

Making the railway system
work better for society.

Juhend

Ametiasutuste pädevuse juhtimise raamistik

	<i>Koostanud</i>	<i>Kontrollinud</i>	<i>Kinnitanud</i>
<i>Nimi</i>	J. YEO	M. SCHITTEKATTE	C. CARR
<i>Ametikoht</i>	Projektiametnik	Projektijuht	Üksuse juhataja
<i>Kuupäev</i>	29/06/2018	29/06/2018	29/06/2018
<i>Allkiri</i>			

Dokumendi muudatused

<i>Versioon</i>	<i>Kuupäev</i>	<i>Märkused</i>
1.0	29/06/2018	Viimane versioon avalikustamiseks

Käesolev dokument on Euroopa Liidu Raudteeameti õiguslikult mittesiduv juhend. See ei piira kohaldatavate ELi õigusaktidega ette nähtud otsustusprotsesse. ELi õiguse siduvad tõlgendused kuuluvad Euroopa Liidu Kohtu ainupädevusse.

1 Sissejuhatus

Ohutustaseme tulemuslikuks hindamiseks riiklikes ohutusasutustes ja vajadusel Euroopa Liidu Raudteeametis (edaspidi „amet“) ja vastastikuse usalduse tugevdamiseks peavad riiklikud ohutusasutused ja amet tagama ohutustaseme hindamises osalevate töötajate vajaliku pädevuse.

Pärast ühtse ohutustunnistuse või ohutusloa andmist kontrollib riiklik ohutusasutus, kas ühtse ohutustunnistuse või ohutusloa taotleja rakendab tulemuslikult enda esitatud ohutusjuhtimise süsteemi ning täidab jätkuvalt oma õiguslikke kohustusi. Selleks peab riiklik ohutusasutus tagama ka, et järelevalves osalevad töötajad on vajaliku pädevusega.

Dokumendis kasutatakse järgmisi mõisteid.

- **Ohutustaseme hindamine** – selle ametiasutuse tegevus, kellele on tehtud ülesandeks hinnata, kas raudtee-ettevõtja või taristuettevõtja ohutusjuhtimise süsteem vastab tema õiguslikele kohustustele; selleks kontrollib asutus taotlustoimiku terviklikkust, järjepidevust, asjakohasust ja piisavust, et olla kindel raudtee-ettevõtja või taristuettevõtja on võimeline toimima ohutult. Lõpuleviidud hindamise järelduste alusel teeb ametiasutus ühtse ohutustunnistuse või ohutusloa väljaandmise otsuse.
- **Järelevalve** – riikliku ohutusasutuse tegevus pärast ühtsete ohutustunnistuste või ohutuslubade andmist, et kontrollida, kas liikmesriigis tegutseva asjakohase raudtee-ettevõtjate või taristuettevõtjate ohutusjuhtimise süsteem vastab jätkuvalt nende õiguslikele kohustustele.

1.1 Juhendi eesmärk

Käesolev dokument juhendab ohutustaseme hindamise ja järelevalve teostajaid, kuidas luua, rakendada ja säilitada pädevuse juhtimise süsteemi, mille alusel hallata ja arendada oma töötajate pädevust.

Samuti on selle eesmärk sätestada riiklikele ohutusasutustele ühtlustatud võimekusnõuded, et neil oleks ohutustaseme hindamiseks ja järelevalve teostamiseks piisaval arvul pädevaid töötajaid ning et asjakohaselt jälgida selle sektori ohutustaset kogu Euroopa Liidus.

1.2 Juhendi sihtrühm

Juhend on ette nähtud eelkõige riiklikele ohutusasutustele ja ametile, kuid on vabalt kättesaadav ka teistele asutustele ja raudteesektori organisatsioonidele, et nad mõistaksid, missugused peaksid olema samalaadseid ülesandeid täitvate töötajate võimekusnõuded.

1.3 Kohaldamisala

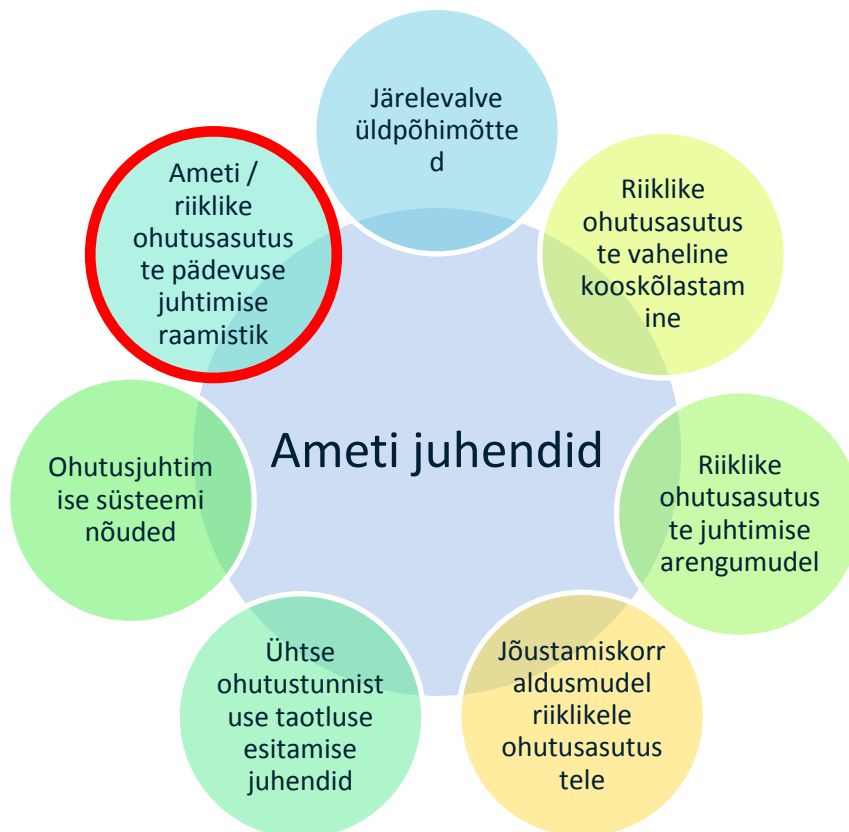
Organisatsiooni pädevuse juhtimise süsteemi menetlused (nt koolitused, mentorlus, töövarjud, koolitus töökohal) peavad tagama, et ohutustaseme hindamises ja järelevalves osalevatel töötajatel on ülesannete täitmiseks asjakohane pädevusetase.

Käesolevas dokumendis loetletud võimekusnõuded on välja töötatud eesmärgiga anda riiklikele ohutusasutustele selge arusaam, milliseid teadmisi, oskusi ja käitumist ohutustaseme hindamist ja järelevalvet teostavatelt töötajatelt oodatakse. Pädevusnõuded põhinevad rakendusakti artiklil 13, millega kehtestatakse ühtsete ohutustunnistuste andmise praktiline kord ja järelevalve ühiste ohutusmeetodite artiklil 6.

Need soovituslikud võimekused ei ole ohutustaset hindavate ja järelevalvet teostavate töötajate valiku nõuded. Lube ja tunnistusi väljastav amet vastutab asjaomaste personaliprotsesside (valik, koolitamine jne) eest, millega tagatakseorganisatsioon ülalmainitud tegevuste teostamiseks nõutav pädevusetase.

1.4 Juhendi struktuur

Dokument kuulub ameti juhendite kogumisse, mis on abiks raudteeveo-ettevõtjatele, taristuettevõtjatele, riiklikele ohutuasutustele ja ametile nende rollide ning ülesannete täitmisel kooskõlas direktiiviga (EL) 2016/798.



Joonis 1. Ameti juhendite kogum

Sisukord

1	Sissejuhatus	2
1.1	Juhendi eesmärk.....	2
1.2	Juhendi sihtrühm	2
1.3	Kohaldamisala.....	2
1.4	Juhendi struktuur	3
2	PÄDEVUSE JUHTIMISE SÜSTEEMI TSÜKKEL.....	5
2.1	Üldine teave.....	5
2.2	Pädevuse juhtimise süsteemi loomise etapid	6
2.2.1	Pädevuse juhtimise süsteemi nõuete kehtestamine	6
2.2.2	Pädevuse juhtimise süsteemi kavandamine	6
2.2.3	Pädevuse juhtimise süsteemi rakendamine	7
a)	Töötage välja iga töökohta/ametikoha/rolli pädevusprofiilid	7
b)	Töötajate valimisel ja värbamisel hinnake neid kehtestatud pädevusprofiilide suhtes	7
c)	Looge vahendid võimekuste kasutamiseks tööolukorras (nt tulemuslikkuse hindamised)	7
d)	Hoidke, arendage ja hinnake töötajaid vastavalt kehtestatud pädevusprofiilidele.....	7
2.2.4	Pädevuse säilitamine ja arendamine	8
a)	Jälgige töötajate tulemusnäitajaid ja hinnake neid uuesti.....	8
b)	Töötajate pädevuse ajakohastamine.....	8
c)	Juhtige nõrka tulemuslikkust.....	8
d)	Dokumenteerige.....	8
2.2.5	Pädevuse juhtimise süsteemi kontrollimine, auditeerimine ja läbivaatamine	8
3	VÕIMEKUSTE RAAMISTIK	10
3.1	Terviklik võimekuste kogum ohutustaseme hindamiseks.....	10
3.2	Järelevalveks soovitatav võimekuste raamistik.....	13

2 PÄDEVUSE JUHTIMISE SÜSTEEMI TSÜKKEL

2.1 Üldine teave

Pädevusraamistiku loomine on tõhus meetod organisatsiooni tegevuses osalevate inimeste teadmiste ja oskuste hindamiseks, säilitamiseks ja jälgimiseks. Selline raamistik võimaldab mõõta praeguseid pädevustasemeid ja tagada, et töötajatel on oma ülesannete täitmiseks vajalik asjatundlikkus. Samuti aitab see juhtidel teha teadlikke otsuseid värbamise või allhankimise, õppimise ja arendamise, säilitamise ja järelkasvustrateegiatega kohta.

Pädevus vs võimekus – mis on nende erinevus?

Kuigi personalitöötajad kasutavad mõisteid „pädevus“ ning „võimekus“ sageli teineteise asemel, kasutatakse käesolevas dokumendis järgmisi määratlusi.

- **Pädevus** on õpitud võime täita nõuetekohaselt ülesannet, rolli või kohustust; olla ülesande, rolli või kohustuse täitmisel võimeline toimima vastavas olukorras pädevalt. Pädevused omandatakse tegevuspõhise õppimise protsessis, milles lõimitakse teadmised, oskused, isiklikud väärtused ja suhtumised ning seostatakse need konkreetse ülesande, kohustuse või rolliga. Pädevus tähendab käesolevas dokumendis võimet võtta vastutus ning järjekindlalt ellu viia tegevusi tunnustatud tasemel.
- **Võimekus** – isiku mis tahes sellega seotud või seda tugevdav omadus, olenemata sellest, kas tegu on võime, isikuomaduse, väärtuse, teadmise, oskuse või suhtumisega. Selliste võimekuste olemasolu ei muuda inimest pädevaks. Selleks, et koondada need omadused pädevuseks täita ootuspäraselt ülesannet, rolli või kohustust, on vaja teatavas vormis õpet. Teisisõnu on võimekused teadmiste, oskuste, suhtumiste, väärtuste ja käitumise kombinatsioon, mis viib tööülesannete eduka täitmiseni ja mida saab omandada tegevuse ja õppimise käigus või koolituse ja juhendamise läbimisel.

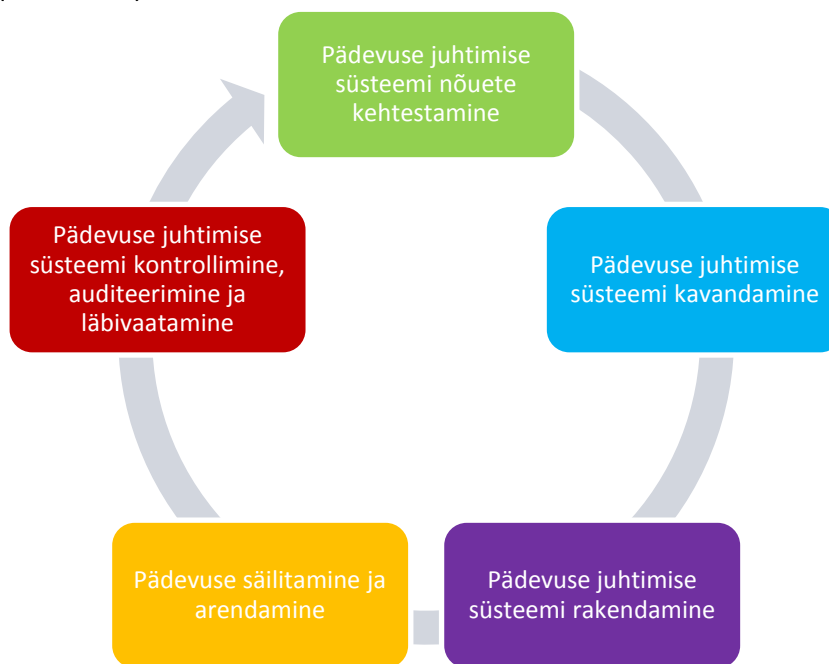
Pädevus ning võimekused on omavahel seotud: pädevus tähendab võimekuste rakendamist, mida hinnatakse teatud standardi või standardite kogumi alusel, isiku pädevust näitab võimekuste rakendamine tööolukorras.

Kokkuvõtteks:

	<i>Pädevus</i>	<i>Võimekus</i>
<i>Fookus</i>	Roll	Isik
<i>Määratlus</i>	Õpitud võime täita nõuetekohaselt ülesannet, rolli või kohustust; olla ülesande, rolli või kohustuse täitmisel võimeline toimima vastavas olukorras pädevalt. Pädevused omandatakse tegevuspõhise õppimise protsessis, milles lõimitakse teadmised, oskused, isiklikud väärtused ja suhtumised ning seostatakse need konkreetse ülesande, kohustuse või rolliga. Pädevus tähendab käesolevas dokumendis võimet võtta vastutus ning järjekindlalt ellu viia tegevusi tunnustatud tasemel.	Isiku mis tahes omadus, mis aitab sellele võimele kaasa, olenemata sellest, kas tegemist on võime, isikuomaduse, väärtuse, teadmise, oskuse või suhtumisega. Selliste võimekuste olemasolu ei muuda inimest pädevaks. Selleks, et koondada need omadused pädevuseks täita ootuspäraselt ülesannet, rolli või kohustust, on vaja teatavas vormis õpet. Teisisõnu on võimekused teadmiste, oskuste, suhtumiste, väärtuste ja käitumise kombinatsioon, mis viib tööülesannete eduka täitmiseni ja mida saab omandada tegemise ja õppimise või koolituse ja juhendamise käigus.

<i>Ajaperspektiiv</i>	Praegu – pädevus seondub saavutusega ja on tagasivaatav. Pädevuse hinnang kajastab isiku praegust, mitte tulevast olekut.	Tulevik – isiku arenguvõimalustega seotud võimekused, neid saab kasutada edasivaatavalt ja prognoosida, mida isik peaks suutma saavutada.
-----------------------	---	---

Käesolevas juhendi mõistes ja Euroopa õigusraamistikus tähendab pädevuse juhtimise süsteem süsteemi, mis on kehtestatud tagamaks, et kõik ohutustaseme hindamise ja järelevalve eest vastutavad töötajad oleksid pädevad oma ülesandeid täitma ning et töötajate oskusi ja teadmisi säilitatakse kõigis olukordades. Nagu enamik juhtimissüsteeme, sisaldab see kavandamis-, plaanimis-, rakendamise-, järelevalve- ja läbivaatamisetappe (Vt Joonis 2).



Joonis 2. Pädevuse juhtimise süsteemi tsükkel

2.2 Pädevuse juhtimise süsteemi loomise etapid

2.2.1 Pädevuse juhtimise süsteemi nõuete kehtestamine

Enne pädevuse juhtimise süsteemi kavandamist tuleb määrata kindlaks raamistiku loomise eesmärk. Pädevusraamistikke vajatakse konkreetsel eesmärgil. Käesoleval juhul on see vajalik ohutustaseme hindamist ja järelevalvet teostavate töötajate pädevuse tagamiseks ning nende töötajate korrapäraseks kontrollimiseks, et tagada nende nõutava taseme säilimine. Pädevuse juhtimise süsteemi kasutamise kava mõjutab seda, keda selle koostamisse kaasatakse ja kuidas määratakse kindlaks selle kohaldamisala. Pädevuse juhtimise süsteemi väljatöötamine võib olla märkimisväärne jõupingutus, nii et sellele tuleks eraldada vajalikud ressursid.

2.2.2 Pädevuse juhtimise süsteemi kavandamine

Kaasake töösse eri isikuid: neid raamistikke ei peaks välja töötama üksnes personalitöötajad, kes alati ei tea, mida iga töökoht tegelikult ja praktiliselt sisaldab, isegi kui neil on olemas ametikoha kirjeldus. Samuti ei

peaks pädevuse juhtimise süsteemi raamistikku jätma üksnes juhtide hooleks, sest nad ei mõista alati päris täpselt, mida iga nende töötaja iga päev teeb. Rolli täielikuks mõistmiseks on vaja minna allikani – inimeseni, kes seda tööd teeb – ning ka hankida mitmesuguseid muid andmeid selle kohta, mis aitab antud töökohal edukas olla. Nii on tagatud ka see, et raamistikku kasutatakse tõepoolest vastavalt vajadusele. Samuti tuleb raamistik muuta seda kasutavate isikute silmis oluliseks, et nad võtaksid selle omaks. Kui raamistikku lisatakse asjakohatuid võimekusi, on inimestel tõenäoliselt raske end sellega siduda.

Et mõista heade töötulemuste saavutamiseks nõutavaid võimekusi kogu organisatsiooni lõikes, selle eri tasanditel ja teatud funktsionaalsetes rühmades, tuleks koguda töötajatelt teavet järjestikuste seminaride (fookusrühmadega) ning vestluste ja küsimustike abil. Kaasake raamistiku kavandamisse otsesed juhid ja töötajad; looge selleks pädevuse juhtimise süsteemi raamistiku töögrupp. Teavitage töötajaid selle tegevuse eesmärkidest. Kõige põhjalikumaid ja täpsemaid tulemusi annab eri tehnikaid ja kaalutlusi hõlmav töökoha analüüs. Mida paremad on kogutud andmed, seda täpsem saab raamistik.

2.2.3 Pädevuse juhtimise süsteemi rakendamine

a) Töötage välja iga töökoha/ametikoha/rolli pädevusprofiilid

Võimekusprofiil on võimekuste kogum, mis teatud rolli täitval töötajal peaks olema koos iga võimekuse kasutamise vilumusega, et teda pidada pädevaks. Töökoha võimekusprofiili saab kasutada kogu organisatsioonis, et anda töötajale kehtestatud nõuete selge ja järjekindel määratlus. Mõned organisatsioonid saavad seda kasutada teatud ülesandeid täitvate isikute pädevuse põhitasemete määramiseks, et organisatsioon vastaks õigusaktidest tulenevatele nõuetele.

b) Töötajate valimisel ja värbamisel hinnake neid kehtestatud pädevusprofiilide suhtes

Kui ametikohal edukaks hakkamasaamiseks vajalikud võimekused on määratletud, tuleks need lisada vaba töökoha töökuulutusse. Valikumenetlus võib sisaldada võimekusel põhinevat töövestlust, millega hinnatakse kandidaadi teatud rolli täitmiseks vajalikku käitumuslikku pädevust. Vestluses tuleks keskenduda sellele, kuidas on isik seda võimekust varem üles näidanud. Iga küsimus on suunatud teatud võimekust kajastavate käitumuslike tõendite saamiseks ja kandidaadil palutakse esitada konkreetseid näiteid, kuidas tema varasemas tegevuses kõnealune käitumine esile tuli.

c) Looge vahendid võimekuste kasutamiseks tööolukorras (nt tulemuslikkuse hindamised)

Selleks, et hinnata, kas töötajate nõutavad võimekused on piisaval tasemel, tuleb luua hindamissüsteem. Tuleb märkida, et tulemuslikkuse hindamine (mida enamasti tehakse kord aastas) ja pädevuse hindamine annavad erineva tulemuse, kusjuures sageli kasutatakse ühte ja sama personalimenetlust (olenevalt hinnatavast pädevusest). Esimest tehakse sageli tulemusjuhtimise süsteemis, kus häid tulemusi premeeritakse näiteks tasuga ning halbade tulemuste puhul võetakse parandusmeetmeid või äärmuslikel juhtudel sanktsioone. Pädevuse hindamist tehakse eesmärgiga tagada, et töötaja on pädev täitma ülesannet vastavalt eelnevalt kindlaks määratud standarditele. Kui töötaja osutub hindamisel mis tahes põhjusel ebapädevaks, alustatakse koolitus-/juhendamis-/mentorlusprogrammi, millele järgneb teine hindamine, tagamaks, et töötaja on saavutanud nõutava pädevusetaseme. Kui töötaja ei suuda pädevust üles näidata, ei tohi ta enam seda ülesannet täita, misjärel tuleb rakendada tulemusjuhtimise süsteemi personaliprotsesse.

d) Hoidke, arendage ja hinnake töötajaid vastavalt kehtestatud pädevusprofiilidele

Kui pädevusetasemed on kehtestatud, tuleb luua koolitusprogrammid, tagamaks, et töötajad vastavad asjakohasele tasemele. Juhtimissüsteemiga peaks olema võimalik kinnitada, et pärast koolitust suudavad töötajad kõnealust võimekust näidates tegutseda.

2.2.4 Pädevuse säilitamine ja arendamine

a) Jälgige töötajate tulemusnäitajaid ja hinnake neid uuesti

Ohutustaseme hindamist või järelevalvet teostava töötaja pädevust säilitatakse tulemuslikkuse jälgimise struktureeritud protsessi abil ja tema pädevust hindavad uuesti isikud, kes vastutavad antud protsessi juhtimise eest. See võib olla otseste juhtide või välise/sisemise pädevust kontrolliva asutuse ülesanne. Kui töötajaid värvatakse madalaimal tasemel, läbivad nad koolitusprogrammi, et tagada nende jõudmine nõutavale pädevusetasemele. Seejärel nende pädevust säilitatakse, juhtides nende tulemuslikkust korrapärase jälgimise abil.

b) Töötajate pädevuse ajakohastamine

Töötajate pädevust tuleb ajakohastada, kuna muutuvad nii õigusaktid kui ka tehnoloogia jne. Organisatsiooni puhul saab võimekused lõimida õppimis- ja arendustegevustesse, nii et töötajad arendavad aktiivselt võimekusi, mis on organisatsioonis edu saavutamiseks teadaolevalt vajalikud. Koolitusel saab käsitleda laia valikut tegevusi, nagu organisatsioonisesed või -välised koolitused, töökohapõhine koolitus ja konverentsid/seminarid.

c) Juhtige nõrka tulemuslikkust

Nõrka tulemuslikkust saab määratleda kui juhtkonnapoolset hinnangut, kui töötaja tulemuslikkus ei ole kehtestatud pädevusstandarditega nõutaval tasemel. Iga töötaja tulemuslikkuse hindamisel kasutatakse peamise vahendina hindamissüsteemi. Nõrga tulemuslikkuse puhul on vaja hästi väljatöötatud tulemuslikkuse parandamise süsteemi, et analüüsida puudujääkide põhjusi ja asjaolusid, aidata asjaomasel töötajal parandada oma tulemusi ja tagada kooskõla töötajate profiili, neile määratud ülesannete ning antud ametikohal nõutava pädevusetaseme vahel. Juhtpõhimõte on aidata töötajatel saavutada optimaalne tulemuslikkus.

d) Dokumenteerige

Olemas peaks olema dokumendihaldussüsteem, kust dokumente on võimalik lihtsasti leida. Kõik tulemuslikkuse juhtimisega seotud dokumendid peaksid vastama andmekaitset käsitlevale määrusele (EÜ) 45/2001.

2.2.5 Pädevuse juhtimise süsteemi kontrollimine, auditeerimine ja läbivaatamine

Olemas peaks olema protsess, millega pädevuse juhtimise süsteem korrapäraselt läbi vaadatakse. See protsess erineb iga-aastasest hindamistegevusest, mille käigus hinnatakse töötajate tulemuslikkust. Antud juhul esitatakse küsimus, kas võimekused ning nende puhul kehtestatud pädevuseprofiilis nõutav tase on ülesande tulemuslikuks täitmiseks jätkuvalt asjakohane.

Selle kindlakstegemine hõlmab asjakohaste pädevusstandardite ja hindamismeetodite kasutamise ning pädevuse juhtimise süsteemi jaoks väljatöötatud menetluste ja tööjuhendite järjepideva kasutamise kontrollimist.

Pädevuse juhtimise süsteemi auditeerimine sisaldab süsteemi kui terviku vaatlemist, kogu pädevuse juhtimise süsteemi kohaldamisalast tulemuslikkuse ja vastavuse pistelist kontrolli võrreldes menetluste ja viimastest õigusaktidest tulenevate nõuetega.

Pädevuse juhtimise süsteemi läbivaatamiseks on olemas kord, millega tagada, et see oleks jätkuvalt tõhus. Läbivaatamisel tuleks hinnata süsteemi üldist tulemuslikkust, võrreldes kokkulepitud standarditega, peamiste tulemusnäitajatega ning kontrollimisest ja auditeerimisest tulenevate soovitusetega. Kui

läbivaatamine on lõpule viidud, peab tulemused ja soovitused lõimima protsessi vastavatesse etappidesse, tänu millele ajakohastatakse ja täiustatakse pädevuse juhtimise süsteemi süstemaatiliselt ja korrapäraselt.

3 VÕIMEKUSTE RAAMISTIK

3.1 Terviklik võimekuste kogum ohutustaseme hindamiseks

Järgmine võimekuste raamistik on esitatud suunisena ja see hõlmab kõiki ülesandeid, mida ohutustaseme hindamise eest vastutavad töötajad peavad täitma. Ei eeldata, et igal töötajal on kõik loetletud tehnilised võimekused, kuid organisatsioonis peaksid olema töötajad, kellel on kindlates valdkondades piisaval tasemel tehnilised teadmised ja kelle poole saab vajadusel pöörduda. Mittetehniliste võimekuste osas on käitumuslikud näitajad võimekusega seotud jälgitava käitumise mitte-ammendavad näited ning need on pigem näitlikud kui võimekust määratlevad.

Uue kavandatava õigusraamistiku kohaselt võib amet hindamise eesmärgil teha raudtee-ettevõtetes kohapealseid külastusi, inspekteerimisi ja auditeid, mille puhul on vajalikud tabelis 1 (1) loetletud jälgitavad võimekused.

Tabel 1. Võimekuste raamistik ohutustaseme hindamiseks

<i>Võimekus</i>	<i>Selgitus</i>
<i>Teadmised</i>	
Eli raudteealane õigusraamistik	<ul style="list-style-type: none"> • Saab aru Eli raudteealase õigusraamistiku eesmärgist ja sertifitseerimise rollist raudteeohutuses • Teab ja mõistab Euroopa käsitusviisi • Teab, miks on sertifitseerimine vajalik ja miks seda tehakse • Mõistab sertifitseerimise ja järelevalve seoseid
Ohutusjuhtimise süsteem (või muu samalaadne juhtimissüsteem)	<ul style="list-style-type: none"> • Mõistab ohutusjuhtimise süsteemi kas inspekteerimise, auditi või hindamise kaudu • Teab, kuidas ohutusjuhtimise süsteemi või samalaadse juhtimissüsteemiga (nt kvaliteedijuhtimise süsteemiga) juhitakse riske raudtee- või muus valdkonnas, kus on sarnased talitlus- ja tehnilised probleemid
Raudteesüsteemi toimimine	<ul style="list-style-type: none"> • Mõistab raudteesüsteemi tehniliste aspektide, inimeste ja organisatsiooni vahelisi seoseid. See peaks hõlmama põhilist arusaamist taristust, veeremist, toimingutest ja vajadusel varade valitsemisest
<i>Kogemus</i>	
Hindamine	<ul style="list-style-type: none"> • Sertifitseerimiskogemus praktilisel rakendamisel või hindamiskorra loomisel

Tabel 1. Võimekuste raamistik ohutustaseme hindamiseks

Võimekus	Selgitus
Mittetehnilised võimekused (st „pehmed“ oskused)	Näited käitumuslikest näitajatest
Asjakohasel tasemel kriitilise analüüsi võime	<p>Kui keegi on kriitiline, ei tähenda see lihtsalt negatiivsust või vigadele osutamist, vaid et ollakse täielikult teavitatud ning suuteline kasutama süvaanalüüsi ja hindamist. See annab võimaluse tuvastada peamised probleemid ja seosed teabe alusel; erinevatelt allikatelt pärinevate andmete ühendamine ja ning põhjuste ja tagajärgede seoste tuvastamine.</p> <p>Asjakohasel tasemel kriitilise analüüsi võime (või kriitiline mõtlemine¹) võib hõlmata järgmist käitumist.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mõtlete hoolikalt, mida ja miks loete: allikate usaldusväärsuse hindamine, otsingutehnikatele mõtlemine ja nende arendamine, mitte ilmselgete ega/või esimeste ettejuhtuvate materjalide otsimine ja lugemine • Küsite endalt ja uurite, mida loete: kas autori seisukohad ja mõtted näivad põhjendatud? Miks või miks mitte? • Otsite seoseid (või vastuolusid) ja loote omaenda väited, mida toetavad hoolikalt läbimõeldud seisukohad, mitte ei korda lihtsalt teiste mõtteid • Olete uuriv ja küsite asjalikke küsimusi – nii endalt kui ka teistelt • Märkate ja vaidlustate võimalikku erapoolikust, moonutatud seisukohti ja oma huve – teiste töös ja iseenda mõtlemises • Vaidlustate ideid – kui see on vajalik ja usaldatavate tõendite alusel • Otsite lünki ja soovitate uusi või teistsuguseid lahendusi • Mõtlete oma kutsealasele praktikale ja kohandate seda vastavalt oma arenevatele arusaamadele
Probleemilahendusoskus	<ul style="list-style-type: none"> • On võimeline analüüsima probleeme loogiliselt ja samm-sammuliselt ning kujundama ja juurutama sobivaid lahendusi, tuginedes oma teadmistele ja kogemustele ning kaasates vajadusel teisi viiteid ja ressursse • Vaidlustab eeldusi • Sõltumatu • Avatud mõtlemisega • Teab oma teadmiste/kogemuste piire • Tunneb keerulistes küsimustes ära kriitilised asjaolud • Leiab kaebuse puhul loovaid ja praktilisi lahendusi • Kasutab veaotsingutehnikaid • Suudab tulla toime suurte teabehulkadega • Kasutab tehnikaid loova probleemilahenduse ergutamiseks • Teab, kuidas koguda asjakohast teavet

¹ Edinburghi ülikooli õppematerjalid – <http://www.ed.ac.uk/institute-academic-development/postgraduate/taught/learning-resources/critical>

Tabel 1. Võimekuste raamistik ohutustaseme hindamiseks

Võimekus	Selgitus
Suhtlemisviis	<ul style="list-style-type: none"> • Kuulab aktiivselt, pöörab tähelepanu üksikasjadele, analüüsib ja väljastab tõepäraselt teavet ning esitab selle loomingukselt, selget, kokkuvõtlikult ja mõjusalt • Empaatia, teiste seisukoha ja motiivide mõistmine • Suhtleb selgelt ja täpselt nii suuliselt kui ka kirjalikult • Omab teadmisi avaliku esinemise tehnikatest • Teab, kuidas publikut kaasata • Kasutab veenmis-, mõjutamis-, läbirääkimis- ja kaasamistehnikaid
Meeskonnatöö	<ul style="list-style-type: none"> • Teeb konstruktiivselt ja tõhusalt koostööd meeskonnas ja kogu organisatsioonis kui ka väliste sidusrühmadega, et saavutada ühiseid eesmärgi, austades samal ajal erinevaid taustaga inimesi • Teeb teistega koostööd meeskondades ja organisatsioonipiiride üleselt • Austab inimeste erinevusi • Töötab tulemuslikult meeskonnas • Austab meeskonna rolli • Töötab organisatsioonipiiride üleselt • Teab, kuidas teisi toetada • Teab, kuidas mitmekesisust hästi ära kasutada • Teab, kuidas meeskonna sünergiaid hästi ära kasutada • Teab, kuidas koos suurema eesmärgi ja ühise nägemuse nimel töötada

3.2 Järelevalveks soovitatav võimekuste raamistik

Riikliku ohutuasutuse järelevalvetegevusteks soovitatakse kasutada järgmist võimekuste raamistikku. Ei eeldata, et igal töötajal on kõik loetletud tehnilised võimekused, kuid organisatsioonis peaksid olema olemas töötajad, kellel on kindlates valdkondades piisaval tasemel tehnilised teadmised ja kelle poole saab vajadusel pöörduda. Mittetehniliste võimekuste osas on käitumuslikud näitajad võimekusega seotud jälgitava käitumise mitte-välistavad näited ning need on pigem näitlikud kui võimekust määratlevad.

Tabel 1. Võimekuste raamistik järelevalveks

Võimekus	Selgitus
Teadmised	
ELi raudteealane õigusraamistik	<ul style="list-style-type: none"> Saab aru ELi raudteealase õigusraamistiku eesmärgist ja sellest, milline on järelevalve roll raudteeohutuses Teab ja mõistab Euroopa käsitusviisi Teab, miks on vaja järelevalvet ja milleks see on kasulik Mõistab sertifitseerimise ja järelevalve seoseid
Ohutusjuhtimise süsteem (või muu samalaadne juhtimissüsteem)	<ul style="list-style-type: none"> Mõistab ohutusjuhtimise süsteeme kas inspekteerimise või auditi kaudu Näitab üles teadmisi selle kohta, kuidas ohutusjuhtimise süsteemivõi samalaadse juhtimissüsteemiga (nt kvaliteedijuhtimise süsteemiga) juhitakse riske raudtee- või muus valdkonnas, kus on sarnased talitlus- ja tehnilised probleemid
Järelevalve põhimõtted, tehnikad ja vahendid	<ul style="list-style-type: none"> Mõistab, milleks järelevalve on vajalik ja kuidas riiklik ohutuasutus tegelikult järelevalvet teostab ning kuidas see lõimitakse vastavushindamise protsessiga
Hindamine	<ul style="list-style-type: none"> Mõistab sertifitseerimisprotsessi ja järelevalve dünaamilist seost
Raudteesüsteemi toimimine	<ul style="list-style-type: none"> Mõistab raudteesüsteemi tehniliste aspektide, inimeste ja organisatsiooni vahelisi seoseid. See peaks hõlmama põhilist arusaamist taristust, veeremist, toimingutest ja vajadusel varade valitsemisest
Kogemus	
Järelevalve	<ul style="list-style-type: none"> Arusaamine riskihindamisest ja sellest, kuidas see aitab riske juhtida tänu oma rollile ohutusjuhtimise süsteemis
Küsitlusoskused	<ul style="list-style-type: none"> Kasutab vilunult erinevaid küsitlusoskusi, näiteks avatud ja suletud küsimusi Oskab luua küsitletavaga usaldusliku suhte kõigil tasanditel ja tekitada temas hea tunde

Tabel 1. Võimekuste raamistik järelevalveks

Võimekus	Selgitus
Mittetehnilised võimekused (st „pehmed“ oskused)	Näited käitumuslikest näitajatest
Asjakohasel tasemel kriitilise analüüsi võime	<p>Kui keegi on kriitiline, ei tähenda see lihtsalt negatiivsust või vigadele osutamist, vaid et ollakse täielikult teavitatud ning suuteline kasutama süvaanalüüsi ja hindamist. See annab võimaluse tuvastada peamised probleemid ja seosed teabe alusel; erinevatelt allikatelt pärinevate andmete ühendamine ja ning põhjuste ja tagajärgede seoste tuvastamine.</p> <p>Asjakohasel tasemel kriitilise analüüsi võime (või kriitiline mõtlemine²) võib hõlmata järgmist käitumist.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mõtlete hoolikalt, mida ja miks loete: allikate usaldusväärsuse hindamine, otsingutehnikatele mõtlemine ja nende arendamine, mitte ilmselgete ega/või esimeste ettejuhtuvate materjalide otsimine ja lugemine • Küsite endalt ja uurite, mida loete: kas autori seisukohad ja mõtted näivad põhjendatud? Miks või miks mitte? • Otsite seoseid (või vastuolusid) ja loete omaenda väited, mida toetavad hoolikalt läbimõeldud seisukohad, mitte ei korda lihtsalt teiste mõtteid • Olete uuriv ja küsite asjalikke küsimusi – nii endalt kui ka teistelt • Märkate ja vaidlustate võimalikku erapoolikust, moonutatud seisukohti ja omahuve – teiste töös ja iseenda mõtlemises • Vaidlustate ideid – kui see on vajalik ja usaldatavate tõendite alusel • Otsite lünki ja soovitate uusi või teistsuguseid lahendusi • Mõtlete oma kutsealasele praktikale ja kohandate seda vastavalt oma arenevatele arusaamadele
Probleemilahendusoskus	<ul style="list-style-type: none"> • On võimeline analüüsima probleeme loogiliselt ja samm-sammuliselt ning kujundama ja juurutama sobivaid lahendusi, tuginedes oma teadmistele ja kogemustele ning kaasates vajadusel teisi viiteid ja ressursse • Vaidlustab eeldusi • Sõltumatu • Avatud mõtlemisega • Teab oma teadmiste/kogemuste piire • Tunneb keerulistes küsimustes ära kriitilised asjaolud • Leiab loovaid ja praktilisi lahendusi • Kasutab veaotsingutehnikaid • Suudab tulla toime suurte teabehulkadega • Kasutab tehnikaid loova probleemilahenduse ergutamiseks • Teab, kuidas koguda asjakohast teavet

² Edinburghi ülikooli õppematerjalid – <http://www.ed.ac.uk/institute-academic-development/postgraduate/taught/learning-resources/critical>

Tabel 1. Võimekuste raamistik järelevalveks

Võimekus	Selgitus
Suhtlemisviis	<ul style="list-style-type: none"> • Kuulab aktiivselt, pöörab tähelepanu üksikasjadele, analüüsib ja väljastab tõepäraselt teavet ning esitab selle loomingukselt, selget, kokkuvõtlikult ja mõjusalt • Empaatia, teiste seisukoha ja motiivide mõistmine • Suhtleb selgelt ja täpselt nii suuliselt kui ka kirjalikult • Omab teadmisi avaliku esinemise tehnikatest • Teab, kuidas publikut kaasata • Kasutab veenmis-, mõjutamis-, läbirääkimis- ja kaasamistehnikaid
Meeskonnatöö	<ul style="list-style-type: none"> • Teeb konstruktiivselt ja tõhusalt koostööd meeskonnas ja kogu organisatsioonis kui ka väliste sidusrühmadega, et saavutada ühiseid eesmärgi, austades samal ajal erinevaid taustaga inimesi • Teeb teistega koostööd meeskondades ja organisatsioonipiiride üleselt • Austab inimeste erinevusi • Töötab tulemuslikult meeskonnas • Austab meeskonna rolli • Töötab organisatsioonipiiride üleselt • Teab, kuidas teisi toetada • Teab, kuidas mitmekesisust hästi ära kasutada • Teab, kuidas meeskonna sünergiaid hästi ära kasutada • Teab, kuidas koos suurema eesmärgi ja ühise nägemuse nimel töötada