

## Anforderungsprofil

Erstellungsdatum	16.08.2019
------------------	------------

### 1. Allgemeine Informationen zur Stelle siehe entsprechende Stellenbeschreibung

6365 Leitende/-r Dipl. Gesundheits- und KrankenpflegerIn K3  
bzw. Verwaltung/Administration Fachbearbeitung 2b/4 - W1/12

### 2. Formalvoraussetzungen

#### Allgemein (verbindlich)

Gilt nur für Mitarbeitende mit Aufnahme in den Dienst der Stadt Wien vor dem **31.12.2017**

Ausbildung	Diplom für Gesundheits- und Krankenpflege oder Diplom für Kinder- und Jugendlichenpflege Eintragung im Gesundheitsberuferegister
------------	--

Zentral vorgeschriebene Dienstprüfung	nein
---------------------------------------	------

Andere Prüfungen	Weiterbildungen im Bereich der Kinder- und Jugendlichenpflege
------------------	--

Gilt nur für Mitarbeitende mit Aufnahme in den Dienst der Stadt Wien ab dem **1.1.2018**

Basiszugang lt. Zugangsverordnung (Gemäß § 10 Abs. 1 des Wiener Bedienstetengesetzes – W-BedG)	Facheinschlägiges (Fach-) Hochschulstudium
--	--

Alternativzugänge lt. Zugangsverordnung (Gemäß § 10 Abs. 1 des Wiener Bedienstetengesetzes – W-BedG)	a) Matura oder gleichwertige Ausbildung und mind. 8 Jahre fachlich einschlägige Tätigkeit in der SBS b) Matura oder gleichwertige Ausbildung und mind. 8 Jahre gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrung a) II a oder II b und mind. 8 Jahre fachlich einschlägige Tätigkeit in der SBS b) II a oder II b und mind. 8 Jahre gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrung
--	---

Zentral vorgeschriebene Dienstausbildung (lt. Wr. Bedienstetengesetz)	Entweder wurde die vorgeschriebene Dienstausbildung bereits positiv abgelegt oder die Dienstausbildung wird innerhalb der vorgeschriebenen Frist positiv absolviert
--	---

Andere Prüfungen	
------------------	--

Gilt für Mitarbeitende mit Aufnahme in den Dienst der Stadt Wien vor dem **31.12.2017** sowie nach dem **1.1.2018.**

Berufsausbildung lt. Berufsgesetz	Eintragung im Gesundheitsberuferegister
-----------------------------------	---

Verbindlich

Dienststellenspezifisch (bei Bedarf)		
Formalkriterien bzw. Formalqualifikationen lt. den Erfordernissen der Dienststelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diplom für Gesundheits- und Krankenpflege oder Diplom für Kinder- und Jugendlichenpflege</li> </ul>	
Berufserfahrung im Hinblick auf eine bestimmte Aufgabe bzw. ganz konkrete Tätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterbildung: Basales und mittleres Pflegemanagement §64 GUKG von Vorteil bzw. die Bereitschaft diese zu absolvieren</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfahrung in Arbeitsorganisation und Personalplanung</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• QM Kenntnisse</li> <li>• EDV Kenntnisse</li> <li>• Projektmanagementkenntnisse</li> </ul>	
3. Fachliche Anforderungen – dienststellenspezifisch (verbindlich)		
Verbindlich	Erforderliche fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mind. 5 jährige Berufserfahrung, Vorzugsweise im Bereich der Kinder- und Jugendlichenpflege</li> </ul>
4. Physische und psychische Anforderungen – dienststellenspezifisch (bei Bedarf)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analytisches und konzeptionelles Denkvermögen</li> <li>• Kommunikations- und Teamfähigkeit</li> <li>• Konflikt- und Kritikfähigkeit</li> <li>• Genauigkeit, Selbstständigkeit</li> <li>• Belastbarkeit, Flexibilität</li> <li>• Verantwortungsbewusstsein</li> <li>• Organisationsfähigkeit</li> <li>• Soziale Kompetenz</li> <li>• Fähigkeit der Mitarbeiterführung</li> <li>• Engagement</li> <li>• Urteils- und Entscheidungsfähigkeit</li> </ul>		
5. Weitere Anforderungen – dienststellenspezifisch (nur bei Bedarf)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kostenbewusstsein</li> </ul>		
6. Fachunabhängige Kompetenzen (verbindlich)		
<p>6.1. Selbstkompetenzen (verbindlich)</p> <p>Fähigkeit, die eigene Person zu steuern, das eigene Verhalten und Handeln zu reflektieren sowie selbstverantwortlich, flexibel, aktiv und effektiv einen Beitrag zur Aufgabenerfüllung der Organisation, im Sinne der KundInnenorientierung, zu leisten.</p>		

Verbindliche Basiskompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eigenverantwortliches Handeln Bereitschaft selbstständig – im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten – zu handeln, eigene Ideen und Vorschläge einzubringen und für das eigene Handeln die Verantwortung zu übernehmen.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Flexibilität und Veränderungsbereitschaft Fähigkeit, sich auf unterschiedliche Situationen und veränderte Anforderungen einzustellen und angemessen damit umgehen zu können.</li> </ul>
<p>Dienststellenspezifisch: Bei Bedarf Ergänzung von optionalen Anforderungskriterien möglich.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Erfahrung im Umgang mit Kindern und Jugendlichen</li> </ul>	
<p>6.2. Sozial-kommunikative Kompetenzen (verbindlich) Fähigkeit, stabile Beziehungen zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten, Kundinnen und Kunden aufzubauen und diese situationsgerecht zu gestalten.</p>	
Verbindliche Basiskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kundinnen und Kundenorientierung Bereitschaft und Fähigkeit, mit den Anliegen und Bedürfnissen von Kundinnen und Kunden in einer qualitätsvollen und wertschätzenden Art umgehen zu können</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teamfähigkeit und Kooperationsbereitschaft Fähigkeit, mit den Mitgliedern eines Teams (z. B. Arbeits-, Projektgruppe) in konstruktiver Weise ergebnisorientiert und effektiv zusammenarbeiten zu können.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fairness und Respekt am Arbeitsplatz Fähigkeit und Bereitschaft einer Person, Bedürfnisse und Interessen unterschiedlicher Personengruppen (Unterschiede wie Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierungen, Behinderungen und Beeinträchtigungen) zu erkennen, zu respektieren und im eigenen Verhalten zu berücksichtigen und dementsprechend zu handeln.</li> </ul>
<p>Dienststellenspezifisch: Bei Bedarf Ergänzung von optionalen Anforderungskriterien möglich.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li></li> </ul>	
<p>6.3. Methoden- und Problemlösungskompetenz (verbindlich) Fähigkeit, basierend auf aktuellen Arbeitstechniken bzw. fundiertem Methodenwissen strukturiert, effizient und (unternehmens-) zielorientiert zu agieren.</p>	
Verbindliche Basiskompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen Fähigkeit, die eigene Arbeit unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Ressourcen (z. B. Sachmittel) möglichst effizient, strukturiert und zielorientiert zu planen und durchzuführen</li> </ul>

Dienststellenspezifisch: Bei Bedarf Ergänzung von optionalen Anforderungskriterien möglich.

- 

6.4. Führungskompetenzen (bei Modellstellen mit Personalführung verbindlich; Auflistung siehe Anhang Punkt 3.4 im Leitfaden „Anforderungsprofil“)

Fähigkeit, die Ziele der eigenen Organisationseinheit - unter Berücksichtigung der Dienstleistungsorientierung - gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erreichen.

Führungskompetenz umfasst insbesondere die Fähigkeit, die Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen, sie in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern sowie die Delegations- und Motivationsfähigkeit.

Verbindliche Basiskompetenzen

- Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (verbindliche Basiskompetenz für Personalführung) Fähigkeit, Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen, sie entsprechend einzusetzen, die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich ihrer Zielerreichung zu beurteilen und entsprechende Rückmeldung darüber zu geben. Fähigkeit, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter systematisch durch gezielte Maßnahmen (fachlich wie auch persönlich) in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern.

- Delegationsfähigkeit (verbindliche Basiskompetenz für Personalführung) Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben und die mit der Aufgabe verbundenen Verantwortung an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu übertragen, wobei die Erreichung der vorgegebenen Ziele überprüft wird

- Entscheidungsfähigkeit (verbindliche Basiskompetenz für Personalführung) Fähigkeit und Mut, eigenverantwortlich und auch unter zeitlichem oder situativem Druck in angemessener Zeit schlüssige und vertretbare Entscheidungen zu treffen und diese auch umzusetzen.

Dienststellenspezifisch: Bei Bedarf Ergänzung von optionalen Anforderungskriterien möglich.

- Kompetenz" + Kurzbeschreibung
- Kompetenz" + Kurzbeschreibung

Unterschrift der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers:

.....

Unterschrift der Vorgesetzten bzw. des Vorgesetzten:

.....

Wien, am .....