Klinik Ottakring

Abteilung für Kinder- und Jugendheilkunde

|  |
| --- |
| **Anforderungsprofil** |
| **Erstellungsdatum** | **08.09.2025** |
| 1. **Allgemeine Informationen zur Stelle**
 |
| siehe entsprechende Stellenbeschreibung: Klinische Psycholog\*in, Gesundheitspsycholog\*in, Abteilung für Kinder- und Jugendheilkunde / Entwicklungsambulanz, Neonatologie und IMC, A/III bzw. KP\_KP |
| 1. **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, Postgraduelle Ausbildung zur Klinischen Psychologie) |
| 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](https://www.intern.magwien.gv.at/documents/78555553/161475651/dienstausbildung_012022_links%2Bneu.pdf/43e05cb8-5920-7c08-3fed-b549a4ab4bdb?t=1647944675126) (abzulegen innerhalb einer vorgeschriebenen Frist)***Achtung:***[*Bei Umsteiger\*innen in das System des Wiener Bedienstetengesetzes sind die speziellen Umstiegsregelungen zu beachten.*](https://www.intern.magwien.gv.at/documents/78555553/161475651/dienstausbildung_Umstieg_012022_links%2Bneu.pdf/e700a800-fd13-beef-2c2d-6a4c0c8482a1?t=1647944675895) *Es ist insbesondere zu prüfen, ob eine entsprechende Sperre vorliegt (siehe Leitfaden Anforderungsprofil).* | Nein  |
| Andere Prüfungen |  |
| **Dienststellenspezifische (bei Bedarf zu befüllen)** |
| Formalkriterien bzw. Formalqualifikationen lt. den Erfordernissen der DienststelleBerufserfahrung im Hinblick auf eine bestimmte Aufgabe bzw. ganz konkrete Tätigkeit | * Eintragung in die Liste der Klinischen Psycholog\*innen,
* Eintragung in die Liste der Gesundheitspsycholog\*innen – von Vorteil
 |
| 1. **Fachliche Anforderungen (verbindlich zu befüllen)**
 |  |
| Erforderliche fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten | * Berufliche Erfahrung im Bereich der klinisch psychologischen Diagnostik mit Schwerpunkt Entwicklungsdiagnostik, sowie der Beratung und Behandlung von Erwachsenen, vorzugsweise in einem Krankenhaus oder einer ähnlichen Einrichtung
 |
| 1. **Physische und psychische Anforderungen (bei Bedarf zu befüllen)**
 |
| die zur Erfüllung der Berufspflichten erforderliche somatische und psychische Eignung |
| 1. **Weitere Anforderungen (bei Bedarf zu befüllen)**
 |
| die zur Erfüllung der Berufspflichten erforderliche Vertrauenswürdigkeit |
| 1. **Fachunabhängige Kompetenzen**

**(nachstehende Kompetenzen sind verbindlich; bei Bedarf können weitere Kompetenzen ergänzt werden)** |
| * 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 Patient\*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 umzugehen.
 |
| **Dienststellenspezifisch:** * Hohe Empathie-Fähigkeit
* Hohes Maß an Lernfähigkeit und Fortbildungsbereitschaft
* Emotionale Stabilität und Belastbarkeit
* Hohe Reflexionsfähigkeit
 |
| * 1. **Sozial-kommunikative Kompetenzen**

Fähigkeit, stabile Beziehungen zu Mitarbeitenden, Kolleg\*innen, Führungskräften und Patient\*innen aufzubauen und diese situationsgerecht zu gestalten.  |
| * **Patient\*innen und Patient\*innenorientierung**Bereitschaft und Fähigkeit, mit den Anliegen und Bedürfnissen von Patient\*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.
 |
| **Dienststellenspezifisch:** * Motivationsfähigkeit
* Sehr gute Teamfähigkeit
* Fähigkeit zur Unterstützung und Förderung der Kolleg\*innen
* Interkulturelle Sensibilität und Kompetenz
 |
| * 1. **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
 |
|  |
| * 1. **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 Führungskraft:

NAME

Wien, am