

Anforderungsprofil

Erstellungsdatum

20.08.2025

1. Allgemeine Informationen zur Stelle

siehe entsprechende Stellenbeschreibung: 20.08.2025

2. Formalvoraussetzungen

(Sowohl **allgemeine** als auch **dienststellenspezifische** Formalvoraussetzungen **müssen** zum Zeitpunkt der Bewerbung bereits nachweislich vorliegen oder bis zu einem bestimmten Zeitpunkt nach Begründung des Dienstverhältnisses, Überreihung/Überstellung, Verwendungsänderung oder Umstieg in das W-BedG erbracht werden.)

Allgemeine (verbindlich zu befüllen)

Bedienstete gem. VBO, DO sowie Wr. Bedienstetengesetz

Berufsausbildung lt. Berufsgesetz

- Studium der Psychologie
- Ausbildung zum*r Klinischen Psycholog*in

Bedienstete, die der VBO oder DO unterliegen

Ausbildung

|

Karriereweg - optional

|

Zentral vorgeschriebene
Dienstprüfung/Dienstausbildung
(abzulegen innerhalb einer vorgeschriebenen Frist)

nein

Andere Prüfungen

|

Bedienstete nach dem Wr. Bedienstetengesetz

Basiszugang lt. Zugangsverordnung
(Gemäß § 10 Abs. 1 W-BedG)

|

Alternativzugänge lt. Zugangsverordnung
(Gemäß § 10 Abs. 1 W-BedG)

|

Zentral vorgeschriebene Dienstausbildung
(abzulegen innerhalb einer vorgeschriebenen Frist)

Achtung: *Bei Umsteiger*innen in das System des Wiener Bedienstetengesetzes sind die speziellen Umstiegsregelungen zu beachten. Es ist insbesondere zu*

prüfen, ob eine entsprechende Sperre vorliegt (siehe Leitfaden Anforderungsprofil).	
Andere Prüfungen	
Dienststellenspezifische (bei Bedarf zu befüllen)	
Formalkriterien bzw. Formalqualifikationen lt. den Erfordernissen der Dienststelle Berufserfahrung im Hinblick auf eine bestimmte Aufgabe bzw. ganz konkrete Tätigkeit	•
3. Fachliche Anforderungen (verbindlich zu befüllen)	
Erforderliche fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Grundwissen (bio-psycho-soziales Verständnis) über psychiatrische Störungsbilder im Verlauf der Lebensspanne (Kinder, Jugendliche, Erwachsene, ältere Menschen) und psychische Komorbiditäten somatischer Erkrankungen • Fachkenntnisse und Fertigkeiten im Bereich der klinisch-psychologischen Diagnostik (praktischen Anwendung verschiedener Testverfahren, Befunderstellung, etc. • Kompetenzen im Bereich Gesprächsführung • Kompetenz im Bereich der Gerontopsychiatrie
4. Physische und psychische Anforderungen (bei Bedarf zu befüllen)	
5. Weitere Anforderungen (bei Bedarf zu befüllen)	
6. Fachunabhängige Kompetenzen (nachstehende Kompetenzen sind verbindlich; bei Bedarf können weitere Kompetenzen ergänzt werden)	
6.1. Selbstkompetenzen 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 Kund*innenorientierung, zu leisten.	

- **Eigenverantwortliches Handeln** Fähigkeit selbstständig – im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten – eigeninitiativ 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 oder gänzlich neue Anforderungen einzustellen und angemessen damit umgehen zu können.
- **Belastbarkeit** Fähigkeit, auch in Stresssituationen den Überblick zu bewahren und Prioritäten zu setzen
- **Kontrolliert die Ergebnisse der Arbeit weitgehend selbst**

6.2. Sozial-kommunikative Kompetenzen

Fähigkeit, stabile Beziehungen zu Mitarbeitenden, Kolleg*innen, Vorgesetzten und Kund*innen aufzubauen und diese situationsgerecht zu gestalten.

- **Kundinnen und Kundenorientierung**
Bereitschaft und Fähigkeit, mit den Anliegen und Bedürfnissen von Kund*innen in einer qualitätsvollen und wertschätzenden Art umgehen zu können. Bezieht diese bei der Entwicklung neuer Produkte bzw. Prozesse mit ein.
- **Teamfähigkeit und Kooperationsbereitschaft**
Fähigkeit, mit den Mitgliedern eines (virtuellen) Teams (z. B. Arbeits-, Projektgruppe) in konstruktiver Weise ergebnisorientiert und effektiv zusammenarbeiten zu können und sich im Team und darüber hinaus mit anderen zu vernetzen.
- **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.
- **Kritikfähigkeit** Fähigkeit, Kritik anzunehmen, die sachlich formuliert und gerechtfertigt ist, um daraus zu lernen
- **Empathie** Fähigkeit und Bereitschaft, Empfindungen, Gedanken, Emotionen, Motive und Persönlichkeitsmerkmale einer anderen Person zu erkennen und zu verstehen sowie angemessen auf Gefühle zu reagieren
- **Eigeninitiative** Fähigkeit, aus eigenem Antrieb und ohne unmittelbare Ermutigung oder Zwang durch andere Personen eine Anstrengung zu beginnen und sorgfältig und konsequent durchzuführen, bis das gesetzte Ziel erreicht ist
- **Fähigkeit, auch über Organisationsgrenzen hinweg interdisziplinär zusammenzuarbeiten**

6.3. Methoden- und Problemlösungskompetenz

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 und digitalen Möglichkeiten) möglichst effizient, strukturiert und zielorientiert zu planen und durchzuführen
- **Verantwortungsbewusstsein** Bewusstsein, dass das eigene Handeln Auswirkung auf andere Personen hat und dafür die Verantwortung zu übernehmen ist

6.4. Führungskompetenzen (bei Modellfunktionen mit Personalführung verbindlich)

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

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

- **Förderung von Mitarbeitenden**
Fähigkeit, die Mitarbeitenden durch einen mitarbeiter*innenorientierten und partizipativen Führungsstil sowie systematisch durch gezielte Maßnahmen (fachlich wie auch persönlich) in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen und zu fördern.
- **Delegationsfähigkeit**
Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben und die mit der Aufgabe verbundenen Verantwortung an Mitarbeitende und Teams zu übertragen, wobei die Erreichung der vorgegebenen Ziele überprüft wird.
- **Entscheidungsfähigkeit**
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 Stelleninhaber*in:

.....
NAME

Unterschrift der*des Vorgesetzten:

Wally

NAME Prim.^a Dr.ⁱⁿ Beate Wally, EMBA

Wien, am