder skal baseres på:

- Utvikling i rapportering av avvik, observasjoner og sikkerhetsbekymringer, herunder omfang, innhold, kvalitet, oppfølgingstid og lukking av tiltak i forbedrings- og avikssystemet.
- Erfaringer og læringspunkter fra lederobservasjoner og sikkerhetssjefens tilstedeværelse ved anleggene, dokumentert og fulgt opp i tråd med Prosedyre for å ta læring av erfaringer.
- Vurderinger av samhandling, rolleforståelse og samarbeid mellom linjeorganisasjonen og sikkerhetsstaben.
- I hvilken grad tiltakene har bidratt til økt forståelse av roller, ansvar, myndighet og sikkerhetsprioriteringer.
- I hvilken grad tiltakene har bidratt til økt kjennskap til og forståelse av atomenergilooven, konsesjonsvilkår og øvrige styrende dokumenter av betydning for sikkerheten.
- Erfaringer og læringspunkter fra sikkerhetsledelsesmøtene og sikkerhetssamtalene i enhetene over tid.

Documaster ID	Dato: 29.09.2026	Klassifisering:UO	Side 11 av 25
---------------	------------------	-------------------	---------------

Resultatet av evalueringen skal dokumenteres og danne grunnlag for videreføring, justering eller avslutning av tiltakene. Evalueringen skal baseres på dokumenterte erfaringer og observasjoner, tilgjengelig informasjon fra rapportering, oppfølging og forbedringsarbeid, samt innspill fra ledere, medarbeidere og sikkerhetsstaben. I vedlegget finnes det første utkast til en gjennomføringsplan for evalueringen.

Tiltakene skal iverksettes så tidlig som praktisk mulig og senest straks etter VO. Erfaringer og læringspunkter fra gjennomføringen og evalueringen av tiltakene skal benyttes i det videre arbeidet med kultur for sikkerhet i hele NND.

4.1 Tiltak 1: Styrke sikkerhetsledelsen gjennom månedlige sikkerhetsledelsesmøter

Det etableres månedlige sikkerhetsledelsesmøter for NUKK og NUKH, i første omgang ledet av Direktøren. Det gjennomføres ett møte for NUKK og ett møte for NUKH. Møtene skal være den overordnede ledelsesarenaen for oppfølging av sikkerhet, sikkerhetskultur, etterlevelse og gjennomføringen av tiltakene som beskrives i dette notatet. Mandat og beslutningsmyndighet skal fastsettes før møtene etableres.

Sikkerhetsledelsesmøtene for *NUKK* skal som minimum omfatte NUKKs ledergruppe, avdelingsledere for Radavfall og KLDRA samt sikkerhetssjefen. Representanter fra NUKH, sikkerhetsstaben og relevante fagmiljøer i NND deltar ved behov.

Som del av dette skal møtene regelmessig behandle og følge opp:

- Sikkerhetsutfordringer og sikkerhetsbekymringer
- Etterlevelse av krav og regler
- Rapporterte avvik, observasjoner og forbedringsforslag
- Erfaringer, læringspunkter og gode arbeidspraksiser identifisert gjennom lederobservasjoner, sikkerhetssamtaler og sikkerhetsstabens tilstedeværelse ved anleggene
- Forhold som påvirker samhandlingen mellom linjeorganisasjonen og sikkerhetsstaben
- Forhold som påvirker sikkerhetsprioriteringer, ressursbruk og oppfølging av beslutninger.

Documaster ID	Dato: 29.09.2026	Klassifisering:UO	Side 12 av 25
---------------	------------------	-------------------	---------------

Møtene skal bidra til en felles forståelse av virksomhetens viktigste risikoer, sikkerhetsprioriteringer, roller og ansvar, og hvordan disse skal legges til grunn i beslutninger og prioriteringer. Møtene skal resultere i dokumenterte beslutninger, ansvarliggjøring av videre oppfølging og konkrete forbedringstiltak som følges opp gjennom etablerte prosesser.

Begrunnelse for tiltaket: DSA peker på behov for styrket sikkerhetsledelse, felles retning og bedre samhandling og kommunikasjon om sikkerhet. Tiltaket skal bidra til at ledelsen systematisk følger opp etterlevelse av krav, sikkerhetsprioriteringer, samhandling og organisatoriske forhold som kan påvirke sikkerheten. Tiltaket skal også bidra til en felles forståelse av virksomhetens viktigste risikoer, roller, ansvar og myndighet, samt sikre at identifiserte forbedringsområder og sikkerhetsutfordringer følges opp på en strukturert og etterprøvbart måte.

Forventet effekt av tiltaket: Tiltaket forventes å styrke ledelsens oppfølging av sikkerhetsarbeidet, bidra til en mer enhetlig forståelse av risiko, sikkerhetsprioriteringer, roller og ansvar, og tydeliggjøre at sikkerhet har høyeste prioritet i beslutninger og prioriteringer. Videre forventes tiltaket å styrke etterlevelse av krav, forbedre samhandlingen mellom ulike deler av organisasjonen og bidra til tidligere identifisering, prioritering og håndtering av forhold som kan påvirke sikkerheten. Tiltaket forventes også å bidra til en mer enhetlig forståelse av lederansvaret i en konsesjonspliktig virksomhet og til mer konsekvent oppfølging av sikkerhet, risiko og etterlevelse på tvers av organisasjonen.

4.2 Tiltak 2: Styrke ledernes innsikt i sikkerhetsmessige utfordringer og arbeidsforhold gjennom systematiske lederobservasjoner i felt

Beskrivelse av tiltaket: Det etableres en ordning med systematiske ledelsesobservasjoner i felten (ref. NND prosedyre under utvikling) ved NUKK og NUKH. Ordningen skal også omfatte avdelingene Radavfall og KLDRA fram til disse inngår i egne sektorer. Ledelsesobservasjoner i felten er planlagte besøk der ledere observerer arbeid og fører dialog med medarbeidere for å få innsikt i hvordan arbeidet utføres i praksis, hvilke utfordringer medarbeiderne møter, og hvordan sikkerhet ivaretas i det daglige arbeidet. Direktøren skal utpeke hvilke ledere som omfattes av ordningen. Hver utpekte leder skal gjennomføre minimum to ledelsesobservasjoner i felten per år.

Documaster ID	Dato: 29.09.2026	Klassifisering:UO	Side 13 av 25
---------------	------------------	-------------------	---------------

Observasjonene skal også bidra til å identifisere forhold som støtter eller utfordrer sikkerheten, samt arbeidsmåter, tilpasninger og praksiser som bidrar til sikker og effektiv gjennomføring av arbeidet.

Gjennom observasjon, åpne spørsmål og dialog med medarbeidere skal lederne få bedre innsikt i:

- Hvordan risiko vurderes og håndteres i praksis.
- Hvordan krav, prosedyrer og barrierer anvendes i arbeidet.
- Hvordan samarbeid, kommunikasjon og koordinering fungerer mellom ulike deler av organisasjonen.
- Hvordan endringer, avvik og forbedringsforslag håndteres og følges opp.
- Hvilke organisatoriske forhold og rammebetingelser som påvirker sikkerheten og utførelsen av arbeidet.
- Arbeidsmåter og praksiser som bidrar til sikker og effektiv gjennomføring av arbeidet.

Resultater, læringspunkter, forbedringsmuligheter og identifiserte gode arbeidspraksiser skal dokumenteres og følges opp gjennom etablerte prosesser for forbedring og avvikshåndtering. Erfaringer og læringspunkter fra observasjonene skal deles mellom NUKK, NUKH, Radavfall og KLDRA når dette er relevant for sikkerheten.

Begrunnelse for tiltaket: DSA peker på behov for bedre innsikt i hvordan sikkerhet ivaretas i praksis, og på betydningen av god samhandling, etterlevelse av krav og sikkerhetsledelse. Samtidig viser både DSAs tilsyn og hendelsesanalysen av kraftarmsaken betydningen av at ledere har innsikt i hvordan arbeid planlegges, prioriteres og utføres, og hvordan organisatoriske forhold påvirker sikkerheten. Tiltaket skal bidra til å styrke ledernes forståelse av arbeid slik det faktisk utføres, identifisere forhold som kan påvirke sikkerheten og legge til rette for tidlig oppfølging av læringspunkter, forbedringsmuligheter og sikkerhetsutfordringer.

Forventet effekt av tiltaket: Tiltaket forventes å gi ledelsen bedre innsikt i hvordan sikkerhetsarbeidet fungerer i praksis, styrke forståelsen av medarbeidernes arbeidsbetingelser og bidra til tidligere identifisering og håndtering av forhold som kan påvirke sikkerheten. Tiltaket forventes også å styrke etterlevelse av krav og prosedyrer,

Documaster ID	Dato: 29.09.2026	Klassifisering:UO	Side 14 av 25
---------------	------------------	-------------------	---------------

forbedre samhandlingen mellom ledere og medarbeidere, fremme refleksjon og læring samt bidra til at erfaringer og forbedringsmuligheter omsettes til konkrete tiltak.

4.3 Tiltak 3: Fremme felles forståelse av roller, ansvar og sikkerhetskritiske arbeidsprosesser.

Beskrivelse av tiltaket: Det etableres en ordning med strukturerte gjennomganger av utvalgte sikkerhetskritiske arbeidsprosesser i NUKK, NUKH og avdelingene Radavfall og KLDRA. Gjennomgangene skal gjennomføres som arbeidsmøter der medarbeidere, ledere, prosesseiere og relevante fagmiljøer i sikkerhetsstaben går gjennom hvordan prosessene er beskrevet, hvordan de brukes i praksis, og hvordan roller, ansvar, myndighet og sikkerhetskrav forstås og ivaretas. Stab Fag- og prosessstyring i SKM skal identifisere og prioritere aktuelle prosesser i samarbeid med NUKK, NUKH og avdelingene Radavfall og KLDRA. Nærmeste leder er ansvarlig for at gjennomgangene planlegges, gjennomføres og følges opp i egen enhet. Sektordirektør NUKK og sektordirektør NUKH følger opp tiltaket samlet.

Formålet er å skape en felles forståelse av hvordan roller, ansvar, myndighet og sikkerhetskrav skal praktiseres etter virksomhetsoverdragelsen. Gjennomgangene skal bidra til å avklare områder der krav, roller og ansvar forstås ulikt, og til en mer ensartet praktisering av sikkerhetskritiske arbeidsprosesser. De skal samtidig gi innsikt i hvordan arbeidet utføres i praksis, hvilke forhold som påvirker sikkerheten, og hvilke arbeidsmåter som bidrar til sikker og effektiv oppgaveløsning.

Gjennomgangene skal ta utgangspunkt i arbeidsprosesser som har betydning for sikkerhet, etterlevelse av myndighetskrav og sikker drift. Dette kan for eksempel omfatte forbedrings- og avvikshåndtering, endringshåndtering, behandling i sikkerhetskomité, sikkerhetsstudier og sikkerhetsrapporter. For hver prosess skal deltakerne diskutere hvordan prosessen skal benyttes, hvem som har ansvar for ulike oppgaver og beslutninger, og hvordan sikkerhetskravene skal ivaretas i praksis.

Gjennomgangene skal:

- Avklare hvordan roller, ansvar og myndighet skal utøves i utvalgte sikkerhetskritiske arbeidsprosesser.
- Skape en felles forståelse av hvordan sikkerhetskrav skal ivaretas i praksis.

Documaster ID	Dato: 29.09.2026	Klassifisering:UO	Side 15 av 25
---------------	------------------	-------------------	---------------

- Identifisere områder hvor krav, roller, ansvar eller myndighet forstås eller praktiseres ulikt.
- Utforske hvordan arbeidet faktisk utføres i praksis, og hvilke tilpasninger som gjøres for å håndtere variasjon, usikkerhet og uforutsette forhold.
- Identifisere arbeidsmåter og organisatoriske forhold som bidrar til sikker og effektiv gjennomføring av arbeidet.
- Resultere i konkrete avklaringer og forbedringstiltak som dokumenteres og følges opp.

Læringspunkter, avklaringer og forbedringstiltak skal dokumenteres og følges opp i relevante fora i NND.

Gjennomgangene skal også tydeliggjøre ledernes ansvar for å følge opp forhold som kan være i konflikt med den ønskede sikkerhetskulturen i NND. Ledere på alle nivåer har et ansvar for å identifisere, ta opp og følge opp slike forhold. Dette omfatter blant annet vedvarende eller bevisste avvik fra etablerte krav, beslutninger og arbeidsprosesser, samt adferd som kan påvirke sikkerheten negativt. Slike forhold skal følges opp gjennom ordinært lederansvar og etablerte prosesser. Ved behov skal HR og organisasjonsutvikling involveres tidlig for å bidra til økt forståelse, nødvendig støtte og korrigering av praksis og adferd. Dersom forholdene vedvarer, skal de håndteres i samsvar med Statens personalreglement og øvrige gjeldende regler. En konsekvent og rettferdig oppfølging av slike saker er viktig for tilliten til sikkerhetsarbeidet og utviklingen av den ønskede sikkerhetskulturen.

Begrunnelse for tiltaket:

[Redacted text block]

Forventet effekt av tiltaket: Tiltaket forventes å bidra til en mer enhetlig forståelse og ensartet praktisering av roller, ansvar, myndighet og sikkerhetsprioriteringer, bedre samhandling og gjensidig tillit mellom linjen og sikkerhetsstaben, og redusert risiko for ulik forståelse og praktisering av krav og forventninger på tvers av organisasjonen. Tiltaket

Documaster ID	Dato: 29.09.2026	Klassifisering:UO	Side 16 av 25
---------------	------------------	-------------------	---------------

forventes også å bidra til at arbeidsprosesser, prosessbeskrivelser og prosedyrer videreutvikles på grunnlag av erfaringer fra praktisk arbeid, slik at de i størst mulig grad støtter sikker og effektiv oppgaveløsning.

4.4 Tiltak 4: Fremme refleksjon og dialog om sikkerhet i arbeidshverdagen

Beskrivelse av tiltaket: Det etableres en ordning med månedlige sikkerhetssamtaler i enhetene ved NUKK, NUKH, Radavfall og KLDRA. Nærmeste leder er ansvarlig for planlegging, gjennomføring og oppfølging av samtalene. NND vurderer at sikkerhetssamtalene bør innføres etter at sikkerhetsledelsesmøtene (tiltak 1) har vært etablert en periode. Dette skal gi lederne en felles forståelse av sikkerhetsprioriteringer, roller og ansvar, og et godt grunnlag for refleksjon og læring i enhetene. Samtalene skal ta utgangspunkt i aktuelle arbeidsoppgaver, erfaringer, observasjoner, avvik, tilsynsfunn eller endringer som påvirker virksomheten. Formålet er å opprettholde og videreutvikle refleksjon og dialog om sikkerhet i arbeidshverdagen. Samtalene skal bidra til å styrke forståelsen av hvordan sikkerhetskrav, roller, ansvar, myndighet og sikkerhetsprioriteringer omsettes til praktisk arbeid. De skal også gi rom for å diskutere erfaringer, utfordringer, usikkerhet og dilemmaer som oppstår i arbeidshverdagen, og bidra til læring og kontinuerlig forbedring.

Samtalene skal blant annet bidra til:

- Refleksjon over innrapporterte saker i Better, herunder hendelser, nestenhendelser, forbedringsforslag, positive tilbakemeldinger og fravikssøknader. Samtalene skal også brukes til å identifisere temaer, utfordringer og læringspunkter som går igjen på tvers av saker.
- Refleksjon over erfaringer og læringspunkter fra behandling av saker i endringsutvalget og sikkerhetskomiteen.
- Diskusjon av hvordan usikkerhet, tvil og motstridende hensyn håndteres i praksis.
- Dialog om sikkerhetsutfordringer, bekymringer og forbedringsforslag.
- Diskusjon av virksomhetens viktigste risikoer og sikkerhetsprioriteringer, og hvordan disse påvirker eget arbeid.
- Refleksjon over arbeidsmåter og tilpasninger som bidrar til sikker og effektiv oppgaveløsning, samt innspill til forbedringer av arbeidsprosesser, prosessbeskrivelser, prosedyrer og øvrige deler av ledelsessystemet.

Documaster ID	Dato: 29.09.2026	Klassifisering:UO	Side 17 av 25
---------------	------------------	-------------------	---------------

Erfaringer, læringspunkter og forbedringsbehov skal dokumenteres og følges opp gjennom relevante prosesser.

Begrunnelse for tiltaket:

[Redacted text block]

Forventet effekt: Tiltaket forventes å legge til rette for refleksjon og dialog om sikkerhet i arbeidshverdagen, styrke åpenhet om sikkerhetsutfordringer og bidra til deling av erfaringer og læringspunkter på tvers av organisasjonen. Tiltaket forventes også å bidra til økt forståelse av risiko, sikkerhetsprioriteringer og hvordan sikkerhetskrav praktiseres i det daglige arbeidet, samt styrke læring, etterlevelse og personlig ansvar for sikkerhet.

4.5 Tiltak 5: Styrke samhandling og gjensidig forståelse mellom NUKK og SKM

Beskrivelse av tiltaket: Det etableres en ordning der sikkerhetssjefen, eller den vedkommende utpeker fra egen ledergruppe, gjennomfører planlagte besøk hos NUKK minst én gang per måned. Det etableres også en ordning der sektordirektør NUKK, eller den vedkommende utpeker fra egen ledergruppe, gjennomfører planlagte besøk hos SKM minst én gang per måned. NND legger til grunn at SKM skal være tilgjengelig og bidra med råd, faglige vurderinger og støtte til virksomheten. Samtidig skal SKM ivareta sitt ansvar for kravstilling og uavhengige vurderinger. Samhandlingen skal være preget av tidlig dialog, tydelige rolleforståelser og åpen håndtering av faglig uenighet. Tiltaket skal særlig bidra til å etablere gode samarbeidsrelasjoner og en felles forståelse mellom NUKK og sikkerhetsstaben i perioden etter virksomhetsoverdragelsen.

Tiltaket skal bidra til å:

Documaster ID	Dato: 29.09.2026	Klassifisering:UO	Side 18 av 25
---------------	------------------	-------------------	---------------

- Styrke dialogen mellom NUKK og sikkerhetsstaben (SKM).
- Skape en felles forståelse av roller, ansvar, myndighet og forventninger i samhandlingen mellom NUKK og SKM.
- Legge til rette for at spørsmål, bekymringer og faglige uenigheter kan diskuteres tidlig.
- Bidra til felles forståelse av sikkerhetsutfordringer, risiko og sikkerhetsprioriteringer.
- Gi sikkerhetsstaben økt innsikt i hvordan arbeidet utføres, og hvilke utfordringer medarbeiderne møter i praksis.
- Identifisere forhold som kan styrke samhandling, sikkerhet og etterlevelse av krav.

Erfaringer, observasjoner, spørsmål og forbedringsbehov som framkommer under besøkene, skal dokumenteres og følges opp gjennom etablerte prosesser for forbedring og avvikshåndtering. Erfaringene skal brukes som grunnlag for læring og forbedring.

Begrunnelse for tiltaket: DSA peker på utfordringer knyttet til samhandling,

kommunikasjon og manglende forståelse av sikkerhetsstabens rolle og ansvar.

Hendelsesanalysen av kraftarmsaken peker også på behovet for bedre dialog og felles forståelse mellom ulike deler av organisasjonen. Tiltaket skal bidra til å videreutvikle gjensidig forståelse og tillit mellom NUKK og SKM, og fremme en mer ensartet forståelse av roller, ansvar, myndighet og sikkerhetskrav.

Forventet effekt av tiltaket: Tiltaket forventes å styrke dialog, åpenhet, tillit og samhandling mellom NUKK og SKM. Videre forventes tiltaket å bidra til bedre forståelse av roller, ansvar og myndighet, tidligere identifisering og håndtering av sikkerhetsutfordringer og en mer ensartet praktisering av krav og forventninger i organisasjonen.

4.6 Tiltak 6: Styrke kunnskapen om atomenergiloven, konsesjonsvilkårene og øvrige myndighetskrav

Beskrivelse av tiltaket: Tiltaket skal utvikles og gjennomføres i regi av Atomakademiet i samarbeid med relevante fagmiljøer i NND. Formålet er å styrke forståelsen av atomenergiloven, konsesjonsvilkårene og øvrige myndighetskrav som gjelder for NND. Dette skal blant annet omfatte strålevernloven og forurensningsloven.

Tiltaket skal bidra til at ledere og medarbeidere har en felles forståelse av kravene NND er underlagt, og støtte opp under arbeidet med sikkerhetsledelse, samhandling og

Documaster ID	Dato: 29.09.2026	Klassifisering:UO	Side 19 av 25
---------------	------------------	-------------------	---------------

sikkerhetskultur.

Tiltaket bygger på en gradert tilnærming, slik at opplæringen tilpasses den enkeltes rolle, ansvar og arbeidsoppgaver. Omfanget og innholdet i opplæringen skal tilpasses hvilken betydning den enkeltes arbeid har for sikkerhet, etterlevelse av myndighetskrav og oppfyllelse av konsesjonsvilkårene. Som et minimum skal opplæringen sikre at den enkelte kjenner til atomenergiloven, forstår hva det innebærer at NND er en konsesjonspliktig virksomhet, og kjenner de kravene som gjelder for eget arbeids- og ansvarsområde.

Arbeidet med opplæring og informasjon skal starte så raskt som mulig etter virksomhetsoverdragelsen.

Tiltaket omfatter:

- Alle ansatte med ansvar for å anvende juridiske krav i eget arbeid og bidra til etterlevelse innenfor eget ansvarsområde, hovedsakelig ledere, skal gjennomføre opplæring i atomenergiloven, konsesjonsvilkårene og lederansvaret i en konsesjonspliktig virksomhet.
- Alle ansatte i den nukleære basisorganisasjonen skal gjennomføre obligatorisk grunnopplæring i de myndighetskravene som gjelder for deres arbeid.
- Øvrige ansatte i NND skal motta målrettet informasjon om hva det innebærer å arbeide i en virksomhet med konsesjon etter atomenergiloven.
- Opplæringen skal omfatte praktiske eksempler på hvordan kravene påvirker beslutninger, arbeidsprosesser og daglige arbeidsoppgaver.

Opplæringen skal også omfatte hvordan myndighetskrav, konsesjonsvilkår og forventninger fra myndighetene skal forstås og anvendes i virksomheten. Dette omfatter blant annet hvordan avklaringer, tilbakemeldinger og forventninger som formidles gjennom dialogen med myndighetene skal forstås og omsettes til praksis. Målet er at ledere og medarbeidere i NND har en felles forståelse av både kravene virksomheten er underlagt og hvordan disse skal legges til grunn for beslutninger, prioriteringer og gjennomføring av arbeidet.

Begrunnelse for tiltaket: Kunnskap om atomenergiloven, konsesjonsvilkårene og øvrige myndighetskrav er en viktig del av en felles forståelse av sikkerhet. Tiltaket skal bidra til at

Documaster ID	Dato: 29.09.2026	Klassifisering:UO	Side 20 av 25
---------------	------------------	-------------------	---------------

ledere og medarbeidere har nødvendig kunnskap om kravene virksomheten er underlagt, og en felles forståelse av hvordan disse kravene, samt avklaringer og forventninger fra myndighetene, skal forstås og ivaretas i praksis.

Forventet effekt av tiltaket: Tiltaket forventes å bidra til økt kunnskap om atomenergiloven, konsesjonsvilkårene og øvrige myndighetskrav, samt en felles forståelse av hva det innebærer å arbeide i en konsesjonspliktig virksomhet. Dette forventes å styrke etterlevelsen av krav, redusere risikoen for misforståelser knyttet til ansvar og myndighet, og bidra til en mer ensartet forståelse av hvordan myndighetskrav, konsesjonsvilkår og avklaringer fra myndighetene skal forstås og legges til grunn i praksis.

5 Avslutning

Dette dokumentet beskriver de viktigste tiltakene NND vil gjennomføre for å styrke og videreutvikle kultur for sikkerhet i organisasjonen etter virksomhetsoverdragelsen av IFE Kjeller.

Tiltakene er utformet med utgangspunkt i forhold som er identifisert ved NUKK. Selv om tiltakene tar utgangspunkt i NUKK, skal de også gjennomføres i øvrige deler av NND, med unntak av tiltak 5. Formålet er å bidra til en felles forståelse av sikkerhet, risiko, roller og ansvar, og til en mer ensartet forståelse og praktisering av sikkerhetskrav, arbeidsprosesser og sikkerhetskultur på tvers av virksomheten.

Tiltakene som er beskrevet i dette notatet skal danne grunnlag for det videre planleggings- og implementeringsarbeidet fram mot virksomhetsoverdragelsen. Nærmere avklaringer knyttet til organisering, gjennomføring, ressursbehov, ansvar og tidsfrister vil bli utviklet og konkretisert som en del av forberedelsene til en vellykket virksomhetsoverdragelse.

Documaster ID	Dato: 29.09.2026	Klassifisering:UO	Side 21 av 25
---------------	------------------	-------------------	---------------

Referanser

DSAs tilsynsrapport 25/02786. Tilsyn med ledelse for sikkerhet ved IFE Kjeller. Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet (DSA), 2026 (Deler av denne rapporten er unntatt offentlighet, jf. offentleglova § 13, jf. atomenergilovent § 53 b).

NND interne dokumenter:

- Ansvars- og myndighetsmatrise for NND.
- Endringshåndtering – helhetlig prosessbeskrivelse, dok.nr. 2025-2104, versjon 4.
- Enhetsbeskrivelse Sektor STF Avd. Atomakademiet, dok.nr. 2026-3718.
- HR – Prosessbeskrivelse – Kompetanseutvikling.
- Instruks for NNDs kultur for sikkerhet.
- Kompetansestrategi, dok.nr. 2025-2721.
- Ledelsesobservasjon i felten (prosedyren er i høringsprosess).
- NNDs grunnstruktur.
- NNDs nukleære basisorganisasjon etter VO Kjeller.
- NNDs operasjonsmodell 2026, versjon 1, godkjent 15.09.2026.
- NNDs sikkerhetskritiske organisasjon etter VO.
- Policy for sikkerhetskultur.
- Prosedyre for endringshåndtering i NND, dok.nr. 2025-1568, versjon 2.
- Prosedyre for å identifisere om og når en endringsprosess i NND skal tas i bruk, dok.nr. 2025-1634, versjon 2.
- Prosedyre for å ta læring av erfaringer.
- Status og oppfølging av pålegg og avvik – Kjeller.
- Tilleggsvilkår 5.5: Vurdering av organisasjon og kultur. Hovedrapport.
- Tilleggsvilkår 5.5: Vurdering av organisasjon og kultur. Vedlegg.

Vattenfall Power Solutions. Händelseutredning IFE kraftarmsaken - Sluttrapport. Vattenfall Power Solutions, Datert 10.09.2026 (Konfidentialitetsklass: C3-Restricted).

Documaster ID	Dato: 29.09.2026	Klassifisering:UO	Side 22 av 25
---------------	------------------	-------------------	---------------

Vedlegg: Gjennomføringsplan

Gjennomføring og oppfølging av tiltakene

Tiltak	Ansvarlig	Oppstart	Etablert når	Løpende gjennomføring og oppfølging
Tiltak 1: Styrke sikkerhetsledelsen gjennom månedlige sikkerhetsledelsesmøter.	Sikkerhetssjef i samarbeid med sektordirektør NUKK og NUKH.	Umiddelbart etter VO	Mandat, deltakelse og beslutningsmyndighet er fastsatt for sikkerhetsledelsesmøtene i NUKK og NUKH. Det første møtet er gjennomført i begge deler av virksomheten, og forventninger til ledernes ansvar for sikkerhet og etterlevelse er behandlet i møtene.	Sikkerhetsledelsesmøtene i NUKK og NUKH gjennomføres månedlig. Beslutninger og tiltak gis en ansvarlig og en frist og følges opp i etterfølgende møter. Temaer som har betydning på tvers av virksomheten, deles og følges opp i begge møtene. Arbeidet med ledernes forståelse av ansvar, myndighet og etterlevelse følges opp som en del av møtene.
Tiltak 2: Styrke ledernes innsikt i sikkerhetsmessige utfordringer og arbeidsforhold gjennom systematiske lederobservasjoner i felt.	Direktøren	Umiddelbart etter VO	Lederne som omfattes av ordningen er utpekt i NUKK, NUKH, Radavfall og KLDRA, og en plan for lederobservasjonene er fastsatt.	Hver utpekte leder gjennomfører minst to lederobservasjoner per år, hvorav minst én innen seks måneder etter at ordningen er etablert. Resultater, læringspunkter, forbedringsbehov og identifiserte gode arbeidspraksiser dokumenteres og behandles i relevante fora.
Tiltak 3: Fremme felles forståelse av roller, ansvar og	Stab Fag- og prosessstyring i SKM	Umiddelbart etter VO	Aktuelle sikkerhetskritiske arbeidsprosesser er	Gjennomgangene gjennomføres og dokumenteres.

Documaster ID	Dato: 29.09.2026	Klassifisering:UO	Side 23 av 25
---------------	------------------	-------------------	---------------

sikkerhetskritiske arbeidsprosesser.	identifiserer og prioriterer aktuelle prosesser. Nærmeste leder er ansvarlig for at gjennomgang ene planlegges, gjennomføres og følges opp i egen enhet. Sektordirektør NUKK og sektordirektør NUKH følger opp tiltaket samlet.		valgt, og de første prosessgjennomgang ene er gjennomført med deltakelse fra relevante prosesseiere, medarbeidere og relevante fagmiljøer i SKM.	Avklaringer, læringspunkter og forbedringstiltak gis en ansvarlig og en frist og følges opp i relevante fora.
Tiltak 4: Fremme refleksjon og dialog om sikkerhet i arbeidshverdagen.	Nærmeste leder i den enkelte enhet ved NUKK, NUKH, Radavfall og KLDRA.	Seks måneder etter VO - etter at sikkerhetsledelsesm øtene er etablert og de første erfaringene fra virksomhetsoverdrag elsen foreligger (Tiltak 1).	Månedlige sikkerhetssamtaler er etablert i alle relevante enheter i NUKK, NUKH, Radavfall og KLDRA, og de første erfaringene og læringspunktene er diskutert og dokumentert.	Sikkerhetssamtalene gjennomføres månedlig. Erfaringer, læringspunkter og forbedringsbehov dokumenteres, deles og følges opp gjennom relevante prosesser.
Tiltak 5: Styrke samhandling og gjensidig forståelse mellom NUKK og sikkerhetsstaben (SKM).	Sikkerhetssjef	Umiddelbart etter VO	Plan for regelmessige besøk er fastsatt, og første besøk med dokumenterte observasjoner og oppfølgingspunkter er gjennomført.	Sikkerhetssjefen gjennomfører planlagte besøk i NUKK minst én gang per måned. Sektordirektør NUKK, eller den som utpekes fra ledergruppen, gjennomfører tilsvarende planlagte besøk i SKM. Spørsmål, observasjoner og forbedringsbehov dokumenteres og

Documaster ID	Dato: 29.09.2026	Klassifisering:UO	Side 24 av 25
---------------	------------------	-------------------	---------------

				følges opp gjennom etablerte prosesser.
Tiltak 6: Styrke kunnskapen om atomennergiloven, konsesjonsvilkårene og øvrige myndighetskrav.	Atomakademiet	Umiddelbart etter VO	Målgrupper, læringsmål, innhold og gjennomføringsplan er fastsatt.	Opplærings- og informasjonstiltakene gjennomføres fortløpende i tråd med en fastsatt gjennomføringsplan. Gjennomført opplæring og læringsutbytte dokumenteres, og behovet for videre opplæring og oppfriskning vurderes.

Oppfølging og evaluering av tiltakene

Aktivitet	Ansvarlig	Tids-punkt	Gjennomført når	Oppfølging
Dokumentere utgangspunktet for evalueringen.	Sikkerhetssjef i samarbeid med sektordirektør NUKK og sektordirektør NUKH	Før VO eller senest før det enkelte tiltak iverksettes	Dagens situasjon er dokumentert for områdene som skal evalueres, slik at senere utvikling kan vurderes mot et kjent utgangspunkt.	Dokumentasjonen inngår som grunnlag for evalueringene etter seks og 12 måneder.
Statusgjennomgang av tiltakene.	Sektordirektør NUKK og sektordirektør NUKH	Tre og ni måneder etter VO	Status for gjennomføring, framdrift og eventuelle hindringer er gjennomgått og dokumentert.	Forsinkelser og behov for endringer gis en ansvarlig og en frist og følges opp gjennom etablerte ledelses- og styringsprosesser.
Evaluering av gjennomføring og foreløpig effekt av tiltakene.	Sektordirektør NUKK og sektordirektør NUKH i samarbeid med sikkerhetssjef	Seks måneder etter VO	Evalueringen er gjennomført og dokumentert. Det er vurdert om tiltakene er gjennomført som planlagt, og om de bidrar til styrket sikkerhetsledelse, økt forståelse av roller, ansvar og myndighetskrav, bedre samhandling, læring og	Resultatene og eventuelle behov for korrigerende eller supplerende tiltak legges fram for NNDs ledermøte.

Documaster ID	Dato: 29.09.2026	Klassifisering:UO	Side 25 av 25
---------------	------------------	-------------------	---------------

			utvikling i tråd med NNDs prinsipper for sikkerhetskultur.	
Sluttevaluering av tiltakene.	Sektordirektør NUKK og sektordirektør NUKH i samarbeid med sikkerhetssjef	12 måneder etter VO	Tiltakenes samlede effekt er vurdert og dokumentert, og det er utarbeidet en anbefaling om hvilke tiltak som bør videreføres, justeres eller innarbeides som del av ordinær drift og oppfølging.	Resultatene og anbefalingene legges fram for NNDs ledermøte for beslutning. Relevante erfaringer og læringspunkter brukes i det videre arbeidet med kultur for sikkerhet i hele NND.

Liste over revisjoner

Rev. nr.:	Beskrivelse av endringene i revisjonen:	Endret av:	Verifisert av:	Godkjent dato:	Godkjent av:
1	Nytt dokument etablert.	Ann Britt Skjerve	Ann-Cathrin Becken	29.09.2026	Nina Ramberg