

ÉPÍTÉSI ÉS KÖZLEKEDÉSI MINISZTERIUM
VASÚTI HATÓSÁGI FŐOSZTÁLY

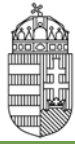
I. Vasútbiztonsági Konferencia

Biztonsági kultúra 2025

Grósz Gábor

Képesített vasúti ellenőrzési felügyelő

Budapest, 2025.szeptember 04.



Mi is az, hogy biztonság?

Hétköznapi értelemben

- ▶ védelem



- ▶ veszélyérzet nincs, vagy minimális



- ▶ „világbéke”



Közlekedésünk során

- ▶ utasítások, előírások, szabályok megvédene



- ▶ „szabályok és előírások egyértelműek, nem eshet bajom”, „ezt megúsztam”



- ▶ a vasúttársaságok együtt „szolgálnak” egy közös jövőért



Mi az, hogy kultúra?

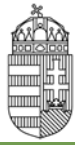
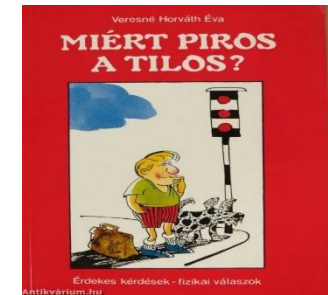
Hétköznapi értelemben

- ▶ viselkedési forma
- ▶ hagyományok megőrzése
- ▶ tisztelet a másik iránt



Közlekedésünk során

- ▶ nem zavarunk, és főképp nem veszélyeztetünk másokat
- ▶ „a piros az tilos” vasúti vonatkozásban vörös
- ▶ betartjuk a szabályokat, megadjuk az elsőbbséget, nem haladunk el vörös jelző mellett



ERA biztonsági kultúra modellje (alapok)



ÉPÍTÉSI ÉS KÖZLEKEDÉSI MINISZTERIUM
VASÚTI HATÓSÁGI FŐOSZTÁLY

FŐBB KOCKÁZATOK KONTROLLJA (F1)	A MUNKAHELYI „VALÓSÁG” MEGÉRTÉSE (F2)	TANULÁS A TAPASZTALATOKBÓL (F3)	A BIZTONSÁG KÖVETKEZETES INTEGRÁLÁSA (F4)
Kérdező hozzáállás (F1.3)	Jelentéstétel (F2.3)	Másoktól tanulás (F3.3)	Döntéshozatal (F4.3)
Az egyének minden szinten kerülnek az önelégültséget, megkérdőjelezik a feltételezéseket, ösztönzik és figyelembe veszik az ellentétes nézeteket.	A rutinszerű és abnormális eltéréseket felismeri és jelenti. Intézkedéseket tesznek a szervezeti hallgatás azonosítására és enyhítésére.	A szervezet aktívan keresi a tanulási lehetőségeket.	Minden szinten az egyének meg vannak győződve arról, hogy a biztonság és a működés kéz a kézben járnak.
Rugalmasság (F1.2)	A rendszer összetettsége (F2.2)	Fejlesztés (F3.2)	Erőforrás-elosztás (F4.2)
Fejlődik a váratlan helyzetekben való biztonságos működés képessége.	A szervezet felismeri, hogy technológiai és rendszerei összetettek, és előre nem látható módon meghibásodhatnak.	A biztonsággal kapcsolatos visszajelzéseket a teljesítmény javításának lehetőségeként érzékelik, és aszerint cselekednek.	A biztonságos elsődleges szempont az erőforrások elosztása során.
Kockázattudatosság (F1.1)	Munkakörülmények (F2.1)	Elemzés (F3.1)	Biztonsági jövőkép (F4.1)
Az egyének minden szinten tisztában vannak a főbb kockázatokkal és megértik a saját személyes hozzájárulásukat a biztonsághoz.	A szervezet elismeri, hogy a munkakörülmények, mint például az időnyomás, a munkaterhelés és a fáradtság, befolyásolják a biztonságos viselkedést.	A jelentéstételt szisztematikusan elemzik, hogy azonosítsák azokat a tényezőket, amelyek lehetővé teszik a szervezeti tanulást és fejlesztést.	A szervezet biztonsági jövőképet dolgoz ki és valósít meg az üzleti célok elérésének támogatása érdekében.



ERA biztonsági kultúra modellje

(feltételek, melyek segítik a viselkedési minták kialakulását)

KÖLCSÖNHATÁS (E1)	FORMALIZÁLÁS (E2)	TERJESZTÉS (E3)	MEGERŐSÍTÉS (E4)
Csoportmunka és együttműködés (E1.1)	Szerepek és felelősségek (E2.1)	Kommunikáció (E3.1)	Példamutatás (4.1)
A szervezeteken belüli és szervezetek közötti együttműködést ápolják a biztonságos működés érdekében	A szerepeket, felelősségeket és hatásköröket megértik és elfogadják.	A biztonsági információkat nyíltan megosztják a szervezeteken belül és azok között.	A vezetők olyan viselkedést tanúsítanak, amely meghatározza a biztonsági mércét.
Személyek közötti értékek (E1.2)	Szervezet-tervezés (E2.2)	Kompetencia-menedzsment (E3.2)	Vezetői beavatkozás (E4.2)
A bizalom, a tisztelet, és a nyitottság áthatja a szervezetet, és jellemzi a szervezetek közötti kapcsolatokat minden szinten.	A szervezeti struktúrák támogatják a fenntartható és biztonságos teljesítményt.	A kompetenciamenedzsment biztosítja a hozzáértő munkaerőt.	A vezetők biztosítják, hogy az ösztönzők, szankciók és az elismerések megerősítsék a biztonsági jövőkép elérését támogató viselkedéseket és eredményeket.
Szabályozási kapcsolatok (E1.3)	Szervezeti rendszerek (E2.3)	„Lágy” készségek (E3.3)	Emberi és szervezeti tényezők szakértelme (E4.3)
Egészséges szabályozási kapcsolatok léteznek, amelyek biztosítják, hogy a biztonságért való felelősség továbbra is az üzemeltető szervezetnél maradjon.	Folyamatok, eszközök és dokumentáció támogatják a fenntartható és biztonságos teljesítményt.	A biztonsági vezetés é a nem műszaki jellegű készségek szisztematikusan fejlesztésre kerülnek.	Az emberi és szervezeti tényezőket, beleértve a frontvonalban szerzett tapasztalatokat is, szisztematikusan figyelembe veszik a tervezés és a változtatások során.

ERA biztonsági kultúra kérdőív vezetők felé és munkavállalók felé (részlet)

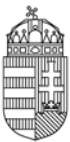


ÉPÍTÉSI ÉS KÖZLEKEDÉSI MINISZTERIUM
VASÚTI HATÓSÁGI FŐOSZTÁLY

Tényező, száma	Kérdések	Válaszok	Bizonyíték (i/n)	Megjegyzés	Értékelés (1-5)
Kockázattudatosság F1.1	Hogyan azonosítja és kezeli a biztonsági kockázatokat, amelyekkel a mindennapi munkája során szembesül? Általában hogyan szerez tudomást az új biztonsági kérdésekről?				
Rugalmasság F1.2	Volt-e szükség arra, hogy a munkavállaló eltérjen az eljárásoktól? Van lehetősége olyan eltérésre, amely nem szabályszegő?				
Kérdező hozzáállás F1.3	Hogyan fejezheti ki a biztonsággal kapcsolatos aggályait, kétségeit, kérdéseit? Ha azt észleli, hogy a biztonságos munkavégzés veszélyben van, lehetősége van-e a munkavégzést beszüntetni?				



Értékelőlap



ÉPÍTÉSI ÉS KÖZLEKEDÉSI MINISZTERIUM
VASÚTI HATÓSÁGI FŐOSZTÁLY

Főcsoport	Alcsoport	Tényező megnevezése (azonosító száma)	Értékelési szint					Megjegyzés
			1	2	3	4	5	
Alapelvek	A fő kockázatok kezelése	Kockázattudatosság						
		Rugalmasság						
		Kérdező hozzáállás						
	A m.helyi valóság megértése	Munkakörülmények						
		Összetett rendszer						
		Bejelentés						
	Tanulságok levonása	Elemzés						
		Fejlesztés						
		Másoktól való tanulás						
	A bizt. kö-vetkezetes integrálása	Biztonsági jövőkép						
		Erőforrások elosztása						
Döntéshozatal								
Támogató eszközök	Interakció	Csapatmunka és együttműködés						
		Személyes értékrend						
		Hatósági kapcsolatok						
	Formalizálás	Szerep és felelősségi körök						
		Szervezeti felépítés						
		Szervezeti rendszerek						
	Elterjesztés	Kommunikáció						
		Kompetencia kezelés						
		Humán készségek						
	Kikényszerítés	Példamutatás						
		Vezetői beavatkozás						
		HOF szakértelem						
Összesítve:								

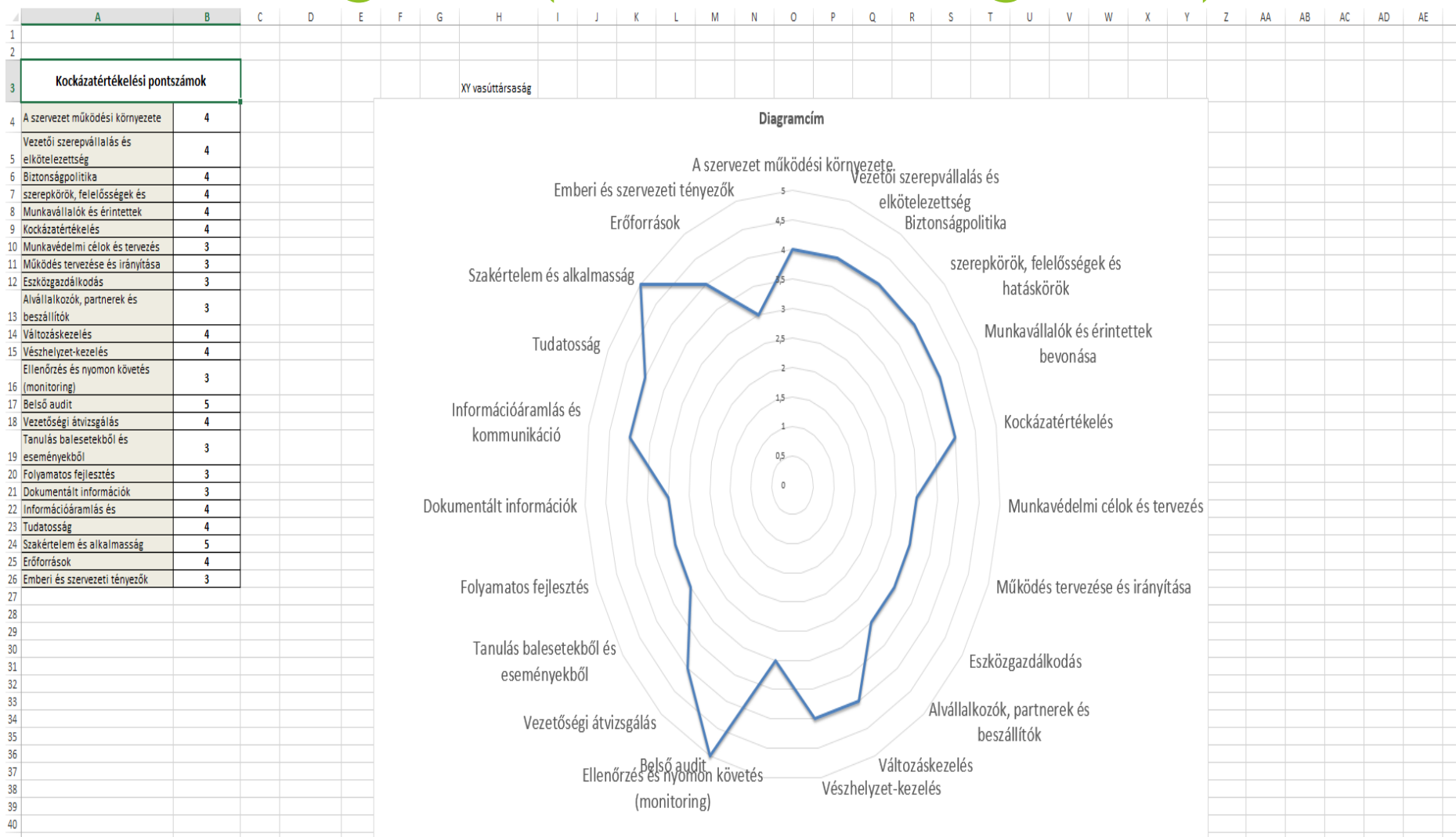


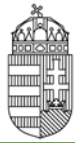


ÉPÍTÉSI ÉS KÖZLEKEDÉSI MINISZTERIUM

VASÚTI HATÓSÁGI FŐOSZTÁLY

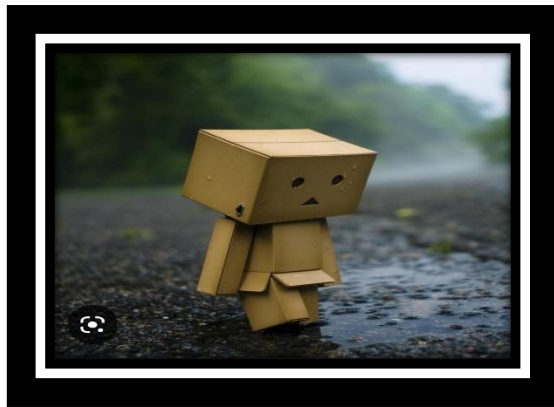
Radar diagram („Pókháló diagram”)





NSA HU tapasztalatai az elmúlt évekből

- ▶ Elmúlt években nem történt a biztonsági kultúra kiértékelése (humán erőforrás hiánya miatt)



- ▶ 2024. év II. felében illetve 2025-ben történt érdemi előre lépés



Köszönöm a megtisztelő figyelmüket!

gabor.grosz@ekm.gov.hu

mobil: 06-30 624 0719



ÉPÍTÉSI ÉS KÖZLEKEDÉSI MINISZTERIUM
VASÚTI HATÓSÁGI FŐOSZTÁLY