

Making the railway system work
better for society.

Útmutató

Kompetenciakezelő keretrendszer hatóságok számára

	<i>Szerző</i>	<i>Ellenőrizte</i>	<i>Jóváhagyó</i>
<i>Név</i>	J. YEO	M. SCHITTEKATTE	C. CARR
<i>Beosztás</i>	Projektisztviselő	Projektvezető	Egységvezető
<i>Dátum</i>	2018.06.29	2018.06.29	2018.06.29
<i>Aláírás</i>			

Verziókövetés

<i>Változat</i>	<i>Dátum</i>	<i>Megjegyzések</i>
1.0	2018.06.29	Közzétételre szánt végleges változat

A jelen dokumentum az Európai Vasúti Ügynökség jogi értelemben nem kötelező erejű iránymutatása. A vonatkozó uniós jogszabályokban előre jelzett döntéshozatali folyamatokat nem érinti. Továbbá az uniós jog kötelező erejű értelmezése az Európai Unió Bíróságának kizárólagos hatáskörébe tartozik.

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

1 Bevezető

A biztonsági értékelések nemzeti biztonsági hatóságok (NSA-k) és adott esetben az Európai Unió Vasúti Ügynöksége (a továbbiakban: az Ügynökség) általi hatékony végrehajtásának biztosítása és közöttük kialakuló kölcsönös bizalom megerősítése érdekében a nemzeti biztonsági hatóságoknak és az Ügynökségnek gondoskodniuk kell arról, hogy a biztonsági értékelésekben szerepet vállaló munkatársaik rendelkezzenek a szükséges kompetenciákkal.

Az egységes biztonsági tanúsítvány vagy biztonsági engedély megadása után az NSA felügyeli, hogy az egységes biztonsági tanúsítvány vagy biztonsági engedély kérelmezője által bemutatott biztonságrányítási rendszer (BIR) megvalósítása hatékonyan történjen, amint azt is, hogy a BIR folyamatosan teljesítse a jogszabályi kötelezettségeket. Ennek érdekében az NSA-knak azt is biztosítani kell, hogy a felügyeleti munkában szerepet vállaló munkatársak rendelkezzenek a szükséges kompetenciákkal.

Meghatározás szerint:

- **A biztonsági értékelés** mindazokat a tevékenységeket jelenti, amelyeket a vasúttársaságok vagy pályahálózat-működtetők BIR rendszerének jogszabályi kötelezettségekkel szembeni megfelelését, valamint a kérelmi akta hiánytalanságát, következtetésességét, relevanciáját és elégségességét vizsgáló ellenőrzése feladataival annak érdekében megbízott hatóság hajt végre, hogy biztosítva legyen az adott vasúttársaság vagy pályahálózat-működtető biztonságos működése. A hatóság az elvégzett értékelés következtetései alapján hoz határozatot az egységes biztonsági tanúsítvány vagy biztonsági engedély kiadásáról.
- **A felügyelet** az NSA által az egységes biztonsági tanúsítvány vagy biztonsági engedély kiadását követően annak ellenőrzése céljából végrehajtott tevékenységeket jelenti, hogy a tagállamukban működő vasúttársaságok vagy pályahálózat-működtetők BIR rendszere vajon folyamatosan eleget tesz-e a vonatkozó jogszabályi kötelezettségeknek.

1.1 Az útmutató célja

A jelen dokumentum a kompetenciakezelő rendszer (KKR) kialakításáról, megvalósításáról és fenntartásáról nyújt iránymutatást biztonsági értékelési és felügyeleti tevékenységeket végzők számára, hogy kezelni és fejleszteni tudják munkatársaik kompetenciáit.

Ezenkívül az is a célja, hogy meghatározza azokat a harmonizált kompetenciakövetelményeket, amelyek ahhoz szükségesek, hogy az NSA-k elegendő és hozzáértő állománnyal rendelkezzenek a biztonsági értékelési és felügyeleti tevékenységek végrehajtásához, valamint az ágazat biztonsági teljesítményének kielégítő figyelemmel kíséréséhez uniószerthe.

1.2 Kinek szól az útmutató?

A jelen útmutató célközönsége első fokon az NSA-k és az Ügynökség, de szabadon hozzáférhető más szakhatóságok és ágazati szervezetek számára is, hogy megismerhessék a hasonló feladatokat végző munkatársakkal szembeni kompetenciakövetelményekkel kapcsolatos elvárásokat.

1.3 Alkalmazási kör

A szervezet KKR rendszerének a folyamatai (pl. oktatás, mentorálás, tapasztalt munkatársak megfigyelése munka közben, munkavégzés közbeni oktatás) révén kell biztosítani, hogy a biztonsági értékelésben és felügyeleti munkában szerepet vállaló munkatársak kompetenciaszintje megfelel a feladatok elvégzéséhez.

A jelen dokumentumban felsorolt kompetenciakövetelményeket úgy dolgoztuk ki, hogy az NSA-k számára egyértelmű képet adjanak az ismeretekről, készségekről és magatartásról, amelyeket a biztonsági értékelési és felügyeleti tevékenységeket végrehajtó munkatársaknak elvárászerűen tanúsítania kell. Alapjukként az egységes biztonsági tanúsítványok kiadásához gyakorlati intézkedéseket megállapító végrehajtási jogi aktus 13. cikke és a felügyeletről szóló közös biztonsági módszerek 6. cikke szolgál.

A javasolt kompetenciák nem kiválasztási követelmények a biztonsági értékelési és felügyeleti tevékenységet végző munkatársak számára. A kibocsátó hatóság felelősségi körébe tartoznak azok a humán erőforrással kapcsolatos, idevágó folyamatok (kiválasztás, oktatás stb.), amelyekkel biztosítható, hogy a szervezet rendelkezzen a fenti tevékenységek végrehajtásához szükséges szintű kompetenciával.

1.4 Iránymutatási struktúra

A jelen dokumentum a vasúttársaságokat, pályahálózat-működtetőket, nemzeti biztonsági hatóságokat és az Ügynökséget a 2016/798/EU irányelv szerinti szerepköreik ellátásában és feladataik végrehajtásában támogató ügynökségi iránymutatások gyűjteményének a része.



1. ábra: Az Ügynökség iránymutatásainak gyűjteménye

Tartalom

1	Bevezető	2
1.1	Az útmutató célja.....	2
1.2	Kinek szól az útmutató?.....	2
1.3	Alkalmazási kör	2
1.4	Iránymutatási struktúra.....	3
2	KOMPETENCIAKEZELŐRENDSZER-CIKLUS	5
2.1	Általános tudnivalók	5
2.2	A kompetenciakezelő rendszer létrehozásának lépései.....	7
2.2.1	A KKR követelményeinek megállapítása.....	7
2.2.2	A KKR megtervezése	7
2.2.3	A KKR megvalósítása.....	7
2.2.4	Kompetenciafenntartás és fejlesztés.....	8
2.2.5	A KKR ellenőrzése, auditálása és felülvizsgálata.....	9
3	KOMPETENCIA-KERETRENDSZER	10
3.1	Átfogó biztonsági értékelési kompetencia	10
3.2	Javasolt felügyeleti kompetencia-keretrendszer.....	13

2 KOMPETENCIAKEZELŐRENDSZER-CIKLUS

2.1 Általános tudnivalók

A kompetencia-keretrendszer kialakítása hatékony módszert jelent a szervezetnél dolgozók (szak) tudásának, készségeinek és jellemzőinek értékeléséhez, fenntartásához és figyelemmel kíséréséhez. A keretrendszer lehetővé teszi az aktuális kompetenciaszintek mérését, ezáltal biztosítja, hogy a munkatársak rendelkeznek a feladataik elvégzéséhez szükséges szakértelemmel. Emellett segít a vezetőknek tájékozott döntéseket hozni a toborzásról vagy kiszervezésről, a tanulásról és fejlesztésről, a munkatársak megtartásáról, valamint az utánpótlási stratégiákról.

Kompetencia vagy alkalmasság – mi a különbség?

Jóllehet a humán erőforrás szakemberek gyakran csereszabatosan használják a kompetencia (hozzáértés) és az alkalmasság kifejezéseket, a jelen dokumentum alkalmazásában az alábbi értelmezéseket használjuk.

- **A kompetencia** tanult képesség valamilyen feladat, kötelesség vagy szerepkör megfelelő végrehajtására, illetve arra, hogy az illető adott összefüggésben hozzáértően járjon el feladatai, kötelessége vagy szerepköre végrehajtása során. A kompetenciákat gyakorlati tanulás útján sajátítjuk el, amelynek során az ismeretek, készségek, személyes értékek és a hozzáállás eggyé válik valamely adott feladattal, kötelességgel vagy szerepkörrel, azaz ahhoz kötődik. Ebben a dokumentumban a kompetencia a felelősségvállalás, valamint a tevékenységek elismert színvonalú, rendszeres végrehajtásának képességét jelenti.
- Az **alkalmasság** az illető bármilyen jellemzőjét jelenti, amely összefügg az említett képességgel vagy ahhoz hozzájárul, függetlenül attól, hogy rátermettségről, személyiségjegyről, értékről, ismeretekről, készségről vagy hozzáállás van-e szó. Az alkalmasság ebben az értelemben még nem teszi az illetőt kompetenssé, azaz hozzáértővé. Valamilyen formájú tanulás szükséges ahhoz, hogy az említett minőségek a kompetenciában egyesülve lehetővé tegyék az adott feladat, kötelesség vagy szerepkör elvártak szerinti végrehajtását. Más szóval a kompetenciákban a szaktudás, a készségek, a hozzáállás, az értékrend és a magatartás olyan kombinációja jön létre, amely sikeres munkavégzéshez vezet, és amelyet gyakorlattal, tanulással vagy oktatás és coaching révén lehet megszerezni.

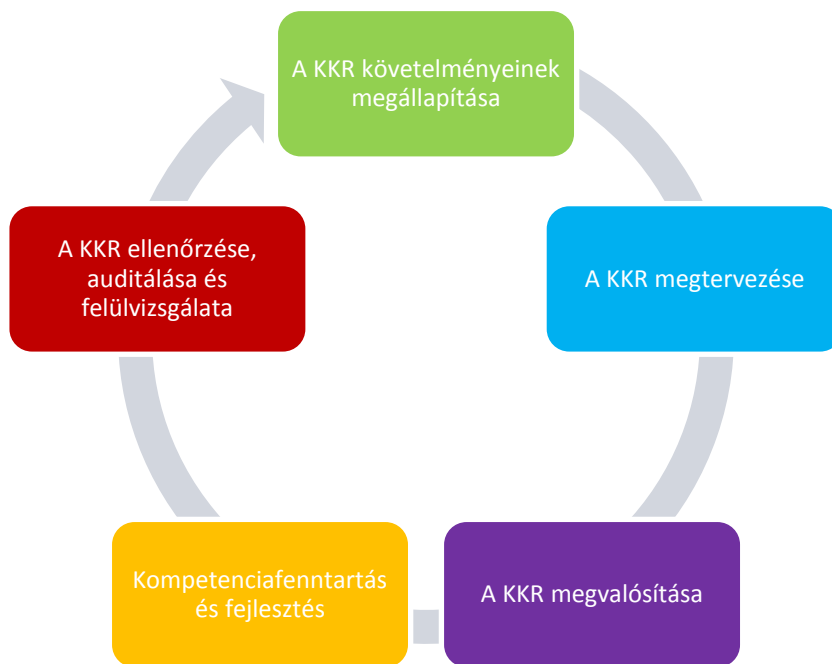
A kompetencia és az alkalmasság közötti összefüggés abban áll, hogy a kompetencia lényege az alkalmasság hasznosítása valamilyen normához vagy normakészlethez képest, mialatt kompetenciájukról azzal tesznek tanúságot az emberek, ha alkalmasságukat munkavégzés közben hasznosítják.

Összegezve:

	<i>Kompetencia</i>	<i>Alkalmasság(i szempont)</i>
<i>Lényeg</i>	A munka(kör)	A személy
<i>Fogalom meghatározás</i>	Tanult képesség valamilyen feladat, kötelesség vagy szerepkör megfelelő végrehajtására, illetve arra, hogy az illető adott összefüggésben hozzáértően járjon el feladatai, kötelessége vagy szerepköre végrehajtása során. A kompetenciákat gyakorlati tanulás útján sajátítjuk el, amelynek során az ismeretek, készségek, személyes értékek és a hozzáállás eggyé válik valamely adott feladattal, kötelességgel vagy	Az illető bármilyen jellemzője, amely összefügg az említett képességgel vagy ahhoz hozzájárul, függetlenül attól, hogy rátermettségről, személyiségjegyről, értékről, ismeretekről, készségről vagy hozzáállás van-e szó. Az alkalmasság ebben az értelemben még nem teszi az illetőt kompetenssé, azaz hozzáértővé. Valamilyen formájú tanulás szükséges ahhoz, hogy az említett minőségek a kompetenciában egyesülve lehetővé

	szerepkörrel, azaz ahhoz kötődik. Ebben a dokumentumban a kompetencia a felelősségvállalás, valamint a tevékenységek elismert színvonalú, rendszeres végrehajtásának képességét jelenti.	tegyék az adott feladat, kötelesség vagy szerepkör elvártak szerinti végrehajtását. Más szóval a kompetenciákban a szaktudás, a készségek, a hozzáállás, az értékrend és a magatartás olyan kombinációja jön létre, amely sikeres munkavégzéshez vezet, és amelyet gyakorlattal, tanulással, oktatással és coachinggal lehet megszerezni.
<i>Időbeliség</i>	Most – a kompetencia lényege az eredmény, így múltba tekintő. A kompetencianyilatkozat arra vonatkozó kijelentés, hogy az illető hol tart most, nem az, hogy meddig juthat el a jövőben.	Jövő – a hozzáértés az illető fejlődési képességével függ össze, így előremutatón alkalmazható arra, hogy elvileg mi az, amit el kellene, hogy érjen.

A jelen útmutató és az uniós szabályozói keretrendszer alkalmazásában a „kompetenciakezelő rendszer” annak biztosítása érdekében bevezetett rendszer, hogy a biztonsági értékelésért és felügyeletért felelős munkatársak a feladataik ellátása tekintetében kompetensek legyenek, valamint azért, hogy a munkatársak készségei és szaktudása minden körülmények között fennmaradjon. A legtöbb irányítási rendszerhez hasonlóan kialakítási, tervezési, megvalósítási, figyelemmel kíséresi és felülvizsgálati lépésekkel jár (lásd: 2).



2. ábra: A kompetenciakezelőrendszer-ciklus

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

2.2 A kompetenciakezelő rendszer létrehozásának lépései

2.2.1 A KKR követelményeinek megállapítása

A KKR kialakítása előtt meg kell állapítani a keretrendszer létrehozásának a célját. A kompetencia-keretrendszerek konkrét célokra szükségesek. A jelen esetben ez nem más, mint a biztonsági értékelést és felügyeletet végző munkatársak kompetenciájának és annak biztosítása, hogy az előírt színvonal fenntartása érdekében az ilyen munkatársakat rendszeresen ellenőrizzék. A KKR felhasználási módjának megtervezése kihat az előkészítésében szerepet vállalókra és arra, ahogyan a hatályát meghatározzák. A KKR kidolgozása számottevő erőfeszítéssel járhat, ezért megfelelő szükséges erőforrásokat kell hozzárendelni.

2.2.2 A KKR megtervezése

A munkát végzők bevonása – az ilyen keretrendszerek kidolgozását nem szabad kizárólag HR-szakemberekre bízni, akik akkor sem minden esetben tudják, hogy az egyes munkakörök ténylegesen mivel járnak a gyakorlatban, ha betekintésük van a munkaköri leírásokba. A KKR keretrendszer kialakítását egészében ugyanígy vezetőkre sem szabad bízni, mert ők nem mindig tudják pontosan, hogy beosztottaik pontosan mit csinálnak a napi munkavégzésük során. A szerepkörök teljes körű megismeréséhez a forráshoz – a munkát végzőkhöz – kell fordulni, valamint számos másféle véleményt is gyűjteni kell arról, hogy az adott munkakörben mi tesz valakit sikeressé. Mindez azt is biztosítja, hogy a keretrendszert tényleg a szükségletek szerint fogják használni. Szintén fontos, hogy relevánssá tegyünk azok számára, akik használják, hogy ezáltal a magukénak tudják tekinteni. Ha lényegtelen kompetenciákat emelünk be, az emberek általában véve nehezebben fognak tudni kötődni a keretrendszerhez.

A munkatársaktól workshopok (fókuszcsoporthoz) sorozatán, négy szemközti meghallgatásokon és kérdőívekkel kell információkat gyűjteni, hogy meg lehessen ismerni azokat a kompetenciákat, amelyek az egész szervezetre kiterjedően, a szervezet különböző szintjein és a konkrét szakmai csoportokban szükségesek a sikeres teljesítményhez. A keretrendszer kialakításába a KKR keretrendszer kialakításával megbízott szakcsapat felállításával kell bevonni a középvezetőket és munkavállalókat. A feladat célkitűzéseit közölni kell a munkatársakkal. A többféle technikára és megfontolásra kiterjedő munkakörelemzés biztosítja a leginkább átfogó és legpontosabb eredményeket. Minél jobb adatokat sikerül összegyűjteni, annál pontosabb lesz a keretrendszer.

2.2.3 A KKR megvalósítása

a) Kompetenciaprofil kidolgozása minden munkakörhöz/beosztáshoz/szerepkörhöz

Az alkalmassági profil az alkalmasságok olyan gyűjteménye, amellyel az adott szerepet betöltőnek rendelkeznie kell, azzal a meghatározott jártassági szinttel egyetemben, amelyen az egyes alkalmasságokat teljesíteni kell, hogy a szerepkör betöltője kompetens legyen. A munkaköri alkalmassági profil az egész szervezetben felhasználható a munkakör betöltőjével szembeni követelmények egyértelműen következetes értelmezésére, és egyes szervezetek annak meghatározására is használhatják, hogy a szabályozói követelmények szervezet általi teljesítése érdekében az adott feladatokat végzők esetén melyek az alapvető kompetenciaszintek.

b) Munkatársak kiválasztása és toborzása a megállapított kompetenciaprofilokkal szembeni értékeléssel

Az állásajánlatban fel kell tüntetni az azonosított alkalmassági feltételeket, amelyek szükségesek a beosztás sikeres betöltéséhez. A kiválasztási eljárás része lehet a jelöltnek az adott szerepkör vállalásához szükséges magatartásbeli kompetenciáját értékelő, alkalmasság alapú meghallgatása. Ennek során azt kell előtérbe helyezni, hogy az illető a múltban miként tanúsította az alkalmassági szempontot. Mindegyik kérdés valamely konkrét alkalmassági szemponttal kapcsolatos magatartással

kapcsolatos bizonyítékok megszerzésére irányul, és a jelöltet arra kell kérni, hogy mondjon konkrét példákat arra, amikor korábbi munkatapasztalata során a kérdéses magatartást tanúsította.

c) *Eszközök létrehozása az alkalmassági szempont napi gyakorlattá tételéhez (pl. teljesítményfelmérések)*

Értékelő- vagy felmérési rendszert kell kialakítani annak felmérése érdekében, hogy a munkatársak esetén szükséges alkalmasság vajon megfelelő szintű-e. Megjegyzendő, hogy bár (az általában évente végzett) teljesítményfelmérés és kompetenciaértékelés gyakran azonos HR-folyamat segítségével történik (az értékelt kompetenciától függően), végkimenetelük eltérő. Az előbbi gyakran teljesítménymenedzsment rendszer keretében zajlik, amelyben a jó teljesítményt pl. javadalmazással jutalmaznak, míg a rosszat javítóintézkedések, szélsőséges esetekben akár szankciók követhetik. A kompetenciaértékelés végrehajtásának annak biztosítása a célja, hogy a munkakört betöltő kompetens legyen a feladat előre meghatározott normák szerinti végrehajtására. Ha a munkakört betöltő értékelésének eredménye az, hogy az illető bármilyen oknál fogva nem kompetens, akkor oktatási/coaching/mentoring program indul, amelyet újabb értékelés követ annak ellenőrzése érdekében, hogy elérte-e az előírt kompetenciaszintet. Ha a munkakört betöltő nem tudja bemutatni kompetenciáját, a továbbiakban nem végezheti az adott feladatot, és életbe lépnek az teljesítménymenedzsment rendszerben lévő személyzeti folyamatok.

d) *A kialakított kompetenciaprofilok fenntartása, fejlesztése és értéke a munkatársak körében*

Miután megtörtént a kompetenciaszinteket megállapítása, oktatóprogramokat kell kialakítani azért, hogy a munkatársak eleget tegyenek azoknak. Az irányítási rendszernek képesnek kell lennie annak ellenőrzésére, hogy az oktatás után a munkatársak tanúsítani tudják-e a kérdéses alkalmassági szempontot.

2.2.4 *Kompetenciafenntartás és fejlesztés*

a) *Munkatársak teljesítményének figyelemmel kísérése és újraértékelése*

A biztonsági értékelést vagy felügyeletet végző munkatárs kompetenciája strukturált teljesítménymonitoring folyamattal, valamint a kompetenciának a folyamat irányításáért felelősök általi újraértékelésével tartható fenn. Ez lehet középvezetői felelősség, de rábízható külső vagy belső kompetenciaellenőrző hatóságra is. Kezdő szintű munkatársak toborzása esetén oktatási programot kell biztosítani, hogy el tudják érni az előírt szintű kompetenciát. Kompetenciájuk fenntartása ezt követően teljesítményük rendszeres figyelemmel kísérése általi kezelésével történik.

b) *Az egyes személyek kompetenciájának aktualizálása*

A munkatársak kompetenciáját a jogszabályokban beálló, technológiai stb. változások miatt aktualizálni kell. A szervezet beépítheti a kompetenciákat a tanulmányi és fejlesztési tevékenységeibe, hogy a munkatársak aktívan tudják fejleszteni a szervezet sikeressége szempontjából elengedhetetlen kompetenciákat. Az oktatás a tevékenységek széles spektrumát ölelheti fel, pl. belső vagy külső tanfolyamokat, munka közbeni oktatást, konferenciákat vagy szemináriumokat.

c) *Alulteljesítés kezelése*

Az alulteljesítést olyan vezetői értékelésként értelmezhetjük, amely szerint az adott munkatárs teljesítménye nem a kialakított kompetencianormákban előírt szintű. Az egyéni teljesítmény értékeléséhez használt elsődleges eszköz az értékelőrendszer. Alulteljesítés esetén jól körülírt teljesítményfokozó rendszer szükséges a hiányosságok okainak, körülményeinek elemzésére, az

érintett munkatársak teljesítményjavulásának elősegítésére, valamint a munkatársak profiljának, a hozzájuk rendelt köteleességek és a beosztáshoz szükséges kompetenciaszint egymáshoz egyeztetettségének biztosításához. A vezérelv a munkatársak segítése optimális teljesítményük elérése céljából.

d) Nyilvántartás vezetése

Ki kell alakítani az iratok egyszerű nyomon követhetőségét lehetővé tevő dokumentumkezelő rendszert. A teljesítménymenedzsmenttel kapcsolatos összes dokumentumnak eleget kell tennie az adatvédelemről szóló 45/2001/EK rendeletnek.

2.2.5 A KKR ellenőrzése, auditálása és felülvizsgálata

Ki kell alakítani a KKR rendszeres felülvizsgálatát biztosító folyamatot. Ez a munkatársak teljesítményét értékelő éves felmérések gyakorlatától eltérő folyamat. Itt arról van szó, hogy a kompetenciaprofilban felsorolt alkalmassági szempontok és előírt szintjük továbbra is elengedhetetlenek-e a feladat hatékony végrehajtásához.

Az ellenőrzés során a megfelelő kompetenciaszabványok használatának, az értékelési módszerek, valamint a KKR-hez kialakított eljárások és munkautasítások következetes alkalmazásának vizsgálatával jár.

A KKR audit részeként a rendszert teljességében kell vizsgálni, a teljesítmény és megfelelés a KKR teljes terjedelmében történő, eljárásokkal és a legújabb szabályozói követelményekkel szembeni mintavételezésével és ellenőrzésével.

Intézkedéseket kell kialakítani a KKR felülvizsgálatára, hogy biztosítva legyen hatékonyságának fennmaradása. A felülvizsgálat során értékelni kell a rendszer egészének teljesítményét az elfogadott normákkal, kulcs-teljesítményindikátorokkal, valamint az ellenőrzésekből és auditálásból származó ajánlásokkal szemben. A felülvizsgálat befejezése után az eredményeket és ajánlásokat vissza kell vezetni a folyamat releváns fázisaiba, ami a KKR módszeres és rendszeres aktualizálásához és fejlesztéséhez vezet.

3 KOMPETENCIA-KERETRENDSZER

3.1 Átfogó biztonsági értékelési kompetencia

Az alábbi kompetencia-keretrendszert iránymutatásként adjuk meg, és teljes mértékben lefedi a biztonsági értékelésekért felelősök által végzett feladatokat. Nem elvárás, hogy minden személy tanúsítsa az összes felsorolt kompetenciát. Azonban a szervezetnek rendelkeznie kell a meghatározott szakterületeken kellő szintű műszaki ismeretekkel rendelkező munkatársakkal, akikhez szükség esetén fordulni lehet. A nem technikai kompetenciákat illetően a viselkedési mutatók a képességekhez kapcsolódó, megfigyelhető viselkedésre vonatkozó, nem kimerítő jellegű példák, amelyek inkább szemléltető jellegűek, mint véglegesek.

A javasolt új szabályozási rendszer szerint az értékelés alkalmazásában a hatóság helyszíni kiszállásokat, ellenőrzéseket és auditokat bonyolíthat le a vasúttársaságoknál, ezek esetén a 2-ban felsorolt felügyeleti alkalmasság szempontok szükségesek.

1. táblázat: Biztonsági értékelési kompetencia-keretrendszer

<i>Alkalmasság(i szempont)</i>	<i>Magyarázat</i>
Szaktudás	
Uniós vasúti szabályozói keretrendszer	<ul style="list-style-type: none"> • Tanúbizonyosságot tesz az EU vasúti szabályozói keretrendszere céljának ismeretéről, és a tanúsítás vasútbiztonságban betöltött szerepéről. • Ismeri és érti az uniós megközelítést. • Tudja a tanúsítás okát és célját. • Tisztában van a tanúsítás és a felügyelet közötti összefüggésekkel.
BIR (vagy egyéb hasonló irányítási rendszerek)	<ul style="list-style-type: none"> • Tanúsítja a biztonságirányítási rendszerek ismeretét ellenőrzés, audit vagy értékelés révén. • Tanúbizonyosságot tesz arról, hogy a BIR vagy hasonló irányítási rendszerek (pl. minőségirányítási rendszer) hogyan szabályozzák a kockázatokat vasúti keretek vagy más hasonló üzemeltetési és műszaki kihívások között.
A vasúti rendszer működése	<ul style="list-style-type: none"> • Tisztában van a vasúti rendszer műszaki szempontjai, munkatársai és szervezete közötti kapcsolattal. Ideértendő az infrastruktúra, a gördülőállomány, a tevékenységek és az eszközgazdálkodás szükség szerinti alapvető ismerete.
Tapasztalat	
Értékelés	<ul style="list-style-type: none"> • A tanúsítás gyakorlati alkalmazásában vagy az értékelési rendszer kialakításában szerzett gyakorlat.

1. táblázat: Biztonsági értékelési kompetencia-keretrendszer

<i>Alkalmasság(i szempont)</i>	<i>Magyarázat</i>
Nem szakmai alkalmassági szempontok (az ún. „puha” készségek)	Példák a viselkedési mutatókra
Megfelelő szintű kritikus elemzés	<p>A „kritikusság” nem csupán negativitást jelent vagy azt, hogy felhívjuk a figyelmet arra, ami rossz valamivel kapcsolatban, hanem teljes körű, a mélyre ható elemzést, értékelést támogató tájékozottságot. Bizonyítja, hogy képes a legfontosabb kérdések és kapcsolatok azonosítására információk alapján; a különböző forrásokból származó adatok összevetésére és összehasonlítására, valamint az ok-okozati összefüggések azonosítására.</p> <p>A megfelelő szintű kritikus elemzés (vagy kritikus gondolkodás¹) az alábbi és azokhoz hasonló magatartásokat jelentheti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Az elolvasottak és ennek okának alapos átgondolása: a forrásanyagok szavahihetőnek ítéltése, elgondolkodás a keresési technikákról és azok fejlesztése, nemcsak a nyilvánvaló és/vagy elsőként fellelt dolgok megkeresése és elolvasása. • Az elolvasottak megkérdőjelezése és próbája: a szerző nézőpontja és elképzelései indokoltak tűnnek? Miért vagy miért nem? • Összefüggések (vagy össze nem illőségek) keresése, gondosan megfontolt nézőpontokkal alátámasztott saját érvek felépítése mások elképzeléseinek szajkózása helyett. • Érdeklődés, jó kérdések kérdezése – másokkal és önmagunkkal kapcsolatban is. • Esetleges elfogultság, torzult nézetek, előítéletek és önérdek észrevétele és megkérdőjelezése – úgy mások munkájában mint a saját gondolkodásban. • Adott esetben az elképzelések megkérdőjelezése hitelt érdemlő bizonyítékok alapján. • Eltérések keresése, és új vagy más megoldások javasolása. • Saját szakmai gyakorlat átgondolása, alakítása az egyre fejlődő meglátásaink alapján.

¹ Az Edinburghi Egyetem tanulmányi forrásanyagai: <http://www.ed.ac.uk/institute-academic-development/postgraduate/taught/learning-resources/critical>

1. táblázat: Biztonsági értékelési kompetencia-keretrendszer

<i>Alkalmasság(i szempont)</i>	<i>Magyarázat</i>
Problémamegoldás	<ul style="list-style-type: none"> • Képes a kérdések és problémák logikus, lépésről lépésre történő elemzésére, valamint arra, hogy megfelelő megoldásokat tervezzen és megvalósítson felhasználva az egyén tudás- és tapasztalat alapját és arra, hogy szükség esetén más referenciákat és forrásokat is használjon. • Feltételezések megkérdőjelezése. • Független gondolkodás. • Széles látókör. • A saját szaktudásbeli és tapasztalati korlátok ismerete. • Összetett tények azonosítása bonyolult ügyekben. • Találékony gyakorlati megoldásokat kidolgozása a kérelmezővel együtt. • Hibafeltáró technikák alkalmazása. • Nagy mennyiségű információ feldolgozásának képessége. • Találékony problémamegoldást serkentő technikák alkalmazása. • A megfelelő információk gyűjtési módjának ismerete.
Kommunikáció	<ul style="list-style-type: none"> • Figyelmesen hallgat , figyelmet fordít a részletekre, az elemzésre valamint kivonja a lényeges információkat, és azokat kreatívan , világosan, tömören és hatásosan mutatja be. • Empátia, mások nézőpontjának felfogása és annak megértése, hogy mi vezérli őket. • Szóban és írásban egyaránt egyértelműen és pontosan kommunikál. • Nyilvános előadási technikák ismerete. • Tudja, hogyan kell megszólítani egy közönséget. • Meggyőzőségi, befolyásolási, tárgyalási és facilitálási technikák használata.
Csapatmunka	<ul style="list-style-type: none"> • Konstruktívan és hatékonyan működik együtt és dolgozik a közvetlen csoporton belül az egész szervezetben , valamint a külső érdekeltségekkel azért, hogy közös célokat és célkitűzéseket valósítson meg, a különböző háttérrel rendelkező személyek tiszteletben tartása mellett. • Együttműködően dolgozik másokkal a csapaton belül és a szervezeti határvonalaktól függetlenül is. • Az emberek közötti különbségek tiszteletben tartása. • Hatékonyan dolgozik csapatban. • Tiszteletben tartja a szerepköröket a csapatban. • Szervezeti határvonalakon átnyúló munkavégzés. • Tudja, hogyan kell másokat támogatni. • Tudja, hogyan lehet előnyt kovácsolni a sokszínűségből. • Tudja, hogyan lehet előnyt kovácsolni a csapatszinergiákból. • Tudja, hogyan kell közösen munkát végezni a magasabb rendű cél és közös jövőképek érdekében.

3.2 Javasolt felügyeleti kompetencia-keretrendszer

Az alábbi kompetencia-keretrendszert az NSA-k által bonyolított felügyeleti tevékenységhez javasoljuk. Nem elvárás, hogy minden személy tanúsítsa az összes felsorolt kompetenciát. Azonban a szervezetnek rendelkeznie kell a meghatározott szakterületeken kellő szintű műszaki ismeretekkel rendelkező munkatársakkal, akikhez szükség esetén fordulni lehet. A nem szakmai kompetenciákat illetően a magatartási mutatók a kompetenciához kapcsolódó megfigyelhető viselkedésekre adnak példákat, és inkább szemléltető, mint meghatározó jellegűek.

2. táblázat: Felügyeleti kompetencia-keretrendszer

<i>Alkalmasság(i szempont)</i>	<i>Magyarázat</i>
Szaktudás	
Uniói vasúti szabályozói keretrendszer	<ul style="list-style-type: none"> • Tanúbizonyosságot tesz az EU vasúti szabályozói keretrendszere céljának ismeretéről, és a felügyelet vasútbiztonságban betöltött szerepéről. • Ismeri és érti az uniói megközelítést. • Tudja a felügyelet okát és célját. • Tisztában van a tanúsítás és a felügyelet közötti összefüggésekkel.
BIR (vagy egyéb hasonló irányítási rendszerek)	<ul style="list-style-type: none"> • Tanúsítja a biztonságirányítási rendszerek ismeretét ellenőrzés vagy audit révén. • Tanúbizonyosságot tesz arról, hogy a BIR vagy hasonló irányítási rendszerek (pl. minőségirányítási rendszer) hogyan szabályozzák a kockázatokat vasúti keretek vagy más hasonló üzemeltetési és műszaki kihívások között.
A felügyelet alapelvei, technikai és eszközei	<ul style="list-style-type: none"> • Tanúbizonyosságot tesz a felügyelet céljának és az NSA-k általi felügyelet gyakorlati módjának, valamint annak ismeretéről, hogy ezek hogyan kapcsolódnak a megfelelésértékelési folyamatba. •
Értékelés	<ul style="list-style-type: none"> • Megérti a tanúsítási folyamat és a felügyelet közötti dinamikus kapcsolatot.
A vasúti rendszer működése	<ul style="list-style-type: none"> • Tisztában van a vasúti rendszer műszaki szempontjai, munkatársai és szervezete közötti kapcsolattal. Ideértendő az infrastruktúra, a gördülőállomány, a tevékenységek és az eszközgazdálkodás szükség szerinti alapvető ismerete.
Tapasztalat	
Felügyelet	<ul style="list-style-type: none"> • Kockázatértékelés és annak ismerete, ahogyan az a BIR-ben betöltött szerepe révén segít a kockázatok szabályozásában.
Meghallgatásokkal kapcsolatos készségek	<ul style="list-style-type: none"> • Gyakorlat tanúsítása a különféle meghallgatásokkal kapcsolatos készségekről, pl. nyitott és zárt (eldöntendő) kérdések kérdezéséről. Munkakapcsolat kialakításának és annak képessége bármilyen szinten dolgozó interjúalannyal, hogy feloldja, fesztelenné tegye őket.

2. táblázat: Felügyeleti kompetencia-keretrendszer

<i>Alkalmasság(i szempont)</i>	<i>Magyarázat</i>
Nem szakmai alkalmassági szempontok (az ún. „puha” készségek)	Példák a viselkedési mutatókra
Megfelelő szintű kritikus elemzés	<p>A „kritikus hozzáállás” nem csupán negatív véleményezést jelenthet vagy azt, hogy felhívjuk a figyelmet arra, ami rossz valamivel kapcsolatban, hanem teljes körű, a mélyre ható elemzést, értékelést támogató tájékozottságot. Bizonyítja, hogy képes a legfontosabb kérdések és kapcsolatok azonosítására információk alapján; a különböző forrásokból származó adatok összevetésére és összehasonlítására, valamint az ok-okozati összefüggések azonosítására.</p> <p>A megfelelő szintű kritikus elemzés (vagy kritikus gondolkodás²) az alábbi és azokhoz hasonló magatartásokat jelentheti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Az elolvasottak és ennek okának alapos átgondolása: a forrásanyagok szavahihetőnek ítéltése, elgondolkodás a keresési technikákról és azok fejlesztése, nemcsak a nyilvánvaló és/vagy elsőként fellelt dolgok megkeresése és elolvasása. • Az elolvasottak megkérdőjelezése és próbája: a szerző nézőpontja és elképzelései indokoltnak tűnnek? Miért vagy miért nem? • Összefüggések (vagy össze nem illőségek) keresése, gondosan megfontolt nézőpontokkal alátámasztott saját érvek felépítése mások elképzeléseinek szajkózása helyett. • Érdeklődés, jó kérdések kérdezése – másokkal és önmagunkkal kapcsolatban is. • Esetleges elfogultság, torzult nézetek, előítéletek és önérdek észrevétele és megkérdőjelezése – úgy mások munkájában mint a saját gondolkodásban. • Adott esetben az elképzelések megkérdőjelezése hitelt érdemlő bizonyítékok alapján. • Eltérések keresése, és új vagy más megoldások javasolása. • Saját szakmai gyakorlat átgondolása, alakítása az egyre fejlődő meglátásaink alapján.

² Az Edinburghi Egyetem tanulmányi forrásanyagai: <http://www.ed.ac.uk/institute-academic-development/postgraduate/taught/learning-resources/critical>

2. táblázat: Felügyeleti kompetencia-keretrendszer

<i>Alkalmasság(i szempont)</i>	<i>Magyarázat</i>
Problémamegoldás	<ul style="list-style-type: none"> • Képes a kérdések és problémák logikus, lépésről lépésre történő elemzésére, valamint arra, hogy megfelelő megoldásokat tervezzen és megvalósítson felhasználva az egyén tudás- és tapasztalat alapját és arra, hogy szükség esetén más referenciákat és forrásokat is használjon. • Feltételezések megkérdőjelezése. • Független gondolkodás. • Széles látókör. • A saját szaktudásbeli és tapasztalati korlátok ismerete. • Összetett tények azonosítása bonyolult ügyekben. • Találékony gyakorlatias megoldások kialakítása. • Hibafeltáró technikák alkalmazása. • Nagy mennyiségű információ feldolgozásának képessége. • Találékony problémamegoldást serkentő technikák alkalmazása. • A megfelelő információk gyűjtési módjának ismerete.
Kommunikáció	<ul style="list-style-type: none"> • Figyelmesen hallgat , figyelmet fordít a részletekre, az elemzésre valamint kivonja a lényeges információkat, és azokat kreatívan , világosan, tömören és hatásosan mutatja be. • Empátia, mások nézőpontjának felfogása és annak megértése, hogy mi vezérli őket. • Szóban és írásban egyaránt egyértelműen és pontosan kommunikál. • Nyilvános előadási technikák ismerete. • Tudja, hogyan kell megszólítani egy közönséget. • Meggyőzőségi, befolyásolási, tárgyalási és eredményelősegítő technikák használata.
Csapatmunka	<ul style="list-style-type: none"> • Konstruktívan és hatékonyan működik együtt és dolgozik a közvetlen csoporton belül az egész szervezetben , valamint a külső érdekeltségekkel azért, hogy közös célokat és célkitűzéseket valósítson meg, a különböző háttérrel rendelkező személyek tiszteletben tartása mellett. • Együttműködően dolgozik másokkal a csapaton belül és a szervezeti határvonalaktól függetlenül is. • Az emberek közötti különbségek tiszteletben tartása. • Hatékonyan dolgozik csapatban. • Tiszteletben tartja a szerepköröket a csapatban. • Szervezeti határvonalakon átnyúló munkavégzés. • Tudja, hogyan kell másokat támogatni. • Tudja, hogyan lehet előnyt kovácsolni a sokszínűségből. • Tudja, hogyan lehet előnyt kovácsolni a csapatszinergiákból. • Tudja, hogyan kell közösen munkát végezni a magasabb rendű cél és közös jövőkép érdekében.