

## Anforderungsprofil

|   |  |
|---|--|
| <b>Erstellungsdatum</b>   | 30. Dezember 2025  |
| <b>1. Allgemeine Informationen zur Stelle</b>   |  |
| siehe entsprechende Stellenbeschreibung: VR Qualität, Prävention und Sicherheit (QPS) / Büromanagement (BMA) – Administrative*r Assistent*in  |  |
| <b>2. Formalvoraussetzungen</b><br>(Sowohl <b>allgemeine</b> als auch <b>dienststellenspezifische</b> Formalvoraussetzungen <b>müssen</b> 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.) |  |
| <b>Allgemeine (verbindlich zu befüllen)</b>   |  |
| Bedienstete gem. <b>VBO, DO</b> sowie <b>Wr. Bedienstetengesetz</b>   |  |
| Berufsausbildung lt. Berufsgesetz   | <input type="checkbox"/>   |
| Bedienstete, die der <b>VBO</b> oder <b>DO</b> unterliegen  |  |
| Ausbildung  | Abgeschlossene Lehre als Bürokauffrau/Bürokaufmann bzw. Verwaltungsassistent*in bzw. Handelsschule   |
| Karriereweg - optional  | <input type="checkbox"/>   |
| Zentral vorgeschriebene Dienstprüfung/Dienstausbildung (abzulegen innerhalb einer vorgeschriebenen Frist)   | <input checked="" type="checkbox"/> Ja   |
| Andere Prüfungen  | <input type="checkbox"/>   |
| Bedienstete nach dem <b>Wr. Bedienstetengesetz</b>  |  |
| Basiszugang lt. Zugangsverordnung (Gemäß § 10 Abs. 1 W-BedG)  | <input checked="" type="checkbox"/> Reifeprüfung   |
| Alternativzugänge lt. Zugangsverordnung (Gemäß § 10 Abs. 1 W-BedG)  | Fachlich einschlägige Lehrabschlussprüfung oder gleichwertige Ausbildung und 6 Jahre fachlich einschlägige Tätigkeit in der Sachbearbeitung allgemein oder gleichwertige Berufserfahrungsjahre |
| <u>Zentral vorgeschriebene Dienstausbildung</u> (abzulegen innerhalb einer vorgeschriebenen Frist)  | <input checked="" type="checkbox"/> Ja   |

|  |  |
|--|--|
| <b>Achtung:</b> <u>Bei Umsteiger*innen in das System des Wiener Bedienstetengesetzes sind die speziellen Umstiegsregelungen zu beachten.</u> Es ist insbesondere zu prüfen, ob eine entsprechende Sperre vorliegt (siehe Leitfaden Anforderungsprofil).                                    |  |
| Andere Prüfungen   |  |
| <b>Dienststellenspezifische (bei Bedarf zu befüllen)</b>   |  |
| Formalkriterien bzw. Formalqualifikationen lt. den Erfordernissen der Dienststelle<br><br>Berufserfahrung im Hinblick auf eine bestimmte Aufgabe bzw. ganz konkrete Tätigkeit  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sehr gute PC-Kenntnisse</li> <li>• Erfahrung als Assistent*in</li> <li>• Ausgezeichnete Kenntnisse in der Büroadministration, Protokollführung und Terminevidenzhaltung</li> <li>• Gute Kenntnisse des Magistrats der Stadt Wien und des Wiener Gesundheitsverbunds</li> <li>• Erfahrung im Umgang mit Kund*innen</li> <li>• Sehr gutes mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen</li> </ul> |
| <b>3. Fachliche Anforderungen (verbindlich zu befüllen)</b>  |  |
| Erforderliche fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Büroorganisation</li> <li>• Gute Kenntnisse über die Organisation des öffentlichen Bereichs und organisatorischer Aufbau des WIGEV</li> <li>• Erfahrung bei der Mitschrift von Besprechungen</li> <li>• Sehr gute EDV-Anwenderkenntnisse (Windows, SAP-Bestellwesen, MS-Office)</li> </ul>  |
| <b>4. Physische und psychische Anforderungen (bei Bedarf zu befüllen)</b>  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Überdurchschnittliche Leistungs- und Einsatzbereitschaft</li> <li>• Belastbarkeit, Flexibilität und Lernfähigkeit</li> <li>• Verschwiegenheit</li> </ul>  |  |
| <b>5. Weitere Anforderungen (bei Bedarf zu befüllen)</b>   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Freundliches Wesen</li> <li>• Unternehmerisches und wirtschaftliches Denken</li> <li>• Bereitschaft zur kontinuierlichen Weiterbildung (zumindest 1x jährlich)</li> <li>• Genauigkeit</li> </ul>  |  |
| <b>6. Fachunabhängige Kompetenzen</b><br>(nachstehende Kompetenzen sind verbindlich; bei Bedarf können weitere Kompetenzen ergänzt werden)   |  |
| <b>6.1. Selbstkompetenzen</b><br>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. |  |

|   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Eigenverantwortliches Handeln</b> Fähigkeit selbstständig – im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten – eigeninitiativ 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 oder gänzlich neue Anforderungen einzustellen und angemessen damit umgehen zu können.</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Belastbarkeit</b> Fähigkeit, auch in Zeiten erhöhter physischer und psychischer Beanspruchungen arbeits- und leistungsfähig zu bleiben</li> </ul>   |
| <b>6.2. Sozial-kommunikative Kompetenzen</b><br>Fähigkeit, stabile Beziehungen zu Mitarbeitenden, Kolleg*innen, Vorgesetzten und Kund*innen aufzubauen und diese situationsgerecht zu gestalten.  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kundinnen und Kundenorientierung</b><br/>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.</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Teamfähigkeit und Kooperationsbereitschaft</b><br/>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.</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fairness und Respekt am Arbeitsplatz</b><br/>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>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sprachlich gewandter Ausdruck</b> Argumentationsvermögen, sichere Gesprächs- und Verhandlungstechnik</li> <li>• <b>Kommunikationsfähigkeit</b> Bereitschaft und Fähigkeit einer Person, mit einer oder mehreren Personen in Kontakt zu treten, einen Dialog aufzubauen und aufrechtzuerhalten, eigene Standpunkte und Sachverhalte klar nachvollziehbar zu vermitteln und dabei die sprachliche Ausdrucksweise der Situation und den beteiligten Personen anzupassen</li> </ul> |
| <b>6.3. Methoden- und Problemlösungskompetenz</b><br>Fähigkeit, basierend auf aktuellen Arbeitstechniken bzw. fundiertem Methodenwissen strukturiert, effizient und (unternehmens-) zielorientiert zu agieren.  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen</b><br/>Fähigkeit, die eigene Arbeit unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Ressourcen</li> </ul>  |

|   |
|---|
| (z. B. Sachmittel und digitalen Möglichkeiten) möglichst effizient, strukturiert und zielorientiert zu planen und durchzuführen   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ziel- und Ergebnisorientierung</b> Fähigkeit, die eigene Arbeit auf vereinbarte Ziele hin auszurichten und Entscheidungen im eigenen Bereich verantwortungsvoll zu treffen</li> </ul>   |
| <p><b>6.4. Führungskompetenzen</b> (bei Modellfunktionen mit Personalführung verbindlich)</p> <p>Fähigkeit, die Ziele der eigenen Organisationseinheit - unter Berücksichtigung der Dienstleistungsorientierung - gemeinsam mit den Mitarbeitenden zu erreichen.</p> <p>Führungskompetenz umfasst insbesondere die Fähigkeit, die Potenziale der Mitarbeitenden zu erkennen, sie in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern sowie die Delegations- und Motivationsfähigkeit.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Förderung von Mitarbeitenden</b><br/>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.</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Delegationsfähigkeit</b><br/>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.</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Entscheidungsfähigkeit</b><br/>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>   |

Unterschrift Stelleninhaber\*in:

.....  
NAME |

Unterschrift der\*des Vorgesetzten:

.....  
NAME |

Wien, am |