

Innhold

1. Mål og hensikt	2
Målet med denne prosedyren er å dokumentere krav til kompetanse og forventninger til de ulike opplæringsfunksjonene i Bane NOR Trafikk.	2
2. Omfang	2
3. Opplæringspersonell i Bane NOR Trafikk.....	2
3.1 Instruktør	2
3.2 Sensor	3
4. Rekruttering og godkjenning	4
5. Opplæring og kompetansevedlikehold.....	5
Referanser	6

1. Mål og hensikt

Målet med denne prosedyren er å dokumentere krav til kompetanse og forventninger til de ulike opplæringsfunksjonene i Bane NOR Trafikk.

Hensikten med prosedyren er å beskrive roller og ansvarsområder, samt aktivitetene som er nødvendig for at medarbeiderne som er involvert i opplæring har tilstrekkelig kompetanse slik at opplæringsaktivitetene gjennomføres innenfor Bane NORs krav beskrevet i planverk og styringssystem.

2. Omfang

Prosedyren er avgrenset til å omfatte kompetansestyring og ansvarsområder av medarbeidere som innehar en funksjon av betydning for opplæring og kompetanseutvikling og gjelder rollene instruktør, sensor og veileder i Bane NOR Trafikk.

3. Opplæringspersonell i Bane NOR Trafikk

Opplæringspersonell i Trafikk refererer til medarbeidere som har et særskilt ansvar i å fasilitere opplæring, organisatorisk læring og kompetanseutvikling innenfor de ulike operative fagområdene linjeorganisasjonen har. Opplæringspersonell er nøkkelressurser som bidrar til å fremme en god sikkerhetskultur og fungerer som ambassadører for opplæring, erfaringsutveksling og kunnskapsdeling i sine respektive fagfelt.

Felles krav til godkjenning av opplæringspersonell:

- God forståelse av sikkerhet og etterlevelse av regelverket
- Profesjonell holdning til rollen som opplæringspersonell, handler i tråd med Bane NOR sine verdier, og har kontinuerlig fokus på god sikkerhetskultur
- Detaljerte kunnskaper om innholdet i det aktuelle opplæringsrelaterte planverket
- Oppdaterte kunnskaper om relevante deler av styringssystem og dokumentasjon i egen virksomhet
- Grunnleggende digital kompetanse

3.1 Instruktør

Instruktør er opplæringspersonell med ansvar for planlegging, gjennomføring og utvikling av ulike opplæringsaktiviteter og kompetansetiltak for operativt personell. Instruktøren har en sentral rolle i å sikre at medarbeidere har nødvendig kunnskap, ferdigheter, evner og kompetanse for å utføre sine arbeidsoppgaver innenfor relevant fagområde på en sikker, trygg og effektiv måte. En instruktør skal ha tilstrekkelig kunnskap for å gjennomføre opplæring i hele eller deler av en læreplan, eller andre kompetanseaktiviteter.

Krav til godkjenning:

- Er i aktiv tjeneste og har minimum 2 års erfaring innenfor funksjonen.
 - Kravet kan fravikes ved å søke dispensasjon med begrunnelse og vurdering til kompetanse.trafikk@banenor.no
- Instruktørkompetanse gjennom pedagogiskopplæring som instruktørkurs eller høyere utdanning innen pedagogikk

- Etterlever regelverk og har forståelse for kravene til opplæring iht. gjeldende læreplan, opplæringsplan og retningslinjer for instruktører
- Faglig og personlig egnethet og rolleforståelse
- Opprettholder godkjenning ved årlige kompetansevedlikeholdsprogrammer

Ansvarsområder:

- Utvikling av opplæringsprogrammer
 - Instruktøren er ansvarlig for å utforme opplæringsprogrammer som dekker relevante temaer innenfor sitt fagområde, blant annet regelverk, styringssystem, tekniske og ikke-tekniske ferdigheter
- Gjennomføre opplæringsøkter
 - Instruktøren leder opplæringsøkter og andre kompetansehevende tiltak for medarbeidere med mål om at deltakerne tilegner seg nødvendig kunnskap og kompetanse
- Evaluere opplæringstiltak
 - Instruktøren evaluerer resultater og har fokus på kontinuerlig forbedring av opplæringsaktiviteter innenfor relevant fagområde
- Opprettholde faglig kompetanse
 - Instruktøren holder seg oppdatert på utviklingen innenfor relevant fagområde og deltar på årlige kompetansevedlikeholdsprogrammer
- Fremme god organisasjons- og sikkerhetskultur
 - Instruktøren spiller en viktig rolle i å fremme en god organisasjonskultur som kjennetegnes av en rettferdighetskultur (Just Culture) preget av psykologisk trygghet hvor sikkerhet og etterlevelse av regelverk og sikkerhetsstandarder er høyt prioritert
- Samarbeid med andre fagpersoner
 - Instruktøren samarbeider med andre fagpersoner innen opplæring og kompetanseutvikling for å sikre en helhetlig og effektiv prosess

3.2 Sensor

Sensor er opplæringspersonell som er ansvarlig for å gjennomføre og utvikle kompetansetiltak knyttet til eksamensgjennomføring og vurdering. Sensoren har en sentral rolle i å sikre at medarbeidere har nødvendig kunnskap, ferdigheter, evner og kompetanse for å utføre sine arbeidsoppgaver innenfor relevant fagområde på en sikker, trygg og effektiv måte. Sensoren skal sikre rettferdig og pålitelig vurdering av kandidatenes kunnskap og ferdigheter. Sensor skal være godkjent til å bedømme eksamen innen relevant fagområde.

Krav til godkjenning:

- Er i aktiv tjeneste og har minimum 2 års erfaring innenfor funksjonen
 - Kravet kan fravikes ved å søke dispensasjon med begrunnelse og vurdering til kompetanse.trafikk@banenor.no
- Er godkjent som sensor for relevant fagområde
- Sensorkompetanse gjennom grunnkurs for sensorer, og opplæring med erfaren sensor
- Etterlever regelverk og har forståelse for kravene til opplæring iht. gjeldende læreplan, opplæringsplan og retningslinjer for sensorer
- Faglig og personlig egnethet og rolleforståelse
- Opprettholder godkjenning ved årlige kompetansevedlikeholdsprogrammer

Ansvarsområder:

- Kvalitetssikring og utvikling av eksamensoppgaver
 - Sensoren er ansvarlig for å kvalitetssikre eller utforme eksamensoppgaver som dekker relevante temaer innenfor sitt fagområde, blant annet regelverk, styringssystem, tekniske og ikke-tekniske ferdigheter
- Vurdere eksamensbesvarelser
 - Sensoren vurderer kandidatenes eksamensbesvarelser i samsvar med gitte kriterier og standarder beskrevet i sensorveiledning
- Overholde retningslinjer for sensurering
 - Sensoren følger nøye vurderingskriter og retningslinjer for sensurering for å sikre konsistens og rettferdighet i vurderingsprosessen. Sensoren behandler alle kandidater likt og gir rettferdig vurdering uavhengig av individuelle forhold.
- Rapportering av vurderingsresultater
 - Sensoren gir konkrete tilbakemeldinger om kandidatenes prestasjon med informasjon om styrker, svakheter og forbedringsområder. Dette for å støtte videre læring og kompetanseutvikling.
- Opprettholde faglig kompetanse
 - Sensoren holder seg oppdatert på utviklingen innenfor relevant fagområde og deltar på årlige kompetansevedlikeholdsprogrammer og sensorsamlinger
- Fremme god organisasjons- og sikkerhetskultur
 - Sensor spiller en viktig rolle i å fremme en god organisasjonskultur som kjennetegnes av en rettferdighetskultur (Just culture) preget av psykologisk trygghet hvor sikkerhet og etterlevelse av regelverk og sikkerhetsstandarder er høyt prioritert
- Samarbeid med andre fagpersoner
 - Sensoren samarbeider med annet opplæringspersonell og fagpersoner for å sikre at eksamensoppgaver og vurderingskriterier er relevante og i tråd med læremålene

4. Rekruttering og godkjenning

All opplæringspersonell i Trafikk er ansatte i Bane NOR, Trafikk, og skal tilfredsstille kravene til de ulike rollene. Rekrutteringsprosessen er standardisert og fasilitert av en representant fra enheten kompetansestyring i tett samarbeid med linjeledelsen.

Identifisere behovet og sette i gang rekruttering

- Behovet meldes inn av linjeleder/kompetansestyring
- Lokalt oppslag utarbeides med søknadsfrist og lokasjon
- Linjeleder sender lokalt oppslag til aktuelt tjenestested

Søknader

- Søknader sendes til kompetanse.trafikk@banenor.no
- Kompetanseteamet utarbeider oversikt over søknader og kommuniserer det til linjeleder. Aktuelle kandidater blir kalt inn til intervju.
- Kompetanseteamet sender avslag til kandidater som ikke inviteres til intervju

Intervju

- En representant fra kompetanseteamet forbereder intervju med linjeleder

- Linjeleder sjekker når kandidatene kan fristilles til intervju og informerer kompetanseteamet om det
- En representant fra kompetanseteamet kaller inn kandidatene til intervju med linjeleder og sender oppgaver med utgangspunkt i operativ drift som kandidater skal løse som forberedelse til intervju når dette er aktuelt
- I tillegg inviteres aktuell fagleder til intervju for sensorene
- Intervjuene gjennomføres enten med fysisk oppmøte, på Teams eller hybrid
- Representant for kompetanseteamet følger skjemaet for intervjuet og noterer underveis
- Linjeleder og fagleder har muligheten til å stille ytterligere spørsmål til kandidaten

Godkjenning

- Representant fra kompetanseteamet utfører referansesjekk
- Etter intervju drøfter representant fra kompetanseteamet, linjeleder og eventuelt fagleder, og velger kandidater som blir godkjent i rollen
- Representant fra kompetanseteamet sender epost om resultatet til kandidatene med kopi til linjeleder og evt. fagleder
- Linjeleder sender informasjon og dokumentasjon til HR for oppdatering av økonomisk kompensasjon og levering av utstyr
- Liste over rollene oppdateres av kompetanseteamet og relevante roller i organisasjonen informeres

Arkivering

- Representant fra kompetanseteamet arkiverer dokumentasjon i arkivsystem 360
- Linjeleder arkiverer dokumentasjon i personalmappen

Rutinen for rekruttering og godkjenning kan fravikes ved ekstraordinære tilfeller, og håndtering avtales mellom linjeleder og kompetansestyringsenhet i Bane NOR Trafikk.

5. Opplæring og kompetansevedlikehold

Grunnopplæring og kompetansevedlikehold for de ulike rollene gjennomføres i henhold til respektive læreplaner.

Instruktør

- Grunnopplæring
 - Alle instruktører skal gjennomføre grunnkurs som instruktør
 - Deltakelse i grunnopplæring godkjennes av linjeledelse
 - Gjennomført opplæring registreres i DRIV
 - Godkjenning gjelder 15 måneder
- Repetisjonskurs
 - Alle instruktører skal gjennomføre årlige kompetansetiltak for å beholde rollen
 - Deltakelse i repetisjonskurset godkjennes av linjeledelse
 - Gjennomført opplæring registreres i DRIV
 - Godkjenning gjelder 15 måneder

Sensor

- Grunnopplæring
 - Alle sensorer skal gjennomføre grunnkurs som sensor
 - Alle sensorer skal gis opplæring med en erfaren sensor
 - Deltakelse i opplæring godkjennes av linjeledelse
 - Gjennomført opplæring registreres i DRIV
 - Godkjenning gjelder 15 måneder
- Repetisjonskurs
 - Alle sensorer skal gjennomføre årlige kompetansetiltak for å beholde rollen
 - Deltakelse i repetisjonskurset godkjennes av linjeledelse
 - Gjennomført opplæring registreres i DRIV

Referanser

Kompetansestyring av medarbeidere som styrer trafikken – prosedyre

[STY-604550.DOCX \(sharepoint.com\)](#)

[Forskrift om opplæring av personell med arbeidsoppgaver av betydning for trafikksikkerheten ved jernbane, herunder sporvei, tunnelbane og forstadsbane m.m. \(opplæringsforskriften\) - Lovdata](#)

[Linje: \(jernbanedirektoratet.no\)](#)

https://trv.banenor.no/jk/doku.php?id=menyer:laereplaner_for_operative_i_trafikk#laereplaner_og_opplaeringsplaner_for_opplaeringspersonell_i_trafikk_-_ikke_operativ