Anlage 9

Führungsfunktionen in der mobilen Pflege

Modellfunktion Pflegedienstleitung in der mobilen Pflege

Modellstelle *PL_MP/1 – Pflegedienstleitung in der mobilen Pflege 1/5*		
Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht	*Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt*	*gewichteter Anforderungswert*
Wirkungsbereich (18 %)		
Wirkungsbreite (50 %) Vielseitiger Einsatz in mehreren Sachbereichen oder umfassender Einsatz in einem gut überschaubaren, klar abgegrenzten Fachbereich mit Resultatverantwortung. Ursachen und Zusammenhänge müssen erkannt werden. Wirkungsart (50 %) Die Ausführungen erfordern immer wieder die Planung von Abläufen nach Richtlinien, Schemata, Gewohnheit oder Erfahrung. Dies hat kurzfristige Auswirkungen auf benachbarte Stellen, Parteien oder externe Ansprechpartner.	**45,00** **45,00**	**8,10**
Entscheidungskompetenz (18 %)		
Handlungsspielraum (50 %) Bearbeitung mehrerer im Ablauf logisch zusammenhängender Aufgaben nach Ausführungsbestimmungen oder sonstigen Vorgaben (Gesetzen, Richtlinien, Erlässen, Arbeitsanweisungen), was Ermessensentscheidungen im bekannten Lösungsspektrum erfordert. Selbstständigkeit (50 %) Laufend fachliche Betreuung und Beratung von MitarbeiterInnen oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnern (Behörden, Verbände, etc.) im eigenen angestammten Fachgebiet.	**45,00** **80,00**	**11,25**
Kommunikation (16 %)		
Kommunikationszweck (50 %) Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert die Aufgabenstellung üblicherweise gegenseitige kollegiale beratende Absprachen. Anspruchsniveau (50 %) Dabei geht es um Kontakte mit internen oder externen Ansprechpartnern, wobei individuelle Erörterungen oder Abklärungen vorzunehmen sind und Bericht zu erstatten ist.	**45,00** **45,00**	**7,20**
Fachkompetenz (20 %)		
Ausbildung (70 %) Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Fachhochschule oder einer höheren Schule mit Zusatzausbildung. Erfahrung in Funktion (30 %) Sowie praktische Erfahrung von etwa zwei Jahren.	**75,00** **45,00**	**12,90**
Führungskompetenz – Linie (16 %)		
Führungsebene (62,5 %) Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinn direkter Personalführung von mehrheitlich Fachkräften, die einen anspruchsvollen Aufgabenbereich selbstständig wahrnehmen. Hinweis: Der durchschnittliche Anforderungswert liegt zwischen 40 und 50 Punkten. Führungsspanne (37,5 %) Es sind ca. 5 bis 10 MitarbeiterInnen zu führen.	**50,00** **33,00**	**6,91**
Führungskompetenz – Team/Fach (16 %)		
Art der Team-/Fachführung (62,5 %) Erteilen von Aufträgen im Team, Fortschritts- und Ergebniskontrolle.	**30,00**	**4,80**

Wirkungsreichweite (37,5 %) Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen Sachbereich, der mehrere verschiedene Aufgaben und Abläufe in fachtechnischer und organisatorischer Hinsicht umfasst.	**30,00**	

Umgebungseinflüsse (4 %)

Art, Anzahl und Intensität der Einflüsse (62,5 %) Die Ausführungen werden behindert durch einen Umgebungseinfluss starker Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr) oder mehrere Umgebungseinflüsse leichter Intensität.	**35,00**	**1,40**
Dauer der Einflüsse (37,5 %) Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 35 % der Arbeitszeit.	**35,00**	

Körperliche Beanspruchung (4 %)

Art der Beanspruchung (62,5 %) Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im Wesentlichen Körperarbeit bei freiem Bewegungsspielraum.	**35,00**	**1,40**
Dauer der Beanspruchung (37,5 %) Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 35 % der Arbeitszeit.	**35,00**	

Passive psychische Belastung (4 %)

Konfrontationsanfall (62,5 %) Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege- und Betreuungsbedürftige (physisch oder psychisch Geschädigte). Die damit verbundene Konfrontation erfordert vom Stelleninhaber besonderes Einfühlungsvermögen und Festigkeit.	**50,00**	**2,00**
Häufigkeit der Belastung (37,5 %) Solche Situationen ergeben sich mehrmals wöchentlich.	**50,00**	

Stellenwert (§ 126 Abs. 4 G-VBG 2012)	**51,00**
Erfahrungszeit (§ 126 Abs. 5 G-VBG 2012)	3 Jahre

Modellstelle ***PL_MP/2 – Pflegedienstleitung in der mobilen Pflege 2/5***		
Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht	*Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt*	*gewichteter Anforderungswert*
Wirkungsbereich (18 %)		
Wirkungsbreite (50 %) Vielseitiger Einsatz in mehreren Sachbereichen oder umfassender Einsatz in einem gut überschaubaren, klar abgegrenzten Fachbereich mit Resultatverantwortung. Ursachen und Zusammenhänge müssen erkannt werden.	**45,00**	**9,45**
Wirkungsart (50 %) Die eigenen Planungs- und Einteilungsaktivitäten sind auf individuelle, wechselnde Situationen auszurichten. Daraus entstehen erhebliche kurz- bis mittelfristige Auswirkungen auf das Ergebnis / die Effizienz des eigenen Organisationsbereichs und anderer Stellen der Gemeindeverwaltung, auf Parteien oder externe Ansprechpartner.	**60,00**	
Entscheidungskompetenz (18 %)		
Handlungsspielraum (50 %) Bearbeitung mehrerer im Ablauf logisch zusammenhängender Aufgaben nach Ausführungsbestimmungen oder sonstigen Vorgaben (Gesetzen, Richtlinien, Erlässen, Arbeitsanweisungen), was Ermessenentscheidungen im bekannten Lösungsspektrum erfordert.	**45,00**	**11,25**
Selbstständigkeit (50 %) Laufend fachliche Betreuung und Beratung von MitarbeiterInnen oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnern (Behörden, Verbände, etc.) im eigenen angestammten Fachgebiet.	**80,00**	
Kommunikation (16 %)		
Kommunikationszweck (50 %) Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert die Aufgabenstellung üblicherweise gegenseitige kollegiale beratende Absprachen.	**45,00**	**7,20**
Anspruchsniveau (50 %) Dabei geht es um Kontakte mit internen oder externen Ansprechpartnern, wobei individuelle Erörterungen oder Abklärungen vorzunehmen sind und Bericht zu erstatten ist.	**45,00**	
Fachkompetenz (20 %)		
Ausbildung (70 %) Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Fachhochschule oder einer höheren Schule mit Zusatzausbildung.	**75,00**	**12,90**
Erfahrung in Funktion (30 %) Sowie praktische Erfahrung von etwa zwei Jahren.	**45,00**	
Führungskompetenz – Linie (16 %)		
Führungsebene (62,5 %) Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinn direkter Personalführung von mehrheitlich Experten und/oder Führungskräften. Hinweis: Der durchschnittliche Anforderungswert liegt bei 50 und mehr Punkten.	**70,00**	**11,00**
Führungsspanne (37,5 %) Es sind ca. 11 bis 25 MitarbeiterInnen zu führen.	**67,00**	
Führungskompetenz – Team/Fach (16 %)		
Art der Team-/Fachführung (62,5 %) Fachliche Führung über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Planung, Auftragserteilung, Kontrolle und Resultatabnahme. Koordinationsaufgaben. Durchsetzung von Vorhaben, Richtlinien. Prozessverantwortung im zugeteilten Fachbereich.	**45,00**	**7,20**
Wirkungsreichweite (37,5 %) Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Fachbereich mit vertrauten Technologien und Systemen.	**45,00**	

Umgebungseinflüsse (4 %)

Art, Anzahl und Intensität der Einflüsse (62,5 %) Die Ausführungen werden behindert durch einen Umgebungseinfluss starker Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr) oder mehrere Umgebungseinflüsse leichter Intensität.	**35,00**	**1,40**
Dauer der Einflüsse (37,5 %) Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 35 % der Arbeitszeit.	**35,00**	

Stellenwert (§ 126 Abs. 4 G-VBG 2012)	**53,00**
Erfahrungszeit (§ 126 Abs. 5 G-VBG 2012)	3 Jahre

Modellstelle ***PL_MP/3 – Pflegedienstleitung in der mobilen Pflege 3/5***		
Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht	*Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt*	*gewichteter Anforderungswert*
Wirkungsbereich (18 %)		
Wirkungsbreite (50 %) Vielseitiger Einsatz in mehreren Sachbereichen oder umfassender Einsatz in einem gut überschaubaren, klar abgegrenzten Fachbereich mit Resultatverantwortung. Ursachen und Zusammenhänge müssen erkannt werden.	**45,00**	**9,45**
Wirkungsart (50 %) Die eigenen Planungs- und Einteilungsaktivitäten sind auf individuelle, wechselnde Situationen auszurichten. Daraus entstehen erhebliche kurz- bis mittelfristige Auswirkungen auf das Ergebnis / die Effizienz des eigenen Organisationsbereichs und anderer Stellen der Gemeindeverwaltung, auf Parteien oder externe Ansprechpartner.	**60,00**	
Entscheidungskompetenz (18 %)		
Handlungsspielraum (50 %) Bearbeitung eines umfassenden Aufgabenbereichs mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten (z.B. fachliche und administrative) nach groben Richtlinien oder Rahmenvorgaben. Das erfordert Ausarbeitung neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten, erprobten Fällen.	**60,00**	**12,60**
Selbstständigkeit (50 %) Laufend fachliche Betreuung und Beratung von MitarbeiterInnen oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnern (Behörden, Verbände, etc.) im eigenen angestammten Fachgebiet.	**80,00**	
Kommunikation (16 %)		
Kommunikationszweck (50 %) Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert die Aufgabenstellung üblicherweise beratende Absprachen und Stellungnahme mit übergeordneten Ebenen, Parteien oder externen Ansprechpartnern (Verbände, Behörden).	**60,00**	**8,40**
Anspruchsniveau (50 %) Dabei geht es um Kontakte mit internen oder externen Ansprechpartnern, wobei individuelle Erörterungen oder Abklärungen vorzunehmen sind und Bericht zu erstatten ist.	**45,00**	
Fachkompetenz (20 %)		
Ausbildung (70 %) Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Fachhochschule oder einer höheren Schule mit Zusatzausbildung.	**75,00**	**13,95**
Erfahrung in Funktion (30 %) Sowie praktische Erfahrung von etwa drei Jahren.	**60,00**	
Führungskompetenz – Linie (16 %)		
Führungsebene (62,5 %) Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinn direkter Personalführung von mehrheitlich Experten und/oder Führungskräften. Hinweis: Der durchschnittliche Anforderungswert liegt bei 50 und mehr Punkten.	**70,00**	**11,00**
Führungsspanne (37,5 %) Es sind ca. 11 bis 25 MitarbeiterInnen zu führen.	**67,00**	
Führungskompetenz – Team/Fach (16 %)		
Art der Team-/Fachführung (62,5 %) Fachliche Führung über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Planung, Auftragserteilung, Kontrolle und Resultatabnahme. Koordinationsaufgaben. Durchsetzung von Vorhaben, Richtlinien. Prozessverantwortung im zugeteilten Fachbereich.	**45,00**	**7,20**
Wirkungsreichweite (37,5 %)	**45,00**	

Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Fachbereich mit vertrauten Technologien und Systemen.		

Umgebungseinflüsse (4 %)

Art, Anzahl und Intensität der Einflüsse (62,5 %) Die Ausführungen werden behindert durch einen Umgebungseinfluss starker Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr) oder mehrere Umgebungseinflüsse leichter Intensität.	**35,00**	**1,40**
Dauer der Einflüsse (37,5 %) Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 35 % der Arbeitszeit.	**35,00**	

Stellenwert (§ 126 Abs. 4 G-VBG 2012)	**57,00**
Erfahrungszeit (§ 126 Abs. 5 G-VBG 2012)	3 Jahre

Modellstelle ***PL_MP/4 – Pflegedienstleitung in der mobilen Pflege 4/5***		
Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht	*Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt*	*gewichteter Anforderungswert*
Wirkungsbereich (18 %)		
Wirkungsbreite (50 %) Vielseitiger Einsatz in mehreren Sachbereichen oder umfassender Einsatz in einem gut überschaubaren, klar abgegrenzten Fachbereich mit Resultatverantwortung. Ursachen und Zusammenhänge müssen erkannt werden.	**45,00**	**9,45**
Wirkungsart (50 %) Die eigenen Planungs- und Einteilungsaktivitäten sind auf individuelle, wechselnde Situationen auszurichten. Daraus entstehen erhebliche kurz- bis mittelfristige Auswirkungen auf das Ergebnis / die Effizienz des eigenen Organisationsbereichs und anderer Stellen der Gemeindeverwaltung, auf Parteien oder externe Ansprechpartner.	**60,00**	
Entscheidungskompetenz (18 %)		
Handlungsspielraum (50 %) Bearbeitung eines umfassenden Aufgabenbereichs mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten (z.B. fachliche und administrative) nach groben Richtlinien oder Rahmenvorgaben. Das erfordert Ausarbeitung neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten, erprobten Fällen.	**60,00**	**12,60**
Selbstständigkeit (50 %) Laufend fachliche Betreuung und Beratung von MitarbeiterInnen oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnern (Behörden, Verbände, etc.) im eigenen angestammten Fachgebiet.	**80,00**	
Kommunikation (16 %)		
Kommunikationszweck (50 %) Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert die Aufgabenstellung üblicherweise beratende Absprachen und Stellungnahme mit übergeordneten Ebenen, Parteien oder externen Ansprechpartnern (Verbände, Behörden).	**60,00**	**9,60**
Anspruchsniveau (50 %) Dabei geht es um Kontakte mit breiten Gruppen, wobei individuelle Erörterungen oder Abklärungen vorzunehmen sind und Bericht zu erstatten ist.	**60,00**	
Fachkompetenz (20 %)		
Ausbildung (70 %) Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Fachhochschule oder einer höheren Schule mit Zusatzausbildung.	**75,00**	**13,95**
Erfahrung in Funktion (30 %) Sowie praktische Erfahrung von etwa drei Jahren.	**60,00**	
Führungskompetenz – Linie (16 %)		
Führungsebene (62,5 %) Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinn direkter Personalführung von mehrheitlich Experten und/oder Führungskräften. Hinweis: Der durchschnittliche Anforderungswert liegt bei 50 und mehr Punkten.	**70,00**	**13,12**
Führungsspanne (37,5 %) Es sind mehr als ca. 25 MitarbeiterInnen zu führen.	**100,00**	
Führungskompetenz – Team/Fach (16 %)		
Art der Team-/Fachführung (62,5 %) Fachliche Führung über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Planung, Auftragserteilung, Kontrolle und Resultatabnahme. Koordinationsaufgaben. Durchsetzung von Vorhaben, Richtlinien. Prozessverantwortung im zugeteilten Fachbereich.	**45,00**	**7,20**
Wirkungsreichweite (37,5 %) Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Fachbereich mit vertrauten Technologien und Systemen.	**45,00**	

Umgebungseinflüsse (4 %)

Art, Anzahl und Intensität der Einflüsse (62,5 %) Die Ausführungen werden behindert durch einen Umgebungseinfluss starker Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr) oder mehrere Umgebungseinflüsse leichter Intensität.	**35,00**	**1,40**
Dauer der Einflüsse (37,5 %) Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 35 % der Arbeitszeit.	**35,00**	

Stellenwert (§ 126 Abs. 4 G-VBG 2012)	**60,00**
Erfahrungszeit (§ 126 Abs. 5 G-VBG 2012)	3 Jahre

Modellstelle ***PL_MP/5 – Pflegedienstleitung in der mobilen Pflege 5/5***		
Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht	*Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt*	*gewichteter Anforderungswert*
Wirkungsbereich (18 %)		
Wirkungsbreite (50 %) Bearbeitung eines vernetzten Fachbereichs mit mehreren Aufgabenschwerpunkten, z.B. fachlich und administrativ.	**60,00**	**10,80**
Wirkungsart (50 %) Die eigenen Planungs- und Einteilungsaktivitäten sind auf individuelle, wechselnde Situationen auszurichten. Daraus entstehen erhebliche kurz- bis mittelfristige Auswirkungen auf das Ergebnis / die Effizienz des eigenen Organisationsbereichs und anderer Stellen der Gemeindeverwaltung, auf Parteien oder externe Ansprechpartner.	**60,00**	
Entscheidungskompetenz (18 %)		
Handlungsspielraum (50 %) Bearbeitung eines umfassenden Aufgabenbereichs mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten (z.B. fachliche und administrative) nach groben Richtlinien oder Rahmenvorgaben. Das erfordert Ausarbeitung neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten, erprobten Fällen.	**60,00**	**12,60**
Selbstständigkeit (50 %) Laufend fachliche Betreuung und Beratung von MitarbeiterInnen oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnern (Behörden, Verbände, etc.) im eigenen angestammten Fachgebiet.	**80,00**	
Kommunikation (16 %)		
Kommunikationszweck (50 %) Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert die Aufgabenstellung üblicherweise beratende Absprachen und Stellungnahme mit übergeordneten Ebenen, Parteien oder externen Ansprechpartnern (Verbände, Behörden).	**60,00**	**9,60**
Anspruchsniveau (50 %) Dabei geht es um Kontakte mit breiten Gruppen, wobei individuelle Erörterungen oder Abklärungen vorzunehmen sind und Bericht zu erstatten ist.	**60,00**	
Fachkompetenz (20 %)		
Ausbildung (70 %) Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Fachhochschule oder einer höheren Schule mit Zusatzausbildung.	**75,00**	**15,35**
Erfahrung in Funktion (30 %) Sowie praktische Erfahrung von etwa fünf Jahren.	**80,00**	
Führungskompetenz – Linie (16 %)		
Führungsebene (62,5 %) Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinn direkter Personalführung von mehrheitlich Experten und/oder Führungskräften. Hinweis: Der durchschnittliche Anforderungswert liegt bei 50 und mehr Punkten.	**70,00**	**13,12**
Führungsspanne (37,5 %) Es sind mehr als ca. 25 MitarbeiterInnen zu führen.	**100,00**	
Führungskompetenz – Team/Fach (16 %)		
Art der Team-/Fachführung (62,5 %) Fachliche Führung über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Planung, Auftragserteilung, Kontrolle und Resultatabnahme. Koordinationsaufgaben. Durchsetzung von Vorhaben, Richtlinien. Prozessverantwortung im zugeteilten Fachbereich.	**45,00**	**7,20**
Wirkungsreichweite (37,5 %) Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Fachbereich mit vertrauten Technologien und Systemen.	**45,00**	

Umgebungseinflüsse (4 %)

Art, Anzahl und Intensität der Einflüsse (62,5 %) Die Ausführungen werden behindert durch einen Umgebungseinfluss starker Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr) oder mehrere Umgebungseinflüsse leichter Intensität.	**35,00**	**1,40**
Dauer der Einflüsse (37,5 %) Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 35 % der Arbeitszeit.	**35,00**	

Stellenwert (§ 126 Abs. 4 G-VBG 2012)	**63,00**
Erfahrungszeit (§ 126 Abs. 5 G-VBG 2012)	5 Jahre