

Opas

Viranomaisille tarkoitettu pätevyiden hallintakehys

	<i>Laatinut</i>	<i>Vahvistanut</i>	<i>Hyväksynyt</i>
<i>Nimi</i>	J. YEO	M. SCHITTEKATTE	C. CARR
<i>Asema</i>	Hankevastaava	Hankepäällikkö	Yksikönpäällikkö
<i>Päivämäärä</i>	29/06/2018	29/06/2018	29/06/2018
<i>Allekirjoitus</i>			

Asiakirjan versiohistoria

<i>Versio</i>	<i>Päivämäärä</i>	<i>Huomautukset</i>
1.0	29.6.2018	Lopullinen julkaistava versio

Tämä asiakirja on oikeudellisesti sitomaton Euroopan rautatieviraston opas. Se ei vaikuta sovellettavassa EU:n lainsäädännössä säädettyihin päätöksentekomenettelyihin. EU:n lainsäädännön sitova tulkinta kuuluu yksinomaan Euroopan unionin tuomioistuimen toimivaltaan.

1 Johdanto

Kansallisten turvallisuusviranomaisten ja soveltuviissa tapauksissa Euroopan unionin rautatieviraston (jäljempänä myös 'virasto') on voitava suorittaa turvallisuusarviointit tehokkaasti. Lisäksi niiden välistä keskinäistä luottamusta on vahvistettava. Siksi kansallisten turvallisuusviranomaisten ja viraston on varmistettava, että turvallisuusarviointien tekemiseen osallistuvalla henkilöstöllä on tarvittava osaaminen.

Yhtenäisen turvallisuustodistuksen tai turvallisuusluvan myöntämisen jälkeen kansallinen turvallisuusviranomainen valvoo, että kyseisen todistuksen tai luvan hakijan esittämä turvallisuusjohtamisjärjestelmä pannaan tehokkaasti täytäntöön ja että järjestelmä täyttää oikeudelliset velvoitteet. Tätä varten kansallisten turvallisuusviranomaisten on myös varmistettava, että valvontaan osallistuvalla henkilöstöllä on tarvittava osaaminen.

Määritelmät:

- **Turvallisuusarvioinnilla** tarkoitetaan sen viranomaisen toimintaa, jonka tehtäväksi on annettu arvioida, että rautatieyrityksen tai rataverkon haltijan turvallisuusjohtamisjärjestelmä täyttää sille asetetut oikeudelliset velvoitteet, sekä tarkistaa, että hakemusasiakirjat ovat täydelliset, yhdenmukaiset, asianmukaiset ja riittävät. Tällä tavalla varmistetaan, että rautatieyritys tai rataverkon haltija kykenee vastaamaan turvallisuudesta. Viranomainen tekee päätöksen yhtenäisen turvallisuustodistuksen tai turvallisuusluvan myöntämisestä arvioinnin päätelmien perusteella.
- **Valvonnalla** tarkoitetaan kansallisen turvallisuusviranomaisen yhtenäisten turvallisuustodistusten tai turvallisuuslupien myöntämisen jälkeen harjoittamaa toimintaa, jonka tavoitteena on tarkistaa, että viranomaisen jäsenvaltiossa toimivan rautatieyrityksen tai rataverkon haltijan turvallisuusjohtamisjärjestelmä täyttää jatkuvasti sille asetetut oikeudelliset velvoitteet.

1.1 Oppaan tarkoitus

Tässä oppaassa annetaan turvallisuusarviointien ja valvonnan suorittajille ohjeita siitä, miten pätevyiden hallintajärjestelmä laaditaan ja pannaan täytäntöön ja miten sitä ylläpidetään. Järjestelmän tarkoituksena on auttaa hallitsemaan ja kehittämään henkilöstön pätevyyttä.

Lisäksi oppaan tavoitteena on määrittää kansallisten turvallisuusviranomaisten tarvitsemat yhtenäiset osaamisvaatimukset, jotta niillä on riittävästi pätevää henkilöstöä turvallisuusarviointien ja valvonnan toteuttamiseen ja jotta ne voivat valvoa toimialan turvallisuustasoa riittäväällä tavalla koko EU:ssa.

1.2 Kenelle opas on tarkoitettu?

Tämä opas on tarkoitettu ensisijaisesti kansallisille turvallisuusviranomaisille ja Euroopan unionin rautatievirastolle. Myös muut virastot ja toimialan organisaatiot voivat hyödyntää opasta saadakseen käsityksen siitä, millaista osaamista vastaavia tehtäviä harjoittavalta henkilöstöltä edellytetään.

1.3 Soveltamisala

Organisaation pätevyiden hallintajärjestelmän prosesseilla (esimerkiksi koulutus, mentorointi, seuraaminen tai työpaikalla annettava koulutus) on varmistettava, että turvallisuusarviointeihin osallistuvalla henkilöstöllä on tehtävien suorittamisen edellyttämä pätevyystaso.

Tässä asiakirjassa kuvatut osaamisvaatimukset on laadittu, jotta kansalliset turvallisuusviranomaiset saavat selkeän käsityksen tiedoista, taidoista ja käyttäytymisestä, jota turvallisuusarviointeja ja valvontaa

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

toteuttavalta henkilöstöltä odotetaan. Ne perustuvat yhtenäisten turvallisuustodistusten antamista koskevista käytännön järjestelyistä annetun täytäntöönpanosäädöksen 13 artiklaan ja valvontaa koskevien yhtenäisten turvallisuusmenetelmien vahvistamista koskevan säädöksen 6 artiklaan.

Oppaassa kuvattua osaamista ei ole tarkoitettu turvallisuusarviointeja ja valvontaa harjoittavan henkilöstön valintakriteeriksi. Luvan myöntänyt viranomainen on vastuussa asiaankuuluvista henkilöstöhallinnon prosesseista (kuten valinta ja koulutus), joilla varmistetaan, että organisaatiolla on edellä mainitun toiminnan harjoittamisen edellyttämä pätevyystaso.

1.4 Oppaan rakenne

Tämä asiakirja on osa viraston ohjeita, joilla tuetaan rautatieyrityksiä, rataverkon haltijoita, kansallisia turvallisuusviranomaisia sekä virastoa, kun ne täyttävät velvoitteitaan ja toteuttavat tehtäviään direktiivin (EU) 2016/798 mukaisesti.



Kaavio 1. Yhteenveto viraston ohjeista.

Sisältö

1	Johdanto	2
1.1	Oppaan tarkoitus	2
1.2	Kenelle opas on tarkoitettu?	2
1.3	Soveltamisala	2
1.4	Oppaan rakenne	3
2	PÄTEVYYDEN HALLINTAJÄRJESTELMÄN VAIHEET	5
2.1	Yleistä	5
2.2	Pätevyyden hallintajärjestelmän luomisen vaiheet	6
2.2.1	Pätevyyden hallintajärjestelmän vaatimusten määrittäminen	6
2.2.2	Pätevyyden hallintajärjestelmän laatiminen	7
2.2.3	Pätevyyden hallintajärjestelmän täytäntöönpano	7
2.2.4	Pätevyyden ylläpitäminen ja kehittäminen	8
2.2.5	Pätevyyden hallintajärjestelmän tarkastaminen, auditointi ja arviointi	8
3	OSAAMISKEHYS	10
3.1	Kattava osaamiskehys turvallisuusarviointia varten	10
3.2	Ehdotus valvonnan osaamiskehykseksi	13

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

2 PÄTEVYYDEN HALLINTAJÄRJESTELMÄN VAIHEET

2.1 Yleistä

Pätevyyskehityksen luominen on tehokas tapa arvioida, ylläpitää ja valvoa organisaatioon kuuluvien henkilöiden tietoja, taitoja ja ominaisuuksia. Kehyksen avulla voidaan mitata nykyisiä pätevyystasoa ja varmistaa, että henkilöstöllä on tehtäviensä suorittamiseen tarvittava asiantuntemus. Lisäksi kehys auttaa johtoa tekemään perusteltuja päätöksiä rekrytoinnista tai ulkoistamisesta, oppimisesta ja kehityksestä, henkilöstön pysyvyydestä ja seuraajastrategioista.

Pätevyys ja osaaminen – mitä eroa niillä on?

Henkilöstöhallinnon ammattilaiset käyttävät usein käsitteitä pätevyys ("competence") ja osaaminen ("competency") synonyymeinä, mutta tässä asiakirjassa käytetään seuraavia määritelmiä:

- **Pätevyydellä** tarkoitetaan opittua kykyä suorittaa tehtävä, työ tai rooli riittävällä tavalla eli kykyä toimia pätevästi tietyssä asiayhteydessä tehtävää, työtä tai roolia suoritettaessa. Pätevyys hankitaan tekemällä oppimisen prosessissa, jossa tiedot, taidot sekä henkilökohtaiset arvot ja asenteet integroituvat ja yhdistyvät tiettyyn tehtävään, työhön tai rooliin. Tässä asiakirjassa pätevyydellä tarkoitetaan kykyä ottaa vastuuta ja toimia johdonmukaisesti tunnustettujen standardien mukaisella tavalla.
- **Osaamisella** tarkoitetaan henkilön ominaisuutta, joka liittyy tähän kykyyn tai edistää sitä. Ominaisuus voi olla kyky, persoonallisuuspiirre, arvo, tieto, taito tai asenne. Tällainen osaaminen ei tee henkilöstä pätevää. Tarvitaan jonkinlaista oppimista, jotta nämä ominaisuudet voidaan koota pätevyudeksi, jota tarvitaan tehtävän, työn tai roolin suorittamiseen odotetulla tavalla. Osaaminen koostuu toisin sanoen tiedoista, taidoista, asenteista, arvoista ja käytöksestä, jotka johtavat työn onnistuneeseen suorittamiseen ja jotka voidaan hankkia tekemällä, oppimalla tai hankkimalla koulutusta ja valmennusta.

Pätevyyden ja osaamisen välinen suhde on seuraavanlainen: pätevyys tarkoittaa osaamisen soveltamista jonkin standardin tai standardijoukon perusteella arvioituna, kun taas henkilöt osoittavat pätevyyttä soveltaessaan osaamistaan työympäristössä.

Tiivistetysti

	<i>Pätevyys</i>	<i>Osaaminen</i>
<i>Painopiste</i>	Tehtävät	Henkilö
<i>Määritelmä</i>	Opittu kyky suorittaa tehtävä, työ tai rooli riittävällä tavalla eli kyky toimia pätevästi tietyssä asiayhteydessä tehtävää, työtä tai roolia suoritettaessa. Pätevyys hankitaan tekemällä oppimisen prosessissa, jossa tiedot, taidot sekä henkilökohtaiset arvot ja asenteet integroituvat ja yhdistyvät tiettyyn tehtävään, työhön tai rooliin. Tässä asiakirjassa pätevyydellä tarkoitetaan kykyä ottaa vastuuta ja toimia johdonmukaisesti tunnustettujen standardien mukaisella tavalla.	Henkilön ominaisuus, joka liittyy tähän kykyyn tai edistää sitä. Ominaisuus voi olla kyky, persoonallisuuspiirre, arvo, tieto, taito tai asenne. Tällainen osaaminen ei tee henkilöstä pätevää. Tarvitaan jonkinlaista oppimista, jotta nämä ominaisuudet voidaan koota pätevyudeksi, jota tarvitaan tehtävän, työn tai roolin suorittamiseen odotetulla tavalla. Osaaminen koostuu toisin sanoen tiedoista, taidoista, asenteista, arvoista ja käytöksestä, jotka johtavat työn onnistuneeseen suorittamiseen ja jotka voidaan hankkia tekemällä, oppimalla, koulutuksella ja valmennuksella.

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

<i>Aikaperspektiivi</i>	Nyt: Pätevyys viittaa saavutuksiin, ja sitä arvioidaan katsomalla taaksepäin. Pätevyyttä koskeva toteamus on toteamus siitä, millä tasolla henkilö on nyt, eikä millä tasolla hän saattaa olla tulevaisuudessa.	Tulevaisuus: Osaaminen liittyy henkilön kehittämispotentiaaliin. Sen avulla voidaan ennustaa tulevaisuuteen suuntautuvalla tavalla, mitä henkilön pitäisi olla mahdollista saavuttaa.

Tässä oppaassa ja EU:n sääntelykehyksessä 'pätevyiden hallintajärjestelmällä' tarkoitetaan järjestelmää, joka on otettu käyttöön sen varmistamiseksi, että koko turvallisuusarvioinneista ja valvonnasta vastaava henkilöstö on pätevä suorittamaan tehtäviään ja että henkilöstön taitoja ja tietoja pidetään yllä kaikissa olosuhteissa. Useimpien hallintajärjestelmien tapaan se sisältää suunnittelu-, laadinta-, täytäntöönpano-, seuranta- ja arviointivaiheet (ks. Kaavio 2).



Kaavio 2. Pätevyiden hallintajärjestelmän vaiheet.

2.2 Pätevyiden hallintajärjestelmän luomisen vaiheet

2.2.1 Pätevyiden hallintajärjestelmän vaatimusten määrittäminen

Ennen pätevyiden hallintajärjestelmän laatimista on määritettävä, miksi kehys luodaan. Pätevyyskehysiä tarvitaan tiettyihin tarkoituksiin. Tässä tapauksessa tarkoituksena on varmistaa turvallisuusarviointeja ja valvontaa suorittavan henkilöstön pätevyys. Lisäksi järjestelmällä halutaan varmistaa, että kyseinen henkilöstö arvioidaan säännöllisesti, jotta henkilöstön pätevyys pysyy vaaditulla tasolla. Pätevyiden hallintajärjestelmän käyttötapa vaikuttaa siihen, keitä sen laatimiseen osallistuu ja miten sen laajuus määritetään. Pätevyiden hallintajärjestelmän kehittäminen vaatii merkittävää panosta, joten siihen olisi osoitettava tarvittavat resurssit.

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

2.2.2 Pätevyiden hallintajärjestelmän laatiminen

Järjestelmän laatimiseen kannattaa ottaa mukaan työtä tekevät henkilöt. Henkilöstöhallinnon ei pitäisi kehittää näitä järjestelmiä yksin, koska se ei aina tunne työtehtäviä käytännössä, vaikka sillä olisikin työnkuvaus käytössään. Pätevyiden hallintajärjestelmän laatimista ei pitäisi jättää kokonaan johtajillekaan, koska he eivät aina ymmärrä tarkkaan, mitä kukin työntekijä tekee päivittäin. Jotta työroolista saadaan kattava kuva, on mentävä alkulähteelle – eli keskusteltava työtä tekevän henkilön kanssa – ja hankittava erilaisia tietoja siitä, miksi joku menestyy kyseisessä työssä. Näin varmistetaan, että kehystä käytetään oikeasti tarvittavalla tavalla. Lisäksi on tärkeää, että järjestelmä on asianmukainen sitä käyttävien henkilöiden kannalta, jotta he voivat ottaa sen omakseen. Jos järjestelmään sisällytetään tarpeetonta osaamista, sitä on yleisesti ottaen vaikea käyttää.

Tietoja voidaan kerätä henkilöstöltä työpajoissa (kohderyhmät), kasvotusten tehtävissä haastatteluissa ja kyselyissä. Näin voidaan selvittää, mitä osaamista tarvitaan järjestelmän onnistuneeseen toteuttamiseen koko organisaatiossa, organisaation eri tasoilla ja tietyissä toiminnallisissa ryhmissä. Esimiehet ja työntekijät kannattaa ottaa mukaan kehysten suunnitteluun perustamalla työryhmä laatimaan pätevyiden hallintajärjestelmää. Järjestelmän tavoitteista on kerrottava henkilöstölle. Kattavimmat ja täsmällisimmät tulokset saadaan työanalyysillä, joka kattaa useita tekniikoita ja näkökohtia. Mitä parempaa tietoa kerätään, sitä paremmin kehys pitää paikkansa.

2.2.3 Pätevyiden hallintajärjestelmän täytäntöönpano

a) Pätevyysprofiilien laatiminen kutakin työtä/toimea/roolia varten

Osaamisprofiili on kokoelma sellaista osaamista, jota rooliin olisi edellytettävä määritetyn pätevyystason ohella. Pätevyystaso kuvaa, millä tasolla kunkin osaamisen osa-alueen on oltava, jotta roolin haltija on pätevä. Työn osaamisprofiilia voidaan käyttää koko organisaatiossa, jotta voidaan antaa selkeä ja yhtenäinen määritelmä työnhaltijaan kohdistuvista vaatimuksista. Joissakin organisaatioissa sitä voidaan käyttää tiettyjä tehtäviä suorittavien yksilöiden välttämättömien pätevyystasojen määrittämiseen, jotta organisaatio täyttää sääntelyä koskevat vaatimukset.

b) Henkilöstön valinta ja rekrytointi arvioimalla hakijoita määritettyjen pätevyysprofiilien perusteella

Ilmoituksen avoimesta työpaikasta olisi sisällytettävä osaaminen, jota työssä menestymisen on todettu edellyttävän. Valintamenettely voi sisältää osaamiseen perustuvan haastattelun, jossa arvioidaan hakijan käyttäytymiseen liittyvää pätevyttä suoriutua tiettyssä roolissa. Menettelyssä olisi keskityttävä siihen, miten hakija on osoittanut kyseistä osaamista aikaisemmin. Kukin kysymys kohdennetaan siten, että saadaan käyttäytymiseen perustuvaa näyttöä tietystä osaamisesta. Lisäksi ehdokasta pyydetään antamaan konkreettisia esimerkkejä aiemmasta kokemuksesta, jossa hän on osoittanut kyseistä käyttäytymistä.

c) Osaamisen soveltamista edistävien työkalujen (esim. suorituksen arviointi) kehittäminen

Jotta voidaan arvioida, onko henkilöstön osaaminen vaaditulla tasolla, tarvitaan arviointijärjestelmä. Suorituksen arvioinnin (tehdään yleensä vuosittain) ja pätevyiden arvioinnin tulokset ovat erilaiset, vaikka niissä usein käytetään samaa henkilöstöhallinnon prosessia (arvioitavan pätevyiden mukaan). Suorituksen arviointi tehdään usein tulosjohtamisjärjestelmän yhteydessä. Tällöin hyvä suoritus palkitaan esimerkiksi palkkiolla ja heikkoon suoritukseen sovelletaan korjaavia toimenpiteitä tai ääritapauksissa rangaistuksia. Pätevyiden arviointi tehdään sen varmistamiseksi, että työnhaltija on pätevä suorittamaan tehtävän ennalta määritettyjen standardien mukaisesti. Jos arvioinnin tuloksena on, että työnhaltija ei ole jostain syystä pätevä, käynnistetään koulutus-, valmennus- tai mentorointiohjelma, jonka jälkeen tehdään toinen arviointi sen varmistamiseksi, että työnhaltija on

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

saavuttanut vaaditun pätevyytason. Jos työnhaltija ei kykene osoittamaan pätevyyttään, hän ei saa enää suorittaa kyseistä tehtävää ja tällöin noudatetaan tulosjohtamisjärjestelmän henkilöstöhallinnon prosesseja.

d) Henkilöstön osaamisen ylläpitäminen, kehittäminen ja arviointi määritettyjen pätevyysprofiilien perusteella

Pätevyystasojen määrittämisen jälkeen on otettava käyttöön koulutusohjelmia, joilla varmistetaan, että henkilöstö täyttää pätevyysvaatimukset. Käytössä olisi oltava hallintajärjestelmä, jolla varmistetaan, että koulutuksen jälkeen henkilöstö voi soveltaa kyseistä osaamista.

2.2.4 Pätevyyden ylläpitäminen ja kehittäminen

a) Henkilöstön seuranta ja uudelleenarviointi

Turvallisuusarviointeja tai valvontaa suorittavan toimihenkilön pätevyyttä pidetään yllä siten, että käytössä on suorituksen seuranta ja pätevyyden uudelleenarviointia koskeva jäsenelty prosessi. Prosessin hallinnasta voi olla vastuussa esimerkiksi esimies tai ulkoinen/sisäinen pätevyyden tarkastusviranomainen. Kun rekrytoidaan aloitustason henkilöstöä, henkilöstö käy läpi koulutusohjelman, jolla varmistetaan, että he saavuttavat vaaditun pätevyytason. Sen jälkeen henkilöstön pätevyyttä ylläpidetään hallitsemalla heidän suoriutumistaan säännöllisen seurannan avulla.

b) Yksilöiden pätevyyden päivittäminen

Henkilöstön pätevyyttä on päivitettävä esimerkiksi lainsäädännön tai teknologian muutosten vuoksi. Organisaatiossa osaamista voidaan sisällyttää oppimis- ja kehitystoimintaan, jotta henkilöstö kehittää aktiivisesti osaamista, jonka tiedetään olevan välttämätöntä organisaation menestymisen kannalta. Koulutus voi kattaa laajan valikoiman toimintaa, kuten sisäisiä ja ulkoisia kursseja, työpaikalla annettavaa koulutusta ja konferensseja/seminaareja.

c) Alisuoriutumisen hallinta

Alisuoriutumisella tarkoitetaan johdon tekemää arviointia, jonka mukaan työntekijän suoritus ei ole määritettyjen pätevyysstandardien edellyttämällä tasolla. Tärkein yksilöiden suoriutumisen arviointiin käytettävä työkalu on arviointijärjestelmä. Alisuoriutumisen hallintaa varten tarvitaan hyvin määritetty järjestelmä suorituksen parantamiseksi. Järjestelmällä voidaan analysoida puutteisiin johtaneita syitä ja olosuhteita, auttaa asianomaista henkilöä parantamaan suoritustaan ja varmistaa, että henkilöstön profiili, heille annetut tehtävät ja toimeen vaadittu pätevyytaso ovat linjassa keskenään. Ohjaavana periaatteena on auttaa henkilöstöä suoriutumaan työstään mahdollisimman hyvin.

d) Tietojen dokumentointi

Käytössä olisi oltava asiakirjahallintajärjestelmä, jossa asiakirjoja on helppo jäljittää. Kaikkien tulosjohtamiseen liittyvien asiakirjojen olisi noudatettava henkilötietojen käsittelystä annettua asetusta (EY) N:o 45/2001.

2.2.5 Pätevyyden hallintajärjestelmän tarkastaminen, auditointi ja arviointi

Käytössä olisi oltava prosessi, jolla pätevyyden hallintajärjestelmää tarkastellaan säännöllisesti uudelleen. Prosessi eroaa vuotuisesta arvioinnista, jossa arvioidaan työntekijän suoritusta. Tässä tapauksessa

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

selvitetään, onko osaaminen ja pätevyysprofiilissa edellytetty osaamisen taso yhä välttämätöntä tehtävän tehokkaan suorittamisen kannalta.

Tarkastuksessa tarkastellaan asianmukaisten pätevyysstandardien käyttöä, arviointimenetelmiä ja pätevyyden hallintajärjestelmää varten laadittujen menettelyjen ja työohjeiden johdonmukaista käyttöä.

Pätevyyden hallintajärjestelmän auditointi tarkoittaa koko järjestelmän tarkastelua, suorituksen ja sääntöjenmukaisuuden otantaa ja tarkistamista koko pätevyyden hallintajärjestelmän soveltamisalalla sekä suorituksen ja sääntöjenmukaisuuden vertaamista menettelyihin ja uusimpiin sääntelyä koskeviin vaatimuksiin.

Pätevyyden hallintajärjestelmän arviointiin on olemassa järjestelyjä sen varmistamiseksi, että järjestelmä pysyy tehokkaana. Arvioinnissa olisi verrattava koko järjestelmän suoritusta hyväksytyihin standardeihin, tärkeimpiin suorituskykyindikaattoreihin sekä tarkastuksen ja auditoinnin pohjalta annettuihin suosituksiin. Kun arviointi on suoritettu, sen tulokset ja suositukset on huomioitava prosessin asiaankuuluvissa vaiheissa, jotta pätevyyden hallintajärjestelmää voidaan päivittää ja parantaa järjestelmällisesti ja säännöllisesti.

3 OSAAMISKEHYS

3.1 Kattava osaamiskehys turvallisuusarviointia varten

Seuraava osaamiskehys on ohjeellinen. Se kattaa kaikki turvallisuusarvioinnista vastaavien henkilöiden suorittamat tehtävät. Yksilöiden ei odoteta hallitsevan kaikkia luettelon sisältämiä teknisiä valmiuksia. Organisaatiolla olisi kuitenkin oltava tarvittaessa käytettävissään henkilöstöä, jolla on riittävän tasoiset tekniset tiedot määritetyillä aloilla. Muihin kuin teknisiin valmiuksiin liittyvät käyttäytymisindikaattorit ovat esimerkkejä osaamiseen liittyvästä havaittavissa olevasta käyttäytymisestä. Indikaattorit ovat kuvaavia, eivät ehdottomia.

Uutta sääntelyjärjestelmää koskevan ehdotuksen mukaan viranomainen voi arviointia varten tehdä rautatieyrityksiin paikan päälle vierailuja, tarkastuksia ja auditointeja. Silloin tarvitaan valvontaan liittyvää osaamista (ks. Taulukko 2).

Taulukko 1. Turvallisuusarviointien osaamiskehys.

<i>Osaaminen</i>	<i>Selitys</i>
Tiedot	
EU:n rautatieliikenteen sääntelykehys	<ul style="list-style-type: none"> osoittaa ymmärtävänsä EU:n rautatieliikenteen sääntelykehysten tarkoituksen ja turvallisuustodistusten myöntämisen merkityksen rautateiden turvallisuudessa osoittaa tuntevansa ja ymmärtävänsä unionin lähestymistavan tietää, miksi todistuksia myönnetään ja mihin niitä käytetään ymmärtää todistusten antamisen ja valvonnan väliset yhteydet
Turvallisuusjohtamisjärjestelmä (tai muut vastaavat johtamisjärjestelmät)	<ul style="list-style-type: none"> osoittaa ymmärtävänsä turvallisuusjohtamisjärjestelmiä joko tarkastuksen, auditoinnin tai arvioinnin kautta osoittaa tietävänsä, miten turvallisuusjohtamisjärjestelmällä tai vastaavalla johtamisjärjestelmällä (esimerkiksi laadunhallintajärjestelmällä) hallitaan riskejä rautateiden yhteydessä tai alalla, jolla on samankaltaisia toimintaan tai tekniikkaan liittyviä haasteita
Rautatiejärjestelmän toiminta	<ul style="list-style-type: none"> ymmärtää teknisten näkökohtien, ihmisten ja rautatiejärjestelmän organisoinnin välisen suhteen; tähän pitäisi sisältyä soveltuvassa tapauksessa perustason ymmärrys infrastruktuurista, liikkuvasta kalustosta, toiminnoista ja varainhoidosta
Kokemus	
Arviointi	<ul style="list-style-type: none"> kokemus turvallisuustodistusten myöntämisestä käytännössä tai arviointijärjestelmän laatimisesta

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

Taulukko 1. Turvallisuusarviointien osaamiskehys.

<i>Osaaminen</i>	<i>Selitys</i>
Muut kuin tekniset valmiudet (eli pehmeä osaaminen)	Esimerkkejä käyttäytymisindikaattoreista
Kriittisen analyysin asianmukainen taso	<p>Kriittisyys ei tarkoita pelkästään negatiivisuutta tai virheiden esiintuomista, vaan se tarkoittaa perusteltua ja kattavaa analysointia ja arviointia. Henkilö osoittaa kykenevänsä tunnistamaan saamastaan tiedosta keskeiset seikat ja asioiden väliset yhteydet sekä osaa koota ja yhdistellä tietoa eri lähteistä ja tunnistaa syy-suhteita. Henkilö voi osoittaa käytöksellään kriittistä analyysia (tai kriittistä ajattelua¹) muun muassa siten, että hän</p> <ul style="list-style-type: none"> • valitsee ja perustelee luettavan aineiston huolellisesti: aineiston uskottavuuden arviointi, hakutekniikoiden tarkastelu ja kehittäminen, ei ainoastaan ilmiselvien ja/tai ensimmäisten vastaantulevien aineistojen etsiminen ja lukeminen • kyseenalaistaa ja arvioi lukemaansa: Vaikuttavatko kirjoittajan näkökulmat ja ajatukset perustelluilta? Miksi – tai miksi ei? • etsii yhtäläisyyksiä (tai eroja) ja laatii omat perustelut huolellisesti harkittujen näkökulmien tukemana, ei ainoastaan toistamalla muiden ajatuksia • on utelias ja esittää hyviä kysymyksiä – sekä muille että itselleen • tunnistaa ja kyseenalaistaa mahdolliset stereotyyppit, vääristyneet näkökulmat, ennakkoluulot ja omat edut – muiden työssä ja omassa ajattelussa • kyseenalaistaa ideat – asianmukaisissa tapauksissa ja uskottavan näytön perusteella • etsii aukkoja ja ehdottaa uusia tai erilaisia ratkaisuja • pohtii omaa ammatillista toimintaansa ja mukauttaa sitä kehittyvien näkemysten perusteella
Ongelmanratkaisu	<ul style="list-style-type: none"> • osaa analysoida asioita ja ongelmia loogisesti ja vaiheittain sekä osaa suunnitella ja toteuttaa sopivia ratkaisuja hyödyntämällä omaa tieto- ja kokemuspohjaansa sekä tarvittaessa muita tietolähteitä ja resursseja • kyseenalaistaa oletukset • kykenee itsenäiseen ajatteluun • suhtautuu asioihin avoimesti • tuntee omien tietojensa/kokemustensa rajat • tunnistaa tärkeät faktatiedot monimutkaisissa kysymyksissä • kehittää luovia käytännön ratkaisuja yhdessä hakijan kanssa • käyttää ongelmanratkaisutekniikoita • pystyy käsittelemään suuria tietomääriä • käyttää tekniikoita, jotka edistävät luovaa ongelmanratkaisua • osaa kerätä asianmukaista tietoa

¹ Edinburghin yliopiston oppimateriaalit: <http://www.ed.ac.uk/institute-academic-development/study-hub/learning-resources/critical>

Taulukko 1. Turvallisuusarviointien osaamiskehys.

<i>Osaaminen</i>	<i>Selitys</i>
Kommunikointi	<ul style="list-style-type: none"> • kuuntelee aktiivisesti, kiinnittää huomiota yksityiskohtiin, osaa analysoida ja poimia olennaiset tiedot sekä esittää ne luovasti, selkeästi, ytimekkäästi ja vaikuttavasti • on empaattinen, ymmärtää toisen näkökulmaa ja motivaatiota • viestii selkeästi ja tarkasti sekä suullisesti että kirjallisesti • tuntee julkisen puhumisen tekniikat • osaa luoda yhteyden yleisöön • käyttää suostuttelu-, vaikutus-, neuvottelu- ja tukitekniikoita
Ryhmätyöskentely	<ul style="list-style-type: none"> • kykenee rakentamaan ja tehokkaaseen yhteistyöhön omassa ryhmässään sekä organisaation muiden toimijoiden ja ulkoisten sidosryhmien kanssa yhteisten päämäärien ja tavoitteiden saavuttamiseksi sekä kunnioittaa eri taustoista tulevia ihmisiä • tekee yhteistyötä muiden ryhmän jäsenten kanssa ja organisaatorajojen yli • kunnioittaa ihmisten välisiä eroja • työskentelee tehokkaasti ryhmässä • noudattaa ryhmässä annettuja rooleja • tekee työtä organisaatorajojen yli • osaa tukea muita • osaa hyödyntää erilaisuutta • osaa hyödyntää synergiaa ryhmässä • osaa tehdä yhteistyötä laajan tavoitteen ja yhteisen vision eteen

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

3.2 Ehdotus valvonnan osaamiskehykseksi

Seuraavaa osaamiskehystä ehdotetaan kansallisen turvallisuusviranomaisen harjoittamaa valvontaa varten. Yksilöiden ei odoteta hallitsevan kaikkia luettelon sisältämiä teknisiä valmiuksia. Organisaatiolla olisi kuitenkin oltava tarvittaessa käytettävissään henkilöstöä, jolla on riittävän tasoiset tekniset tiedot määritetyillä aloilla. Muihin kuin teknisiin valmiuksiin liittyvät käyttäytymisindikaattorit ovat esimerkkejä osaamiseen liittyvästä havaittavissa olevasta käyttäytymisestä. Indikaattorit ovat kuvaavia, eivät ehdottomia.

Taulukko 2. Valvonnan osaamiskehys.

<i>Osaaminen</i>	<i>Selitys</i>
Tiedot	
EU:n rautatieliikenteen sääntelykehys	<ul style="list-style-type: none"> osoittaa ymmärtävänsä EU:n rautatieliikenteen sääntelykehysten tarkoituksen ja valvonnan merkityksen rautateiden turvallisuudessa osoittaa tuntevansa ja ymmärtävänsä unionin lähestymistavan tietää, miksi valvontaa suoritetaan ja mihin sitä käytetään ymmärtää turvallisuustodistusten antamisen ja valvonnan väliset yhteydet
Turvallisuusjohtamisjärjestelmä (tai muut vastaavat johtamisjärjestelmät)	<ul style="list-style-type: none"> osoittaa ymmärtävänsä turvallisuusjohtamisjärjestelmiä joko tarkastuksen tai auditoinnin kautta osoittaa tietävänsä, miten turvallisuusjohtamisjärjestelmällä tai vastaavalla johtamisjärjestelmällä (esim. laadunhallintajärjestelmällä) hallitaan riskejä rautateiden yhteydessä tai alalla, jolla on samankaltaisia toimintaan tai tekniikkaan liittyviä haasteita
Valvonnan periaatteet, tekniikat ja työkalut	<ul style="list-style-type: none"> osoittaa ymmärtävänsä, mihin valvontaa tarvitaan, miten kansalliset turvallisuusviranomaiset harjoittavat valvontaa käytännössä ja miten se vaikuttaa vaatimustenmukaisuuden arviointiprosessiin
Arviointi	<ul style="list-style-type: none"> ymmärtää todistusten myöntämisprosessin ja valvonnan välisen dynaamisen suhteen
Rautatiejärjestelmän toiminta	<ul style="list-style-type: none"> ymmärtää teknisten näkökohtien, ihmisten ja rautatiejärjestelmän organisoinnin välisen suhteen; tähän pitäisi sisältyä soveltuvassa tapauksessa perustason ymmärrys infrastruktuurista, liikkuvasta kalustosta, toiminnoista ja omaisuudenhallinnasta
Kokemus	
Valvonta	<ul style="list-style-type: none"> ymmärtää riskinarvioinnin ja miten se auttaa riskien hallinnassa turvallisuusjohtamisjärjestelmän osana
Haastattelutaidot	<ul style="list-style-type: none"> osoittaa, että hänellä on kokemusta eri haastattelutaidoista, kuten avointen ja suljettujen kysymysten kysyminen, sekä osaa luoda haastateltavaan yhteyden kaikilla tasoilla ja saa tämän rentoutumaan

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

Taulukko 2. Valvonnan osaamiskehys.

<i>Osaaminen</i>	<i>Selitys</i>
Muut kuin tekniset valmiudet (eli pehmeä osaaminen)	Esimerkkejä käyttäytymisindikaattoreista
Kriittisen analyysin asianmukainen taso	<p>Kriittisyys ei tarkoita pelkästään negatiivisuutta tai virheiden esiintuomista, vaan se tarkoittaa perusteltua ja kattavaa analysointia ja arviointia. Henkilö osoittaa kykenevänsä tunnistamaan saamastaan tiedosta keskeiset seikat ja asioiden väliset yhteydet sekä osaa koota ja yhdistellä tietoa eri lähteistä ja tunnistaa syy-suhteita. Henkilö voi osoittaa käytöksellään kriittistä analyysia (tai kriittistä ajattelua²) muun muassa siten, että hän</p> <ul style="list-style-type: none"> • valitsee ja perustelee luettavan aineiston huolellisesti: aineiston uskottavuuden arviointi, hakutekniikoiden tarkastelu ja kehittäminen, ei ainoastaan ilmiselvien ja/tai ensimmäisten vastaantulevien aineistojen etsiminen ja lukeminen • kyseenalaistaa ja arvioi lukemaansa: Vaikuttavatko kirjoittajan näkökulmat ja ajatukset perustelluilta? Miksi – tai miksi ei? • etsii yhtäläisyyksiä (tai eroja) ja laatii omat perustelut huolellisesti harkittujen näkökulmien tukemana, ei ainoastaan toistamalla muiden ajatuksia • on utelias ja esittää hyviä kysymyksiä – sekä muille että itselleen • tunnistaa ja kyseenalaistaa mahdolliset stereotyyppit, vääristyneet näkökulmat, ennakkoluulot ja omat edut – muiden työssä ja omassa ajattelussa • kyseenalaistaa ideat – asianmukaisissa tapauksissa ja uskottavan näytön perusteella • etsii aukkoja ja ehdottaa uusia tai erilaisia ratkaisuja • pohtii omaa ammatillista toimintaansa ja mukauttaa sitä kehittyvien näkemysten perusteella
Ongelmanratkaisu	<ul style="list-style-type: none"> • osaa analysoida asioita ja ongelmia loogisesti ja vaiheittain sekä osaa suunnitella ja toteuttaa sopivia ratkaisuja hyödyntämällä omaa tieto- ja kokemuspohjaansa sekä tarvittaessa muita tietolähteitä ja resursseja • kyseenalaistaa oletukset • kykenee itsenäiseen ajatteluun • suhtautuu asioihin avoimesti • tuntee omien tietojensa/kokemustensa rajat • tunnistaa tärkeät faktatiedot monimutkaisissa kysymyksissä • laatii luovia ja käytännöllisiä ratkaisuja • käyttää ongelmanratkaisutekniikoita • pystyy käsittelemään suuria tietomääriä • käyttää tekniikoita, jotka edistävät luovaa ongelmanratkaisua • osaa kerätä asianmukaista tietoa

² Edinburghin yliopiston oppimateriaalit: <http://www.ed.ac.uk/institute-academic-development/study-hub/learning-resources/critical>

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

Taulukko 2. Valvonnan osaamiskehys.

<i>Osaaminen</i>	<i>Selitys</i>
Kommunikointi	<ul style="list-style-type: none"> • kuuntelee aktiivisesti, kiinnittää huomiota yksityiskohtiin, osaa analysoida ja poimia olennaiset tiedot sekä esittää ne luovasti, selkeästi, ytimekkäästi ja vaikuttavasti • on empaattinen, ymmärtää toisen näkökulmaa ja motivaatiota • viestii selkeästi ja tarkasti sekä suullisesti että kirjallisesti • tuntee julkisen puhumisen tekniikat • osaa luoda yhteyden yleisöön • käyttää suostuttelu-, vaikutus-, neuvottelu- ja tukitekniikoita
Ryhmätyöskentely	<ul style="list-style-type: none"> • kykenee rakentamaan ja tehokkaaseen yhteistyöhön omassa ryhmässään sekä organisaation muiden toimijoiden ja ulkoisten sidosryhmien kanssa yhteisten päämäärien ja tavoitteiden saavuttamiseksi sekä kunnioittaa eri taustoista tulevia ihmisiä • tekee yhteistyötä muiden ryhmän jäsenten kanssa ja organisaatorajojen yli • kunnioittaa ihmisten välisiä eroja • työskentelee tehokkaasti ryhmässä • noudattaa ryhmässä annettuja rooleja • tekee työtä organisaatorajojen yli • osaa tukea muita • osaa hyödyntää erilaisuutta • osaa hyödyntää synergiaa ryhmässä • osaa tehdä yhteistyötä laajan tavoitteen ja yhteisen vision eteen

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.
