

# Wiener Gesundheitsverbund

Klinik Floridsdorf

## Anforderungsprofil

**Erstellungsdatum** 10.03.2020

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

AbteilungsreferentIn Medizincontrolling

**2. Formalvoraussetzungen**

**Allgemein (verbindlich)**

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

**Ausbildung** Fachlich einschlägiges (Fach-)Hochschulstudium oder Reifeprüfung oder eine gleichwertige Ausbildung

**Zentral vorgeschriebene Dienstprüfung** Ja

**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)** Reifeprüfung oder eine gleichwertige Ausbildung

**Alternativzugänge lt. Zugangsverordnung (Gemäß § 10 Abs. 1 des Wiener Bedienstetengesetzes – W-BedG)** Fachlich einschlägige Lehrabschlussprüfung oder eine gleichwertige Ausbildung und durch eine mindestens sechsjährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Allgemein“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre

**Zentral vorgeschriebene Dienstausbildung (lt. Wr. Bedienstetengesetz)** Ja

**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**

- Berufserfahrung im Bereich Controlling wünschenswert

Verbindlich

### 3. Fachliche Anforderungen – dienststellenspezifisch (verbindlich)

Erforderliche fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten

- Sehr gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift
- vorzugsweise Kenntnisse im Krankenhauscontrolling
- vorzugsweise Kenntnisse im Bereich LKF
- vorzugsweise Kenntnisse im Qualitäts- und Prozessmanagement
- Sehr gute Anwenderkenntnisse in MS Office, insbesondere MS Excel
- Spezifische IT-Kenntnisse (u.a. SAP, COGNOS)

Verbindlich

### 4. Physische und psychische Anforderungen – dienststellenspezifisch (bei Bedarf)

-

### 5. Weitere Anforderungen – dienststellenspezifisch (nur bei Bedarf)

- Hervorragendes mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen in Deutsch
- Hohe Serviceorientierung
- Hohe Zahlen- und IT-Affinität
- Analytische Fähigkeiten

### 6. Fachunabhängige Kompetenzen (verbindlich)

#### 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.

- **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.

Verbindliche  
Basiskompetenzen

#### Dienststellenspezifisch: Bei Bedarf Ergänzung von optionalen Anforderungskriterien möglich.

- hohes Verantwortungsbewusstsein
- sehr ausgeprägtes Kostenbewusstsein
- Loyalität
- Genauigkeit
- Lernfähigkeit, -bereitschaft
- Organisations- bzw. Improvisationstalent
- Belastbarkeit und Stabilität in Konflikt- und Stresssituationen
- überdurchschnittliche Leistungs- und Einsatzbereitschaft
- Bereitschaft zu Mehrdienstleistungen
- wirtschaftliches Denken und Handeln
- Entscheidungsfreude

## 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.

Verbindliche Basiskompetenz

- **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.

Dienststellenspezifisch: Bei Bedarf Ergänzung von optionalen Anforderungskriterien möglich.

-

## 6.3. Methoden- und Problemlösungskompetenz (verbindlich)

Fähigkeit, basierend auf aktuellen Arbeitstechniken bzw. fundiertem Methodenwissen strukturiert, effizient und (unternehmens-) zielorientiert zu agieren.

Verbindliche Basiskompetenzen

- **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

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.

- **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.

-

Unterschrift der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers:

.....

Name in Blockschrift

Unterschrift der Vorgesetzten bzw. des Vorgesetzten:

.....

Name in Blockschrift

Wien, am .....