Führungsfunktionen im Ärztlichen Dienst

Modellfunktion Geschäftsführende Oberärzte – GOA

Modellstelle *GOA - Geschäftsführende Oberärzte*		
Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht	*Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt*	*gewichteter Anforderungs-wert*
Wirkungsbereich (18%)		
Wirkungsbreite (50%): Bearbeitung eines vernetzten Fachbereichs mit mehreren Aufgabenschwerpunkten, z.B. fachlich und administrativ.	**60,00**	
Wirkungsart (50%): Die eigenen Aktivitäten haben innovativen, konzeptionellen Charakter und damit erhebliche mittel- und längerfristige Auswirkungen auf das Ergebnis / die Leistung des eigenen Organisationsbereiches und anderer Stellen der Landesverwaltung, auf Parteien oder externe Ansprechpartner.	**80,00**	**12,60**
Entscheidungskompetenz (18%)		
Handlungsspielraum (50%): Bearbeitung anspruchsvoller Aufträge nach konkreten Zielen mit breitem Handlungs-spielraum auch in der Wahl der Mittel.	**80,00**	
Selbstständigkeit (50%): Laufend fachliche Betreuung und Beratung von MitarbeiterInnen oder Organisations-bereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnern (Behörden, Verbände, etc.) im eigenen angestammten Fachgebiet.	**80,00**	**14,40**
Fachkompetenz (20%)		
Ausbildung (70%): Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise einen Universitäts- oder Hochschulabschluss mit Zusatzausbildung.	**100,00**	
Erfahrung in Funktion (30%): Sowie praktische Erfahrung von mehr als fünf Jahren.	**100,00**	**20,00**
Kommunikation (16%)		
Kommunikationszweck (50%): Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind thematisch auf den eigenen Fachbereich begrenzt.	**80,00**	
Anspruchsniveau (50%): Vertretung der Landesinteressen in Parteienverfahren im Rahmen des eigenen Fachbe-reichs. Verhandlungsführung.	**80,00**	**12,80**
Führungskompetenz - Linie (16%)		
Führungsebene (62,50%): Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinn direkter Personalführung von mehrheit-lich Experten und/oder Führungskräften. Hinweis: Der durchschnittliche Anforde-rungswert liegt bei 50 und mehr Punkten.	**70,00**	
Führungsspanne (37,50%): Es sind ca. 11 bis 25 MitarbeiterInnen zu führen.	**67,00**	**11,02**
Führungskompetenz - Team/Fach (16%)		
Art der Team-/Fachführung (60%): Fachliche Führung über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Planung, Auftragserteilung, Kontrolle und Resultatabnahme. Koordinationsaufgaben. Durchset-zung von Vorhaben, Richtlinien. Prozessverantwortung im zugeteilten Fachbereich.	**45,00**	
Wirkungsreichweite (40%): Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Fachbereich mit vertrau-ten Technologien und Systemen.	**45,00**	**7,20**

Umgebungseinflüsse (4%)

Art, Anzahl und Intensität der Einflüsse (60%): Die Ausführungen werden behindert durch mehrere Umgebungseinflüsse mittlerer Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr). Dauer der Einflüsse (40%): Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 70% der Arbeitszeit.	**60,00** **60,00**	**2,40**

Körperliche Beanspruchung (4%)

Art der Beanspruchung (60%): Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im Wesentlichen Körperarbeit bei eingeschränktem Bewegungsspielraum (infolge Balancehaltung, Armarbeit "über Kopf" usw.) oder freie Haltung, aber schwere Lasten. Dauer der Beanspruchung (40%): Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 35% der Arbeitszeit.	**60,00** **35,00**	**2,00**

Passive psychische Beanspruchung (4%)

Konfrontationsanfall (60%): Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege und Betreuung physisch / psychisch massiv Geschädigter, Behinderter. Die damit verbundene Konfrontation erfordert vom Stelleninhaber außerordentliche Geduld und Überwindung. Häufigkeit der Belastung (40%): Solche Situationen ergeben sich täglich.	**75,00** **75,00**	**3,00**

Stellenwert (§ 126 Abs. 4 G-VBG 2012)	**85,42**
Erfahrungszeit (§ 126 Abs. 5 G-VBG 2012)	**5 Jahre**