Anlage 4

Führungsfunktionen im Pflegedienst

Modellfunktion - Leitende Funktionen der Assistenzberufe Pflege – PL_AB

Modellstelle *PL_AB1 – Leitende Funktionen der Assistenzberufe Pflege 1/4*		
Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht	*Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt*	*gewichteter Anforderungs-wert*
Wirkungsbereich (18%)		
Wirkungsbreite (50%): Ausführung von öfters wechselnden, gleichartigen Aufgaben innerhalb eines Aufgabenbereiches bzw. Sachbereichs, wofür Verständnis für die Ablauflogik und das Erkennen der Prioritäten erforderlich ist.	**30**	**5,40**
Wirkungsart (50%): Die Ausführungen erfordern öfters Anpassungen und Optimierungen innerhalb des eigenen Arbeitsbereichs. Diese werden eigenständig vorgenommen und haben keine Folgen für nachgelagerte Stellen.	**30**	
Entscheidungskompetenz (18%)		
Handlungsspielraum (50%): Die grob erteilten Aufträge erfordern die Ausführung verschiedener Tätigkeiten, eventuell nach mehrstufigem Arbeitsplan oder nach eingespielter/eingeübter Routine, was eigene Festlegungen in Details erfordert.	**30**	**5,40**
Selbstständigkeit (50%): Bekannte Aufgaben werden mehrheitlich selbständig ausgeführt. Bei neuen Aufgaben wird Unterstützung geboten. Fallweise Überprüfung der Ausführungen.	**30**	
Fachkompetenz (20%)		
Ausbildung (70%): Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise einen Lehrabschluss ohne Stellenorientierung.	**20**	**4,60**
Erfahrung in Funktion (30%): Sowie praktische Erfahrung von etwa einem Jahr.	**30**	
Kommunikation (16%)		
Kommunikationszweck (50%): Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert der Arbeitsablauf üblicherweise gegenseitigen Informationsaustausch.	**30**	**3,60**
Anspruchsniveau (50%): Dabei geht es um Kontakte mit Parteien oder ArbeitskollegInnen im eigenen Tätigkeitsablauf. Routineauskünfte ohne tiefere Hinterfragung von Fachaspekten.	**15**	
Führungskompetenz - Linie (16%)		
Führungsebene (62,50%): Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinn direkter Personalführung von Bediensteten, die mehrheitlich mit Routineaufgaben befasst sind. Hinweis: Der Durchschnittliche Anforderungswert liegt unter 30 Punkten.	**10**	**2,98**
Führungsspanne (37,50%): Es sind ca. 5 bis 10 MitarbeiterInnen zu führen.	**33**	
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, Unfallge-	**60**	**2,40**

fahr). Dauer der Einflüsse (40%): Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 70% der Arbeitszeit.	**60**	

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 Einflüsse (40%): Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 35% der Arbeitszeit.	**60** **35**	**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 mehrmals wöchentlich.	**75** **50**	**2,60**

Stellenwert (§ 126 Abs. 4 G-VBG 2012)	**28,98**
Erfahrungszeit (§ 126 Abs. 5 G-VBG 2012)	**1 Jahr**

Modellstelle ***PL_AB2 – Leitende Funktionen der Assistenzberufe Pflege 2/4***		
Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht	*Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt*	*gewichteter Anforderungs-wert*
Wirkungsbereich (18%)		
Wirkungsbreite (50%): Ausführung von öfters wechselnden, gleichartigen Aufgaben innerhalb eines Aufgabenbereiches bzw. Sachbereichs, wofür Verständnis für die Ablauflogik und das Erkennen der Prioritäten erforderlich ist.	**30**	**6,75**
Wirkungsart (50%): Die Ausführungen erfordern immer wieder die Planung von Abläufen nach Richtlinien, Schemata, Gewohnheit oder Erfahrung. Dies hat kurzfristig Auswirkungen auf benachbarte Stellen, Parteien oder externe Ansprechpartner.	**45**	
Entscheidungskompetenz (18%)		
Handlungsspielraum (50%): Die grob erteilten Aufträge erfordern die Ausführung verschiedener Tätigkeiten, eventuell nach mehrstufigem Arbeitsplan oder nach eingespielter/eingeübter Routine, was eigene Festlegungen in Details erfordert.	**30**	**6,75**
Selbstständigkeit (50%): Weitgehend selbständige Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben. In der Regel Selbstüberprüfung der Ausführungen. Das erfordert auch eigenständige Entscheidungen.	**45**	
Fachkompetenz (20%)		
Ausbildung (70%): Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise einen Lehrabschluss ohne Stellenorientierung.	**20**	**4,60**
Erfahrung in Funktion (30%): Sowie praktische Erfahrung von etwa einem Jahr.	**30**	
Kommunikation (16%)		
Kommunikationszweck (50%): Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert der Arbeitsablauf üblicherweise gegenseitigen Informationsaustausch.	**30**	**4,80**
Anspruchsniveau (50%): Dabei geht es neben Einzelkontakten auch um Kontakte mit Parteien oder externen Ansprechpartnern. Fachliche Routineauskünfte.	**30**	
Führungskompetenz - Linie (16%)		
Führungsebene (62,50%): Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinn direkter Personalführung von Bediensteten, die mehrheitlich mit Routineaufgaben befasst sind. Hinweis: Der durchschnittliche Anforderungswert liegt unter 30 Punkten.	**10**	**2,98**
Führungsspanne (37,50%): Es sind ca. 5 bis 10 MitarbeiterInnen zu führen.	**33**	
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).	**60**	**2,40**
Dauer der Einflüsse (40%): Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 70% der Arbeitszeit.	**60**	

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** **35**	**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 mehrmals wöchentlich.	**75** **50**	**2,60**

Stellenwert (§ 126 Abs. 4 G-VBG 2012)	**32,88**
Erfahrungszeit (§ 126 Abs. 5 G-VBG 2012)	**1 Jahr**

Modellstelle *PL_AB3 – Leitende Funktionen der Assistenzberufe Pflege 3/4*		
Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht	*Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt*	*gewichteter Anforderungs-wert*
Wirkungsbereich (18%)		
Wirkungsbreite (50%): Ausführung von öfters wechselnden, gleichartigen Aufgaben innerhalb eines Aufgabenbereiches bzw. Sachbereichs, wofür Verständnis für die Ablauflogik und das Erkennen der Prioritäten erforderlich ist.	**30**	**6,75**
Wirkungsart (50%): Die Ausführungen erfordern immer wieder die Planung von Abläufen nach Richtlinien, Schemata, Gewohnheit oder Erfahrung. Dies hat kurzfristig Auswirkungen auf benachbarte Stellen, Parteien oder externe Ansprechpartner.	**45**	
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.	**45**	**8,10**
Selbstständigkeit (50%): Weitgehend selbständige Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben. In der Regel Selbstüberprüfung der Ausführungen. Das erfordert auch eigenständige Entscheidungen.	**45**	
Fachkompetenz (20%)		
Ausbildung (70%): Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise einen Lehrabschluss ohne Stellenorientierung.	**20**	**5,50**
Erfahrung in Funktion (30%): Sowie praktische Erfahrung von etwa zwei Jahren.	**45**	
Kommunikation (16%)		
Kommunikationszweck (50%): Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert der Arbeitsablauf üblicherweise gegenseitigen Informationsaustausch.	**30**	**4,80**
Anspruchsniveau (50%): Dabei geht es neben Einzelkontakten auch um Kontakte mit Parteien oder externen Ansprechpartnern. Fachliche Routineauskünfte.	**30**	
Führungskompetenz - Linie (16%)		
Führungsebene (62,50%): Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinn direkter Personalführung von Bediensteten, die mehrheitlich mit Routineaufgaben befasst sind. Hinweis: Der durchschnittliche Anforderungswert liegt unter 30 Punkten.	**10**	**2,98**
Führungsspanne (37,50%): Es sind ca. 5 bis 10 MitarbeiterInnen zu führen.	**33**	
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).	**60**	**2,40**
Dauer der Einflüsse (40%): Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 70%	**60**	

der Arbeitszeit.		

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.	**60**	**2,00**
Dauer der Beanspruchung (40%): Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 35% der Arbeitszeit.	**35**	

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.	**75**	**2,60**
Häufigkeit der Belastung (40%): Solche Situationen ergeben sich mehrmals wöchentlich.	**50**	

Stellenwert (§ 126 Abs. 4 G-VBG 2012)	**35,13**
Erfahrungszeit (§ 126 Abs. 5 G-VBG 2012)	**2 Jahre**

Modellstelle *PL_AB4 – Leitende Funktionen der Assistenzberufe Pflege 4/4*		
Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht	*Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt*	*gewichteter Anforderungs-wert*
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**	**8,10**
Wirkungsart (50%): Die Ausführungen erfordern immer wieder die Planung von Abläufen nach Richtlinien, Schemata, Gewohnheit oder Erfahrung. Dies hat kurzfristig Auswirkungen auf benachbarte Stellen, Parteien oder externe Ansprechpartner.	**45**	
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.	**45**	**8,10**
Selbstständigkeit (50%): Weitgehend selbständige Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben. In der Regel Selbstüberprüfung der Ausführungen. Das erfordert auch eigenständige Entscheidungen.	**45**	
Fachkompetenz (20%)		
Ausbildung (70%): Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer dreijährigen Lehre mit Stellenorientierung oder den Abschluss einer berufsbildenden Schule (für wirtschaftliche Berufe, HAS).	**25**	**6,20**
Erfahrung in Funktion (30%): Sowie praktische Erfahrung von etwa zwei Jahren.	**45**	
Kommunikation (16%)		
Kommunikationszweck (50%): Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert der Arbeitsablauf üblicherweise gegenseitigen Informationsaustausch.	**30**	**4,80**
Anspruchsniveau (50%): Dabei geht es neben Einzelkontakten auch um Kontakte mit Parteien oder externen Ansprechpartnern. Fachliche Routineauskünfte.	**30**	
Führungskompetenz - Linie (16%)		
Führungsebene (62,50%): Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinn direkter Personalführung von Bediensteten, die mehrheitlich mit Routineaufgaben befasst sind. Hinweis: Der durchschnittliche Anforderungswert liegt unter 30 Punkten.	**10**	**5,02**
Führungsspanne (37,50%): Es sind ca. 11 bis 25 MitarbeiterInnen zu führen.	**67**	
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).	**60**	**2,00**
Dauer der Einflüsse (40%):	**35**	

Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 35% der Arbeitszeit.		

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** **35**	**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 mehrmals wöchentlich.	**75** **50**	**2,60**

Stellenwert (§ 126 Abs. 4 G-VBG 2012)	**38,82**
Erfahrungszeit (§ 126 Abs. 5 G-VBG 2012)	**2 Jahre**

Modellfunktion Leitungsfunktionen Pflege I und II – LP_I u II

Modellstelle *LP_I u III – Leitungsfunktionen Pflege I und II 1/4*		
Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht	*Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt*	*gewichteter Anforderungs-wert*
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**	**8,10**
Wirkungsart (50%): Die Ausführungen erfordern immer wieder die Planung von Abläufen nach Richtlinien, Schemata, Gewohnheit oder Erfahrung. Dies hat kurzfristig Auswirkungen auf benachbarte Stellen, Parteien oder externe Ansprechpartner.	**45**	
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.	**45**	**8,10**
Selbstständigkeit (50%): Weitgehend selbständige Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben. In der Regel Selbstüberprüfung der Ausführungen. Das erfordert auch eigenständige Entscheidungen.	**45**	
Fachkompetenz (20%)		
Ausbildung (70%): Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer berufsbildenden höheren Schule oder einer allgemeinen Matura bzw. Meisterprüfung mit Zusatzausbildung.	**60**	**11,10**
Erfahrung in Funktion (30%): Sowie praktische Erfahrung von etwa zwei Jahren.	**45**	
Kommunikation (16%)		
Kommunikationszweck (50%): Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert die Aufgabenstellung üblicherweise gegenseitige kollegiale beratende Absprachen.	**45**	**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**	
Führungskompetenz - Linie (16%)		
Führungsebene (62,50%): Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinn direkter Personalführung von mehrheitlich ausführenden Bediensteten, die in ihrem Sach-/Fachbereich mit einem breiten Aufgabenspektrum befasst sind. Hinweis: Der durchschnittliche Anforderungswert liegt zwischen 30 und 40 Punkten.	**30**	**4,98**
Führungsspanne (37,50%): Es sind ca. 5 bis 10 MitarbeiterInnen zu führen.	**33**	

Führungskompetenz – Team/Fach (16%)

Art der Team-/Fachführung (60%): Erteilen von Aufträgen im Team, Fortschritts- und Ergebniskontrolle.	**30**	
Wirkungsreichweite (40%): Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen Sachbereich, der mehrere verschiedene Aufgaben und Abläufe in fachtechnischer und organisatorischer Hinsicht umfasst.	**30**	**4,80**

Umgebungseinflüsse (4%)

Art, Anzahl und Intensität der Einflüsse (60%): 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**	**1,40**
Dauer der Einflüsse (40%): Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 35% der Arbeitszeit.	**35**	

Körperliche Beanspruchung (4%)

Art der Beanspruchung (60%): Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im Wesentlichen Köperarbeit bei freiem Bewegungsspielraum.	**35**	**1,40**
Dauer der Beanspruchung (40%): Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 35% der Arbeitszeit.	**35**	

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.	**75**	**2,60**
Häufigkeit der Belastung (40%): Solche Situationen ergeben sich mehrmals wöchentlich.	**50**	

Stellenwert (§ 126 Abs. 4 G-VBG 2012)	**44,88**
Erfahrungszeit (§ 126 Abs. 5 G-VBG 2012)	**2 Jahre**

Modellstelle *LP_I u II2 – Leitungsfunktionen Pflege I und II 2/4*		
Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht	*Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt*	*gewichteter Anforderungs-wert*
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**	**8,10**
Wirkungsart (50%): Die Ausführungen erfordern immer wieder die Planung von Abläufen nach Richtlinien, Schemata, Gewohnheit oder Erfahrung. Dies hat kurzfristig Auswirkungen auf benachbarte Stellen, Parteien oder externe Ansprechpartner.	**45**	
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.	**45**	**8,10**
Selbstständigkeit (50%): Weitgehend selbständige Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben. In der Regel Selbstüberprüfung der Ausführungen. Das erfordert auch eigenständige Entscheidungen.	**45**	
Fachkompetenz (20%)		
Ausbildung (70%): Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer berufsbildenden höheren Schule oder einer allgemeinen Matura bzw. Meisterprüfung mit Zusatzausbildung.	**60**	**12,00**
Erfahrung in Funktion (30%): Sowie praktische Erfahrung von etwa drei Jahren.	**60**	
Kommunikation (16%)		
Kommunikationszweck (50%): Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert die Aufgabenstellung üblicherweise gegenseitige kollegiale beratende Absprachen.	**45**	**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**	
Führungskompetenz – Linie (16%)		
Führungsebene (62,50%): Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinn direkter Personalführung von mehrheitlich ausführenden Bediensteten, die in ihrem Sach-/Fachbereich mit einem breiten Aufgabenspektrum befasst sind. Hinweis: Der durchschnittliche Anforderungswert liegt zwischen 30 und 40 Punkten.	**30**	**7,02**
Führungsspanne (37,50%): Es sind ca. 11 bis 25 MitarbeiterInnen zu führen.	**67**	
Führungskompetenz – Team/Fach (16%)		
Art der Team-/Fachführung (60%): Erteilen von Aufträgen im Team, Fortschritts- und Ergebniskontrolle.	**30**	**4,80**
Wirkungsreichweite (40%): Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen Sachbereich, der mehrere	**30**	

verschiedene Aufgaben und Abläufe in fachtechnischer und organisatorischer Hinsicht umfasst.		

Umgebungseinflüsse (4%)

Art, Anzahl und Intensität der Einflüsse (60%): 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**	**1,40**
Dauer der Einflüsse (40%): Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 35% der Arbeitszeit.	**35**	

Körperliche Beanspruchung (4%)

Art der Beanspruchung (60%): Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im Wesentlichen Köperarbeit bei freiem Bewegungsspielraum.	**35**	**1,08**
Dauer der Beanspruchung (40%): Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 10% der Arbeitszeit.	**15**	

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.	**75**	**2,20**
Häufigkeit der Belastung (40%): Solche Situationen ergeben sich wöchentlich.	**25**	

Stellenwert (§ 126 Abs. 4 G-VBG 2012)	**47,10**
Erfahrungszeit (§ 126 Abs. 5 G-VBG 2012)	**3 Jahre**

Modellstelle LP_I u II3 – Leitungsfunktionen Pflege I und II 3/4		
Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht	*Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt*	*gewichteter Anforderungs-wert*
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**	**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 Landesverwaltung, auf Parteien oder externe Ansprechpartner.	**60**	
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.	**45**	**8,10**
Selbstständigkeit (50%): Weitgehend selbständige Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben. In der Regel Selbstüberprüfung der Ausführungen. Das erfordert auch eigenständige Entscheidungen.	**45**	
Fachkompetenz (20%)		
Ausbildung (70%): Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer berufsbildenden höheren Schule oder einer allgemeinen Matura bzw. Meisterprüfung mit Zusatzausbildung.	**60**	**12,00**
Erfahrung in Funktion (30%): Sowie praktische Erfahrung von etwa drei Jahren.	**60**	
Kommunikation (16%)		
Kommunikationszweck (50%): Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert die Aufgabenstellung üblicherweise gegenseitige kollegiale beratende Absprachen.	**45**	**8,40**
Anspruchsniveau (50%): Dabei geht es um Kontakte mit breiten Gruppen, wobei individuelle Erörterungen oder Abklärungen vorzunehmen sind und Bericht zu erstatten ist.	**60**	
Führungskompetenz – Linie (16%)		
Führungsebene (62,50%): Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinn direkter Personalführung von mehrheitlich ausführenden Bediensteten, die in ihrem Sach-/Fachbereich mit einem breiten Aufgabenspektrum befasst sind. Hinweis: Der durchschnittliche Anforderungswert liegt zwischen 30 und 40 Punkten.	**30**	**7,02**
Führungsspanne (37,50%): Es sind ca. 11 bis 25 MitarbeiterInnen zu führen.	**67**	
Führungskompetenz – Team/Fach (16%)		
Art der Team-/Fachführung (60%): Erteilen von Aufträgen im Team, Fortschritts- und Ergebniskontrolle.	**30**	**4,80**
Wirkungsreichweite (40%): Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen Sachbereich, der mehrere	**30**	

verschiedene Aufgaben und Abläufe in fachtechnischer und organisatorischer Hinsicht umfasst.		

Umgebungseinflüsse (4%)

Art, Anzahl und Intensität der Einflüsse (60%): 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**	**1,40**
Dauer der Einflüsse (40%): Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 35% der Arbeitszeit.	**35**	

Körperliche Beanspruchung (4%)

Art der Beanspruchung (60%): Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im Wesentlichen Köperarbeit bei freiem Bewegungsspielraum.	**35**	**1,08**
Dauer der Einflüsse (40%): Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 10% der Arbeitszeit.	**15**	

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.	**75**	**2,20**
Häufigkeit der Belastung (40%): Solche Situationen ergeben sich wöchentlich.	**25**	

Stellenwert (§ 126 Abs. 4 G-VBG 2012)	**49,65**
Erfahrungszeit (§ 126 Abs. 5 G-VBG 2012)	**3 Jahre**

Modellstelle *LP_I u II4 – Leitungsfunktionen Pflege I und II 4/4*		
Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht	*Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt*	*gewichteter Anforderungs-wert*
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**	**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 Landesverwaltung, auf Parteien oder externe Ansprechpartner.	**60**	
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.	**45**	**9,45**
Selbstständigkeit (50%): Neben der selbständigen Ausführung der eigenen Aufgaben wird auch fallweise die fachliche Betreuung von MitarbeiterInnen, Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnern (Behörden, Verbänden, etc.) übernommen.	**60**	
Fachkompetenz (20%)		
Ausbildung (70%): Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer berufsbildenden höheren Schule oder einer allgemeinen Matura bzw. Meisterprüfung mit Zusatzausbildung.	**60**	**12,00**
Erfahrung in Funktion (30%): Sowie praktische Erfahrung von etwa drei Jahren.	**60**	
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**	**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**	
Führungskompetenz – Linie (16%)		
Führungsebene (62,50%): Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinn direkter Personalführung von mehrheitlich ausführenden Bediensteten, die in ihrem Sach-/Fachbereich mit einem breiten Aufgabenspektrum befasst sind. Hinweis: der durchschnittliche Anforderungswert liegt zwischen 30 und 40 Punkten.	**30**	**9,00**
Führungsspanne (37,50%): Es sind mehr als ca. 25 MitarbeiterInnen zu führen.	**100**	

Führungskompetenz – Team/Fach (16%)

Art der Team-/Fachführung (60%): Erteilen von Aufträgen im Team, Fortschritts- und Ergebniskontrolle.	**30**	
Wirkungsreichweite (40%): Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen Sachbereich, der mehrere verschiedene Aufgaben und Abläufe in fachtechnischer und organisatorischer Hinsicht umfasst.	**30**	**4,80**

Umgebungseinflüsse (4%)

Art, Anzahl und Intensität der Einflüsse (60%): 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**	**1,08**
Dauer der Einflüsse (40%): Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel bis zu ca. 10% der Arbeitszeit.	**15**	

Körperliche Beanspruchung (4%)

Art der Beanspruchung (60%): Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im Wesentlichen Köperarbeit bei freiem Bewegungsspielraum.	**35**	**0,92**
Dauer der Beanspruchung (40%): Diese Beanspruchung erfolgt gelegentlich und ist daher wenig relevant.	**5**	

Passive psychische Beanspruchung (4%)

Konfrontationsanfall (60%): 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**	**1,60**
Häufigkeit der Belastung (40%): Solche Situationen ergeben sich wöchentlich.	**25**	

Stellenwert (§ 126 Abs. 4 G-VBG 2012)	**53,10**
Erfahrungszeit (§ 126 Abs. 5 G-VBG 2012)	**3 Jahre**

Modellfunktion Pflegedienstleitung – PL

Modellstelle *PL – Pflegedienstleitung*		
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**	**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 Landesverwaltung, auf Parteien oder externe Ansprechpartner.	**60**	
Entscheidungskompetenz (18%)		
Handlungsspielraum (50%): Bearbeitung eines umfassenden Aufgabenbereiches 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**	**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**	
Fachkompetenz (20%)		
Ausbildung (70%): Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Fachhochschule oder einer höheren Schule mit Zusatzausbildung.	**75**	**15,30**
Erfahrung in Funktion (30%): Sowie praktische Erfahrung von etwa fünf Jahren.	**80**	
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**	**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**	
Führungskompetenz - Linie (16%)		
Führungsebene (62,50%): 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**	**13,00**
Führungsspanne (37,50%): Es sind mehr als ca. 25 MitarbeiterInnen zu führen.	**100**	

Führungskompetenz Team/Fach (16%)

Art der Team-/Fachführung (60%): Fachliche Führung über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Planung, Auftragserteilung, Kontrolle und Resultatabnahme. Koordinationsaufgaben. Durchsetzung von Vorhaben, Richtlinien. Prozessverantwortung im zugeteilten Fachbereich.	**45**	**7,20**
Wirkungsreichweite (40%): Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Fachbereich mit vertrauten Technologien und Systemen.	**45**	

Stellenwert (§ 126 Abs. 4 G-VBG 2012)	**61,30**
Erfahrungszeit (§ 126 Abs. 5 G-VBG 2012)	**5 Jahre**