

| Anforderungsprofil | |
|---|--|
| Erstellungsdatum | 05.05.2025 |
| 1. Allgemeine Informationen zur Stelle | |
| siehe entsprechende Stellenbeschreibung: Leitung Patient*innenmanagement | |
| 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 | |
| Bedienstete, die der VBO oder DO unterliegen | |
| Ausbildung | Abschluss einer höheren Schule mit Reife- und Diplomprüfung oder Universitätsstudium bzw. Fachhochschulstudium mit Bachelorabschluss oder Aufstiegslehrgang für die Übernahme von Bediensteten in den Fachverwaltungsdienst bzw. Abschluss eines fachlich relevanten wirtschaftswissenschaftlichen Universitätsstudiums oder eines vergleichbaren Fachhochschulstudienganges mit Masterabschluss |
| Karriereweg - optional | |
| Zentral vorgeschriebene Dienstprüfung/Dienstausbildung (abzulegen innerhalb einer vorgeschriebenen Frist) | Dienstprüfung für Fachbedienstete des Verwaltungsdienstes bzw. Dienstprüfung für den Höheren Verwaltungsdienst |
| Andere Prüfungen | |

| Bedienstete nach dem Wr. Bedienstetengesetz | |
|---|---|
| Basiszugang lt. Zugangsverordnung (Gemäß § 10 Abs. 1 W-BedG) | Abschluss einer höheren Schule mit Reife- und Diplomprüfung oder Universitätsstudium bzw. Fachhochschulstudium mit Bachelorabschluss bzw. Abschluss eines fachlich relevanten wirtschaftswissenschaftlichen Universitätsstudiums oder eines vergleichbaren Fachhochschulstudienganges mit Masterabschluss |
| Alternativzugänge lt. Zugangsverordnung (Gemäß § 10 Abs. 1 W-BedG) | |
| <u>Zentral vorgeschriebene Dienstausbildung</u> (abzulegen innerhalb einer vorgeschriebenen Frist) Achtung: <u>Bei UmsteigerInnen 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).</u> | ja |
| Andere Prüfungen | Managementausbildung wünschenswert |
| 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"> • Kenntnisse der Verrechnungsprozesse im Gesundheitswesen • Umfassende ökonomische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse • Ausgeprägte Fähigkeit zur Erarbeitung von Analysen und Erstellung von fundierten adressatengerechten Berichten • Analyse von komplexen und mehrdimensionalen (interdisziplinären und organisationsübergreifenden) Zusammenhängen sowie der Ableitung und Auswirkung von Steuerungsmaßnahmen • SAP-Anwender*innenkenntnisse (insbesondere IS-H) wünschenswert • Ausgezeichnete EDV-Kenntnisse (Microsoft Office – insbesondere Excel und PowerPoint, SAP wünschenswert) |

| |
|--|
| 4. Physische und psychische Anforderungen (bei Bedarf zu befüllen) |
| <ul style="list-style-type: none"> • Überdurchschnittliche Leistungs- und Einsatzbereitschaft • Hohe Belastbarkeit |
| 5. Weitere Anforderungen (bei Bedarf zu befüllen) |
| <ul style="list-style-type: none"> • Hohes Maß an Verlässlichkeit und Stabilität sowie Verantwortungsbewusstsein • Bereitschaft zur Erbringung von Mehrdienstleistungen • Bereitschaft zur Aus- und Weiterbildung • Verständnis für organisatorische Zusammenhänge und analytisches Denkvermögen • Logisches, strategisches und vernetztes Denken |
| 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 Kundinnen- und Kundenorientierung, zu leisten. |
| <ul style="list-style-type: none"> • 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. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilität und Veränderungsbereitschaft Fähigkeit, sich auf unterschiedliche Situationen und veränderte oder gänzlich neue Anforderungen einzustellen und angemessen damit umgehen zu können. |
| 6.2. Sozial-kommunikative Kompetenzen Fähigkeit, stabile Beziehungen zu Mitarbeitenden, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten, Kundinnen und Kunden aufzubauen und diese situationsgerecht zu gestalten. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Kundinnen und Kundenorientierung Bereitschaft und Fähigkeit, mit den Anliegen und Bedürfnissen von Kundinnen und Kunden in einer qualitätsvollen und wertschätzenden Art umgehen zu können. Bezieht diese bei der Entwicklung neuer Produkte bzw. Prozesse mit ein. |
| <ul style="list-style-type: none"> • 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. |

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 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. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Hohe Kommunikations- und Sozialkompetenz • Problemlösungskompetenz • Argumentations- und Durchsetzungsfähigkeit |
| <p>6.3. Methoden- und Problemlösungskompetenz Fähigkeit, basierend auf aktuellen Arbeitstechniken bzw. fundiertem Methodenwissen strukturiert, effizient und (unternehmens-) zielorientiert zu agieren.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • 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 |
| <p>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.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • 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. |
| <ul style="list-style-type: none"> • 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. |
| <ul style="list-style-type: none"> • 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 der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers:

.....

NAME

Unterschrift der Vorgesetzten bzw. des Vorgesetzten:

.....

NAME

Wien, am