

# Wiener Gesundheitsverbund

## Klinik Favoriten

Anforderungsprofil		
Erstellungsdatum	15.12.2025	
1. Allgemeine Informationen zur Stelle siehe entsprechende Stellenbeschreibung vom 1.10.2019		
Ärztliche Direktion		
2. Formalvoraussetzungen		
Allgemein (verbindlich)		
Verbindlich	Gilt nur für Mitarbeitende mit Aufnahme in den Dienst der Stadt Wien <u>vor dem</u> 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 <u>ab dem</u> 1.1.2018	
	Basiszugang lt. Zugangsverordnung (Gemäß § 10 Abs. 1 des Wiener Bedienstetengesetzes – W-BedG)	fachlich einschlägiges (Fach-)Hochschulstudium
	Alternativzugänge lt. Zugangsverordnung (Gemäß § 10 Abs. 1 des Wiener Bedienstetengesetzes – W-BedG)	eine Reifeprüfung oder eine gleichwertige Ausbildung und mindestens achtjährige fachliche Berufserfahrungsjahre
	Zentral vorgeschriebene Dienstausbildung (lt. Wr. Bedienstetengesetz)	ja
	Andere Prüfungen	---
	Gilt für Mitarbeitende mit Aufnahme in den Dienst der Stadt Wien <u>vor dem</u> 31.12.2017 <u>sowie nach dem</u> 1.1.2018.	
	Berufsausbildung lt. Berufsgesetz	---
	Dienststellenspezifisch (bei Bedarf)	
Formalkriterien bzw. Formalqualifikationen lt. den Erfordernissen der Dienststelle	<ul style="list-style-type: none"><li>(Fach-)Hochschulstudium Gesundheitsmanagement bzw. vergleichbare Studienrichtung der Stellenbeschreibung entsprechend</li></ul>	
Berufserfahrung im Hinblick auf eine bestimmte Aufgabe bzw. ganz konkrete Tätigkeit	<ul style="list-style-type: none"><li>Hervorragendes mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen</li></ul>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>Deutschkenntnisse in Wort und Schrift</li></ul>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>EDV Kenntnisse</li></ul>	

3. Fachliche Anforderungen – dienststellenspezifisch (verbindlich)		
Verbindlich	Erforderliche fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten	<ul style="list-style-type: none"><li>• Englischkenntnisse von Vorteil</li></ul>
4. Physische und psychische Anforderungen – dienststellenspezifisch (bei Bedarf)		
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bereitschaft zur Erbringung von Mehrdienstleistungen</li></ul>	
5. Weitere Anforderungen – dienststellenspezifisch (nur bei Bedarf)		
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.		
Verbindliche Basiskompetenzen	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Eigenverantwortliches Handeln</b> 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>• <b>Flexibilität und Veränderungsbereitschaft</b> Fähigkeit, sich auf unterschiedliche Situationen und veränderte Anforderungen einzustellen und angemessen damit umgehen zu können.</li></ul>	
Dienststellenspezifisch: Bei Bedarf Ergänzung von optionalen Anforderungskriterien möglich.		
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.		
Verbindlich	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Kundinnen und Kundenorientierung</b> 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>• <b>Teamfähigkeit und Kooperationsbereitschaft</b> 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>• <b>Fairness und Respekt am Arbeitsplatz</b> 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>
	<b>Dienststellenspezifisch: Bei Bedarf Ergänzung von optionalen Anforderungskriterien möglich.</b>
	<b>6.3. Methoden- und Problemlösungskompetenz (verbindlich)</b> Fähigkeit, basierend auf aktuellen Arbeitstechniken bzw. fundiertem Methodenwissen strukturiert, effizient und (unternehmens-) zielorientiert zu agieren.
Verbindliche Basiskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen</b> 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>
	<b>Dienststellenspezifisch: Bei Bedarf Ergänzung von optionalen Anforderungskriterien möglich.</b>
	<b>6.4. Führungskompetenzen (bei Modellstellen mit Personalführung verbindlich; Auflistung siehe Anhang Punkt 3.4 im Leitfaden „Anforderungsprofil“)</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern</b> (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.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Delegationsfähigkeit</b> (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</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Entscheidungsfähigkeit</b> (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.</li> </ul>
	<b>Dienststellenspezifisch: Bei Bedarf Ergänzung von optionalen Anforderungskriterien möglich.</b>

Unterschrift der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers:

.....

Name in Blockschrift:

Unterschrift der Vorgesetzten bzw. des Vorgesetzten:

.....

Name in Blockschrift: Dr. Michaela RIEGLER-KEIL

Wien, am .....