

Wiener Gesundheitsverbund

Klinik Hietzing

Anforderungsprofil

Erstellungsdatum 07.05.2020

1. Allgemeine Informationen zur Stelle siehe entsprechende Stellenbeschreibung

Abteilung Küche/Küche - KöchIn, 06.05.2020

2. Formalvoraussetzungen (Formalvoraussetzungen (Allgemein sowie Dienststellenspezifisch) müssen zum Zeitpunkt der Bewerbung bereits nachweislich vorliegen oder bis zu einem bestimmten Zeitpunkt nach Begründung des Dienstverhältnisses erbracht werden.)

Allgemein (verbindlich)

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

Ausbildung Lehrabschluss Koch

Zentral vorgeschriebene Dienstprüfung Nein

Andere Prüfungen ---

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) § 12 Voraussetzung für die Einreihung in die Modellfunktion „Facharbeit Technik“ ist eine fachlich einschlägige Lehrabschlussprüfung oder eine gleichwertige Ausbildung

Alternativzugänge lt. Zugangsverordnung (Gemäß § 10 Abs. 1 des Wiener Bedienstetengesetzes – W-BedG) ---

Zentral vorgeschriebene Dienstausbildung (lt. Wr. Bedienstetengesetz) Nein

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 ---

Dienststellenspezifisch (bei Bedarf)

Formalkriterien bzw. Formalqualifikationen lt. den Erfordernissen der Dienststelle

Berufserfahrung im Hinblick auf eine bestimmte Aufgabe bzw. ganz konkrete Tätigkeit

- Gutes mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen
- Erfahrung mit Vor- und Zubereitung von Speisen in der Großküche

3. Fachliche Anforderungen – dienststellenspezifisch (verbindlich zu befüllen)	
	• Kenntnisse der Hygiene (GHP/HACCP) idgF
	• Kenntnisse der Lebensmittelkunde
	• Besuch von einschlägigen Fachseminaren
4. Physische und psychische Anforderungen – dienststellenspezifisch (bei Bedarf)	
• Körperliche Erfordernisse: die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter muss körperlich dazu geeignet sein, im Küchenbereich tätig zu arbeiten • Genauigkeit • Belastbarkeit • Flexibilität	
5. Weitere Anforderungen – dienststellenspezifisch (nur bei Bedarf)	
• Interkulturelle Sensibilität • Gutes Hygieneverständnis • Bereitschaft zu Mehrdienstleistungen	
6. Fachunabhängige Kompetenzen (verbindlich)	
Verbindliche Basiskompetenzen sind nicht abänderbar. Hierbei handelt es sich um sechs verbindliche und fachunabhängige Basiskompetenzen, die für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Magistrats der Stadt Wien gelten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen über diese Basiskompetenzen, in der für die jeweilige Stelle erforderlichen Ausprägung, verfügen. Zusätzlich gibt es noch drei verbindliche fachunabhängige Basiskompetenzen für Modellfunktionen mit Personal- und Fachführung.	
6.1. Selbstkompetenzen (verbindlich)	
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.	
Verbindliche Basiskompetenzen	• 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.
	• Flexibilität und Veränderungsbereitschaft Fähigkeit, sich auf unterschiedliche Situationen und veränderte Anforderungen einzustellen und angemessen damit umgehen zu können.
Dienststellenspezifisch: Bei Bedarf Ergänzung von optionalen Anforderungskriterien möglich.	
• Überdurchschnittliche Leistungs- Einsatzbereitschaft • Bereitschaft zur Fachspezifischen Weiterbildung	

Verbindliche Basiskompetenz	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.
	• Kundinnen und Kundenorientierung Bereitschaft und Fähigkeit, mit den Anliegen und Bedürfnissen von Kundinnen und Kunden in einer qualitätsvollen und wertschätzenden Art umgehen zu können
	• Teamfähigkeit und Kooperationsbereitschaft Fähigkeit, mit den Mitgliedern eines Teams (z. B. Arbeits-, Projektgruppe) in konstruktiver Weise ergebnisorientiert und effektiv zusammenarbeiten zu können.
	• 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.
Verbindliche Basiskompetenzen	Dienststellenspezifisch: Bei Bedarf Ergänzung von optionalen Anforderungskriterien möglich. • Teamfähigkeit und wertschätzender Umgang • Interdisziplinäre Kooperationsbereitschaft • Umweltbewusstsein • Fähigkeiten zur Bewältigung organisatorischer Aufgaben • Eigeninitiative und Improvisationstalent • Verhandlungsgeschick • Kosten- und Hygienebewusstsein
	6.3. Methoden- und Problemlösungskompetenz (verbindlich) Fähigkeit, basierend auf aktuellen Arbeitstechniken bzw. fundiertem Methodenwissen strukturiert, effizient und (unternehmens-) zielorientiert zu agieren.
	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
Verbindliche Basiskompetenzen	Dienststellenspezifisch: Bei Bedarf Ergänzung von optionalen Anforderungskriterien möglich. • Fähigkeit in der teamorientierten Menschenführung und Motivation von MitarbeiterInnen • Fähigkeit zur konstruktiven Konfliktlösung
	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	• Führung 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. --	

Unterschrift der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers:

.....

Name in Blockschrift:

Unterschrift der Vorgesetzten bzw. des Vorgesetzten:

.....

Name in Blockschrift: **Hosam El Nemer**

Wien, am