

Leidraad

Kader bekwaamheidsbeheer voor instanties

	<i>Opgesteld door</i>	<i>Gevalideerd door</i>	<i>Goedgekeurd door</i>
<i>Naam</i>	J. YEO	M. SCHITTEKATTE	C. CARR
<i>Functie</i>	Projectmedewerker	Projectmanager	Hoofd van de eenheid
<i>Datum</i>	29.06.2018	29.06.2018	29.06.2018
<i>Handtekening</i>			

Documentgeschiedenis

<i>Versie</i>	<i>Datum</i>	<i>Commentaar</i>
1.0	29.06.2018	Laatste versie voor publicatie

Dit document is een wettelijk niet bindende leidraad van het Europees Spoorwegbureau. Het laat de besluitvormende processen waarin de toepasselijke EU-wetgeving voorziet onverlet. Bovendien is alleen het Hof van Justitie van de Europese Unie bevoegd een bindende interpretatie van EU-wetgeving te geven.

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

1 Inleiding

Om een doeltreffende uitvoering van veiligheidsbeoordelingen door de nationale veiligheidsinstanties (NVI's) en, indien dat van toepassing is, het Spoorwegbureau van de Europese Unie (hierna ook 'het Bureau' genoemd) te waarborgen en het wederzijdse vertrouwen tussen hen te vergroten, moeten de nationale veiligheidsinstanties en het Bureau ervoor zorgen dat het personeel dat belast is met veiligheidsbeoordelingen over de nodige competenties beschikt.

Na de afgifte van een uniek veiligheidscertificaat of een veiligheidsvergunning, controleert de NVI of het door de aanvrager van een uniek veiligheidscertificaat of een veiligheidsvergunning ingediende veiligheidsbeheersysteem (SMS) doeltreffend is uitgevoerd en onverminderd aan de wettelijke verplichtingen blijft voldoen. Daartoe moet de NVI ook de waarborg bieden dat het toezichthoudende personeel over de nodige competenties beschikt.

Definities:

- **Veiligheidsbeoordeling:** *de activiteit die wordt uitgevoerd door een instantie die belast is met de beoordeling of het veiligheidsbeheersysteem van de spoorwegonderneming of de infrastructuurbeheerder voldoet aan de wettelijke verplichtingen. Daarbij wordt gecontroleerd of het aanvraagformulier volledig, consistent, relevant en toereikend is, om ervan verzekerd te zijn dat de spoorwegonderneming of de infrastructuurbeheerder in staat is veilig te werken. De instantie neemt op basis van de conclusies die uit de beoordeling voortvloeien een beslissing of het unieke veiligheidscertificaat of de veiligheidsvergunning wordt afgegeven.*
- **Toezicht:** *de activiteit die wordt uitgevoerd door de NVI nadat de unieke veiligheidscertificaten of de veiligheidsvergunningen zijn afgegeven. Het doel van het toezicht is te controleren of het veiligheidsbeheersysteem van spoorwegondernemingen of infrastructuurbeheerders die in hun eigen lidstaat actief zijn, onverminderd aan de wettelijke verplichtingen blijft voldoen.*

1.1 Doel van de leidraad

Dit document dient als leidraad voor instanties die veiligheidsbeoordelingen uitvoeren en toezicht uitoefenen op de totstandbrenging, uitvoering en instandhouding van een bekwaamheidsbeheersysteem (Competence Management System - CMS) voor het beheren en ontwikkelen van de bekwaamheden van hun personeel.

Het is ook gericht op de vaststelling van de geharmoniseerde competentievereisten waaraan de NVI's moeten voldoen om over voldoende bekwaam personeel te kunnen beschikken voor de uitoefening van veiligheidsbeoordelingen en toezicht en de monitoring van de veiligheidsprestaties van de sector in de hele EU.

1.2 Voor wie is deze leidraad bestemd?

Deze leidraad is in eerste instantie bestemd voor NVI's en het Bureau, maar is ook vrij beschikbaar voor andere bureaus en industriële organisaties die willen weten welke verwachtingen er bestaan ten aanzien van competentievereisten voor personeel dat vergelijkbare taken moet verrichten.

1.3 Werkingsfeer

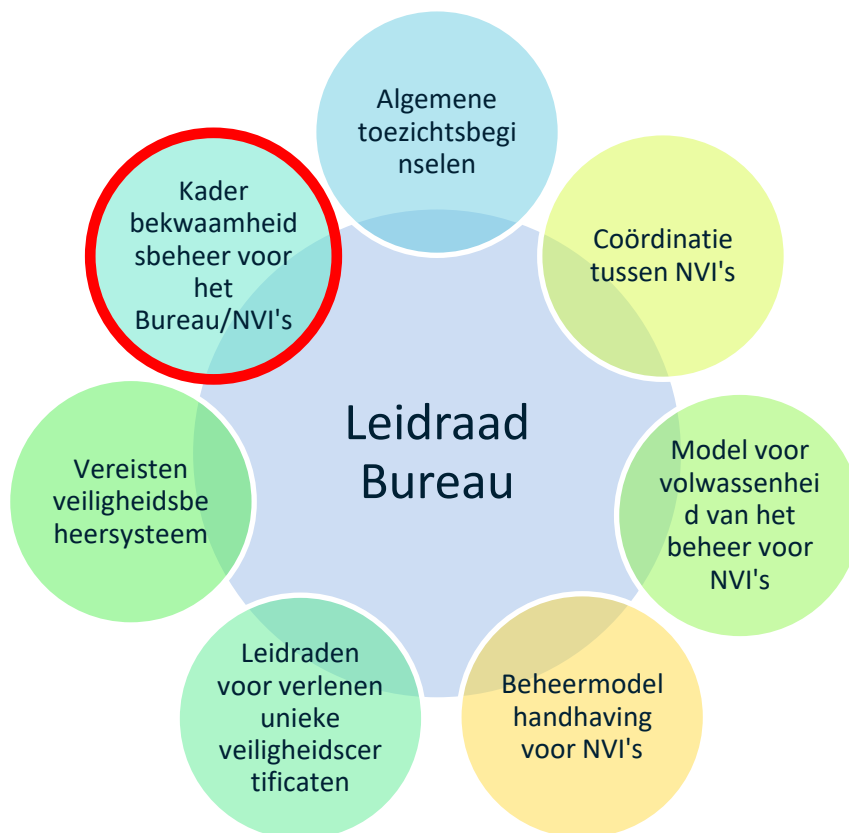
Het CMS van de organisatie moet er door middel van zijn processen (bijv. training, begeleiding, meeloopstage, praktijkopleiding) voor zorgen dat personeel dat belast is met veiligheidsbeoordelingen en toezicht, over het gewenste bekwaamheidsniveau beschikken om hun taken te kunnen uitvoeren.

De in dit document beschreven competentievereisten zijn bedoeld om NVI's een duidelijk beeld te geven van de kennis, de vaardigheden en het gedrag die verwacht worden van het personeel dat de veiligheid beoordeelt en het toezicht uitoefent. Deze vereisten zijn gebaseerd op artikel 13 van de uitvoeringshandeling betreffende het maken van praktische afspraken voor de afgifte van unieke veiligheidscertificaten en artikel 6 van de gemeenschappelijke veiligheidsmethoden voor toezicht.

De beoogde competenties vormen geen selectievereisten voor het personeel dat veiligheidsbeoordelingen verricht en toezicht uitoefent. De instantie van afgifte is verantwoordelijk voor de bijbehorende humanresourcesprocessen (selectie, training, enz.) die moeten waarborgen dat de organisatie over het gewenste bekwaamheidsniveau beschikt om de voornoemde taken te kunnen uitvoeren.

1.4 Structuur van de leidraad

Dit document maakt deel uit van het compendium van het Bureau dat bedoeld is om spoorwegondernemingen, infrastructuurbeheerders, nationale veiligheidsinstanties en het Bureau te ondersteunen bij het vervullen van hun rollen en taken in overeenstemming met Richtlijn (EU) 2016/798.



Figuur1: Compendium van het Bureau

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

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

Inhoud

1	Inleiding	2
1.1	Doel van de leidraad	2
1.2	Voor wie is deze leidraad bestemd?	2
1.3	Werkingsfeer	3
1.4	Structuur van de leidraad	3
2	CYCLUS VAN HET BEKWAAMHEIDSBEHEERSYSTEEM	6
2.1	Algemeen	6
2.2	Stappen naar het creëren van een bekwaamheidsbeheersysteem	8
2.2.1	Vereisten voor het CMS vaststellen	8
2.2.2	Het CMS ontwerpen	8
2.2.3	Het CMS uitvoeren	8
2.2.4	Bekwaamheid behouden en ontwikkelen	9
2.2.5	Het CMS onderzoeken, controleren en herzien	10
4	BEKWAAMHEIDSKADER	11
4.1	Uitgebreide competenties voor veiligheidsbeoordelingen	11
4.2	Beoogd bekwaamheidskader voor toezicht	14

2 CYCLUS VAN HET BEKWAAMHEIDSBEBEERSYSTEEM

2.1 Algemeen

Door een bekwaamheidskader te creëren, kunnen de kennis, de vaardigheden en de eigenschappen van de mensen binnen een organisatie doeltreffend beoordeeld, in stand gehouden en gemonitord worden. Aan de hand van dit kader kunnen bestaande bekwaamheidsniveaus worden gemeten om er zeker van te zijn dat het personeel over de deskundigheid beschikt die nodig is om zijn taken te vervullen. Bovendien helpt het beheerders goed onderbouwde beslissingen te nemen over werving of uitbesteding, leren en ontwikkeling, personeelsbehoud en opvolging.

Bekwaamheid versus competentie – wat is het verschil?

Hoewel de twee termen bekwaamheid en competentie binnen de humanresourcesector door elkaar worden gebruikt, gelden hiervoor in dit document de volgende definities.

- **Bekwaamheid:** een aangeleerd vermogen om naar behoren een taak, plicht of functie te vervullen en binnen een gegeven context bekwaam te handelen tijdens de vervulling van een taak, plicht of functie. Bekwaamheden maakt men zich eigen via een proces van ervaringsleren, waarin kennis, vaardigheden, persoonlijke waarden en houdingen samenkomen en gelieerd worden aan een specifieke taak, plicht of functie. In dit document wordt met bekwaamheid het vermogen bedoeld om met een zekere regelmaat verantwoordelijkheden te nemen en activiteiten uit te voeren op basis van een erkende norm.
- **Competentie:** alle eigenschappen van een persoon die samenhangen met of bijdragen aan dit vermogen; een dergelijke eigenschap kan een vermogen, een karaktereigenschap of een waarde, kennis, vaardigheid of houding zijn. Het bezit van competenties maakt iemand niet bekwaam. Er is altijd een vorm van leren nodig om deze kwaliteiten te laten samensmelten tot de bekwaamheid die nodig is om een taak, plicht of functie op de gewenste wijze te kunnen vervullen. Met andere woorden, competenties zijn een combinatie van kennis, vaardigheden, houdingen, waarden en gedragingen waarmee een opdracht succesvol kan worden uitgevoerd en die verworven kunnen worden door ervaring op te doen, te leren, training te volgen en coaching te ontvangen.

Bekwaamheid en competenties verhouden zich als volgt tot elkaar: bekwaamheid is het toepassen van competenties in relatie tot een bepaalde norm of een reeks normen, terwijl bekwaamheid getoond kan worden door competenties binnen een bepaalde werkomgeving toe te passen.

Samenvattend:

	<i>Bekwaamheid</i>	<i>Competenties</i>
<i>Gerichtheid</i>	Rol	Persoon
<i>Definitie</i>	Een aangeleerd vermogen om naar behoren een taak, plicht of functie te vervullen en binnen een gegeven context bekwaam te handelen tijdens de vervulling van een taak, plicht of functie. Bekwaamheden maakt men zich eigen via een proces van ervaringsleren, waarin kennis, vaardigheden, persoonlijke waarden en houdingen samenkomen en gelieerd worden aan een specifieke taak, plicht of functie. In dit document wordt met bekwaamheid het vermogen bedoeld om met een zekere regelmaat	Alle eigenschappen van een persoon die samenhangen met of bijdragen aan dit vermogen; een dergelijke eigenschap kan een vermogen, een karaktereigenschap of een waarde, kennis, vaardigheid of houding zijn. Het bezit van competenties maakt iemand niet bekwaam. Er is altijd een vorm van leren nodig om deze kwaliteiten te laten samensmelten tot de bekwaamheid die nodig is om een taak, plicht of functie op de gewenste wijze te kunnen vervullen. Met andere woorden, competenties zijn een combinatie van kennis, vaardigheden,

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

	verantwoordelijkheden te nemen en activiteiten uit te voeren op basis van een erkende norm.	houdingen, waarden en gedragingen waarmee een opdracht succesvol kan worden uitgevoerd en die verworven kunnen worden door ervaring op te doen, te leren, training te volgen en coaching te ontvangen.
<i>Tijdspectief</i>	Nu - Bekwaamheid gaat over prestaties en is retrospectief Een verklaring omtrent bekwaamheid zegt iets over waar iemand op dit moment staat en niet over waar die in de toekomst kan staan.	Toekomst - Competenties hebben betrekking op iemands ontwikkelingsvermogen en kunnen toekomstgericht gebruikt worden om te voorspellen wat iemand in de toekomst zou kunnen bereiken.

In deze leidraad en het Europees regelgevingskader wordt met een 'bekwaamheidsbeheersysteem' een systeem bedoeld dat is opgezet om ervoor te zorgen dat al het personeel dat belast is met veiligheidsbeoordelingen en toezicht, bekwaam is om zijn taken te vervullen en dat de vaardigheden en de kennis van het personeel onder alle omstandigheden behouden blijven. Evenals de meeste beheersystemen omvat ook dit systeem de fasen van ontwerp, planning, uitvoering, monitoring en herziening (zie Figuur2).



Figuur2: Cyclus van het bekwaamheidsbeheersysteem

2.2 Stappen naar het creëren van een bekwaamheidsbeheersysteem

2.2.1 Vereisten voor het CMS vaststellen

Alvorens met het ontwerpen van een CMS te beginnen, moet worden vastgesteld waarom het kader moet worden gecreëerd. Bekwaamheidskaders zijn nodig voor verschillende doeleinden. In dit geval is het bedoeld om zeker te zijn van de bekwaamheid van het personeel dat veiligheidsbeoordelingen maakt en toezicht uitoefent, en dat regelmatig wordt beoordeeld of dit personeel nog over het vereiste niveau beschikt. Het beoogde gebruik van het CMS is bepalend voor wie u bij de voorbereiding ervan betreft en hoe u het doel ervan bepaalt. De ontwikkeling van een CMS kan een aanzienlijke inspanning vergen en daarom is het van belang dat hieraan de noodzakelijke middelen worden toegewezen.

2.2.2 Het CMS ontwerpen

Raadpleeg de mensen die het werk moeten doen. Deze kaders moeten niet alleen worden vormgegeven door humanresourcesmensen. Zij zijn namelijk niet altijd op de hoogte van wat een opdracht in de praktijk inhoudt, ook al zijn zij bekend met de opdrachtbeschrijving. Evenmin moet het kader voor het CMS alleen door beheerders worden gecreëerd, omdat zij niet altijd zicht hebben op de precieze dagelijkse werkzaamheden van hun personeel. Voor een volledig begrip van een functie, is het noodzakelijk naar het middel - degene die de opdracht uitvoert - te kijken en naar verschillende andere inputs om te bepalen wie geschikt is om een opdracht succesvol uit te voeren. Zo wordt het kader ook daadwerkelijk gebruikt waarvoor het bedoeld is. Het is bovendien belangrijk dat het kader relevant is voor de mensen die het moeten gaan gebruiken, zodat zij zich ermee kunnen vereenzelvigen. Als het kader niet aansluit bij hun competenties, zullen mensen waarschijnlijk slecht met het kader in het algemeen uit de voeten kunnen.

Verzamel informatie van het personeel door middel van een reeks workshops (focusgroepen), persoonlijke interviews en vragenlijsten om inzicht te krijgen in de competenties die vereist zijn voor goede prestaties binnen de hele organisatie, op verschillende niveaus binnen de organisatie en binnen specifieke functionele groepen. Betrek lijnmanagers en werknemers bij het kaderontwerp door een taskforce in te stellen die het CMS-kader moet ontwerpen. Informeer het personeel over de doelstellingen van dit project. Een opdrachtanalyse waarbij gebruik wordt gemaakt van verschillende technieken en overwegingen, zal de meeste en nauwkeurigste resultaten opleveren. Hoe beter de verzamelde gegevens zijn, hoe nauwkeuriger het uiteindelijke kader zal zijn.

2.2.3 Het CMS uitvoeren

a) *Ontwikkel bekwaamheidsprofielen voor elke opdracht/functie/taak*

Een bekwaamheidsprofiel is een verzameling van competenties waarover de uitvoerder van een taak, samen met een specifiek beheersingsniveau voor deze competenties, moet beschikken om als bekwaam te kunnen worden aangemerkt. Een bekwaamheidsprofiel voor een opdracht kan binnen de hele organisatie gebruikt worden om een duidelijke en consequente definitie te geven van de vereisten waaraan de uitvoerder van een opdracht moet voldoen. Het kan door sommige organisaties gebruikt worden om de noodzakelijke bekwaamheidsniveaus vast te stellen voor individuen die bepaalde taken moeten uitvoeren, zodat de organisatie aan bepaalde wettelijke eisen kan voldoen.

b) *Selecteer en werf personeel op basis van de vastgestelde bekwaamheidsprofielen*

De vastgestelde competenties waarover iemand moet beschikken om in een bepaalde functie succesvol te kunnen zijn, moeten in de vacaturekennisgeving worden vermeld. Een competentiegericht sollicitatiegesprek waarin de gedragscompetentie ten aanzien van een

specifieke functie wordt beoordeeld, kan deel uitmaken van een selectieprocedure. Daaruit moet naar voren komen hoe de sollicitant deze competentie in het verleden heeft weten in te zetten. De vraagstelling moet erop gericht zijn inzicht te verkrijgen in een specifieke gedragscompetentie en de kandidaat wordt daarbij gevraagd concrete voorbeelden te geven van eerdere situaties waarin hij of zij dit gedrag heeft vertoond.

c) Creëer hulpmiddelen om competenties te operationaliseren (bijv. prestatiebeoordelingen)

Om te beoordelen of personeel het vereiste bekwaamheidsniveau bezit, moet een evaluatie-/beoordelingssysteem worden toegepast. Er moet worden opgemerkt dat voor prestatiebeoordelingen (die meestal jaarlijks plaatsvinden) en competentie-evaluaties weliswaar vaak hetzelfde humanresourcesproces wordt gebruikt (afhankelijk van de te evalueren competentie), maar dat zij verschillende resultaten opleveren. Prestatiebeoordelingen vinden vaak plaats in het kader van een prestatiebeheersysteem dat goede prestaties belooft met bijvoorbeeld een geldelijke beloning en bij slechte prestaties corrigerende maatregelen of in het uiterste geval sancties oplegt. Competenties worden geëvalueerd om ervan verzekerd te zijn dat de uitvoerder van een opdracht bekwaam is om de taak volgens vastgestelde normen te vervullen. Indien wordt geoordeeld dat de vaardigheden van de uitvoerder van een opdracht om welke reden dan ook tekortschieten, zal een opleidings-, begeleidings- of mentoringprogramma worden gestart, waarna opnieuw een evaluatie zal plaatsvinden om te beoordelen of het gewenste bekwaamheidsniveau is verkregen. Indien de uitvoerder van een opdracht niet kan aantonen dat hij of zij bekwaam is, moet deze van zijn of haar taak worden ontheven en moeten de humanresourcesprocessen binnen het prestatiebeheersysteem worden toegepast.

d) Behoud het niveau van, ontwikkel en beoordeel personeel op basis van de vastgestelde bekwaamheidsprofielen

Nadat de bekwaamheidsniveaus zijn vastgesteld, moeten opleidingsprogramma's worden ingezet om ervoor te zorgen dat het personeel aan de niveaueisen voldoet. Aan de hand van een beheersysteem moet controleerbaar zijn of het personeel na de opleiding de betreffende competenties bezit.

2.2.4 Bekwaamheid behouden en ontwikkelen

a) Zie toe op en herbeoordeel de prestaties van het personeel

De bekwaamheid van een personeelslid dat veiligheidsbeoordelingen maakt of toezicht uitoefent, wordt in stand gehouden door een gestructureerd proces voor de monitoring van prestaties en de herbeoordeling van de bekwaamheid door de verantwoordelijke procesbeheerders. De verantwoordelijkheid hiervoor kan liggen bij het lijnmanagement of bij een externe/interne autoriteit die de bekwaamheid beoordeelt. Aangeworven personeel met een beginnersniveau moet een opleidingsprogramma volgen om ervoor te zorgen dat het het gewenste bekwaamheidsniveau behaalt. De bekwaamheid van het personeel zal vervolgens regelmatig worden gemonitord om te beoordelen of het gewenste niveau behouden is gebleven.

b) Individuele bijscholing

Vanwege veranderende wetgeving, technologie enzovoorts moet personeel worden bijgeschoold. De organisatie kan de competenties integreren in de leer- en ontwikkelingsactiviteiten, zodat het personeel actief de competenties kan ontwikkelen die essentieel zijn voor het succes van de organisatie. De scholing kan een grote verscheidenheid aan activiteiten omvatten, zoals interne of externe cursussen, praktijkopleidingen en conferenties/seminars.

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

c) *Beheer ondermaatse prestaties*

Van ondermaatse prestaties is sprake als wordt vastgesteld dat de prestaties van een personeelslid niet op het niveau liggen dat op grond van de vastgestelde bekwaamheidsnormen wordt vereist. Het belangrijkste hulpmiddel om individuele prestaties te beoordelen is het evaluatiesysteem. Indien sprake is van ondermaatse prestaties moet een goed doordacht systeem voor prestatieverbetering worden ingezet om te analyseren welke oorzaken en omstandigheden aan de tekortkomingen ten grondslag liggen, het betreffende personeelslid te helpen zijn prestaties te verbeteren en het personeelsprofiel, de aan het personeel toegekende plichten en het voor een functie vereiste bekwaamheidsniveau op een lijn te brengen. Het uitgangspunt hierbij is dat het personeel geholpen moet worden om optimaal te presteren.

d) *Houd een register bij*

Implementeer een systeem voor documentenbeheer waarin documenten gemakkelijk zijn terug te vinden. Alle documenten die verband houden met prestatiebeheer moeten voldoen aan Verordening (EG) nr. 45/2001 betreffende gegevensbescherming.

2.2.5 Het CMS onderzoeken, controleren en herzien

Het CMS moet regelmatig worden herzien door middel van een passend proces. Dit is een ander proces dan dat van de jaarlijkse beoordeling van de prestaties van personeelsleden. Door middel van het hier bedoelde proces moet gekeken worden of de competenties en de bijbehorende niveaueisen die zijn vastgelegd in het bekwaamheidsprofiel nog steeds van belang zijn om een taak doeltreffend te kunnen uitvoeren.

Bij een controle moet gekeken worden naar het gebruik van de juiste bekwaamheidsnormen en beoordelingsmethoden en het consequente gebruik van de voor het CMS ontwikkelde procedures en werkinstructies.

Een audit van het CMS houdt in dat gekeken moet worden naar het systeem als geheel. Daarbij moeten de prestaties en de conformiteit van het CMS over de gehele linie door middel van steekproeven en controles worden afgezet tegen de procedures en de wettelijke eisen.

Herzieningsafspraken moeten ervoor zorgen dat het CMS doeltreffend blijft. Bij een herziening moeten de prestaties van het volledige systeem worden beoordeeld in het licht van overeengekomen normen, key performance indicators en uit controles en audits verkregen aanbevelingen. Voor een systematische en regelmatige update en verbetering van het CMS moeten na de herziening de verkregen resultaten en aanbevelingen verwerkt worden in de betreffende procesfasen.

3. BEKWAAMHEIDSKADER

3.1 Uitgebreide competenties voor veiligheidsbeoordelingen

Het volgende bekwaamheidskader is bedoeld als leidraad en omvat alle taken die verricht worden door degenen die belast zijn met veiligheidsbeoordelingen. Niet elk individu hoeft alle beschreven technische competenties te beheersen. De organisatie moet wel over personeel kunnen beschikken dat voldoende technische kennis op de gespecificeerde gebieden bezit. Wat de niet-technische competenties betreft zijn de gedragsindicatoren niet-uitputtende voorbeelden van waarneembare gedragingen die betrekking hebben op de competentie en die eerder illustratief dan definitief zijn.

Uit hoofde van het nieuw voorgestelde regelgevingsstelsel kan de instantie ten behoeve van de beoordeling de spoorwegondernemingen ter plekke bezoeken, inspecteren en controleren. In dat geval zijn de toezichtscompetenties nodig die beschreven worden in Tabel 2.

Tabel1: Bekwaamheidskader voor veiligheidsbeoordelingen

<i>Competenties</i>	<i>Toelichting</i>
<i>Kennis</i>	
EU-spoorwegregelgevingskader	<ul style="list-style-type: none"> • Toont inzicht te hebben in het doel van het EU-spoorwegregelgevingskader en de rol die certificering speelt bij de veiligheid op het spoor. • Toont kennis te hebben van en inzicht te hebben in de Europese aanpak. • Weet waarom certificering plaatsvindt en waarvoor. • Heeft inzicht in het verband tussen certificering en toezicht.
SMS (of vergelijkbare beheersystemen)	<ul style="list-style-type: none"> • Toont inzicht te hebben in veiligheidsbeheersystemen door inspectie, controle of beoordeling. • Toont kennis te hebben van hoe een SMS of een vergelijkbaar beheersysteem (bijv. kwaliteitsbeheersysteem) risico's binnen de context of op het gebied van spoorwegen met vergelijkbare operationele en technische uitdagingen beheerst.
Functioneren van het spoorwegsysteem	<ul style="list-style-type: none"> • Heeft inzicht in de relatie tussen de technische aspecten, de mensen en de organisatie van het spoorwegsysteem. Er moet een basisinzicht zijn in de infrastructuur, het rollend materieel, operaties en activabeheer.
<i>Ervaring</i>	
Beoordeling	<ul style="list-style-type: none"> • Ervaring met de praktische toepassing van certificering of de instelling van een beoordelingsregeling.

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

Tabel1: Bekwaamheidskader voor veiligheidsbeoordelingen

<i>Competenties</i>	<i>Toelichting</i>
Niet-technische competenties (d.w.z. soft skills)	Voorbeelden van gedragsindicatoren
Passend kritisch analyseniveau	<p>'Kritisch' zijn betekent niet alleen negatief zijn of fouten benadrukken, maar ook volledig geïnformeerd zijn en in staat zijn diepteanalyses en beoordelingen te dragen. Geeft blijk van het vermogen om belangrijke zaken en verbanden op basis van informatie te identificeren; het koppelen en vergelijken van gegevens uit verschillende bronnen en het vaststellen van oorzakelijk verband.</p> <p>Tot het hebben van een passend kritisch analyseniveau (of kritisch denken¹) kunnen de volgende gedragingen behoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zorgvuldig nadenken over wat u leest en waarom: beoordelen welke middelen geloofwaardig zijn, nadenken over en ontwikkelen van uw zoektechnieken, niet alleen zoeken naar en lezen van wat voor de hand ligt en/of u het eerste tegenkomt. • Bevragen en toetsen wat u leest: lijken de standpunten en ideeën van de auteur wat u betreft te kloppen? Waarom – of waarom niet? • Zoeken naar verbanden (of verschillen) en zelf beargumenteren op grond van een reeks zorgvuldig gekozen standpunten; niet simpelweg andermans ideeën reproduceren. • Nieuwsgierig zijn en goede vragen stellen - aan anderen en uzelf. • Opmerken en bestrijden van vooringenomenheid, vertekende zienswijzen, vooroordelen en eigenbelang – in het werk van anderen en in uw eigen denken. • Baanbrekende ideeën bedenken - indien van toepassing en geloofwaardig onderbouwd. • Zoeken naar hiaten en opperen van nieuwe of andere oplossingen. • Nadenken over en aanpassen van uw eigen beroepspraktijk op basis van uw nieuwe inzichten.

¹ Leermiddelen van de universiteit van Edinburgh - <http://www.ed.ac.uk/institute-academic-development/postgraduate/taught/learning-resources/critical>

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

Tabel1: Bekwaamheidskader voor veiligheidsbeoordelingen

Competenties	Toelichting
Probleemoplossend vermogen	<ul style="list-style-type: none"> • In staat om zaken en problemen op een logische, stapsgewijze wijze te analyseren en geschikte oplossingen te ontwikkelen en uit te voeren waarbij gebruik wordt gemaakt van de kennis en ervaring, waarbij zo nodig andere referenties en middelen worden geraadpleegd. • Bestrijdt aannames. • Onafhankelijk van geest. • Ruimdenkend. • Weet wat de beperkingen van iemands kennis/ervaring zijn. • Ziet de hoofdzaken bij complexe problemen. • Bedenkt creatieve en praktische oplossingen samen met de kandidaat. • Gebruikt technieken voor probleemoplossing. • Is in staat om met grote hoeveelheden informatie om te gaan. • Gebruikt technieken om creatieve probleemoplossing te stimuleren. • Weet hoe goede informatie moet worden verzameld.
Communiceren	<ul style="list-style-type: none"> • Luistert actief, let op details, analyseert informatie en haalt daar de essentiële punten uit en presenteert dit op een creatieve, heldere, beknopte en effectieve wijze. • Empathisch, kan andermans standpunt zien en begrijpen wat een ander beweegt. • Communiqueert eenduidig en nauwkeurig, zowel mondeling als schriftelijk. • Heeft kennis van technieken voor spreken in het openbaar. • Weet hoe een publiek te boeien. • Gebruikt overtuigings-, beïnvloedings-, onderhandelings- en facilitatietechnieken.
Teamgeest	<ul style="list-style-type: none"> • Werkt constructief en effectief samen binnen het team, zowel binnen de organisatie als met externe belanghebbenden, om gemeenschappelijke doelstellingen en resultaten te bereiken, waarbij rekening gehouden wordt met mensen met een uiteenlopende achtergrond. • Werkt goed samen met anderen in teams en buiten organisatorische grenzen. • Respecteert menselijke verschillen. • Werkt efficiënt in teams. • Respecteert rollen binnen teams. • Werkt buiten organisatorische grenzen. • Weet hoe anderen te ondersteunen. • Weet hoe te profiteren van diversiteit. • Weet hoe te profiteren van synergie binnen teams. • Weet hoe samen te werken aan een groter doel en een gemeenschappelijke visie.

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

3.2 Beoogd bekwaamheidskader voor toezicht

Het volgende bekwaamheidskader wordt beoogd voor door een NVI uitgeoefend toezicht. Niet elk individu hoeft alle beschreven technische competenties te beheersen. De organisatie moet wel over personeel kunnen beschikken dat voldoende technische kennis op de gespecificeerde gebieden bezit. Ten aanzien van de niet-technische competenties vormen de gedragsindicatoren voorbeelden van waarneembaar gedrag dat verband houdt met de competenties en zij moeten eerder als illustratief dan als vaststaand worden beschouwd.

Tabel 2: Bekwaamheidskader voor toezicht

<i>Competenties</i>	<i>Toelichting</i>
Kennis	
EU-spoorwegregelgevingskader	<ul style="list-style-type: none"> • Toont inzicht te hebben in het doel van het EU-spoorwegregelgevingskader en de rol die toezicht speelt bij de veiligheid op het spoor. • Toont kennis te hebben van en inzicht te hebben in de Europese aanpak. • Weet waarom toezicht plaatsvindt en waarvoor. • Heeft inzicht in het verband tussen certificering en toezicht.
SMS (of vergelijkbare beheersystemen)	<ul style="list-style-type: none"> • Toont inzicht te hebben in veiligheidsbeheersystemen door inspectie of controle. • Toont kennis te hebben van hoe een SMS of een vergelijkbaar beheersysteem (bijv. kwaliteitsbeheersysteem) risico's binnen de context of op het gebied van spoorwegen met vergelijkbare operationele en technische uitdagingen beheerst.
Beginselen, technieken en middelen voor toezicht	<ul style="list-style-type: none"> • Toont inzicht te hebben in het waarom van toezicht, hoe NVI's in de praktijk toezicht houden en hoe dit binnen het proces van conformiteitsbeoordeling past
Beoordeling	<ul style="list-style-type: none"> • Heeft inzicht in de dynamische relatie tussen het certificeringsproces en toezicht.
Functioneren van het spoorwegsysteem	<ul style="list-style-type: none"> • Heeft inzicht in de relatie tussen de technische aspecten, de mensen en de organisatie van het spoorwegsysteem. Er moet een basisinzicht zijn in de infrastructuur, het rollend materieel, operaties en activabeheer.
Ervaring	
Toezicht	<ul style="list-style-type: none"> • Toont inzicht in risicobeoordeling en hoe dit bijdraagt aan risicobeheersing binnen het SMS.
Interviewvaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> • Heeft ervaring met verschillende interviewvaardigheden, zoals het stellen van open en gesloten vragen. Weet snel een klik te maken met de ondervraagde en deze op zijn gemak te stellen.

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

Tabel 2: Bekwaamheidskader voor toezicht

<i>Competenties</i>	<i>Toelichting</i>
Niet-technische competenties (d.w.z. soft skills)	Voorbeelden van gedragsindicatoren
Passend kritisch analyseniveau	<p>'Kritisch' zijn betekent niet alleen negatief zijn of fouten benadrukken, maar ook volledig geïnformeerd zijn en in staat zijn diepteanalyses en beoordelingen te dragen. Geeft blijk van het vermogen om belangrijke zaken en verbanden op basis van informatie te identificeren; het koppelen en vergelijken van gegevens uit verschillende bronnen en het vaststellen van oorzakelijk verband.</p> <p>Tot het hebben van een passend kritisch analyseniveau (of kritisch denken²) kunnen de volgende gedragingen behoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zorgvuldig nadenken over wat u leest en waarom: beoordelen welke middelen geloofwaardig zijn, nadenken over en ontwikkelen van uw zoektechnieken, niet alleen zoeken naar en lezen van wat voor de hand ligt en/of u het eerste tegenkomt. • Bevragen en toetsen wat u leest: lijken de standpunten en ideeën van de auteur wat u betreft te kloppen? Waarom – of waarom niet? • Zoeken naar verbanden (of verschillen) en zelf beargumenteren op grond van een reeks zorgvuldig gekozen standpunten; niet simpelweg andermans ideeën reproduceren. • Nieuwsgierig zijn en goede vragen stellen - aan anderen en uzelf. • Opmerken en bestrijden van vooringenomenheid, vertekende zienswijzen, vooroordelen en eigenbelang – in het werk van anderen en in uw eigen denken. • Baanbrekende ideeën bedenken - indien van toepassing en geloofwaardig onderbouwd. • Zoeken naar hiaten en opperen van nieuwe of andere oplossingen. • Nadenken over en aanpassen van uw eigen beroepspraktijk op basis van uw nieuwe inzichten.

² Leermiddelen van de universiteit van Edinburgh - <http://www.ed.ac.uk/institute-academic-development/postgraduate/taught/learning-resources/critical>

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

Tabel 2: Bekwaamheidskader voor toezicht

<i>Competenties</i>	<i>Toelichting</i>
Probleemoplossend vermogen	<ul style="list-style-type: none"> • In staat om zaken en problemen op een logische, stapsgewijze wijze te analyseren en geschikte oplossingen te ontwikkelen en uit te voeren waarbij gebruik wordt gemaakt van de kennis en ervaring, waarbij zo nodig andere referenties en middelen worden geraadpleegd. • Bestrijdt aannames. • Onafhankelijk van geest. • Ruimdenkend. • Weet wat de beperkingen van iemands kennis/ervaring zijn. • Ziet de hoofdzaken bij complexe problemen. • Bedenkt creatieve en praktische oplossingen. • Gebruikt technieken voor probleemoplossing. • Is in staat om met grote hoeveelheden informatie om te gaan. • Gebruikt technieken om creatieve probleemoplossing te stimuleren. • Weet hoe goede informatie moet worden verzameld.
Communiceren	<ul style="list-style-type: none"> • Luistert actief, let op details, analyseert informatie en haalt daar de essentiële punten uit en presenteert dit op een creatieve, heldere, beknopte en effectieve wijze. • Empathisch, kan andermans standpunt zien en begrijpen wat een ander beweegt. • Communiqueert eenduidig en nauwkeurig, zowel mondeling als schriftelijk. • Heeft kennis van technieken voor spreken in het openbaar. • Weet hoe een publiek te boeien. • Gebruikt overtuigings-, beïnvloedings-, onderhandelings- en facilitatietechnieken.
Teamwerk	<ul style="list-style-type: none"> • Werkt constructief en effectief samen binnen het team, zowel binnen de organisatie als met externe belanghebbenden, om gemeenschappelijke doelstellingen en resultaten te bereiken, waarbij rekening gehouden wordt met mensen met een uiteenlopende achtergrond. • Werkt goed samen met anderen in teams en buiten organisatorische grenzen. • Respecteert menselijke verschillen. • Werkt efficiënt in teams. • Respecteert rollen binnen teams. • Werkt buiten organisatorische grenzen. • Weet hoe anderen te ondersteunen. • Weet hoe te profiteren van diversiteit. • Weet hoe te profiteren van synergie binnen teams. • Weet hoe samen te werken aan een groter doel en een gemeenschappelijke visie.

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