

J E G Y Z Ő K Ö N Y V

Készült az Országos Bírósági Hivatal (OBH) I. emelet 111. számú helyiségében megtartott, a Debreceni Törvényszék Elnökhelyettes állására benyújtott pályázat elbírálása tárgyában a 2016. szeptember 13. napján 13 óra 15 perckor megkezdett meghallgatásról.

Jelen vannak:

Dr. Handó Tünde

Az OBH elnöke

Dr. Szurdi Béla

Pályázó

Dr. Torma Gergely

jegyzőkönyvvezető

Dr. Handó Tünde köszönti a megjelenteket. Megállapítja, hogy a Bírósági Közlöny 277/2016. (VI. 9.) számában kiírt, a Debreceni Törvényszék elnökhelyettes állására dr. Szurdi Béla nyújtott be pályázatot.

Tájékoztatja a pályázót, hogy a Bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. CLXI. törvény (a továbbiakban: Bszi.) 132. § (1) bekezdése előírja az OBH elnöke számára a pályázó meghallgatását. A meghallgatásról jegyzőkönyv készül, amelyet a Bszi. 77. § (4) bekezdésére figyelemmel a bíróságok központi honlapján közzé kell tenni.

Tájékoztatja továbbá a pályázót arról, hogy a pályázati rendszer átláthatóságának biztosítása érdekében – amennyiben ehhez a pályázó hozzájárul – a jegyzőkönyv mellett a pályázati anyagot is közzé kívánja tenni a központi honlapon azzal, hogy amennyiben a pályázó kéri, a pályázati anyag csak eredményes pályázat esetén kerül közzétételre.

Dr. Handó Tünde:

Hozzájárul pályázata nyilvánosságra hozatalához?

Dr. Szurdi Béla:

A pályázatom nyilvánosságra hozatalához hozzájárulok.

Dr. Handó Tünde:

Van valami, amivel kiegészítené a pályaművét, vagy amit kiegészítésként szeretne hozzátenni?

Dr. Szurdi Béla:

Tulajdonképpen mindent leírtam, amit fontosnak tartok. Túlnyomórészt Debrecenre fókuszáltam, talán mást is szóba lehetett volna hozni a pályaművemben, de kifejezetten kiemelni semmit sem szeretnék. Ha azonban bármilyen kérdés felmerül, szívesen válaszolok.

Dr. Handó Tünde:

A pályázata valóban rendkívül részletes, alig van olyan tárgykör, amire ne tért volna ki. Bemutatja azt is, hogy Ön – egy járásbíró elnökeként – milyen igazgatási módszerekkel indult el vezetőként.

Dr. Szurdi Béla:

Úgy gondoltam, hogy pályázatom akkor lehet igazán hiteles, ha bemutatom miként jutottam el jelenlegi pozíciómig, illetve miként kezdtem tevékenységemet vezetőként. Elnök Asszony idézte Jókai Mórt, miszerint csak az tudja, hogy mit ért el, aki tudja, hogy honnan indult. Ennek szellemében akartam érzékeltetni, hogy az, hogy ma a Debreceni Járásbíró egy kiváló, európai igényességű munkahely, az nem a véletlen műve, hanem hosszú, kitartó munka eredménye, amelyhez sokan – többek között az OBH is – nagy segítségünkre volt. Ez az út bár számos buktatót is magában rejtett, az elmúlt négy évben Debrecen mégis kiemelkedő eredményeket tudott felmutatni. Számos feltétel kedvezően alakult és az OBH-val való együttműködésünk is eredményes volt.

Dr. Handó Tünde:

Írta, hogy a közösségnek, illetve a közösséghez tartozás érzésének kiemelt szerepe van a bíróságokon, amely egyebek iránt felelősséget és bizalmat is jelent. Említette, hogy tréningeket szerveznének, illetve trénereket képeznének az ügyfélkapcsolati kompetenciák növelésére. Ezt miként tervezi megvalósítani?

Dr. Szurdi Béla:

Folyamatosan kutatjuk azt, hogy az egyes kollégák milyen többletképességekkel rendelkeznek, amely alapján – bírói munkájuk kiegészítéseként – egyéb szerepköröket is rájuk lehet testálni. Nem egy kolléga kapcsán fedeztük fel

például, hogy kiváló empatisz képezzéggel rendelkezík. Közülük az egyik bírónó több szakmai tea-délelőttöt szervezett. Két bíró kolléga tartott helyi tréninget.

Fontos, hogy ne csak vezetói szinten kommunikáljanak egymással az emberek. Más kollégák is jelezték, hogy szívesen rendeznének a jövőben olyan tréningeket, amelyeken ők már korábban részt vettek. Jelentős a kereslet ugyanis a különböző MIA képzések iránt az országban. Célszerű lenne tehát, ha magunknak is tudnánk képzéseket, tréningeket megszervezni és nem terhelnék a központi igazgatást.

Lehetne például meghatározott időszakonként - egy-egy kört megszólítva - a kollégák belső kommunikációját vagy stressz-helyzetét felmérni, amelyből később az egész bírósági szervezetrendszer profitálhatna. Ezt egy próbahét keretében látom kivitelezhetőnek, ahol a képzést 15 fős csoportokban kívánnánk bevezetni.

A tréningen részt vevők kiválasztásánál a fő szempont az volt, hogy kivel is találkozik először az ügyfél. Értelemsszerűen az ügyfél először a teremőrökkel találkozik, ha belép egy bíróságra. Fontos, hogy már itt udvarias fogadtatásban részesítsük az ügyfeleket. Így az ügyfélben is kezdettől fogva kialakul egy bizalom a bírósággal szemben, érzi az ügyfél is, hogy jó helyre került és biztonságban van. Ezt követően, következő lépcsőként az iroda működését kívántuk gorcsó alá venni. Az első öt napos tréningen azt vizsgáltuk, hogy ezen két szinten miként alakul a kommunikáció, a stressz-kezelés, gyakorolták továbbá a feladatmegosztást is. Az eredmény minden várakozást felülmúlt. Rendkívül erős, jól motivált közösség kovácsolódott mindössze öt nap alatt.

Ha lenne egy központi tréner képzés, az OBH is mentesülne jelentős költségektől, hiszen csak egyszer kellene kiképezni 2-4 kollégát, amely kollégák aztán az egész szervezetrendszer számára értékes motivációs tréningeket tartanának. Ez utóbbi elősegítené a szolidáris, jó hangulatú légkör kialakítását mindenütt.

Dr. Handó Tünde:

Ön számos tevékenységben közreműködik, bizonyos esetekben az OBH munkáját is közvetlenül segíti. Fel tudná sorolni, milyen tevékenységeket lát el, ami túlmutat a Debreceni Járásbíróság látókörén?

Dr. Szurdi Béla:

Számos tevékenységben közreműködök, épp mostanság fejezte be működését az idősszerű ítélezés munkacsoport, amely kiemelkedő eredményeket tudott

felmutatni. Reményeim szerint ezek a kezdeti sikerek kellő lendületet adhatnak a későbbi eredményes munkához.

Kiemelt fontosságúnak tartom a járásbíróági igazgatási munkacsoport tevékenységét, amelynek munkájában - a képzési szekció tagjaként - magam is közreműködök. Ez a tevékenység kifejezetten öröömre szolgál, lehetőség nyílik ugyanis a kollégák hosszú távú képzésének biztosítására. Ez azért is fontos, mert egy adott kompetencia hiánya csak hosszabb távon fejt ki negatív hatását. Lehet, hogy valaki bíróként kiválóan bizonyul, de vezetőként mégsem tud remekelni. Vezetőként nyugalmat kell tudni közvetíteni a kollégák felé és fontos az állandó kommunikáció biztosítása. Ennek vannak technikai és szakmai aspektusai is. Ha megint egy képzésben gondolkodunk, akkor lehetne egy számítástechnikai és egy pszichológiai képzést szervezni. Úgy gondolom, hogy az irány egyébként biztató, a bírósági szervezetrendszer kitört elefántcsont tornyából és a fejlődés modernitása irányába halad. Üdvözlendő lenne, ha a szervezetrendszer ebben piacvezető lenne, így mindenféle munkavállalói elvándorlás okozta kockázatot minimalizálni lehetne.

Ezen felül részt veszek egyéb képzéseken, perszimulációkon, workshopokon is és a fogalmazói versenyvizsgáknál is aktív tag vagyok, legyen szó akár az írásbeli, akár a szóbeli vizsgáról.

Dr. Handó Tünde:

Milyen az új fogalmazói felvételi rendszer?

Dr. Szurdi Béla:

Idefelé jövet olvastam egy neves magazinban, amint egy - már befutott - fiatal visszaemlékezik egyetemi éveire. Véleménye szerint az oktatás nagyon egysíkú, az oktatók nincsenek tekintettel arra, hogy a fiatalokat mi érdekli, mi motiválja őket. Az egyetemi tanulmányok sokszor nem állnak másból, mint a száraz tananyag bemagolásából. Ezeket a véleményeket érdemes átgondolni a bírósági fogalmazók oktatása kapcsán is. Fontos lenne már a versenyvizsgán is inkább azt mérni, hogy az adott jelentkező rendelkezik-e a jó bíróvá váláshoz szükséges egyéb képességekkel. Ez szerintem sem merülhet ki hosszú törvények felsorolásainak kikérdezéséből. A célok között inkább az kiemelő, hogy megfelelően felkészült, kellő felelősségtudattal rendelkező, jó kiállású bírák olyan ítéleteket hozzanak, amely egyrészt megnyugvást jelent az ügyfeleknek, másrészt

a fellebbviteli bíróságok jóváhagyását is elnyerik.

Dr. Handó Tünde:

A Debreceni Járásbíróság abban is élen jár, hogy a különböző társszervekkel kiváló kapcsolatot alakítottak ki, illetve ápolnak folyamatosan. A kapcsolat ápolása során azonban fontos az óvatosság, avagy az egyensúly megtartása. Ön szerint milyen mércét kell alapul venni ennek megítélése során?

Dr. Szurdi Béla:

Vannak bizonyos arany szabályok, amelyeket oda-vissza vizsgálunk kell. Ha például az ügyészség szemszögéből vizsgáljuk a kérdést, a cél az, hogy a vádaktól mielőbb ítéletek szülessenek. Ez azonban a bíróság oldaláról – a rendelkezésre álló idő csökkenése okán – semmiképp nem eredményezheti az elvégzett munka minőségének romlását. Az együttműködés ügyviteli jellegű ügyekre vonatkozik, mint például a bíróság elé állítások időbeli ütemezése vagy az irattovábbítás a bírói függetlenséget nem sérthetik.

A cél a kölcsönös segítségnyújtás.

Dr. Handó Tünde:

Kifejtené bővebben a pályaművében írtakat a dolgozói elégedettségmérés kapcsán?

Dr. Szurdi Béla:

Ennek bevezetését más kollégák ötlete alapján én is kezdeményeztem a Debreceni Járásbíróságon. Úgy gondolom, hogy ez komoly bátorsági próbatétel egy vezetőnek, hiszen számos kritikának teheti ki magát ezáltal. Ha azonban az elégedettségmérés célját sikerül kellőképp megértetni a kollégákkal, akkor ez kiváló alkalom lehet arra, hogy ténylegesen javítsunk a saját körülményeinken. Szerintem ez jól eljutott a kollégákhoz és mindenki megértette, hogy itt nem, vagy nem kizárólag a vezető munkájának értékeléséről van szó, hanem egyéb munkakörülmények is értékelésre, javításra kerülnek, kezdve a büfé működésétől egészen a családoso k munkaidejét érintő kérdésekig. A mai napig számos körülményen változtattunk ezen módszer alkalmazásával és a visszajelzések is meglehetősen pozitívak. A vélemények begyűjtése anonim módon történik, így a bizalom sem szenved csorbát.

Olyan – kifejezetten nagyobb – bíróságokon átgondolást érdemel, hogy érdemes-e bevezetni az elégedettség-mérést, amely bíróságokon – a magasabb létszám miatt – a vezetőnek nincs arra lehetősége, hogy az egyes kollégákkal személyesen konzultáljon. A mi esetünkben ezzel nem volt gond.

Így vagy úgy, a véleményeket be kell gyűjteni és folyamatosan ütköztetni kell egymással, adott esetben pedig változtatni kell a kialakult szokásokon.

Dr. Handó Tünde:

A célokat és terveket az OBH stratégiai céljaihoz igazodva mutatja be, amelyhez – a Debreceni Törvényszék által készített – statisztikai adatok is bemutatásra kerülnek. Úgy gondolom, hogy a számok önmagukért beszélnek, óriási változások mentek végbe 2011 óta.

Dr. Szurdi Béla:

Nem tudom eléggé hangsúlyozni a motiváció kiemelt jelentőségét. Előny az, hogy már régóta ismerem a kollégákat és tisztában vagyok az igényeikkel. Ha egyenként tudjuk megszólítani a kollégákat, akkor nagyobb eredménnyel tudunk reagálni az általuk támasztott elvárásokra. Így motiváltabbak lesznek és ezáltal eredményesebben végzik a munkájukat. Nem gondolom, hogy ez a cívisváros jellegzetessége lenne. Ha ezeket – a piacon már jól bevált – módszereket tudatosan alkalmazzák más bíróságok is, hasonló eredményekkel szembesülhetnek ők is a jövőben.

Dr. Handó Tünde:

Számos vitás kérdés merül fel az integritás kapcsán. Sokszor nehéz előrelépni bizonyos kérdésekben, mert különböző irányból, különféle elvárásoknak kell egyszerre eleget tenni. A GRECO hiányolta az ajándékokkal kapcsolatos szabályokat, míg egy közelmúltban megjelent cikk a szabályok léte miatt támadott. Még az sem teljesen letisztult kérdés, hogy egyáltalán milyen tárgykörök értendők az integritáshoz. Ön mit gondol erről?

Dr. Szurdi Béla:

Mindenféleképpen kellene egy kapaszkodó, hogy milyen tevékenységet lehet és milyen tevékenységet nem lehet végezni az ítélkezési tevékenység mellett. Közülünk sokan oktatnak egyetemeken, de olyan esetről nem tudok, hogy bárki is például egy KFT tagja lenne. Mindazonáltal nem történhet meg az, hogy az ország egyik részén engedélyeznek egy meghatározott tevékenységet, míg

ugyanazt másutt nem tolerálják, mert nincs szabályozva és egy személy döntés-eredménye. Erre kiválóan megfelelő lenne egy egységes integritási szabályzat.

Dr. Handó Tünde:

Részen már beszélt a képzésekről, ami egy elnökhelyettesnek általában a fő feladatai közé tartozik. Pályaművében is írja, hogy vannak pozitív és negatív visszajelzések is ennek kapcsán. Hogyan lehetne egységes rendszert kialakítani arra, hogy a negatív tapasztalatokat minimalizáljuk?

Dr. Szurdi Béla:

Erre van már kialakult gyakorlat. Értékeljük az előadókat egy meghatározott pontrendszer szerint és szövegesen is. Ha egy előadó gyenge értékelést kap nagy publikum előtt, akkor őt nem hívjuk többet.

Véleményem szerint a negatív tapasztalatokat preventív módon lehetne kiiktatni. Előzetesen kell egy motivációs kérdőívet kiadni, amelyben mindenki kifejtheti, mely témák iránt érdeklődik. Ezt lehet akár ügyszakokra lebontva, szintén anonim módon megvalósítani. Meglepő volt először, hogy olyan témák is felmerültek, amelyekre egyáltalán nem is számítottam. Ha bármilyen igény több irányból is visszacseng, akkor érdemes annak mentén szervezni a képzéseket a jövőben.

Dr. Handó Tünde:

Kíván még egyebet előadni?

Dr. Szurdi Béla:

Végszóként elmondanám, hogy nagy megtiszteltetésnek érzem, hogy életemben először ebben az irodában lehetek.

Kmf.



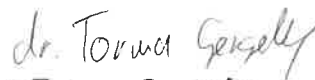
Dr. Handó Tünde

az OBH elnöke



Dr. Szurdi Béla:

pályázó



Dr. Torma Gergely

jegyzőkönyvvezető