

## Arbeitsmedizinischer Fachdienst

### Berufsbild / Kompetenzprofil



## Inhalt

Vorwort .....	3
1. Ziel der Arbeitsmedizin / Arbeitsmedizinische Basismodelle .....	5
2. Tätigkeitsbereiche des Arbeitsmedizinischen Fachdiensts.....	8
3. Voraussetzungen.....	12
3.1. Allgemeine Voraussetzungen.....	12
3.2. Tätigkeitsspezifische Voraussetzungen .....	12

## BERUFSBILD / KOMPETENZPROFIL

### Arbeitsmedizinischer Fachdienst (AFa)

#### Vorwort

Im Jahr 1989 erarbeitete die Österreichische Akademie für Arbeitsmedizin unter Mithilfe von Arbeitsmedizinern, erfahrenen „Werksschwestern“, Vertreterinnen der Krankenpflegeverbände und einer Erziehungspädagogin erstmals ein Berufsbild für Arbeitsmedizinische Assistenten(inn)en (AMA). Seither wurden von der Österreichischen Akademie für Arbeitsmedizin und Prävention (AAMP) mehr als 300 AMA ausgebildet.

Obwohl das Berufsbild stets an geänderte Rahmenbedingungen angepasst wurde, ist es nun an der Zeit, es einer eingehenden Prüfung und grundlegenden Überarbeitung zu unterziehen. Einerseits haben sich die Aufgaben der präventiven Arbeitsmedizin mit dem Wandel der Arbeitswelt (von einer in erster Linie produktionsorientierten Wirtschaft mit vorwiegend körperlichen Belastungen hin zu einer wissens- und dienstleistungsorientierten Gesellschaft, in der zunehmend psycho-mentale Anforderungen eine Rolle spielen) im Lauf der Zeit schwerpunktmäßig verschoben. Damit haben sich auch die Anforderungen an die Tätigkeiten einer arbeitsmedizinischen Fach-Assistenz geändert.

Auf der anderen Seite ist es vor dem Hintergrund des drohenden Mangels an Arbeitsmediziner(inne)n umso wichtiger, eine Berufsgruppe heranzubilden, die die Arbeitsmediziner unter Anleitung und Aufsicht entlasten kann und bestimmte (definierte) Aufgaben von Arbeitsmediziner(inne)n in Delegation übernimmt. Unabdingbare Voraussetzung dafür ist, dass diese Berufsgruppe einerseits über eine fundierte medizinische Basis-Ausbildung verfügt und andererseits eine auf die Aufgaben abgestimmte Ausbildung durchläuft.

Entsprechend geschulte Fachkräfte können die Arbeitsmediziner(innen) entscheidend entlasten und damit einen wichtigen Beitrag zur arbeitsmedizinischen Betreuung leisten.

Darüber hinaus besteht gemäß ArbeitnehmerInnenschutzgesetz für Unternehmen nicht nur die Verpflichtung zur Beschäftigung von Arbeitsmediziner(inn)en, sondern auch des für die arbeitsmedizinische Betreuung notwendigen Fachpersonals.

Das vorliegende Berufsbild beschreibt die Tätigkeiten und das Kompetenzprofil eines solchen arbeitsmedizinischen Fachdiensts und bildet die Basis für den entsprechenden Ausbildungsplan.

Wir danken dem Team, das an der Entstehung dieses Berufsbilds maßgeblich beteiligt war:

Bgdr Dr. Wolfgang Gerl, Stv. Leiter Militärmedizin, Bundesministerium für Landes-  
verteidigung und Sport, Arbeitsmediziner bei ÖGUSSA GmbH, Generali Versicherung  
AG

DDr. Karl Hochgatterer, Leiter des Arbeitsmedizinischen Zentrums Perg  
Adrian Hörthl, MSc, Ausbildungsmanagement, Österreichische Akademie für Arbeitsmedizin  
und Prävention

Dr. Stefan Koth, Geschäftsführer der Österreichischen Akademie für Arbeitsmedizin und  
Prävention

Univ.-Prof. Dr. DI Stephan Letzel, Ordinarius für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin,  
Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität, Mainz

Univ.-Prof. Dr. Christian Wolf, ehem. Leiter der arbeitsmedizinischen Ambulanz, Universi-  
tätsklinik für Innere Medizin II, Wien

Klosterneuburg, Mai 2016

Dr. Susanne Schunder-Tatzber, MAS, MBA, MSc  
Präsidentin

## 1. Ziel der Arbeitsmedizin / Arbeitsmedizinische Basismodelle

Dieses Berufsbild basiert auf der folgenden Definition des Ziels der Arbeitsmedizin:

Die Arbeitsmedizin ist jene ärztliche Disziplin, die sich mit den Wechselwirkungen zwischen Arbeit, Gesundheit und Krankheit beschäftigt.

Ziel der Arbeitsmedizin ist, die physische und psychische Gesundheit und damit die individuelle Leistungs- und Arbeitsfähigkeit von Menschen bestmöglich zu erhalten und zu fördern.

Arbeitsmedizin ist Präventivmedizin. Sie umfasst Maßnahmen

- der Gesundheitsförderung,
- der Schadensverhütung (Primärprävention),
- der Früherkennung von Risikofaktoren und Erkrankungen (Sekundärprävention) sowie
- der beruflichen Wiedereingliederung und der Integration gesundheitlich beeinträchtigter Menschen (Tertiärprävention).

Sie zielt daher

- auf die Vermeidung bzw. Minimierung gesundheitsbeeinträchtigender Einflussfaktoren<sup>1</sup> (vorrangig Verhältnisprävention) und
- auf die Stärkung persönlicher Gesundheitsressourcen und die Motivation zu eigenverantwortlichem gesunden Verhalten (Verhaltensprävention).

Das Berufsbild wird von zwei arbeitsmedizinischen Basismodellen begleitet – dem Modell der Einflussfaktoren und dem arbeitsmedizinischen Handlungsprozess.

Jede(r) Beschäftigte ist Faktoren ausgesetzt, die seine Gesundheit, seine Befindlichkeit bzw. seine Leistung positiv oder negativ beeinflussen können, sogenannte "Einflussfaktoren".

---

<sup>1</sup> Einflussfaktoren wirken von außen auf den Menschen ein und werden in der arbeitsmedizinischen Terminologie auch als "Belastungen" bezeichnet (wobei dieser Terminus in diesem Zusammenhang nicht von vornherein wertend ist). Die individuelle Reaktion des Menschen auf eine Belastung wird "Beanspruchung" genannt.

Das folgende Modell stellt die Einflussfaktoren systematisch dar:

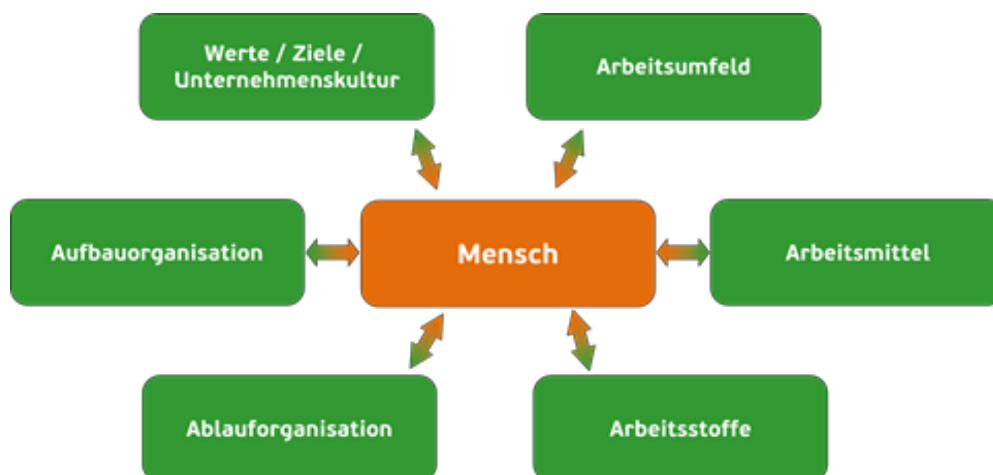


Abb.1: System der Einflussfaktoren

Im Zentrum der Betrachtung stehen die Menschen, auf die die Faktoren einwirken. Sie sind jedoch auch selbst – aufgrund ihrer persönlichen Eigenschaften, Kenntnisse, Fähigkeiten, physischen und psychischen Leistungsvoraussetzungen – ein Einflussfaktor.

"Arbeitsstoffe", "Arbeitsmittel", "Arbeitsumfeld" und zum Teil "Ablauforganisation" sind Faktoren, die sich vorrangig auf die physische Gesundheit auswirken. Die Aspekte „Werte / Ziele / Unternehmenskultur“, "Aufbauorganisation" und „Ablauforganisation“ führen zwar nicht unmittelbar zu physischen Gefährdungen, Missstände in diesen Bereichen können jedoch längerfristig ebenfalls zu körperlichen Erkrankungen führen. Jedenfalls haben sie wesentlichen Einfluss auf die psychische Leistungsfähigkeit der Menschen.

Das System der Einflussfaktoren bildet die Basis für den arbeitsmedizinischen Handlungsprozess, denn jede arbeitsmedizinische Handlung resultiert letztendlich aus dem Vorhandensein bestimmter Einflussfaktoren bzw. deren Wechselwirkungen im jeweiligen Betrieb.

Trotz der Vielfältigkeit der einzelnen arbeitsmedizinischen Tätigkeiten ist es möglich, diese auf einen einzigen Prozess zu verdichten und in einem allgemeinen Prozessablauf darzustellen (s. Abb.2).



Abb.2: Arbeitsmedizinischer Handlungsprozess

## 2. Tätigkeitsbereiche von Arbeitsmedizinischen Fachdienst (AFa)

Angehörige des AFa unterstützen Arbeitsmediziner(innen) in der Wahrnehmung ihrer arbeitsmedizinischen Aufgaben, sie dienen *nicht* der Substitution medizinischer Leistungen. Grundlage der Tätigkeiten des AFa ist die Delegation durch den/die verantwortliche(n) Arzt/Ärztin. Die rechtliche Verantwortung bleibt beim(bei der) Arzt(Ärztin), daher muss diese(r) vor der Delegation von entsprechenden Leistungen sicherstellen, dass die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten des AFa vorliegen.

Der AFa unterstützt Arbeitsmediziner(innen) bei der Planung, Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung ihrer Aufgaben. Er dokumentiert die Tätigkeiten der Arbeitsmediziner(innen), insbesondere die Gefährdungsbeurteilungen, arbeitsmedizinische Untersuchungsverfahren und präventive Maßnahmen. Er unterstützt bei der Auswertung von Dokumentationen und stellt Berichte zusammen. Er organisiert den internen und externen Informationsfluss einschließlich Terminplanung zur Organisation und Koordination arbeitsmedizinischer Maßnahmen.

Darüber hinaus wirken Angehörige des AFa bei Gefährdungsbeurteilungen und arbeitsmedizinischen Untersuchungsverfahren mit bzw. führen ausgewählte delegierbare diagnostische Verfahren eigenständig durch. Sie beraten im Zusammenwirken mit dem Arbeitsmediziner alle am Arbeitsprozess Beteiligten. Weiters wirken sie im Rahmen ihrer Kompetenzen bei der Umsetzung von Präventionsmaßnahmen sowie bei der Motivation der Beschäftigten zur Teilnahme an Vorsorgemaßnahmen durch aktivierende und strukturierte Kommunikation und Interaktion mit.

Die Vorgaben der ärztlichen Schweigepflicht und des Datenschutzes sind selbstverständlich auch vom AFa stets einzuhalten.

Das Qualifikationsprofil des AFa baut auf jenem von Arbeitsmedizinische(n) Administrations-Assistent(innen) (AAA) auf, umfasst jedoch viele darüber hinaus gehende Tätigkeitsbereiche. Der AFa deckt die folgenden Aufgaben ab:



- **BEWUSSTSEINSBILDUNG/KOOPERATION**

Der AFa unterstützt Arbeitsmediziner(innen) bei der Vermittlung der Bedeutung der Arbeitsmedizin, des Arbeitnehmerschutzes sowie der Gesundheitsförderung, indem er den Vorgaben des/der Arbeitsmediziners/in folgend über diese Inhalte aktiv kommuniziert. Insbesondere wirkt er bei der Kooperation der Arbeitsmediziner(innen) mit inner- und außerbetrieblichen Ansprechpartnern mit.

- **ARBEITSPLATZANALYSEN**

Angehörige des AFa bereiten Arbeitsplatzbegehungen vor, indem sie die erforderlichen Grundlagen aufbereiten. In Zusammenarbeit mit dem/der Arbeitsmediziner(in) achten sie auf Einflussfaktoren auf Leistung und Gesundheit der Beschäftigten in der jeweiligen Arbeitsstätte bzw. an einzelnen Arbeitsplätzen und wirken so bei der Erhebung und Beurteilung arbeitsbedingter Risiken mit. Dies erfolgt in der Regel durch persönliche Wahrnehmung der Arbeitsplatzverhältnisse bzw. Arbeitsvorgänge vor Ort sowie durch Gespräche mit anderen Fachleuten (Sicherheitsfachkräfte etc.) und den Beschäftigten. Dabei holt der AFa Informationen über sämtliche relevante Einflussfaktoren ein und ergänzt diese durch Einsichtnahme in vorhandene oder Beschaffung neuer Unterlagen. Nach Feststellung der Art der vorhandenen Einflussfaktoren analysieren Angehörige des AFa die quantitative Ausprägung der identifizierten Einflussfaktoren. Dies erfolgt auf Anweisung des/der Arbeitsmediziners/in selbstständig, auch in Zusammenarbeit mit weiteren Akteuren (Sicherheitsfachkräfte, Toxikolog(inn)en, (Arbeits-)Psycholog(inn)en etc.) z.B. durch Messungen physikalischer Größen, Schadstoffkonzentrationen, durch Fragebögen, standardisierte Interviews, persönliche Gespräche oder sonstige Erhebungsinstrumente. Der AFa dokumentiert die Ergebnisse und unterstützt die Arbeitsmediziner(innen) bei der Auswertung von Messungen. Die Bewertung der erhobenen Daten erfolgt durch den/die Arbeitsmediziner(in). Der AFa gibt nach Rücksprache mit dem(der) Arbeitsmediziner(in) relevante Informationen weiter.

- **ARBEITSMEDIZINISCHE UNTERSUCHUNGEN**

Angehörige des AFa sind zuständig für die administrativen und sonstigen Vorbereitungen von arbeitsmedizinischen Untersuchungen, wie die Terminkoordination oder die Bereitstellung der benötigten Untersuchungsinstrumente, sowie für die erforderlichen Aufbereitungs- und Instandhaltungsarbeiten von Gerätschaften. Nach

Feststellung der möglichen Auswirkungen der vorhandenen Einflussfaktoren auf die Beschäftigten durch den/die Arbeitsmediziner(in) untersucht der Afa nach Delegation durch Arbeitsmediziner(innen) die individuellen körperlichen und psycho-mentalenen Voraussetzungen der von den jeweiligen Einflussfaktoren betroffenen Beschäftigten und liefert damit die Basis für die Ermittlung des Leistungs- bzw. Risikopotentials durch den/die Arbeitsmediziner(in). Dazu führen Angehörige des Afa auf Anweisung und unter Kontrolle des/der Arbeitsmediziners/in im Rahmen ihrer Kompetenzen arbeitsmedizinische Untersuchungen (z.B. funktionsdiagnostische Untersuchungen) durch. Im Falle des Verdachts auf gesundheitliche Beeinträchtigungen initiieren Angehörige des Afa auf Anweisung des/der Arbeitsmediziner(in) die nötigen weiteren Schritte zur Abklärung bzw. Therapie durch behandelnde Ärzt(inn)e(n) und begleiten eingeleitete Maßnahmen im Zusammenwirken mit den behandelnden Stellen. Weiters dokumentiert der Afa die Untersuchungsergebnisse, leitet die ärztlich vidierten Befunde an die zuständigen Stellen weiter und bereitet ggf. Berufskrankheiten-Meldungen vor.

- **ARBEITSPLATZGESTALTUNGS- UND ARBEITSSCHUTZMASSNAHMEN**

Angehörige des Afa wirken bei der Entwicklung und der Umsetzung geeigneter Präventionsmaßnahmen mit. Sie erstellen unter Anleitung des/der Arbeitsmediziner(in) Präsentationen zur unterstützenden Argumentation von Präventionsmaßnahmen und begleiten die Umsetzung von Maßnahmen in administrativer Hinsicht. Sie beraten und motivieren Arbeitnehmer(innen) zur Befolgung von Schutzmaßnahmen und überprüfen deren nachhaltige Anwendung. Der Afa unterstützt die Arbeitsmediziner(innen) bei der Kontrolle und der Bewertung der Effektivität und Effizienz der beschlossenen Maßnahmen.

- **ERSTE-HILFE-MASSNAHMEN**

Angehörige des Afa leisten Erste Hilfe bzw. wirken bei der Organisation der Ersten Hilfe im Betrieb mit (z.B. der Verwaltung der Schulungen der Ersthelfer), erledigen die Dokumentation bei Arbeitsunfällen bzw. akuten Erkrankungen, die Erste-Hilfe-Maßnahmen notwendig machen, unterstützen bei statistischen Auswertungen und führen ggf. in Abstimmung mit dem Unternehmen Arbeitsunfall-Meldungen durch.

- **GESUNDHEITSFÖRDERUNG/-BERATUNG**

Der AFa unterstützt Arbeitsmediziner(innen) bei der Entwicklung und inhaltlichen Umsetzung von BGF-Projekten und kommuniziert deren Bedeutung. Angehörige des AFa erheben Bedarf und externe Angebote und begleiten Projekte der betrieblichen Gesundheitsförderung in administrativer Hinsicht.

- **QUALITÄTSMANAGEMENT**

Der AFa wirkt am Management der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität mit. Er führt laufend Qualitätskontrollen im Zuständigkeitsbereich durch und überwacht die Einhaltung der einschlägigen Bestimmungen (MPG etc.).

- **ADMINISTRATION**

Angehörige des AFa unterstützen die Arbeitsmediziner(innen) in sämtlichen administrativen Belangen. Neben der Eingabe und Wartung der Mitarbeiterdaten sind das insbesondere die Bereiche Budgetierung, Bestell- und Rechnungswesen. Weiters unterstützt der AFa die Arbeitsmediziner(innen) beim Schriftverkehr mit allen inner- und außerbetrieblichen Adressaten sowie bei inhaltlichen Recherchen und stellt Berichte, einschließlich der Tätigkeitsberichte für den eigenen Bereich, zusammen.

## 3. Voraussetzungen

### 3.1. Allgemeine Voraussetzungen

Die Tätigkeit des AFa erfordert grundlegende Kenntnisse im medizinischen Bereich. Zugangsvoraussetzung zur Ausbildung für den AFa ist daher eine absolvierte Ausbildung für den gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP) bzw. für den gehobenen medizinisch-technischen Dienst in den Bereichen Physiotherapie, Ergotherapie, Logopädie, Orthoptik oder biomedizinische Analytik. Aufgrund der verantwortungsvollen Tätigkeit ist weiters eine mindestens zweijährige Berufspraxis erforderlich.

Unumgänglich für die Erfüllung der Aufgaben ist das Fachwissen, das in der Ausbildung erworben und durch laufende Fortbildung auf dem neuesten Stand gehalten bzw. vertieft wird. Die Tätigkeit des AFa erfordert neben dem arbeitsmedizinischen Fachwissen Verständnis für psychologische, (arbeits-)rechtliche, technologische und ökonomische Fakten und Zusammenhänge sowie Affinität zu EDV-Anwendungen.

Der AFa muss in der Lage sein, das Fachwissen anzuwenden und umzusetzen. Es sind daher auch soziale Kompetenzen erforderlich, d.h. Angehörige des AFa müssen mit allen am Arbeitsprozess Beteiligten interagieren können. Die Fähigkeit zur adäquaten Kommunikation über alle Hierarchieebenen ist erforderlich.

Schließlich trägt eine Reihe von persönlichen Voraussetzungen zur erfolgreichen Erfüllung der Aufgaben bei, nämlich Verantwortungsbewusstsein, Organisationstalent, Genauigkeit, Zuverlässigkeit und Kommunikationsfähigkeit.

### 3.2. Tätigkeitsspezifische Voraussetzungen

Um ihre Aufgaben zu erfüllen benötigen Angehörige des AFa – zusätzlich zu den Kompetenzen von Arbeitsmedizinischen Administrations-Assistent(inn)en (vgl. Berufsbild „Arbeitsmedizinische(r) Administrations-Assistent(in) (AAA)“) - Wissen / Fähigkeiten in folgenden Bereichen:

- BEWUSSTSEINSBILDUNG / KOOPERATION

Fachwissen über

- die Ziele und Aufgaben der Arbeitsmedizin
- die Bedeutung der Arbeitsmedizin, der gesetzlichen Grundlagen im Arbeitnehmerschutz und der Gesundheitsförderung
- die Aufgaben und die Verantwortung des AFa
- die Aufgaben der inner- und außerbetrieblichen Ansprechpartner
- Gesprächsführung, formelle und informelle Kommunikationssysteme

die Fähigkeit,

- über gesetzliche Vorschriften zu informieren
- mit Mitarbeiter(inne)n und Ansprechpartner(inne)n adäquat zu kommunizieren
- mit anderen Personengruppen und Einrichtungen zusammenzuarbeiten

- ARBEITSPLATZANALYSEN

Fachwissen über

- Zweck und Durchführung von Arbeitsplatzbegehungen
- Anforderungen an die Dokumentation von Arbeitsplatzbegehungen
- Technologien und damit zusammenhängende Unfallmöglichkeiten
- physikalische Gefährdungen (Lärm, Staub, Hitze)
- chemische und biologische Gefährdungen (gefährliche Arbeitsstoffe)
- Arbeitsorganisationsformen (z.B. Schicht-, Nacht-, Fließbandarbeit) und Unternehmensstrukturen und ihre Auswirkung auf das physische und psychische Befinden der Arbeitnehmer (Hierarchien, Informationsflüsse etc.)
- verschiedene Arten arbeitsplatzbezogener Messmethoden, deren Ablauf sowie Stellen, die für Messungen in Anspruch genommen werden können

die Fähigkeit,

- aus den Beobachtungen am Arbeitsplatz und der Wahrnehmung von Gesprächen der Arbeitnehmer Hinweise auf Mängel in der Arbeitsplatzgestaltung und auf daraus resultierende Befindlichkeitsstörungen abzuleiten
- Informationen und Unterlagen systematisch zu erfassen und zu dokumentieren
- Sachverhalte schriftlich darzustellen und Zahlen visuell aufzubereiten
- Informationen an Zuständige weiterzugeben

- ARBEITSMEDIZINISCHE UNTERSUCHUNGEN

Fachwissen über

- arbeitsmedizinisch relevante Untersuchungen sowie die zuständigen Stellen und die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen
- Rechtsgrundlagen betreffend Berufskrankheiten
- Hygiene in arbeitsmedizinischen Einrichtungen
- die Funktion und Anwendung medizinisch-technischer Untersuchungsgeräte
- arbeitsmedizinische Diagnostik

die Fähigkeit,

- Abläufe zu koordinieren
- die erforderlichen Medizinprodukte zu warten und instandzuhalten
- technische Geräte zu bedienen und deren Funktionsfähigkeit zu überprüfen
- dem Arbeitnehmer fachgerechte Anweisungen zu den Untersuchungsvorgängen zu geben
- Ängste von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit Untersuchungen und deren Ergebnissen wahrzunehmen und sie bei der Bewältigung dieser Ängste zu unterstützen
- Untersuchungen auf Anweisung von Arbeitsmediziner(inne)n durchzuführen
- die sozialen Folgen des Untersuchungsergebnisses für den Arbeitnehmer abzuschätzen
- die entsprechenden Formulare auszufüllen
- den einschlägigen Schriftverkehr zu führen

- ARBEITSPLATZGESTALTUNGS- UND ARBEITSSCHUTZMASSNAHMEN

Fachwissen über

- Grundlagen des Arbeitnehmerschutzes
- Grundlagen des Arbeitsrechts und des Verwendungsschutzes
- Möglichkeiten, Mittel und Methoden zur Verhinderung bzw. Reduktion der Beanspruchung und Gefährdung durch chemische, biologische, physikalische, physische und psychische Belastungen

die Fähigkeit,

- Verbesserungsvorschläge mitanzuregen bzw. mitzuentwickeln sowie die entsprechenden organisatorischen Maßnahmen in die Wege zu leiten und zu dokumentieren

- Beratungsgespräche mit Arbeitnehmern hinsichtlich der Annahme von Arbeitserleichterungen und Arbeitsschutzmaßnahmen zu führen und die Arbeitnehmer bei der Umsetzung zu unterstützen
  - Fakten ansprechend aufzubereiten
  - Prozesse systematisch zu begleiten
- ERSTE-HILFE-MASSNAHMEN
    - Fachwissen über
      - Anforderungen an Erste-Hilfe-Einrichtungen im Betrieb
      - die Ausbildung von Ersthelfern
      - die für den Transport von Verunfallten/Erkrankten zuständige Stellen
      - betriebspezifische technologiebedingte Verletzungen und akute Erkrankungen
      - Erste Hilfe Basisleistungen
      - Rechtsgrundlagen betreffend Arbeitsunfälle
    - die Fähigkeit,
      - die Überwachung der Erste-Hilfe-Einrichtungen im Betrieb durchzuführen
      - die Ausbildung der Ersthelfer im Betrieb zu organisieren
      - Erste Hilfe zu leisten
      - Wissen und Fertigkeiten über Erste Hilfe Leistungen zu vermitteln
      - die erforderlichen inner- und außerbetrieblichen Unfallmeldungen und die Dokumentation durchzuführen
  - GESUNDHEITSFÖRDERUNG/-BERATUNG
    - Fachwissen über
      - den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastung und Gesundheit
      - Grundlagen der Verhältnis- und Verhaltensprävention
      - krankmachende Verhaltensweisen
      - verschiedene Maßnahmen der Gesundheitsförderung und ihre Wirkung
    - die Fähigkeit,
      - Gesundheitsmaßnahmen umzusetzen
      - Projekte zu organisieren
      - eine Prozessdokumentation durchzuführen

- QUALITÄTSMANAGEMENT

Fachwissen über

- Qualitätsmanagement und spezifische Qualitätsmanagementsysteme im Arbeitnehmerschutz
- Medizinproduktegesetz
- Dokumentationspflichten im ASchG

die Fähigkeit,

- Medizinprodukte auf den ordnungsgemäßen Funktionszustand zu überprüfen
- die erforderliche Dokumentation durchzuführen

- ADMINISTRATION

Fachwissen über

- Grundlagen des Bestell- und Rechnungswesen
- Grundlagen der Kostenschätzung, -erfassung und -kontrolle
- Anforderungen an geschäftlichen Schriftverkehr
- Datenerfassung und -auswertung
- relevante Informationsquellen

die Fähigkeit,

- Daten systematisch zu erfassen und zu warten
- Angebote einzuholen, Bestellungen durchzuführen sowie Rechnungen auszustellen
- Grundlagen für die Erstellung eines Budget vorzubereiten und einen SOLL/IST-Vergleich durchzuführen
- Recherchen, insbesondere im Internet, durchzuführen
- Sachverhalte nachvollziehbar darzustellen
- strukturiert zu arbeiten