

Vägledning

Ramverk för myndigheters kompetensstyrning

	<i>Utarbetad av</i>	<i>Validerad av</i>	<i>Fastställd av</i>
<i>Namn</i>	J. YEO	M. SCHITTEKATTE	C. CARR
<i>Befattning</i>	Projektansvarig	Projektledare	Enhetschef
<i>Datum</i>	29/06/2018	29/06/2018	29/06/2018
<i>Underskrift</i>			

Dokumenthistorik

<i>Version</i>	<i>Datum</i>	<i>Kommentarer</i>
1.0	29/06/2018	Slutlig utgåva för publicering

Detta dokument utgör en icke rättsligt bindande vägledning från Europeiska unionens järnvägsbyrå. Det har ingen inverkan på de beslutsprocesser som föreskrivs i tillämplig EU-lagstiftning. Europeiska unionens domstol är för övrigt ensamt behörig att utfärda en bindande tolkning av unionsrätten.

1 Inledning

I syfte att säkerställa att säkerhetsbedömningar genomförs effektivt av de nationella säkerhetsmyndigheterna och, där så är lämpligt, av Europeiska unionens järnvägsbyrå (nedan kallad *byrån*) och för att förstärka det ömsesidiga förtroendet mellan dem, måste de nationella säkerhetsmyndigheterna och byrån säkerställa att personal som deltar i säkerhetsbedömningar har nödvändig kompetens.

Efter att ha beviljat ett gemensamt säkerhetsintyg eller ett säkerhetstillstånd/-godkännande är det den nationella säkerhetsmyndighetens roll att fortsatt tillsyna att säkerhetsstyrningssystemet implementeras effektivt och att aktören fortsätter att uppfylla de rättsliga skyldigheterna. För detta ändamål måste den nationella säkerhetsmyndigheten även säkerställa att den personal som deltar i tillsynen har nödvändig kompetens.

Definitioner:

- **Säkerhetsbedömning** avser de aktiviteter som genomförs av en myndighet som anförtrotts uppdraget att bedöma om järnvägsföretagets eller infrastrukturförvaltarens säkerhetsstyrningssystem efterlever dess rättsliga förpliktelser; kontrollera ansökans fullständighet, enhetlighet, relevans och tillräcklighet, i syfte att säkerställa att järnvägsföretaget eller infrastrukturförvaltaren är kapabel att hantera säkerheten. Baserat på slutsatserna av den färdiga bedömningen fattar myndigheten beslut om utfärdandet av ett gemensamt säkerhetsintyg eller säkerhetstillstånd/-godkännande.
- **Tillsyn** avser de aktiviteter som genomförs av den nationella säkerhetsmyndigheten efter utfärdandet av de gemensamma säkerhetsintygen eller säkerhetstillstånden/-godkännandena i syfte att kontrollera att säkerhetsstyrningssystemen vid järnvägsföretag eller infrastrukturförvaltare som är verksamma i deras medlemsstater fortlöpande efterlever dess rättsliga förpliktelser.

1.1 Vägledningens syfte

Detta dokument innehåller vägledning till dem som genomför säkerhetsbedömningar och tillsynsaktiviteter om hur man upprättar, implementerar och underhåller ett kompetensstyrningssystem i syfte att förvalta och utveckla sin personals kompetens.

Det syftar även till att identifiera de harmoniserade kompetenskrav som krävs för att de nationella säkerhetsmyndigheterna ska ha personal som är tillräcklig i antal och med rätt kompetens som genomför säkerhetsbedömningar och tillsynsaktiviteter och på lämpligt sätt övervakar sektorns säkerhetsnivå i EU.

1.2 Vem är vägledningen till för?

Denna vägledning riktar sig i första hand till nationella säkerhetsmyndigheter och till byrån, men är fritt tillgänglig för andra instanser och branschorganisationer i syfte att hjälpa dem att förstå vilka förväntningarna är avseende kompetenskrav för personal som utför liknande arbetsuppgifter.

1.3 Omfattning

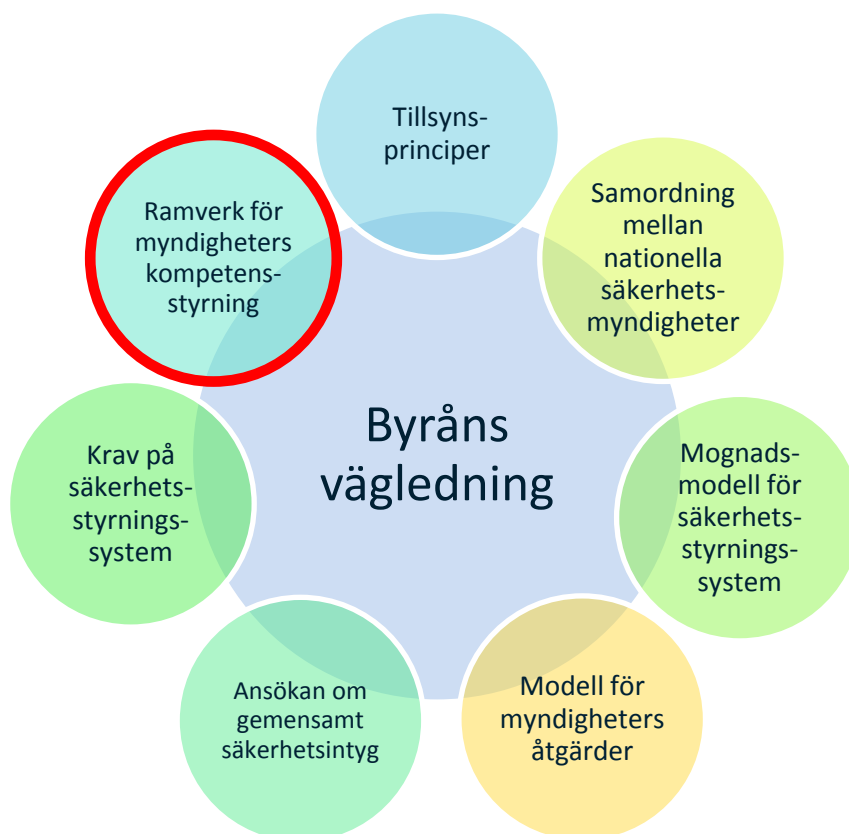
Organisationens kompetensstyrningssystem måste i sina förfaranden (t.ex. utbildning, mentorskap, besök på arbetsplatsen, utbildning på arbetsplatsen) säkerställa att personal som deltar i säkerhetsbedömningar och tillsyn uppvisar lämplig kompetensnivå för utförandet av arbetsuppgifterna.

De kompetenskrav som förtecknas i detta dokument har utarbetats för att ge de nationella säkerhetsmyndigheterna en klar uppfattning om den kunskap, de färdigheter och det beteende som personal som genomför säkerhetsbedömningar och tillsynsaktiviteter förväntas uppvisa. De baseras på artikel 13 i genomförandeakten om praktiska arrangemang för utfärdande av gemensamma säkerhetsintyg och artikel 6 i de gemensamma säkerhetsmetoderna för tillsyn.

Den föreslagna kompetensen är inte urvalskrav för personal som genomför säkerhetsbedömningar och tillsynsaktiviteter. Den utfärdande myndigheten ansvarar för relevanta personalförfaranden (urval, utbildning etc.) som används för att säkerställa att organisationen har den erfordrade kompetensnivån för att genomföra ovanstående aktiviteter.

1.4 Vägledningens uppbyggnad

Detta dokument ingår i byråns vägledningskompendium till stöd för järnvägsföretag, infrastrukturförvaltare, nationella säkerhetsmyndigheter och byrån i utövandet och genomförandet av deras roller och uppdrag i enlighet med direktiv (EU) 2016/798.



Figur 1: Förteckning över byråns vägledningar

Innehåll

1	Inledning.....	2
1.1	Vägledningens syfte.....	2
1.2	Vem är vägledningen till för?	2
1.3	Omfattning	2
1.4	Vägledningens uppbyggnad	3
2	Kompetensstyrningssystemets cykel.....	5
2.1	Allmänt	5
2.2	Stegen för att skapa ett kompetensstyrningssystem	6
2.2.1	Fastställ kraven för kompetensstyrningssystemet.....	6
2.2.2	Utforma kompetensstyrningssystemet	7
2.2.3	Implementera kompetensstyrningssystemet.....	7
2.2.4	Bibehåll och utveckla kompetens.....	8
2.2.5	Kontrollera, granska och se över kompetensstyrningssystemet.....	9
3	RAMVERK FÖR KVALIFIKATION.....	10
3.1	Ramverk för kvalifikation vid säkerhetsbedömningar.....	10
3.2	Föreslaget ramverk för kvalifikation vid tillsyn	13

The NSA SE has kindly provided its assistance to the revision of the translation of this guide.

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

2 Kompetensstyrningssystemets cykel

2.1 Allmänt

Skapande av ett ramverk för kompetens är en effektiv metod för att bedöma, bevara och övervaka kunskap, färdigheter och egenskaper hos människor i en organisation. Ramverket gör det möjligt att mäta den nuvarande kompetensnivån för att säkerställa att personalen har den kunskap och förmåga som krävs för att utföra sina arbetsuppgifter. Den hjälper även chefer att fatta välgrundade beslut om rekrytering eller utkontraktering, lärande och utveckling, bevarande, och strategier för överlämning av arbetsuppgifter.

Kompetens kontra kvalifikation – vad är skillnaden?

Även om de som arbetar med personalfrågor ofta använder begreppen kompetens och kvalifikation utan åtskillnad kommer följande definitioner att användas för detta dokumentets syften.

- **Kompetens** avser en inlärd förmåga att på lämpligt sätt utföra en arbetsuppgift eller en plikt eller fylla en funktion; att kunna agera på ett kompetent sätt i ett givet sammanhang när man utför en arbetsuppgift eller plikt eller fyller en funktion. Kompetens förvärvas genom en process för praktiskt lärande, där kunskap, färdigheter, personliga värderingar och förhållningssätt integreras med och kopplas till en särskild arbetsuppgift, plikt eller funktion. Med kompetens avses i detta dokument förmågan att axla ansvar och regelbundet utföra uppgifter enligt en etablerad standard.
- **Kvalifikation** avser en persons alla egenskaper som är förknippade med eller bidrar till denna kvalifikation, oavsett om det är en förmåga, ett personlighetsdrag, en värdering, kunskap, en färdighet eller ett förhållningssätt. Uppvisande av en sådan kvalifikation gör inte en person kompetent. Någon typ av inläring krävs för att slå samman dessa kvaliteter till kompetensen att utföra en arbetsuppgift eller en plikt eller att fylla en funktion på det sätt som förväntas. Med andra ord är kvalifikation en kombination av kunskap, färdigheter, förhållningssätt, värderingar och beteenden som leder till framgångsrikt presterande på ett arbete och som kan förvärvas genom praktiskt utövande, lärande eller genom att få utbildning och handledning.

Förhållandet mellan kompetens och kvalifikation är att kompetens handlar om tillämpningen av färdigheter som bedöms i relation till en viss standard eller uppsättning av standarder, medan personer uppvisar kompetens genom att tillämpa sin kvalifikation i arbetsmiljön.

Sammanfattningsvis:

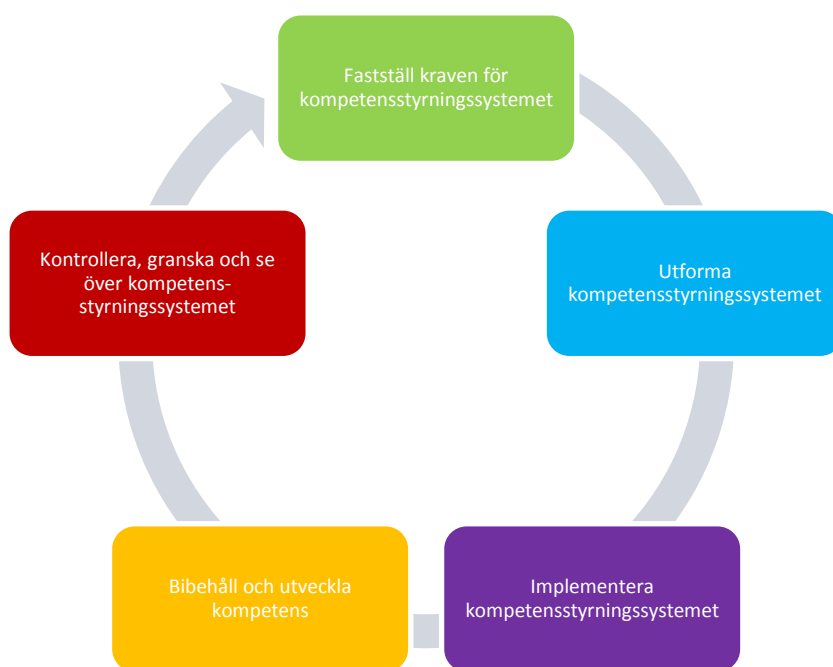
	<i>Kompetens</i>	<i>Kvalifikation</i>
<i>Fokus</i>	Funktion	Person
<i>Definition</i>	En inlärd förmåga att på lämpligt sätt utföra en arbetsuppgift eller en plikt eller fylla en funktion, att kunna agera på ett kompetent sätt i ett givet sammanhang vid samtidigt utförande av en arbetsuppgift eller plikt eller fyllande av en funktion. Kompetens förvärvas genom en process för praktiskt lärande, där kunskap, färdigheter, personliga värderingar och förhållningssätt integreras med och kopplas till en särskild arbetsuppgift, plikt eller funktion. Med kompetens avses i detta dokument förmågan att ta på sig	En persons alla egenskaper som är förknippade med eller bidrar till denna förmåga, oavsett om det är en förmåga, ett personlighetsdrag, en värdering, kunskap, en färdighet eller ett förhållningssätt. Besittande av sådana färdigheter gör inte en person kompetent. En viss typ av inläring krävs för att slå samman dessa kvaliteter till kompetensen att utföra en arbetsuppgift eller en plikt eller fylla en funktion på det sätt som förväntas. Med andra ord är kvalifikation en kombination av kunskap, färdigheter, förhållningssätt, värderingar och uppträdanden som leder till

The NSA SE has kindly provided its assistance to the revision of the translation of this guide.

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

	ansvar och regelbundet utföra uppgifter enligt en etablerad standard.	framgångsrikt presterande på ett arbete och som kan förvärfvas genom praktiskt utövande, lärande, utbildning och handledning.
<i>Tidsperspektiv</i>	Nu – Kompetens handlar om prestation och är tillbakablickande. Ett uttalande om kompetens är ett uttalande om var en person befinner sig just nu, inte var de skulle kunna vara i framtiden.	Framtid – Kvalifikation har att göra med en persons utvecklingspotential och kan användas på ett framåtblickande sätt för att förutspå vad de skulle kunna uppnå.

För denna vägledning och det europeiska regelverkets syften är ett "kompetensstyrningssystem" ett system som upprättats för att säkerställa att all personal med ansvar för säkerhetsbedömningar och tillsyn har kompetens att utföra sina arbetsuppgifter och att personalens färdigheter och kunskap bibehålls under alla omständigheter. Precis som med de flesta styrningssystem omfattar detta steg för utformning, planering, implementering, övervakning och granskning (se Figur 2).



Figur 2: Kompetensstyrningssystemets cykel

2.2 Stegen för att skapa ett kompetensstyrningssystem

2.2.1 Fastställ kraven för kompetensstyrningssystemet

Innan ett kompetensstyrningssystem utformas måste syftet med att skapa ramverket fastställas. Kompetensramar behövs för specifika syften. I föreliggande fall är det för att säkerställa kompetensen hos den personal som genomför säkerhetsbedömningar och tillsyn och att samma personal kontrolleras regelbundet för att säkerställa att de bibehåller den erforderade nivån. Hur du planerar att använda

The NSA SE has kindly provided its assistance to the revision of the translation of this guide.

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

kompetensstyrningssystemet kommer att påverka vem/vilka du involverar i dess utarbetande, och hur du fastställer dess omfattning. Det kan kräva betydande ansträngningar att utveckla ett kompetensstyrningssystem, så nödvändiga resurser bör anslås till detta.

2.2.2 *Utforma kompetensstyrningssystemet*

Involvera de personer som utför arbetet – dessa ramar bör inte utvecklas enbart av personer som arbetar med personalfrågor, som inte alltid vet vad respektive jobb faktiskt innebär i praktiken, även om de eventuellt har tillgång till en befattningsbeskrivning. Inte heller bör utformningen av ramen för kompetensstyrningssystemet lämnas helt och hållet till chefer, som inte alltid förstår exakt vad varje anställd gör varje dag. För att fullt ut förstå en funktion är det nödvändigt att gå direkt till källan – personen som utför arbetet – samt att få en mängd andra upplysningar om vad som gör en person framgångsrik inom detta arbete. Detta säkerställer även att ramen faktiskt används enligt behov. Det är även viktigt att göra den relevant för de personer som kommer att använda den, så att de kan ta ansvar för den. Om du inkluderar irrelevanta färdigheter kommer människor sannolikt att ha svårt att relatera till ramen i allmänhet.

Samla information från personalen genom en serie seminarier (fokusgrupper), personliga intervjuer och frågeformulär för att förstå de kvalifikationer som krävs för ett framgångsrikt genomförande i hela organisationen, på olika nivåer i organisationen och inom specifika funktionsgrupper. Involvera linjechefer och anställda i utformningen av ramen genom att inrätta en arbetsgrupp som ska utforma ramen för kompetensstyrningssystemet. Informera personalen om övningens mål. En jobbanalys som inbegriper en mängd tekniker och överväganden kommer att ge de mest omfattande och precisa resultaten. Ju bättre data som samlas in, desto precisare kommer ramen att vara.

2.2.3 *Implementera kompetensstyrningssystemet*

a) *Utveckla kompetensprofiler för varje jobb/befattning/funktion*

En kompetensprofil är en samling kvalifikationer som en funktionsinnehavare bör ha, som tillsammans med en specificerad nivå på utförande anger vad som krävs för att funktionsinnehavaren ska anses vara kompetent. En jobbkompetensprofil kan användas i hela organisationen för att ge en tydlig och konsekvent definition av kraven på en tjänsteinnehavare och kan användas av en del organisationer för att fastställa de nödvändiga kompetensnivåer som krävs av personer som utför särskilda arbetsuppgifter för att organisationen ska uppfylla lagstiftningens krav.

b) *Välj och rekrytera personal och bedöm dem gentemot de fastställda kompetensprofilerna*

Den fastställda kvalifikation som någon ska ha för att väljas till befattningen bör inbegripas i meddelandet om den lediga tjänsten. Ett urvalsförfarande kan inbegripa en kvalifikationsbaserad intervju som utvärderar en sökandes beteendemässiga kompetens för att utföra en viss funktion. Detta bör fokusera på hur personen tidigare har uppvisat denna kvalifikation. Varje fråga är avsedd att ge beteendemässiga bevis för en specifik kvalifikation och den sökande ombeds ge konkreta exempel från sin tidigare erfarenhet på när de visade upp det särskilda beteendet.

c) *Skapa verktyg för att operationalisera kompetenser (t.ex. prestationsbedömningar)*

För att bedöma om personalen har en lämplig nivå på den kvalifikation som krävs behöver ett system för utvärdering/bedömning finnas på plats. Det bör noteras att prestationsbedömningar (som vanligtvis görs årligen) och kompetensbedömningar ger olika resultat, även om samma personalförfarande ofta används vid dem (beroende på den kompetens som ska bedömas). Ofta görs den förra inom ramen för ett prestationsstyrningssystem där god prestation belönas med exempelvis ersättning och bristfällig prestation är föremål för avhjälpanande åtgärder eller, i extrema fall, sanktioner. Kompetensbedömningar genomförs för att säkerställa att tjänsteinnehavaren är

kompetent nog att utföra arbetsuppgiften i enlighet med de förutbestämda kompetenskraven. Om en tjänsteinnehavare bedöms vara icke kompetent av någon anledning kommer ett program för utbildning/handledning/mentorskap att inledas, följt av ytterligare en bedömning för att säkerställa att personen har uppnått den erforderade kompetensnivån. Om tjänsteinnehavaren inte kan uppvisa sin kompetens får denne inte längre utföra denna arbetsuppgift, och personalförfarandena i resultatstyrningssystemet kommer att tillämpas.

d) *Bibehåll, utveckla och bedöm personalen gentemot de fastställda kompetensprofilerna*

När kompetensnivåerna väl har fastställts ska utbildningsprogram inrättas för att säkerställa att personalen uppfyller dem. Ett förvaltningssystem bör kunna kontrollera att personalen, efter utbildningen, kan uppvisa ifrågavarande kvalifikation.

2.2.4 *Bibehåll och utveckla kompetens*

a) *Övervaka och omvärdera personalens prestationer*

Kompetensen hos en anställd som genomför säkerhetsbedömningar eller tillsyn bibehålls genom att ha ett strukturerat förfarande för övervakning av prestationer och återkommande utvärdering av kompetens som utförs av dem som ansvarar för processen för förfarandet. Detta skulle kunna vara något som linjecheferna ansvarar för eller som en extern/intern instans för kompetenskontroll ansvarar för. I fall där personalen rekryteras på ingångsnivå kommer de att genomgå ett utbildningsprogram så att det säkerställs att de når den erforderade kompetensnivån. Därefter kommer bibehållandet av deras kompetens att skötas genom att regelbundet följa upp deras prestationer.

b) *Uppdatera individens kompetens*

Personalens kompetens måste uppdateras på grund av ändrad lagstiftning, teknik etc. För organisationen kan kvalifikationerna införlivas i lärande- och utvecklingsaktiviteterna så att personalen aktivt utvecklar de kvalifikationer som bedöms vara avgörande för att nå framgång i organisationen. Utbildningen kan omfattas av olika aktiviteter, som t.ex. interna eller externa kurser, utbildning på arbetsplatsen och konferenser/seminarier.

c) *Hantera underprestationer*

Underprestationer kan definieras som ledningens bedömning att en anställds prestation inte är på den nivå som krävs enligt de fastställda kompetensprofilerna. Det primära verktyg som används för att bedöma den enskildes prestation kommer att vara utvärderingssystemet. Vid underprestation krävs ett väldefinierat system för prestationshöjning för att analysera orsakerna till och omständigheterna bakom tillkortakommandena, för att hjälpa den berörda anställda att höja sin prestation och säkerställa en anpassning mellan personens kompetensprofil, de plikter som ålagts denne och den kompetensnivå som krävs för funktionen. Den vägledande principen är att hjälpa personalen att uppnå den optimala prestationsnivån.

d) *Dokumentera i register*

Ett dokumenthanteringssystem bör finnas på plats där dokument enkelt kan spåras. Alla dokument med anknytning till resultatstyrning bör överensstämma med förordning (EG) nr 45/2001 om skydd av personuppgifter.

2.2.5 Kontrollera, granska och se över kompetensstyrningssystemet

Ett förfarande bör finnas inrättat där kompetensstyrningssystemet ses över regelbundet. Detta är ett annat förfarande än den årliga prestationsbedömningen där den anställdes prestation bedöms. Frågan här är om de kvalifikationer som krävs enligt förteckningen i kompetensprofilen fortfarande är avgörande för att arbetsuppgiften ska kunna utföras på ett effektivt sätt och om de är definierade på rätt nivå.

Kontrollen inbegriper att kontrollera användningen av lämpliga kompetensstandarder, bedömningsmetoder samt den konsekventa användningen av de förfaranden och arbetsinstruktioner som utvecklats för kompetensstyrningssystemet.

Granskningen av kompetensstyrningssystemet inbegriper att titta på systemet som helhet och göra stickprov på och kontrollera prestationen och efterlevnaden i kompetensstyrningssystemets hela omfattning gentemot förfarandena och de senaste lagstiftningskraven.

För att se över kompetensstyrningssystemet finns det arrangemang på plats som säkerställer att systemet fortsätter att vara effektivt. Översynen bör bedöma prestationen hos det övergripande systemet gentemot avtalade standarder, centrala resultatindikatorer och rekommendationer som är ett resultat av kontroll och granskning. När översynen är fullbordad ska resultaten och rekommendationerna återkopplas till de relevanta stegen i processen vilket leder till en systematisk och regelbunden uppdatering och förbättring av kompetensstyrningssystemet.

3 RAMVERK FÖR KVALIFIKATION

3.1 Ramverk för kvalifikation vid säkerhetsbedömningar

Följande ramverk för kvalifikation tillhandahålls som en riktlinje och omfattar till fullo de arbetsuppgifter som utförs av dem som ansvarar för säkerhetsbedömningar. Det förväntas inte att varje enskild person uppvisar alla tekniska färdigheter som listas. Organisationen bör dock ha personal med tillräcklig teknisk kunskapsnivå i de specificerade områdena, som kan anlitas vid behov. När det gäller de icke-tekniska färdigheterna är beteendeindikatorerna exempel på observerbart beteende som knyter an till kvalifikationen. De är inte uttömmande och ska ses mer som belysande exempel på önskvärda icke-tekniska färdigheter än en definitiv kravbild.

Enligt det nya föreslagna regelverket får myndigheten i bedömnings syfte genomföra platsbesök, inspektioner och granskningar av järnvägsföretag och i dessa fall kommer kvalifikation inom tillsyn som förtecknas i Tabell 2 att krävas.

Tabell 1 : Ramverk för kvalifikation vid säkerhetsbedömningar

Kvalifikation	Förklaring
Kunskap	
EU:s regelverk för järnvägen	<ul style="list-style-type: none"> • Uppvisar en förståelse av syftet med EU:s regelverk för järnvägen och den roll som certifiering spelar för järnvägssäkerheten • Uppvisar kunskaper om och förståelse av den europeiska strategin • Förstår varför certifiering sker och vad den är till för • Förstår kopplingarna mellan certifiering och tillsyn
Säkerhetsstyrningssystem (eller liknande styrningssystem)	<ul style="list-style-type: none"> • Uppvisar en förståelse av säkerhetsstyrningssystem, antingen genom inspektion, granskning eller bedömning • Uppvisar kunskap om hur ett säkerhetsstyrningssystem eller liknande styrningssystem (t.ex. kvalitetsstyrningssystem) kontrollerar risk inom ett järnvägssammanhang eller ett område med liknande driftmässiga och tekniska utmaningar
Järnvägssystemets funktion	<ul style="list-style-type: none"> • Förstår förhållandet mellan de tekniska aspekterna, människorna och organisationen av järnvägssystemet. Detta bör omfatta en grundläggande förståelse av infrastruktur, rullande materiel, drift och förvaltning av tillgångar, enligt vad som är lämpligt
Erfarenhet	
Bedömning	<ul style="list-style-type: none"> • Erfarenhet av certifiering i praktisk tillämpning eller upprättande av ett utvärderingssystem

Tabell 1 : Ramverk för kvalifikation vid säkerhetsbedömningar

Kvalifikation	Förklaring
Icke-tekniska färdigheter (dvs. mjuka färdigheter)	Beteendeindikatorer
Lämplig nivå av kritisk analys	<p>Att vara "kritisk" innebär inte att man enbart är negativ, eller påpekar vad som är fel med något, det innebär att man är välinformerad och kapabel att göra ingående analys och bedömning. Det innebär att man uppvisar förmågan att identifiera nyckelfaktorer och förhållanden utifrån information och att man kan relatera och jämföra data från olika källor, samt identifiera orsak- och verkansamband.</p> <p>Att ha en lämplig nivå av kritisk analys (eller kritiskt tänkande¹) kan innebära beteenden såsom följande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Att noggrant fundera över det du läser och varför: att avgöra vilka resurser som är trovärdiga, att reflektera över och utveckla din sök teknik och att inte bara leta efter och läsa det uppenbara och/eller det första du hittar. • Att ifrågasätta och pröva det du läser: verkar skribentens synpunkter och idéer vara motiverade? Varför – eller varför inte? • Att leta efter kopplingar (eller skillnader) och bygga upp dina egna argument med stöd av en mängd noggrant övervägda synpunkter, och att inte enbart upprepa andras idéer. • Att vara nyfiken och ställa bra frågor – till andra och till dig själv. • Att upptäcka och ifrågasätta eventuella fördomar, snedvridna uppfattningar, förutfattade meningar, och egenintresse – i andras arbete och hos ditt eget tänkande. • Att ifrågasätta idéer – där så är lämpligt, och baserat på trovärdiga bevis. • Att leta efter luckor och föreslå nya eller annorlunda lösningar. (I den mån det är möjligt utifrån myndighetsrollen. Övers. anm) • Att reflektera över och anpassa din egen yrkesmässiga praxis baserat på dina växande insikter.

¹ Inlärningsresurser vid University of Edinburgh – <http://www.ed.ac.uk/institute-academic-development/postgraduate/taught/learning-resources/critical>.

Tabell 1 : Ramverk för kvalifikation vid säkerhetsbedömningar

Kvalifikation	Förklaring
Problemlösning	<ul style="list-style-type: none"> Förmögen att analysera frågor och problem på ett logisk sätt, steg-för-steg, och att utveckla och implementera passande lösningar baserat på ens kunskap och erfarenhet, samt använda andra referenser och resurser när så är nödvändigt. Ifrågasätter antaganden Ett oberoende tänkande Ett öppet sinne Att känna till begränsningarna i sin egen kunskap/erfarenhet Identifierar kritiska fakta i komplexa frågor Utvecklar kreativa och praktiska lösningar tillsammans med den sökande Använder tekniker för felsökning Kan handskas med stora mängder information Använder tekniker för att stimulera kreativ problemlösning Vet hur man samlar lämplig information
Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> Lyssnar aktivt, lägger märke till detaljer, analyserar och lyfter fram den väsentliga informationen och presenterar den på ett kreativt, tydligt, konsekvent och verkningsfullt sätt. Empati, att förstå den andres synpunkter och förstå vad som driver denne Kommunicerar på ett tydligt och precist sätt, både muntligen och skriftligen Kunskap om tekniker för att tala inför publik Vet hur man skapar dialog med en publik Använder tekniker för övertalning, påverkan, förhandling och underlättande
Samarbetsförmåga	<ul style="list-style-type: none"> Samarbetar konstruktivt och effektivt inom den egna gruppen, över organisationsgränser och med externa intressenter, för att uppnå gemensamma mål och syften samtidigt som respekt visas för olika bakgrunder. Arbetar på ett samarbetsinriktat sätt med andra i grupper och över organisationsgränser Respekterar skillnader mellan människor Arbetar effektivt i grupp Respekterar roller i gruppen Arbetar över organisationsgränser Vet hur man stöttar andra Vet hur man drar nytta av mångfald Vet hur man drar nytta av synergier i gruppen Vet hur man arbetar tillsammans mot ett högre mål och en gemensam vision

The NSA SE has kindly provided its assistance to the revision of the translation of this guide.

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

3.2 Förslaget ramverk för kvalifikation vid tillsyn

Följande ramverk för kvalifikation föreslås för tillsynsaktiviteter som genomförs av en nationell säkerhetsmyndighet. Det förväntas inte att varje enskild person uppvisar alla tekniska färdigheter som listas. Organisationen bör dock ha personal med tillräcklig teknisk kunskapsnivå i de specificerade områdena, som kan anlitas vid behov. När det gäller de icke-tekniska färdigheterna är beteendeindikatorerna exempel på observerbart beteende som knyter an till kvalifikationen. De är inte uttömmande och ska ses mer som belysande exempel på önskvärda icke-tekniska färdigheter än en definitiv kravbild.

Tabell 2 : Ramverk för kvalifikation vid tillsyn

Kvalifikation	Förklaring
Kunskap	
EU:s regelverk för järnvägen	<ul style="list-style-type: none"> • Uppvisar en förståelse av syftet med EU:s regelverk för järnvägen och den roll som tillsyn spelar för järnvägssäkerheten • Uppvisar kunskaper om och förståelse av den europeiska strategin • Förstår varför tillsyn sker och vad den är till för • Förstår kopplingarna mellan certifiering och tillsyn
Säkerhetsstyrningssystem (eller liknande styrningssystem)	<ul style="list-style-type: none"> • Uppvisar en förståelse av säkerhetsstyrningssystem, antingen genom inspektion eller granskning • Uppvisar kunskap om hur ett säkerhetsstyrningssystem eller liknande styrningssystem (t.ex. kvalitetsstyrningssystem) kontrollerar risk inom ett järnvägssammanhang eller ett område med liknande driftmässiga och tekniska utmaningar
Principer, tekniker och verktyg för tillsyn	<ul style="list-style-type: none"> • Uppvisar en förståelse av vad tillsyn är till för, hur nationella säkerhetsmyndigheter utövar tillsyn i praktiken och hur detta används i processen för bedömning av överensstämmelse.
Bedömning	<ul style="list-style-type: none"> • Förstår det dynamiska förhållandet mellan certifieringsprocessen och tillsyn.
Järnvägssystemets funktion	<ul style="list-style-type: none"> • Förstår förhållandet mellan de tekniska aspekterna, människorna och organisationen av järnvägssystemet. Detta bör omfatta en grundläggande förståelse av infrastruktur, rullande materiel, drift och förvaltning av tillgångar, enligt vad som är lämpligt
Erfarenhet	
Tillsyn	<ul style="list-style-type: none"> • En förståelse av riskbedömning och hur den bidrar till att kontrollera risker genom sin plats i säkerhetsstyrningssystemet
Intervjufärdigheter	<ul style="list-style-type: none"> • Uppvisande av kunskap i olika intervjutekniker, såsom ställande av öppna och slutna frågor. Kan skapa samförstånd med den som intervjuas på alla nivåer och få denne att slappna av

The NSA SE has kindly provided its assistance to the revision of the translation of this guide.

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

Tabell 2 : Ramverk för kvalifikation vid tillsyn

Kvalifikation	Förklaring
Icke-tekniska färdigheter (dvs. mjuka färdigheter)	Beteendeindikatorer
Lämplig nivå av kritisk analys	<p>Att vara "kritisk" innebär inte att man enbart är negativ, eller påpekar vad som är fel med något, det innebär att man är välinformerad och kapabel att göra ingående analys och bedömning. Det innebär att man uppvisar förmågan att identifiera nyckelfaktorer och förhållanden utifrån information och att man kan relatera och jämföra data från olika källor, samt identifiera orsak- och verkansamband.</p> <p>Att ha en lämplig nivå av kritisk analys (eller kritiskt tänkande²) kan innebära beteenden såsom följande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Att noggrant fundera över det du läser och varför: att avgöra vilka resurser som är trovärdiga, att reflektera över och utveckla din sök teknik, och att inte bara leta efter och läsa det uppenbara och/eller det första du hittar. • Att ifrågasätta och pröva det du läser: verkar skribentens synpunkter och idéer vara motiverade? Varför – eller varför inte? • Att leta efter kopplingar (eller skillnader) och bygga upp dina egna argument med stöd av en mängd noggrant övervägda synpunkter, och att inte enbart upprepa andras idéer. • Att vara nyfiken och ställa bra frågor – till andra och till dig själv. • Att upptäcka och ifrågasätta eventuella fördomar, snedvridna uppfattningar, förutfattade meningar och egenintresse – i andras arbete och hos ditt eget tänkande. • Att ifrågasätta idéer – där så är lämpligt, och baserat på trovärdiga bevis. • Att leta efter luckor och föreslå nya eller annorlunda lösningar. (I den mån det är möjligt utifrån myndighetsrollen. Övers. anm) • Att reflektera över och anpassa din egen yrkesmässiga praxis baserat på dina växande insikter.

² Inlärningsresurser vid University of Edinburgh – <http://www.ed.ac.uk/institute-academic-development/postgraduate/taught/learning-resources/critical>.

Tabell 2 : Ramverk för kvalifikation vid tillsyn

Kvalifikation	Förklaring
Problemlösning	<ul style="list-style-type: none"> • Har förmåga att analysera frågor och problem på ett logisk sätt, steg-för-steg, och att utveckla och implementera passande lösningar baserat på ens kunskap och erfarenhet, samt använda andra referenser och resurser när så är nödvändigt. • Ifrågasätter antaganden • Ett oberoende tänkande • Ett öppet sinne • Att känna till begränsningarna i sin egen kunskap/erfarenhet • Identifierar kritiska fakta i komplexa frågor • Utvecklar kreativa och praktiska lösningar • Använder tekniker för felsökning • Kan handskas med stora mängder information • Använder tekniker för att stimulera kreativ problemlösning • Vet hur man samlar lämplig information
Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • Lyssnar aktivt, lägger märke till detaljer, analyserar och lyfter fram den väsentliga informationen och presenterar den på ett kreativt, tydligt, konsekvent och verkningsfullt sätt. • Empati, att förstå den andres synpunkter och förstå vad som driver denne • Kommunicerar på ett tydligt och precist sätt, både muntligen och skriftligen • Kunskap om tekniker för att tala inför publik • Vet hur man inleder en dialog med en publik • Använder tekniker för övertalning, påverkan, förhandling och underlättande
Samarbetsförmåga	<ul style="list-style-type: none"> • Samarbetar konstruktivt och effektivt inom den egna gruppen, över organisationsgränser och med externa intressenter, för att uppnå gemensamma mål och syften samtidigt som respekt visas för olika bakgrunder. • Arbetar på ett samarbetsinriktat sätt med andra i grupper och över organisationsgränser • Respekterar skillnader mellan människor • Arbetar effektivt i grupp • Respekterar roller i gruppen • Arbetar över organisationsgränser • Vet hur man stöttar andra • Vet hur man drar nytta av mångfald • Vet hur man drar nytta av synergier i gruppen • Vet hur man arbetar tillsammans mot ett högre mål och en gemensam vision

The NSA SE has kindly provided its assistance to the revision of the translation of this guide.

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