

## **Sutka Barbara Éva<sup>774</sup>: A SIS II tájékoztatása Magyarországon**

### **A Repülőtéri Rendőr Igazgatóságon végzett kérdőíves felmérés ismertetése**

*Absztrakt: Jelen cikk a készülő doktori disszertációm kutatásának egyik mérföldkövét ismerteti. A teljes kutatás kiindulópontja az Európai Parlament és a Tanács 1987/2006/EK rendeletében előírt, a Schengeni Információs Rendszer második generációjára (továbbiakban SIS II) vonatkozó tájékoztatás. Magyarországon több közigazgatási szerv is érintett, azonban a dolgozat csak a Magyar Rendőrség és azon belül is a Repülőtéri Rendőr Igazgatóságra (továbbiakban RRI) terjed ki. Mindamelllett, hogy a vonatkozó rendelet előírja a lakosságot célzó tájékoztatást, nagyon fontos az érintett közigazgatási szervek, szervezeti egységek, jelen esetben az RRI állományának szakirányú felkészítése. Miközben a rendőrök adatokat hívnak le a SIS II-ből, a rendszer segítségével végzik el a feladatokat, szükség és igény esetén információval kell tudniuk ellátni a lakosságot. (Példaként hozható fel a közúti ellenőrzés során feltett, SIS II-re vonatkozó lakossági kérdés.). Erre azonban csak akkor képesek, ha megfelelő alap- és szaktudással rendelkeznek és a már megszerzett tudás szinten tartására, valamint bővítésére lehetőséget kapnak. Az általam összeállított és az érintett állomány körében kitöltött kérdőívben szereplő kérdésekkel első sorban arra keresem a választ, hogy az állomány milyen formában, időközönként kap(ott) szakképzést és ezt a szaktudásukat milyen formában kéri tőlük számon. A kérdőív a fentiekén túl még számos olyan kérdést is tartalmaz, amely más fontos háttér információt szolgáltat többek között az RRI szervezeti jellemzőiről.*

#### **Bevezetés**

Aki belép az Európai Unióba vagy már annak területén tartózkodik, saját maga is szabadon mozoghat a Schengeni térségben és ezzel egyidejűleg élvezheti a személyek szabad mozgása adta előnyöket. Az Európai Unió Alapjogi Chartája I. cím 45. cikk (1) kimondja, hogy „Minden uniós polgárnak joga van a tagállamok területén való szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz.” (Az Európai Unió Alapjogi Chartája, 2015.03.13.) A Schengeni térség létrehozása mérföldkőnek számít az Európai Unió történetében, azonban nagyon komoly erőfeszítéseket igényel annak fenntartása. Azzal, hogy a belső határokon gyakorlatilag megszűnt az ellenőrzés, olyan (biztonságvédelmi) intézkedések felszámolásáról döntöttek az érintett tagállamok, amelyek addig az adott tagállam és magának a térségnek a (köz)biztonságát szolgálták. Megszűnt az egyik legfontosabb szűrőrendszer. Kompenzációs intézkedés(ek) segítségével kell támogatni és biztosítani a bűncselekmények kiszűrését, azok megakadályozását, feltartóztatását. A hétköznapijainkat is meghatározó globalizáció vagy az információs társadalom megjelenése olyan kockázatokat rejtenek, amelyek a biztonságra nézve fenyegető hatással bírnak.

Az így keletkezett biztonsági deficit mindenképp kompenzálást igényel és ennek egyik eleme a SIS II, ami nem más, mint egy hatalmas adatbázis. A rendszerről a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ide vonatkozó, Interneten megtalálható oldalán az olvasható, hogy „közel 50 millió figyelmeztető jelzést (körözést) tartalmaz, amely száma havonta körülbelül 3%-kal nő.” (Tájékoztató a Schengeni Információs Rendszerről (SIS), 2015.03.13.) A rendszerben fellelhető adatokhoz kizárólag az Európai Unió és Magyarország vonatkozó rendeleteiben és jogszabályaiban meghatározott, arra feljogosított közigazgatási szerveknek van lehetősége, melyek a következők:

<sup>774</sup> Országos Rendőr-főkapitányság Titkársági Főosztály Nemzetközi Kapcsolatok Osztály kormánytisztviselő  
Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Doktori Iskola egyéni felkészülő,  
[sutkabarbara@gmail.com](mailto:sutkabarbara@gmail.com)

„nemzeti rendvédelmi, határőrizeti, vámügyi, igazságügyi, vízumrendészeti és gépjármű regisztrációs hatóságok” (Tájékoztató a Schengeni Információs Rendszerről (SIS), 2015.03.13.).

Ha az ügyfél oldaláról vizsgáljuk a kommunikációs folyamatban résztvevő alanyokat, akkor a SIS II tájékoztatása szervezeten kívüli kommunikációt takar, azaz jelen van a front office folyamat. (Budai, 2014.) Ez azt jelenti, hogy a szervezet munkatársa adott esetben (például az állampolgár kérésére) közvetlenül ad tájékoztatást. A SIS II-t alkalmazó szervezetnek, illetve a rendszerrel bármilyen formában is dolgozó alkalmazottaknak, esetemben a rendőröknek (ezért is) ismerniük kell a rendszert, különben nem tudják hitelesen tájékoztatni a rendszer iránt érdeklődő állampolgárt.

Jelen cikk témája az egyik érintett közigazgatási szervezet, nevezetesen a Magyar Rendőrség és azon belül is egy általam kiválasztott szervezeti egység, az RRI a SIS II adatbázissal dolgozó rendőri állomány körében végzett kérdőíves felmérés ismertetése és a kapott válaszok kiértékelése, valamint a levonható következtetések bemutatása röviden. Olyan kulcsfontosságú kérdésekre keresem a választ, mint például: Milyen formában készítették fel az érintett állományt?; Az átadott, valamint felhalmozott szaktudást milyen gyakorisággal és hogyan tartják szinten?.

Kutatásom e része olyan részterületekre is adhat betekintést, mint például az a fejlődési folyamat, amit a Magyar Rendőrség vezetése már évek óta intenzíven szorgalmaz és megkövetel a szervezet teljes állományától. Ez pedig nem más, mint a marketingben már jól ismert szlogen, „A vevő a király.” A Magyar Rendőrség esetében ez az állampolgárok, mint megrendelők és mint fogyasztók irányába történő maximális nyitást jelenti. A szervezet nem egyszer hangoztatja, hogy az állampolgárokért van, nem pedig fordítva. Ez a szemlélet megköveteli többek között a vezetés-szervezésemleletek és a személyzeti politikák intenzív jelenlétét és alkalmazását a szervezetnél. A változások jó irányba viszik a fejlesztéseket. Szemmel látható, ahogy a Magyar Rendőrség kifelé, azaz a társadalom irányába nyit, sőt a kommunikáció mára már nem egyirányú, vagyis a szervezet meghallgatja az állampolgárok észrevételeit és adott esetben levonja az akár pozitív akár negatív tapasztalatokat.

Ha megkíséreljük röviden jellemezni a szervezetet, azt mondhatjuk, hogy mára valóban 'fogyasztóorientált'. „A szolgáltató közigazgatás gondolata a 2000-es évekre paradigmaváltáshoz vezetett. ... Előtérbe került az ügyfél, kinek az igényeit széles körben vizsgálja a jogalkotó.” (Vinnai-Czékmann, 2014., 16. o.) A tudás, ezen belül is a szaktudás jelentőségét a Magyar Rendőrség vezetői is felismerték, arra nagy hangsúlyt fektetnek. Mindazonáltal nem elegendő a tudást átadni az állománynak, azt szinten kell tartani és gyarapítani kell. Nagyon fontos, hogy az állomány motivált legyen és felismerje a tudásban rejlő óriási lehetőségeket.<sup>775</sup>

Jelen cikkben kutatásom egyik fő állomását kívánom bemutatni, ami nem más, mint az RRI érintett állományában végzett kérdőíves felmérés. Remélem, hogy Kriskó által elfogadott megállapításra jutok a kutatásom végén, vagyis „... a kommunikáció minősége határozza meg a rendőrség és az állampolgárok viszonyát.” (Kriskó, 2012., 21. o.)

## **A választott kutatási módszertan rövid ismertetése**

### **A kérdőívet kitöltő minta**

A teljes szervezet (vagyis a Magyar Rendőrség teljes hivatásos állománya) körében elvégzett felmérés adna valós, torzításoktól mentes képet az állomány ide vonatkozó tudásáról, azonban annak méretét és annak létszámát tekintve egy ilyen nagy léptékű felmérést egy személyben nem áll módomban elvégezni.

<sup>775</sup> Krémer könyvében olvashatunk bővebben erre vonatkozó kutatásról és annak eredményeiről. A kutatásban azt kellett mérlegelniük a rendőröknek, hogy például a rendfokozat, az előrelépés vagy a szaktudás növelése, illetve a továbbtanulás a meghatározó a jövőjük alakulásában. A szaktudás és a továbbtanulás kockában kimagasló számok szerepelnek. (Krémer, 2003., 119. o.)

Végiggondolva azt, hogy melyik szervezeti egység az, amely reprezentatív mintául szolgálhat a kutatásom során, a választásom az RRI-re esett. Ennek főbb okai a következők:

- A Liszt Ferenc Nemzetközi Repülőtér, amelynek rendszerttel kapcsolatos feladatai az igazgatóság feladatkörébe tartozik, külső határnak minősül.
- A repülőtér, mint határátkelőhely jelentős forgalmat bonyolít le.
- Az igazgatóság állományának igen jelentős része kerül kapcsolatba a SIS II-vel, így a kérdőívben feltett kérdések nem idegenek a számukra.
- Végül, de nem utolsó szempont az, hogy számomra könnyen elérhető az RRI objektuma, ezzel intenzív, személyes, közvetlen kapcsolatot tudtam kialakítani és tudok fenntartani az igazgatóság állományával mind vezetői- mind végrehajtó szinten.

### **A kutatási módszer megválasztása**

A kvantitatív adatok lehetőséget biztosítanak arra, hogy nagyszámú és reprezentatív minta segítségével tegyünk szert nagy mennyiségű adatra, ami egyben strukturált. Ezzel lehetőség nyílik az adatok számszerűsítésére és statisztikai elemzésére, majd értékelésére.

A kérdőív összeállításakor kiindulási pont volt témavezetőm könyvében bemutatott közigazgatási kompetenciamátrix. Ahogy írja, a mátrix segítségével „Az általános tudásfelméréstől egészen konkrét kompetencia felmérésekig is el lehet jutni” (Budai, 2014., 109. o.). Igaz, hogy ő a mátrixról azt írja, hogy „nem statikus eszköz, hanem dinamikus adatbázis.” (Budai, 2014., 108. o.) és én statikus felmérést kívánok végezni, azaz egy adott időintervallumban fogadom be és értékelem a részemre visszaküldött, beérkezett kérdőíveket, mégis útmutatónak tekintetem a kérdőívek szerkesztésekor.

A kérdőív kiosztását és annak begyűjtését az RRI felső vezetése végezte az én kérésemre. Annak tudatában bátorkodtam megkérni őket erre a feladatra, hogy bíztam abban, hogy az adott szervezeti egység vezetői tudják a legjobban, hogy az állományukba tartozó (hivatásos vagy nem hivatásos) személyek közül kik azok, akik dolgoznak, azaz a gyakorlatban is találkoznak a SIS II-vel.

Fontosnak tartom itt megemlíteni, hogy a kérdőívek kiosztását megelőzte a vezetéssel egy személyes elbeszélgetés, ahol röviden velük is ismertettem kutatásom tárgyát és célját. Így ők már megértve a feladatot személyesen tájékoztatták az alsóbb szintű vezetőket a feladról. Ezzel célom az volt, hogy a kiválasztott célcsoport megértse a feladatot és minél inkább motiváljam őket a kérdőívek kitöltésére, törekedve ezzel arra, hogy megfelelő számban érkezzenek be a válaszok. Ennek megerősítése céljából a kérdőív elején helyet kapott egy rövid bemutatkozás. (1. ábra) Ezt követően a kérdőívek kitöltésére 2014. november hónapban került sor és összesen 111 darab kitöltött kérdőívet kaptam vissza, melyeket személyesen rögzítettem számítógépen és Excel program segítségével végeztem a válaszok elemzését.<sup>776</sup>

A kérdőív segítségével végzett felmérést egy mélyinterjú egészíti ki, amelyet az RRI felső- és közép vezetői körben folytatok. A mélyinterjú során többek között arra keresem a választ, hogy a felső- és középvezetés milyen mértékben elkötelezett az állomány (tovább)képzése, motiválása területén, milyen vezetési elveket követnek, de ami még ennél is fontosabb, hogy ezen elve közül mit vallnak a magukénak. A mélyinterjú készítése még folyamatban van, arra a most leírtakon túl nem kívánok részletesebben kitérni.

<sup>776</sup> Tekintettel arra, hogy egy igen hosszú és komplex kérdőív került kiosztásra, jelen cikkben a kérdőívben feltett kérdések közül nem kerül minden kérdés kiértékelésre.

## KÉRDŐÍV

Készítette: Sutka Barbara Éva ktv. (ORFK Titkársági Főosztály Nemzetközi Kapcsolatok Osztály)  
 BM tel.: 33-311, E-mail: sutkab@orfk.police.hu

**Kedves Kolléga!**

A Nemzeti Közszerológati Egyetem Közigazgatás-tudományi Doktori Iskola egyéni felkészülője vagyok, kutatási témám a Schengeni Információs Rendszer II. társadalom irányába történő kommunikálása. Kutatásomhoz elengedhetetlen a Rendőrség érintett állományának megkérdezése a SISII használatával kapcsolatban. Mintának a Repülőtéri Rendőri Igazgatóság állományát választottam. Arra kérem, hogy a kérdőív kitöltésével segítse a kutatómunkámat. Köszönöm, hogy a kérdések megválaszolásával segítette a kutatómunkámat!

**FONTOS!**

Ha van olyan kérdés, ami személyesen úgy érinti, hogy nem kíván válaszolni, húzza át!

Nem: nő  férfi

Kor: ..... éves

Rendfokozat: ..... Ha nem hivatásos, akkor: ktv.<sup>777</sup>  ka.<sup>778</sup>

Végzettség: középfok  felsőfok  egyéb.....

Idegen nyelvtudás: .....  alapfok  középfok  felsőfok

Rendőrségnél eltöltött szolgálati idő: ..... év

RRI-nél eltöltött szolgálati idő: ..... év

Elmúlt két évben hány alkalommal vett részt Rendőrség által szervezett képzésben? ..... alkalom

Ezek főbb témája?

idegen nyelvi  adatvédelem  informatika

ügykezelés  egyéb  .....

SISII témakörben volt-e képzésen? igen  nem

Ha nem, akkor annak mi az oka (pl. nem dolgozik a SIS-el a munkája során)?

.....

Ha igen, akkor a képzés időtartama? .....(hónap, hét, nap /A megfelelőt húzza alá!)

Részesül-e SISII ismeretek szinten tartó képzésben? igen  nem

Mi volt SISII képzés formája? Internet (e-learning)  jelenléti képzés  más  .....

Számonkérés volt-e? igen  nem

Ha volt számonkérés, annak a formája? teszt  kifejtős kérdés  szóbeli

Munkája során civil személyek fordulnak-e Önhöz SIS-el kapcsolatos kérdéssel? igen  nem

Ha igen, akkor általánosságban mire irányult a kérdés?

.....

Egyéb észrevétel, megjegyzés:.....

<sup>777</sup> ktv.: kormánytisztviselő

<sup>778</sup> ka.: közalkalmazott

### A kérdőívek kiértékelése

Jelen cikkben olvasható értékelés alapját a beérkezett 111 kérdőív képezi. Az RRI által 2014. november hónapban rendelkezésemre bocsátott állománytábla alapján a jelen kutatás szempontjából releváns rendszeresített állomány 160 fő<sup>779</sup>, ebből jelenleg 143 hely aktív. Ha a 143 aktív státuszt veszem alapadatnak, vagyis kiindulási pontnak, akkor az érintett állomány közel 77,62 százaléka adott választ a kérdéseimre. Ez az arány abból a szempontból mérvadó, hogy a kérdőív kitöltése teljes mértékben önkéntes volt és a 77,62% azt tükrözi, hogy munkatársaim készek és motiváltak voltak válaszolni a kérdésekre. A kapott százalék alapján azt feltételezem, hogy miközben tudták milyen célból készül a kérdőíves felmérés, bíztak abban, hogy a kiértékelésből levonható következtetések további változásokat, fejlesztéseket eredményez a szervezeti egységüknél. Ezzel kapcsolatban fontosnak tartom megjegyezni, hogy az RRI vezetősége pozitívan fogadta a kutatásomat és előre jelezték, hogy annak eredményeit a kutatás lezárását, majd publikálását követően szeretnék áttanulmányozni és lehetőség szerint felhasználni.

A Magyar Rendőrség állományára elmondható – miután alapvetően egy férfias hivatásról van szó -, hogy a férfiak száma meghaladja a nőkéét. A beérkezett kérdőívek nemekre adott válasza azt az eredményt hozta, hogy a válaszadó nők és a férfiak száma szinte azonos, 111 személyből 58 férfi (52,22%) és 53 nő (47,74%). A nők ilyen magas arányú jelenléte a szervezeti egységénél azt engedi feltételezni, hogy a nők számára az RRI, mint szolgálati hely több okból is vonzó. A választásukat alátámasztó egyben megalapozottnak tűnő indok lehet például az, hogy kedvezőnek ítélik meg a munkahelyi környezetet, légkört (lásd fedett helyen, épületben végzik az okmányellenőrzést).

### Munkatapasztalat a Rendőrségnél

A kérdőívet kitöltő 111 személy körében kértem, hogy években adják meg mióta teljesítenek szolgálatot a Magyar Rendőrségnél, valamint az RRI-n (2. ábra).

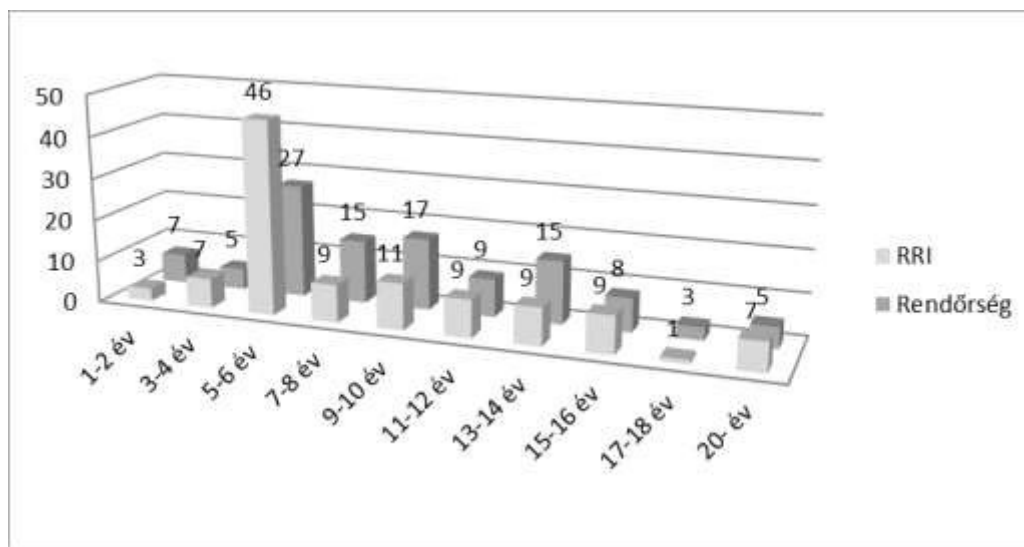
Kimagasló azok száma, akik öt-hat éve dolgoznak a Magyar Rendőrségnél és az RRI-nél. A kiértékelést követően azt a következtetést lehet levonni, hogy fiatal az érintett rendőrállomány. Miután rendelkeznek öt-hat éves munkatapasztalattal, már nem nevezhetjük őket pályakezdőnek, de előttük az élet, így a munka világa is. Feltételezhetjük róluk azt, hogy koruknál fogva motiváltak, egyesek tovább kívánnak akár tanulni, hogy felsőfokú végzettséget szerezzenek és a karrierjüket ezzel párhuzamosan a Magyar Rendőrségnél képzelik el. Összefoglalva elmondhatjuk, hogy nagyon nagy lehetőség rejlik az ilyen korösszetételű miunkaerőállományban.

További előnye az ilyen korösszetételű állománynak leginkább az, hogy lendületes, dinamikus, továbbá lehet következtetni a munkahely iránti lojalitásra is, ugyanis joggal élhetünk azzal a feltételezéssel, hogy a rendőr nem csak egy szakma, hanem bizony hivatás, életcél, így aki a Rendőrségnél kezd el dolgozni, nem kíván máshol elhelyezkedni és ezzel egyidejűleg egy másik szakmát kitanulni. Fontos itt megjegyezni, hogy a munkaadónak is érdeke fűződik ahhoz, hogy (tovább)képezze a fiatal rendőröket, akik a képzéssel lehetőséget kapnak a ranglétrán a továbbjutásra és idővel akár magasabb beosztásba is kerülhetnek. Ezek az előnyök nagyon fontosak mindkét oldalról, egyrészt biztonságot ad a rendőrnek, mint embernek, másrészt stabilitást ad a szervezetnek azzal, hogy nincs túlzott mértékű fluktuáció.

Fejes 2007-ben az alábbi írt a közigazgatás dolgozóinak korösszetételével kapcsolatban: „A közigazgatáson belül elkerülhetetlen, legalábbis rövidtávon, a fiatalabb korosztály létszámban való megerősödése. Ennek oka a jelenlegi rossz korösszetétel. Az átlagéletkorhoz képest jelentős szórás

<sup>779</sup> A 2014. november hónapra érvényes állománytábla adatát vettem össze a beérkezett kérdőívek számával, miután abban a hónapban lettek kiosztva a kérdőívek.

azt mutatja, hogy kevés a középkorú munkavállaló a szervezetekben. Ezen változtatni csak egy új, közigazgatási életpályamodell bevezetésével lehet, aminek hatása viszont csak hosszabb távon jelentkezik.” (Fejes-Sallai-Soós-Vájlok, 2007., 350. o.)



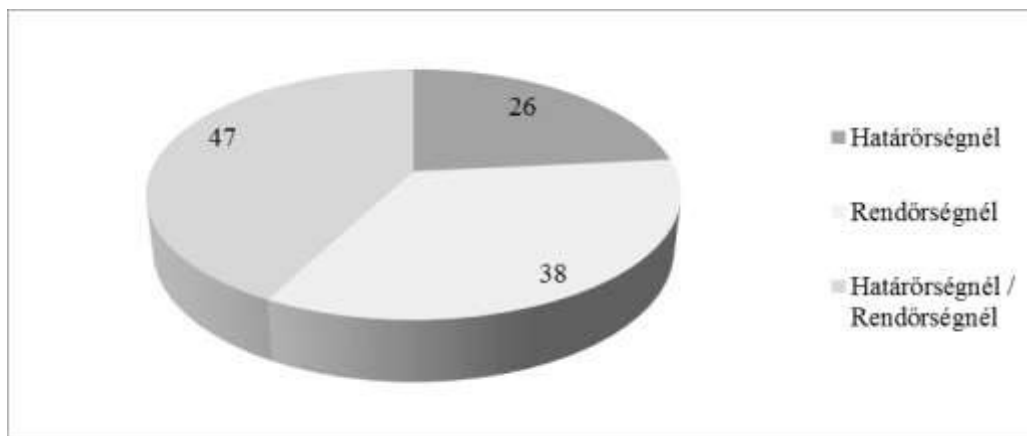
2. ábra: Munkatapasztalat a Magyar Rendőrségnél és az RRI-nél (saját szerzés, 2015.)

### Hol kezdett el dolgozni? A Határőrségnél vagy a Rendőrségnél?

Ha további kiértékeléseket végzünk a fenti, 2. számú ábrán, akkor egy rejtett kérdésre is megkapjuk a választ, miszerint a kérdőíves felmérésben résztvevők tesznek-e még különbséget aközött, hogy a Határőrség és a Rendőrség integrációját megelőzően a Határőrségnél és/vagy a Rendőrségnél dolgoztak. A rejtett kérdésre adott válasz azért nagyon fontos, mert egyértelműen rávilágít arra, hogy az állomány fontosnak tartja-e (vagy esetleg éppen ellenkezőleg) a mai napig megkülönböztetni az integráció előtti időszakot, ezzel utalva arra, hogy a Határőrség nem azonos a Rendőrséggel, továbbgondolva a határőr hivatás nem azonos a rendőr hivatással.

A kapott válaszok alapján az az eredmény született, hogy a 111 válaszdból 26 személy még mindig fontosnak tartja megkülönböztetni a Határőrségnél teljesített szolgálati időt. (3. ábra) Elképzelhető, hogy az állománynak e része nagyon nehezen élte meg az integrációt, feltehetően negatív tapasztalatokat szereztek, fájó emlékek élnek bennük, amiktől nem vagy csak nagyon nehezen tudnak megszabadulni. Mentségükre szolgáljon az a példa, hogy aki mentősnak készül, nem kíván tűzoltó lenni, aki határőrnek tanul, nem gondolta, hogy életében valaha is rendőr lesz.<sup>780</sup> Meglátásom szerint ennek mélyebb vizsgálata, kutatása a pszichológia vagy akár a szociológia oldaláról a szervezeten belül indokoltnak tűnik és nem szabad e témakör felett elsiklani.

<sup>780</sup> Lásd pl. Facebookon az „Akik vissza szeretnék menni a HATÁRŐRSÉGRE dolgozni” közösségi oldalt.



3. ábra: Hol kezdett el dolgozni? A Határőrségnél vagy a Rendőrségnél? (saját szerkesztés, 2015.)

### Idegen nyelvtudás

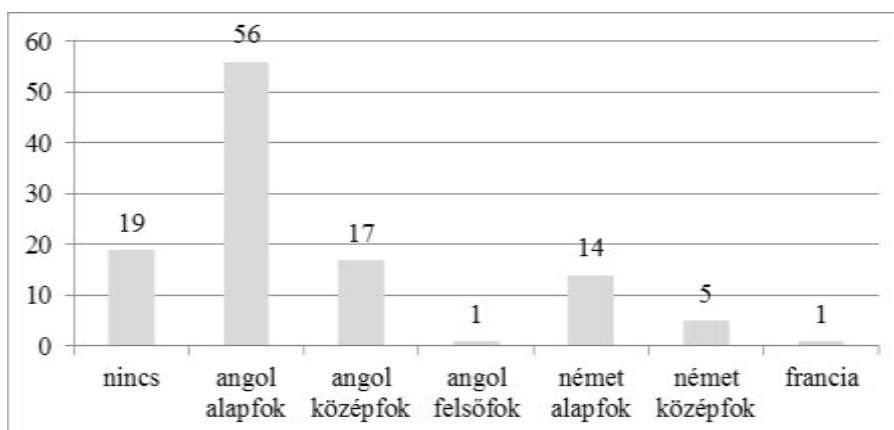
Az Eurobarométer 2012-ben végzett felmérése szerint a „Tíz európai polgárból csaknem kilenc meg van győződve arról, hogy nagyon hasznos az idegennyelv-tudás, ...” (Eurobarométer, 2012.06.30.) „A legszélesebb körben beszélt öt idegen nyelv továbbra is az angol (38%), a francia (12%), a német (11%), a spanyol (7%) és az orosz (5%).” (Eurobarométer, 2012.06.30.) A Magyarországon végzett felmérés szerint a magyar lakosság kettő nyelvet, az angolt és a németet ítéli a leghasznosabbnak. (Eurobarométer, 2012.06.30.)

A kérdőívet kitöltők által adott válasz (4. ábra) is az imént hivatkozott arányszámokat adja vissza, miszerint az angol nyelv ismerete áll az első helyen, igaz a nyelvtudásuk többnyire alapfok. A megkérdezettek jelentős hányada tehát rendelkezik idegen nyelvtudással, azonban elgondolkodtató, hogy megközelítőleg 17 %-uk nyilatkozott úgy, hogy semmilyen idegen nyelven nem beszél.

Az ábrán jól látható, hogy legtöbbször angol alapfokú nyelvtudással rendelkeznek, ami elegendő ahhoz, hogy a Liszt Ferenc Nemzetközi Repülőtéren megforduló magyarul nem beszélő személyekkel a legfontosabb információkat megosszák. Ebben segítségükre van az az úgy nevezett kisokos<sup>781</sup> is, amit szükség esetén elővehetnek és olyan fontos, az intézkedés során előforduló információkat tartalmaz, mint például jogszabályok rövid tartalma vagy éppen magyar-angol szakkifejezések.

Visszatérve az állomány idegen nyelvtudására, amennyiben kiindulási alpnak vesszük a kérdőívet kitöltő járőröket, elegendhetetlen az állomány idegen nyelvtudását szinten tartani és nem utolsó sorban fejleszteni. Tekintettel arra, hogy az érintettek nyelvtudása alapfok, érdemes körükben felmérni arra vonatkozóan igényt, hogy milyen szintű képzésben kívánnak részt venni, valamint milyen képzési formát tudnak a munkájuk, magánéletük mellett eredményesen (!) elvégezni.

<sup>781</sup> A szakmai körökben nevezik így, ez egy több lapból álló kis füzet, amit a rendőr könnyen el tud tenni, egyszerű kezelni munka közben.



4. ábra: Idegen nyelvtudás<sup>782</sup> (saját szeresztés, 2015.)

Mai világunkban elengedhetetlen minimum egy idegen nyelv ismerete. Lipics L. 2009. évben írt cikkének vezérfonala éppen az idegen nyelvtudás a Magyar Rendőrségnél. Írásában röviden listába vette azokat az intézkedési területeket, amelyek esetében szükség lehet az intézkedő járőr szaktudására. Felsorolása első sorában szerepel a „... felvilágosítás kérés és határforgalom ellenőrzés ...” (Lipics, 2009., 238. o.) Lipics megállapítása alátámasztja azt a következtetésemet, miszerint az idegen nyelvoktatásra nagyobb hangsúlyt célszerű fektetni a szervezetnél. Meglátásom szerint a járőrök motivitását is növelheti a számukra felajánlott idegen nyelvi képzés. Javasolt a szervezetnek humán- és pénzügyi erőforrást áldozni arra, hogy a képzéseket megelőzően felmérést is végezzen a leendő hallgatók körében az igényekről, lehetőségekről. A felmérés a képzések hatékonyságában és eredményességében játszik nagyon fontos szerepet.

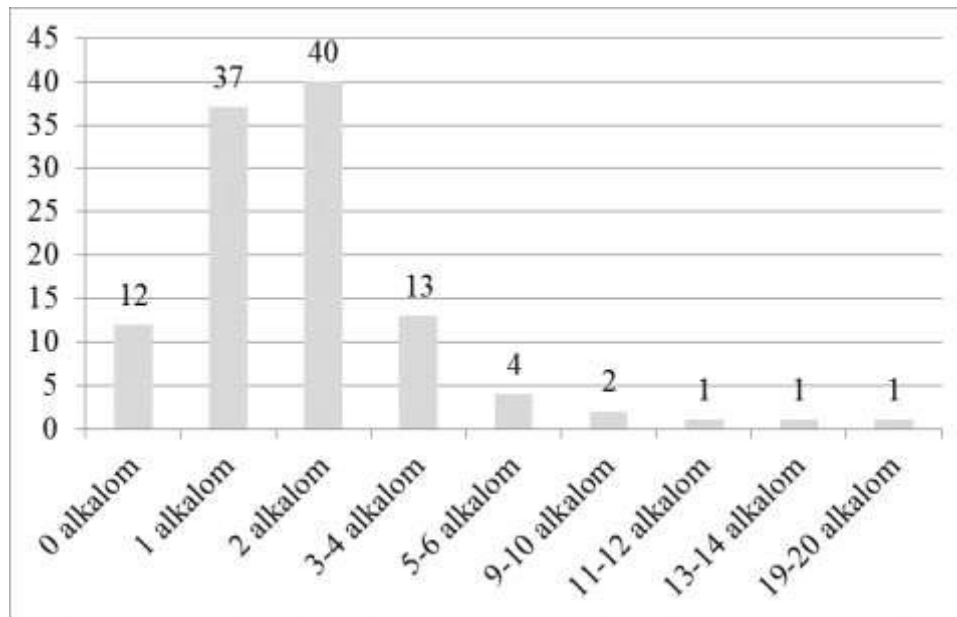
#### **Képzések az RRI-nél az elmúlt két évben**

Ha egy rövid pillantást vetünk az 5. számú ábrára, akkor azonnal szembe tűnik kettő kiemelkedő szám, miszerint a megkérdezettek egy vagy két alkalommal vettek részt a Magyar Rendőrség, az RRI<sup>783</sup> vagy akár más szervezeti egység által megszervezett és megtartott képzésen. Átlagot tekintve megközelítőleg évente egy-két alkalommal vettek részt továbbképzésben.

<sup>782</sup> Megjegyzés: a válaszadók között volt olyan személy, aki több idegen nyelven is beszél és ezt feltüntette a kérdőívben. Éppen ezért, ha összeadjuk a táblázatban szereplő számokat, 111 helyett 113 lesz az összesítés végeredménye.

<sup>783</sup> A kérdőívben nem kérdeztem rá közvetlenül arra, hogy a képzéseket melyik szervet(i) egység szervezte, a kérdőívben ez nem derül ki. Erre vonatkozóan érdemesnek tartok további kérdőíves felmérést végezni.





5. ábra: Képzések az RRI-nél az elmúlt két évben (saját szerkesztés, 2015.)

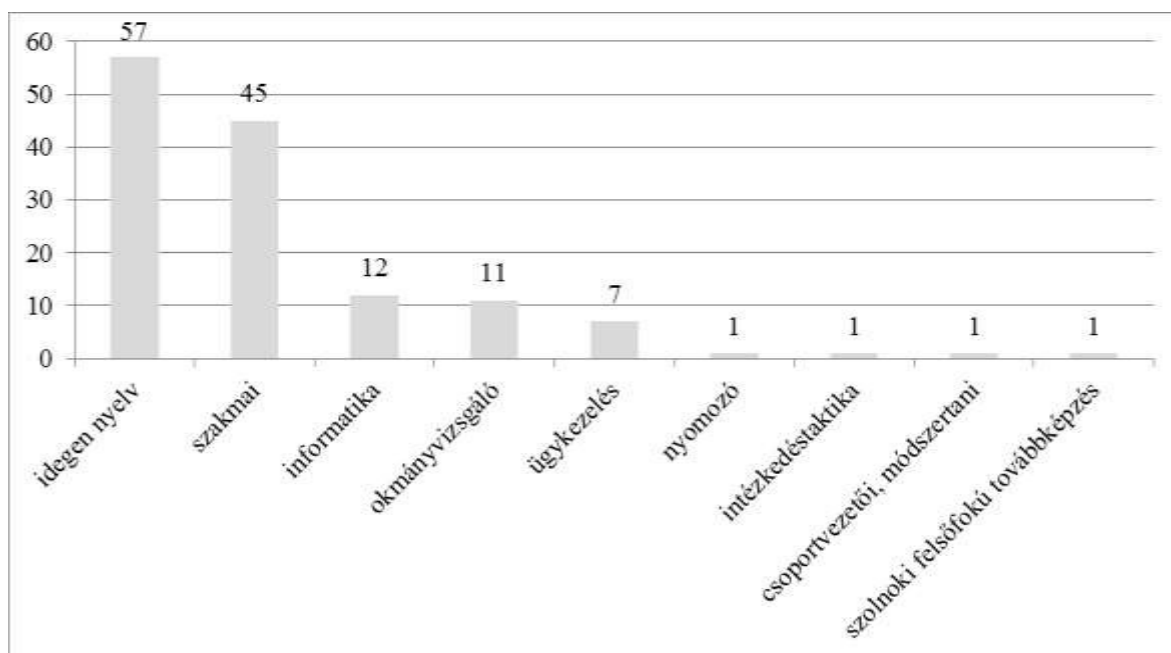
A képzések különös jelentőséggel bírnak egy szervezetnél, ugyanis a munkerő fejlesztése a hatékonyság és az eredményesség egyik záloga. A Rendőrség nem profitorientált vállalat, így mint közigazgatási szerv, a versenyelőny nem szerepel a vállalati célok között, azonban ha a bűnüldözés területén végrehajtott feladatok vonatkozásában vizsgáljuk a versenyelőnyt, akkor máris érvényes a gazdasági világból ismert elv, hiszen a bűnelkövetőkkel szemben versenyelőnyre kell szert tennie a Rendőrségnek ahhoz, hogy eredményes legyen.

„A közigazgatás magas szintű működésének elsődleges feltétele a hozzáértéssel, szakértelemmel, szervezési készséggel, hivatástudattal és felelősségérzettel rendelkező személyi állomány léte.” (Keresztes, 2012., 28. o.) A Rendőrségnél az állomány naprakészen tartott képzési programmal rendelkezik, ami mellett több pozitívumot is fel lehet sorolni. Miután naprakész a képzési program, az állomány vezetése pontosan tudja, hogy az alárendelkeségébe tartozó állománynak milyen továbbképzést érdemes tervezni, szakmai szempontból milyen terület aktuális fejlesztése indokolt. A szervezet számos e-learning képzést indított, amit az állomány a munkahelyi leterheltségének megfelelően vehet és vesz igénybe. A tananyag meghallgatása és elsajátítása igazodik az állomány munkahelyi leterheltségéhez, értem alatta azt, hogy a hallgatónak lehetősége van beosztani a képzésre szánt időt, ezzel nem érzi tehernek a munkaidőben történő tanulást.

### A képzések témája

A képzések témájánál zárt és nyitott kérdést egyaránt alkalmaztam, ugyanis megadtam konkrét szakterületeket, amikből többet is megjelölhettek<sup>784</sup> a megkérdezettek és az utolsó válaszadásnál lehetőségük volt szabadon megjelölni más területet is. Csökkenő sorrendbe állítva a kapott válaszokat (6. ábra) jól látható, hogy a legtöbben nyelvtanfolyamon vagy a Rendőrség akár az RRI szakmai tevékenységével kapcsolatos képzésen vettek részt. Megközelítőleg azonos számban vettek részt a rendőrök informatikai és okmányvizsgáló képzésen, ami következik abból, hogy a határrendészet területéről megkérdezett rendőröknek nagyobb valószínűséggel kell okmányokat vizsgálni, ellenőrizni és teszik mindezt számítógépen, többek között a SIS II rendszerben.

<sup>784</sup> Megjegyzés: a válaszadók között volt olyan személy, aki több területet megjelölt. Éppen ezért, ha összeadjuk a táblázatban szereplő számokat, 111 helyett 136 lesz az összesítés végeredménye.



6. ábra: A képzések témája (saját szerzés, 2015.)

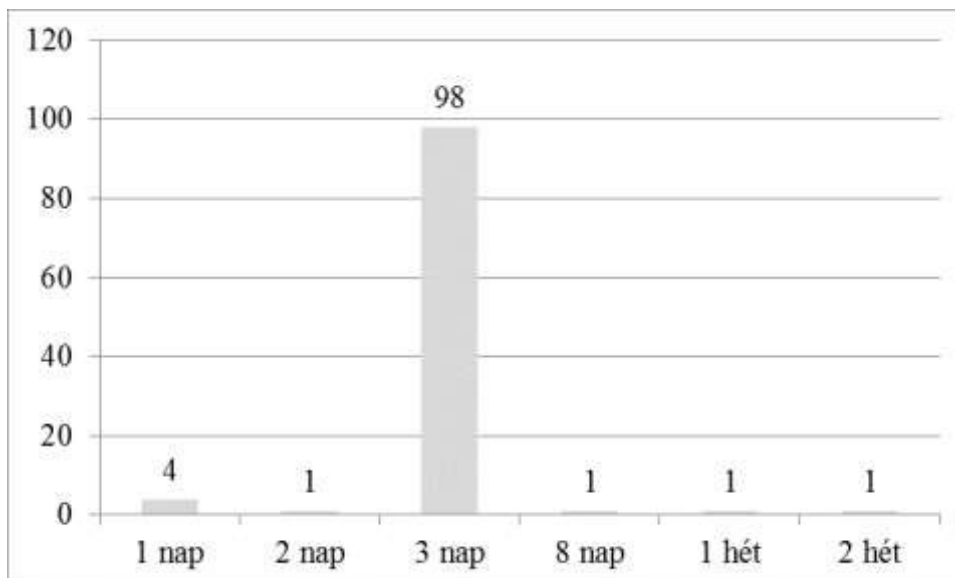
A megjelölt válaszok összesítése jól mutatja, hogy az állomány idegen nyelvtudásának fejlesztése és szorgalmazza az állomány nyeloktatását. Második legnagyobb gyakorisággal szerepel a szakmai továbbképzés, ami feltehetően több szakterületet is jelöl, azonban a válaszadók nem kívánták pontosan megnevezni a képzés tárgyát. Ez sajnos nem teszi lehetővé a mélyre ható vizsgálatot. Amennyiben a jövőben lehetőségem nyílik egy hasonló tartalmú kérdőív felmérés elkészítésére, úgy szándékomban áll erre a kérdésre adható válaszok pontosítása. A közel azonos számban bejelölt szakterületek, mint informatika, okmányvizsgáló és ügykezelés arra enged következtetni, hogy az okmányellenőrzés területén folynak nagyobb számban képzések. Utolsó helyen szerepel a vezetélmélet és vezetésmódszertan. Az utóbbi eredmény nem meglepő, miután a végrehajtó állomány körében került kiosztásra a kérdőív. Számukra ezeken a szakterületeken nem indokolt a (tovább)képzés. Kutatásom szempontjából azért fontos ez az eredmény, mert igazolja, hogy valóban a végrehajtó szint töltötte ki a kérdőívet és nem a közép-, illetve felsővezetés.

### SIS II (tovább)képzés

Arra a kérdésre, hogy „SIS II témakörben volt-e képzésen?” öt személy kivételével igen volt a válasz.<sup>785</sup> Az ezt követő kérdésre, miszerint „Részt vett-e SIS II szinten tartó képzésen?” hét személy adta azt a választ, hogy nem. Ez arra utal, hogy a megkérdezettek kivétel nélkül dolgoznak a SIS II rendszerrel és lekérdeznék benne adatokat.

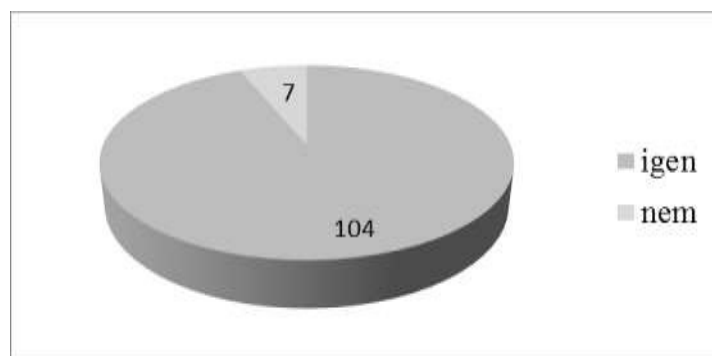
„A SIS II képzés időtartama” kérdésre 98-an azt a választ adták, hogy három nap. Négyen azt a választ adták, hogy egy napos képzésben vettek részt, illetve egy-egy személy két napot, nyolc napot, egy hetet és kettő hetet jelölt meg. A beérkezett válaszok összesítését követően megállapítható, hogy többségében egy három napos képzés keretében szerzik meg a SIS II rendszerrel kapcsolatos szaktudásukat. (7. ábra)

<sup>785</sup> Megjegyzés: a 7. ábrán mindösszesen 106 válasz kiértékelése szerepel, mivel a hiányzó 5 személy nemmel válaszolt, így azok nem lettek feltüntetve az ábrán.



7. ábra: A SIS II képzés időtartama (saját szerzés, 2015.)

A 8. ábra mutatja azt, hogy a SIS II szinten tartó képzésen ki vett részt. Amint látni, mindösszesen 7 személy válaszolt nemmel. Ha a kapott válaszokat összehasonlítjuk a „SIS II témakörben volt-e képzésen?” feltett kérdésre kapott válaszokkal, azt látjuk, hogy a nemmel válaszolók száma eltér, mivel az utóbbi kérdésnél 5 személy adott nemleges választ. Az eltérés mögött több ok is meghúzódhat, például a kérdőívet kitöltő személy figyelmetlensége, türelmetlensége, de akár az is előfordulhat, hogy egyesek valóban nem vettek részt egyik vagy másik típusú képzésen. Az eltérések feltárása a mélyinterjú során történik meg, amikor ezt a kérdést is meg kívánom vitatni a vezetőkkel.



8. ábra: Részt vett-e SIS II szinten tartó képzésen? (saját szerzés, 2015.)

A SIS II képzés formájára vonatkozó kérdés kiértékelése előzetes magyarázatot kíván. Az RRI érintett állományának körében napi szinten kap a végrehajtó állomány egy öt kérdésből álló feladatsort, amit a szolgálat végén kell visszaadni a közvetlen vezetőknek. A naponta feltett kérdések több célt is szolgálnak, például az állománynak foglalkoznia kell a témakörrel, továbbá a válaszok kiértékelése rávilágít azokra a rész-, illetve szakterületekre, amelyeken a vezetésnek további információval kell ellátnia az állományt. A vezetés így napi szinten kap visszacsatolást az állomány tudásáról.

Figyelembevéve az imént leírt háttérinformációt, fontos leszögezni ennél a kérdésnél, hogy az állomány minden bizonnyal erre a naponta kitöltendő feladatsorra értelmezve adta a választ. A SIS II

képzés formájának a jelenléti képzést jelölték meg, mindösszesen kettő személy jelölte meg az e-learning formát.

### Összefoglalás

A vezetőknek, ahogy minden szervezetnél kulcsfontosságú szerep jut. Mint rendészeti terület, a vezetőknek a szakterület speciális jellegéből adódóan több követelménynek is meg kell felelniük. A követelmények között találjuk többek között a magas szintű szakszerűséget. (Kovács, 2009.) Ezt a szakszerűséget azonban, mint a példamutatás egyik eszköze kell, hogy alkalmazza. Az általa irányított szervezeti egység állománya akkor lesz kész és motivált a továbbfejlődésben és ezzel párhuzamosan a szakszerűség fokozásában, ha megkapja a számára szükséges (szak)tudást. Ahhoz hozzáférhet, de ezzel párhuzamosan tőle számonkérhető is szükség esetén.

A szervezet által előírt (tovább)képzések mind a munkaadó mind a munkavállaló oldaláról nézve előnyös. Ahogy korábban már említettem, a munkaadó oldaláról nézve a humán erőforrás (szak)tudásának növelésével nő(het) a szervezet hatékonysága és eredményessége. Ezzel párhuzamosan a munkavállaló oldaláról vizsgálva a kérdést „... növeli termelékenységüket, s ennek nyomán emelkedik bérük, továbbá a képzés növeli a munkanélküliségtől való védettégüket is.” (Barizsné - Polónyi, 2004., 19. o.)

Összegezve az RRI releváns állománya körében végzett kérdőíves felmérés első lépcsőben végzett kiértékelését, elmondható, hogy a SIS II témakörrel kapcsolatos képzések kimagaslóan fontos szerepet töltenek be és a vezetés kellő időben felsimerve ezt kész olyan képzési formákat is alkalmazni (lásd naponta kiadásra kerülő feladatsorok), amelyek talán nem megszokottak és elterjedtek a közigazgatásban. Amit Fejes ír, miszerint „Fontos, hogy a közigazgatáson belül is kialakuljon egy modern és korszerű, vállalatához hasonló gondolkodás és ügyvitel.” (Fejes, 2007., 349. o.) az általam vizsgált szervezeti egység esetében már kialakult és az eddigi tapasztalatok azt mutatják, hogy működőképes.

### Köszönet

Az RRI-n végzett kutatómunkában nyújtott segítségért és közreműködésért külön köszönet illeti Papp Károly r. altábornagy országos-rendőrfőkapitány urat, dr. Török Zoltán r. dandártábornok urat az RRI igazgatóját, valamint Balogh Miklós r. ezredes urat az RRI igazgató-helyettesét és végezetül, de nem utolsó sorban a kérdőívet kitöltő rendőröket.

### Referenciák

- [1] Az Európai Unió Alapjogi Chartája, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT> , letöltve: 2015.03.13.)
- [2] Barizsné, Hadházi Edit - Polónyi, István: Felnőttképzés, vállalati képzés, Debrecen, 2004., Litográfia Kft., <http://mek.oszk.hu/05500/05593/05593.pdf>, letöltve: 2015.05.29.)
- [3] Budai, Balázs: Az e-közigazgatás elmélete, Budapest, 2014., Akadémiai Kiadó
- [4] Eurobarométer, 2012.06.30. <http://piackutatas.blogspot.hu/2012/06/felmeres-nyelvtudasrol-az-eu-ban.html>, letöltve: 2015.04.14.
- [5] Fejes Gábor: A kultúraváltás szükségessége a közigazgatás emberi erőforrás menedzsmentjében, Tájékoztató a Schengeni Információs Rendszerről (SIS), a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztató portálja <http://www.naih.hu/schengeni-informacios-rendszer.html>, letöltve: 2015.03.13.)
- [6] Fejes, Zsuzsanna - Sallai, János - Soós, Edit - Tóth, Judit (szerk.) - Vájlók, László: Schengenre hangolva, In. Európai Műhelytanulmányok, 2007. 113. szám

- [7] Keresztes, Anita: A hazai közigazgatási továbbképzés új irányai, Szolnok, In. Szolnoki Tudományos Közlemények XVI., 2012, 28-39. o.
- [8] ([http://tudomany.szolnok-mtesz.hu/kulonszamok/2012/cikkek/2012-04-Keresztes\\_Anita.pdf](http://tudomany.szolnok-mtesz.hu/kulonszamok/2012/cikkek/2012-04-Keresztes_Anita.pdf), letöltve: 2015.05.29.)
- [9] Kovács, Gábor: A hatékony vezetői munka alapjai a rendőrség helyi szerveinek irányításában és vezetésében, Budapest, 2009., RTF nyomda
- [10] Krémer, Ferenc: A rendőri hatalom természete, Társadalmi szerep és foglalkozási kultúra, Budapest, 2003., Napvilág Kiadó
- [11] Kriskó, Edina: A Rendőrség társadalmi rendeltetése és a rendőrségi kommunikáció, Budapest, 2012., PTE, Nyelvtudományi Doktori Iskola
- [12] ([http://nydi.btk.pte.hu/sites/nydi.btk.pte.hu/files/pdf/Krisko\\_Edina2013\\_disszertacio.pdf](http://nydi.btk.pte.hu/sites/nydi.btk.pte.hu/files/pdf/Krisko_Edina2013_disszertacio.pdf), letöltve: 2015.03.15.)
- [13] Lipics, László: Az idegen nyelvismeret szerepe a rendőri intézkedések végrehajtásában, 2009., Tanulmányok a „A rendészet kultúrája - kultúrált rendészet” című tudományos konferenciáról, 235-244. o.
- [14] (<http://www.pecshor.hu/periodika/tizedik.htm>, letöltve: 2015.05.28.)
- [15] Vinnai, Edina-Czékmann, Zsolt: Szervezeti kommunikáció, Budapest, 2014., NKE, Vezető- és Továbbképző Intézet