

Anforderungsprofil

Alle definierten Anforderungen des Anforderungsprofils müssen im Fall einer Ausschreibung bereits vorhanden bzw. erfüllt sein – ausgenommen sind jene Anforderungen (idR Ausbildungen), die – wie im Anforderungsprofil angegeben – innerhalb eines bestimmten Zeitraums absolviert werden können.

Erstellungsdatum	24.04.2026
1. Allgemeine Informationen zur Stelle	
Klinisch-psychologischer Dienst (KPD), Psychologin/Psychologe laut Stellenbeschreibung vom 24.04.2026	
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	Psycholog*in in postgradueller Ausbildung zur*m Klinischen Psycholog*in lt. Psychologengesetz 2013 (BGBl. I Nr. 182/2013)
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)	

<p><u>Zentral vorgeschriebene Dienstausbildung</u> (abzulegen innerhalb einer vorgeschriebenen Frist)</p> <p>Achtung: <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 S 11).</p>	nein
Andere Prüfungen	Abgeschlossenes Psychologiestudium (MA / MSc /Mag.)
Dienststellenspezifische (bei Bedarf zu befüllen)	
<p>Formalkriterien bzw. Formalqualifikationen lt. den Erfordernissen der Dienststelle</p> <p>Berufserfahrung im Hinblick auf eine bestimmte Aufgabe bzw. ganz konkrete Tätigkeit</p>	<p>Beginn der theoretischen postgraduellen Ausbildung (Grundmodul) lt. § 23 Abs. 2, Psychologengesetz 2013</p> <hr/> <hr/> <hr/>
3. Fachliche Anforderungen (verbindlich zu befüllen)	
Erforderliche fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Bio-psycho-soziales Verständnis hinsichtlich somatischer Erkrankungen, psychischer Komorbiditäten sowie psychischer Störungen im Verlauf der Lebensspanne (Kinder, Jugendliche, Erwachsene) <hr/> • Kompetenzen in der klinisch-psychologischen Gesprächsführung (Anwendung verschiedener Gesprächstechniken) sowie Kompetenzen im Umgang mit Krisen <hr/> • Fachkenntnisse und Fertigkeiten in der klinisch-psychologischen Diagnostik (strukturiertes klinisch-psychologisches Erstgespräch; Anwendung klinisch-psychologischer Verfahren zur Beurteilung des kognitiven Leistungsniveaus, der zugrundeliegenden Persönlichkeitsstruktur, psychischer Störungen; Verfassen klinisch-psychologischer Befunde) mit dem speziellen Fokus auf neuropsychologische Fragestellungen <hr/> • Fachkenntnisse und Fertigkeiten in der klinisch-psychologischen Beratung (Psychoedukation) und Behandlung (Krisenintervention, Vermittlung von Entspannungsmethoden, Hirnleistungstraining, Interventionen zur Stabilisierung bzw. Verbesserung der Emotionsregulation, Stressbewältigungsstrategien)

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.
<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.
<ul style="list-style-type: none"> • Belastbarkeit: Fähigkeit, auch in Zeiten erhöhter physischer und psychischer Beanspruchung arbeits- und leistungsfähig zu bleiben.
6.2. Sozial-kommunikative Kompetenzen Fähigkeit, stabile Beziehungen zu Mitarbeiter*innen, Kolleg*innen, Vorgesetzten und Kund*innen aufzubauen und diese situationsgerecht zu gestalten.
<ul style="list-style-type: none"> • Kund*innenorientierung 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.
<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.

- **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.

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

6.4. Führungskompetenzen

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.

Nachfolgende Kompetenzen sind bei Modellstellen mit Personalführung verbindlich.

- **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:

.....
Ärztlicher Direktor, Dr. Ernst Felix Kreimel, MSc, MBA

Wien, am .2026 |