



ARBEITSSCHUTZ UND HYGIENE IM GESUNDHEITSWESEN

RECHTSSICHERHEIT SCHAFFEN • FACHWISSEN ERHALTEN • ARBEITSALLTAG ERLEICHTERN



STÜRZE VERMEIDEN UND SICHERHEIT STÄRKEN

Erfahren Sie, wie Sie Sturzrisiken gezielt senken und die Sicherheit für alle erhöhen.

S. 3

NEURODIVERSITÄT VERSTEHEN, POTEN- ZIALE ENTFALTEN

Lesen Sie, wie vielfältiges Denken Ihr Team stärkt und allen zugutekommt.

S. 6

SICHER, EFFEKTIV UND OHNE RISIKO DESINFIZIEREN

So schützen Sie Haut und Atemwege beim Umgang mit Desinfektionsmitteln wirksam. S. 10



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit

DAS EXPERTENTEAM



Ricarda Waldon

Ihre Expertin für Qualitätsmanagement im Gesundheitswesen: Ricarda Waldon leitete über 15 Jahre das Qualitätsmanagement eines Gesundheitsdienstleisters mit 90 Standorten und 1.200 Mitarbeitern. Dabei war sie auch als Expertin für die Themengebiete Arbeitssicherheit, Hygiene, Medizinprodukte, Datenschutz und Informationssicherheit verantwortlich. In diesen Themen absolvierte sie auch diverse Weiterbildungen. Derzeit ist sie als Expertin für Datenschutz in der IT tätig.



Annabell Gottschalk

Annabell Gottschalk ist Expertin im Bereich Qualitätsmanagement. Als zertifizierte QM-Auditorin verfügt Sie über umfassende Erfahrung in der Prozessoptimierung und Beratung. In ihrer aktuellen Tätigkeit liegt der Schwerpunkt auf der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen für Maschinen, Anlagen und Gefahrstoffe und der dazugehörigen Dokumentation.



Renate Tief

Ihre Expertin für das Hygienemanagement im Gesundheitswesen. Renate Tief ist die Geschäftsführerin der Beratungsfirma CPG Tief, externe Auditorin (DGQ), externe Datenschutzbeauftragte und Hygienemanagementbeauftragte. Mit ihrem fundierten Fachwissen unterstützt sie seit über 30 Jahren vor allem Arztpraxen, aber auch Altenheime und Kliniken bei der Optimierung der gesamten Abläufe. Seit 15 Jahren ist sie auch als Chefredakteurin für den VNR tätig.

Neurodiversität als Chance nutzen

Liebe Leserin, lieber Leser,

was verbinden Sie mit dem Begriff „Neurodiversität“? Vielleicht halten Sie es für ein wichtiges Thema oder fragen sich, welche Rolle es im Arbeitsalltag überhaupt spielt. Ganz gleich, welche Gedanken Sie hatten – sie zeigen, wie vielfältig dieses Thema aktuell wahrgenommen wird. Neurodiversität ist längst kein Randthema mehr, sondern ein Schlüssel für gesunde, innovative und zukunftsfähige Arbeitsstrukturen. In dieser Ausgabe erfahren Sie, warum Neurodiversität auch in Ihrer Gesundheitseinrichtung relevant ist, wie Sie von ihr profitieren und welche Strukturen dazu beitragen, dass sich alle Mitarbeitenden bestmöglich entfalten können.

Viel Spaß beim Lesen!

Ihre

Ricarda Waldon

ALLES INKLUSIVE



Onlinebereich

Nutzen Sie über 500 Checklisten, Muster und Vorlagen unter: safetyxperts.de/login



Spezialreports & Facharchiv

Möchten Sie in ein Thema tiefer eintauchen, finden Sie praktische E-Books und Arbeitshilfen.



Fragen an die Xperten

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen zum Thema Arbeitsschutz gerne über das Kontaktformular auf safetyxperts.de/login



Videos & Webinare

Im Onlinebereich finden Sie unter „Videos“ und „Veranstaltungen“ praktische Inhalte für Ihre Unterweisung.



Sturzprävention im Stationsalltag: So senken Sie das Unfallrisiko für Patienten und Personal

Stürze gehören zu den häufigsten Unfallursachen im Gesundheitswesen. Mit gezielten Maßnahmen – von baulichen Anpassungen bis zur Bewegungsförderung – können Sie die Risiken deutlich reduzieren.

Stürze – sie passieren plötzlich, haben aber meist vorhersehbare Ursachen: eingeschränkte Mobilität, ungünstige Raumgestaltung, Zeitdruck oder fehlende Aufmerksamkeit. Sie zählen zu den häufigsten unerwünschten Ereignissen in der stationären Versorgung und können schwerwiegende Folgen haben: Frakturen, Angstzustände oder längere Liegedauer. Umso wichtiger ist es, frühzeitig gegenzusteuern – mit durchdachten, nachhaltig wirksamen Präventionsmaßnahmen.

Sturzrisiken systematisch erfassen – für Patienten und Personal

Sturzprävention beginnt mit einer strukturierten Einschätzung: Wer ist besonders gefährdet? Bei Patienten spielen Faktoren wie Mobilität, Medikation, Diagnosen, kognitive Einschränkungen, Sehschwächen oder psychische Belastungen eine Rolle. Auch Fußprobleme oder Gangunsicherheiten sollten frühzeitig erkannt werden. Der aktualisierte Expertenstandard Sturzprophylaxe (DNQP 2023/2025) empfiehlt, das Risiko bei Aufnahme und regelmäßig im Verlauf zu erfassen und die Ergebnisse in der Pflegedokumentation festzuhalten.

Wichtig: Die Einschätzung der Risiken sollten Sie im Team besprechen und direkt Maßnahmen in die Pflegeplanung integrieren.

Bewegungsförderung statt Schonhaltung

Viele Stürze entstehen, weil Patienten sich zu wenig bewegen oder sich unsicher fühlen. Wer dauerhaft sitzt oder liegt, verliert Muskelkraft und Gleichgewicht. Deshalb gilt: Bewegung fördern, nicht vermeiden.

- Ihre Pflegekräfte können gezielt zu kleinen Aktivitäten motivieren, etwa zum Gang ins Bad oder zur Teilnahme an Gruppenangeboten.
- Physiotherapeuten sollten frühzeitig eingebunden werden, um Mobilität und Standfestigkeit zu stärken.

Wohnumfeld und Station sicher gestalten

Die Umgebung spielt eine zentrale Rolle. Schon kleine bauliche Anpassungen können große Wirkung haben:

- **Rutschfeste Böden**, gut erkennbare Kanten und kontrastreiche Markierungen helfen bei der Orientierung (vgl. ASR A1.5).
- **Haltegriffe** in Fluren und Sanitärbereichen geben Sicherheit – ebenso wie **höhenverstellbare Betten und Stühle mit Armlehnen**.
- **Gute Beleuchtung**, besonders nachts, reduziert Unsicherheit und Stolperfallen.

Auch das Personal im Blick behalten: Sturzrisiken ganzheitlich erfassen

Nicht nur Ihre Patienten sind gefährdet – auch für Pflegekräfte und medizinisches Personal besteht ein erhöhtes Sturzrisiko. Zeit-

druck, unübersichtliche Räume, falsches Schuhwerk, körperlich belastende Tätigkeiten oder rutschige Böden können zu Stolper- und Sturzunfällen führen. Deshalb müssen diese Risiken auch in der **Gefährdungsbeurteilung** als Teil der physischen und psychischen Belastungsanalyse berücksichtigt werden. Das bewährte **TOP-Prinzip** hilft bei der Ableitung konkreter Maßnahmen:

- **Technisch:** rutschfeste Böden, ergonomische Hilfsmittel, gut beleuchtete Arbeitsbereiche
- **Organisatorisch:** klare Zuständigkeiten, Pausenregelungen, sichere Arbeitsabläufe
- **Personenbezogen:** Schulungen, rückschonendes Arbeiten, Wiedereingliederung nach Sturzereignissen

Sturzprävention ist Teamarbeit

Damit Prävention in Ihrem Alltag funktioniert, braucht es eine klare Kommunikation, regelmäßige Schulungen und ein wachsameres Team.

- **Offene Teamkommunikation:** Wenn Unsicherheiten, Beobachtungen oder Verbesserungsvorschläge von Kollegen ernst genommen werden, entsteht eine Kultur der Achtsamkeit und damit mehr Sicherheit für alle.
- **Regelmäßige Schulungen** für Pflegekräfte, Reinigungspersonal und Therapeuten sensibilisieren für typische Risikofaktoren und zeigen, wie man im Ernstfall richtig reagiert.
- **Strukturierte Fallbesprechungen** nach einem Sturz helfen, Ursachen zu erkennen und Maßnahmen abzuleiten: Was ist passiert? Was lässt sich verbessern? So wird aus jedem Vorfall eine Lernchance ohne Schuldzuweisungen, aber mit klarem Blick auf Prävention.

Nutzen Sie digitale Tools

Auch technische Innovationen tragen zur Sicherheit bei:

- **Sensorbasierte Sturzerkennungssysteme** melden ungewöhnliche Bewegungsmuster und helfen bei der schnellen Hilfeleistung.
- Apps wie **LINDERA** analysieren Gangbild und Bewegungsverhalten und geben Hinweise auf individuelle Risiken.
- Die **elektronische Patientenakte (ePA)** ermöglicht eine bessere interdisziplinäre Zusammenarbeit und Dokumentation.



Fazit

Prävention ist machbar – und wirksam. Sturzprävention betrifft Ihre Patienten und Ihr Personal gleichermaßen und sollte daher auch diese Personengruppe genauso berücksichtigen. Wenn Sie Mobilität, Ergonomie und sichere Abläufe beachtet, stärkt dies die Sicherheit und Ihr Arbeitsklima entscheidend.

(AG)

Sicherheitslücken bei mobilen Arbeitsgeräten: Erkennen und beheben Sie die Risiken

Mobile Arbeitsgeräte wie Tablets, Pflegewagen oder Diagnosetools sind aus dem Klinik- und Praxisalltag nicht mehr wegzudenken. Doch gerade ihre tägliche Nutzung birgt unterschätzte Risiken – von Stolperfällen bis hin zu technischen Defekten. Eine systematische Gefährdungsbeurteilung (GBU) hilft Ihnen, diese Gefahren frühzeitig zu erkennen und gezielt zu beheben.

Getreu dem Motto „Gefahr erkannt – Gefahr gebannt“ profitieren Sie und Ihr Team direkt von einer strukturierten GBU: Sie verhindert Unfälle, reduziert Ausfallzeiten und schafft klarere Abläufe. Beispiel: Wer regelmäßig über Ladekabel stolpert, kann durch die GBU einen festen Bereich als „Ladezone“ durchsetzen – ganz offiziell und nachhaltig.

Eine GBU für alle mobilen Arbeitsgeräte? Das klingt zunächst nach viel Aufwand, muss es aber nicht sein.

So gehen Sie mit 4 praktischen Schritten systematisch vor

1. **Bestandsaufnahme:** Welche mobilen Geräte sind im Einsatz? Wo und wie werden sie genutzt?
2. **Gefährdungskategorien prüfen:** Mechanische Risiken, elektrische Sicherheit, Ergonomie, Stolperstellen, Brandschutz.
3. **Maßnahmen ableiten:** Beispielsweise feste Ladeplätze mit Brandschutz, Kabelmanagement, Schulungen zur sicheren Handhabung.
4. **Regelmäßige Kontrolle:** Sichtprüfung, Wartung und Feedback aus dem Team einholen.

Die GBU ist kein einmaliger Vorgang, sondern ein dynamischer Prozess, gerade bei mobilen Geräten, die regelmäßig bewegt, geladen und gereinigt werden. Sie funktioniert nicht nach dem Top-down-Prinzip, sondern lebt vom Wissen und der Erfahrung derjenigen, die täglich mit den Geräten arbeiten. Jeder Mitarbeitende kann damit echte Verbesserungen anstoßen.

So gelingt es Ihnen, mehr Mitarbeitende aktiv einzubeziehen und gemeinsam tragfähige Lösungen zu entwickeln. Und keine Sorge: Der Aufwand hält sich in Grenzen. Tools wie die BGW-Arbeitshilfe für Kliniken der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege erleichtern die Dokumentation und machen den Prozess für Sie effizient und transparent.

Die GBU muss nicht kompliziert sein und Sie müssen nicht bei null anfangen. Die folgende Übersicht zeigt die häufigsten Sicherheitsrisiken mobiler Arbeitsgeräte und hilft Ihnen, schnell die richtigen Schwerpunkte zu setzen.

Häufige Sicherheitsrisiken bei mobilen Arbeitsgeräten

- **Stolper- und Sturzrisiken:** Lose Kabel von Ladegeräten, schlecht platzierte Pflegewagen oder ungesicherte, medizinische Geräte können zu Unfällen führen, vor allem in hektischen Situationen.
- **Mangelhafte Ladetechnik:** Überhitzte Akkus, defekte Netzteile oder improvisierte Ladeplätze erhöhen die Brandgefahr und können Geräte beschädigen.

- **Ergonomische Belastungen:** Schwere oder ungünstig positionierte Geräte führen zu körperlichen Beschwerden, etwa durch falsche Greifhöhen bei Rollstühlen oder fehlende Rollenbremsen bei Patientenliftern.

- **Fehlende Schutzvorkehrungen:** Geräte ohne Kantenschutz, Stoßdämpfer oder sichere Halterungen sind anfällig für Schäden und können Patienten gefährden.

Wussten Sie übrigens, dass die meisten Unfälle in besonders stressigen Situationen passieren, etwa beim Schichtwechsel, unter Zeitdruck oder bei Müdigkeit in Nachtschichten? Berücksichtigen Sie diese Faktoren in Ihrer GBU. Erfassen Sie nach Möglichkeit auch Beinahe-Unfälle und besprechen Sie diese im Team. Allein das regelmäßige Schulen und Sensibilisieren für Risiken hilft, die Häufigkeit deutlich zu verringern.



Mein Tipp

Die vereinbarten Maßnahmen sollten SMART sein – spezifisch, messbar, akzeptiert, realistisch und terminiert.

Tipps für mehr Sicherheit

- Verwenden Sie geprüfte Ladetechnik mit CE-Kennzeichnung und integriertem Brandschutzkonzept.
- Statten Sie Pflegewagen mit Bremsen, Kantenschutz und ergonomischen Griffen aus.
- Schulen Sie Mitarbeitende regelmäßig im sicheren Umgang mit mobilen Geräten und dokumentieren Sie Zwischenfälle.
- Nutzen Sie digitale Tools zur Gefährdungsbeurteilung, z. B. die BGW-Arbeitshilfe für Kliniken.

Nach der GBU ist vor der GBU: Sie haben gemeinsam mit Ihrem Team die GBU erstellt – ein wichtiger Schritt, aber kein Endpunkt. Eine GBU wirkt nur, wenn sie regelmäßig überprüft und weiterentwickelt wird. Kontrollieren Sie die Wirksamkeit der Maßnahmen, holen Sie Feedback ein und passen Sie diese an, wenn sich Abläufe oder Geräte ändern.



Fazit

Klar ist: Die GBU ist kein Einmalprojekt. Sie muss regelmäßig aktualisiert werden, z. B. bei Umstrukturierungen, technischen Neuerungen oder nach Zwischenfällen. Eine jährliche Überprüfung ist empfehlenswert, bei Bedarf auch häufiger. So bleibt Ihre GBU nicht nur rechtssicher, sondern auch praxisnah, wirksam und teamgestützt – ganz im Sinne eines sicheren und funktionalen Arbeitsalltags.

(AG)



Noroviren im Griff: So verhindern Sie die schnelle Ausbreitung

Die Problematik der Ausbrüche von Noroviren liegt in der explosionsartigen Ausbreitung unter Bewohnern, Patienten bzw. Personal. Einrichtungs- und Stationsschließungen bis hin zu Aufnahmestopps aufgrund hoher Ausfallraten unter dem Personal führen zu erheblichen Versorgungsengpässen und wirtschaftlichen Einbußen. Medikamente und Impfungen gibt es nicht. Deshalb informieren wir Sie in unserem zweiten Teil zum Thema „Noroviren“ über die erforderlichen umfangreichen Desinfektionsmaßnahmen, die erfolgen müssen.

Stellen Sie in Ihrer Einrichtung umfassende, fortlaufende Desinfektionsmaßnahmen sicher

Das oberste Gebot lautet: Händedesinfektion!

- Vor und nach jedem direkten Kontakt mit einem an Noroviren erkrankten Patienten/Bewohner
- Nach Kontakt mit infektiösem Material
- Nach Kontakt mit potenziell kontaminierten Gegenständen und Flächen
- Vor und nach Tragen von Einmalhandschuhen
- Vor Verlassen des Zimmers/Haushalts
- Unterweisung infizierter Personen und deren Besucher in korrekter Händedesinfektion

Beachten Sie: Der Erregernachweis im Stuhl kann noch Wochen bis Monate nach Abklingen der Symptomatik positiv sein. Auf eine sorgfältige Händehygiene muss daher im Folgezeitraum geachtet werden.

Pflegeutensilien (Steckbecken, Thermometer etc.) und Geräte

- Nach jeder Benutzung wischdesinfizieren
- Personenbezogen verwenden
- Nach Nutzerwechsel desinfizieren
- Bei Kontamination sofort desinfizieren
- Desinfizierende Aufbereitung von Steckbecken und Urinflaschen in der Steckbeckenspüle vornehmen

Hinweis: Steckbecken und Urinflaschen werden im Reinigungs-Desinfektions-Gerät für menschliche Ausscheidungen gereinigt und thermisch desinfiziert. Hierbei sollte ein A0-Wert von 600 (dies entspricht 10 Min. bei 80 °C oder 1 Min. bei 90 °C) zur Anwendung kommen.

Flächendesinfektion

Bei der Inaktivierung von Noroviren spielt auch die Desinfektion von Flächen eine wichtige Rolle, da der Erreger bis zu sieben Tage auf unbelebten Oberflächen, wie z. B. Lichtschaltern, Nachttischen oder Arbeitsflächen, ansteckend bleiben kann.

- Zur Flächendesinfektion wird eine gegen Noroviren wirksame Lösung verwendet. Die Durchführung erfolgt als Wischdesinfektion mit Einmallappen bzw. Wipes.
- Bis auf Widerruf erfolgt eine tägliche Desinfektion patienten-naher Kontaktflächen inklusive Türklinken, Fußböden, Sanitärbereich und Pflegebad.
- Verwenden Sie getrennte Einmallappen für Türklinken und Sanitärbereiche.
- Sofortige Desinfektion aller mit Stuhl oder Erbrochenem behafteten Flächen und Gegenstände. Bei gröberer Verschmutzung

Flächen mit einem im Desinfektionsmittel getränkten Einmaltuch reinigen, danach mit neuem Tuch wischdesinfizieren. Nach Abtrocknung der Flächen können diese wieder benutzt werden.

- Während der Desinfektionsarbeiten ist Schutzkleidung in Form von langärmeligen Kitteln, Schutzhandschuhen und Mund-Nasen-Schutz zu tragen.
- Zur Händedesinfektion wird bis auf Widerruf innerhalb des betreffenden Wohnbereiches ein gegen Noroviren wirksames Mittel (5–7) verwendet. Eine Händedesinfektion erfolgt nach Kontakt mit Stuhl, Erbrochenem, erkrankten Bewohnern oder Pflegeutensilien, die für die Erkrankten benutzt worden sind, auch wenn Schutzhandschuhe verwendet wurden.
- Nach Verlassen des Zimmers eines Erkrankten erfolgt immer eine Händedesinfektion. **Wichtig:** Achten Sie hierbei unbedingt auf die vorgegebene Einwirkzeit von mindestens einer Minute.

Desinfektionsmittel korrekt auswählen

- Verwenden Sie Desinfektionsmittel mit mindestens dem Wirkungsspektrum „Begrenzt viruzid Plus“.
- „Viruzid PLUS“, „Begrenzt viruzid Plus“ ist ein Desinfektionsmittel-Wirkungsspektrum, das zusätzlich zu behüllten Viren auch gegen Adeno-, Noro- und Rotaviren wirkt und deshalb bei Ausbrüchen von Noroviren eingesetzt werden darf. Zu empfehlen ist aber ein Mittel mit dem breiteren Wirkungsspektrum „Viruzid“.
- Halten Sie sich bei der Dosierung und Einwirkzeit unbedingt an die Herstellerangaben der eingesetzten Desinfektionsmittel.

Wiederbenutzung desinfizierter Flächen

- Entsprechend der KRINKO-Empfehlung kann nach allen routinemäßig durchgeführten Flächendesinfektionsmaßnahmen die Fläche wieder benutzt werden, sobald sie sichtbar trocken ist.
- In bestimmten Fällen, wie z. B. einem Noroviren-Ausbruch, muss die angegebene Einwirkzeit vor der Wiederbenutzung der Fläche abgewartet werden.

Wichtig: Bei einem Ausbruch kann das Gesundheitsamt rechtlich gemäß § 18 IfSG RKI-gelistete Desinfektionsmittel anordnen. Bei Noroviren müssen die eingesetzten Produkte für den Wirkungsbereich B (Viren) ausgewiesen sein.

Definition Ausbruchsgeschehen: Von einem Ausbruch spricht man, wenn zwei oder mehr gleichartige Erkrankungen auftreten, bei denen ein epidemischer Zusammenhang wahrscheinlich ist oder vermutet wird.

Weiter geht es mit Teil 3: In der nächsten Ausgabe stelle ich Ihnen die Besonderheiten bei der Entsorgung der kontaminierten Abfälle, einschließlich entsprechender Musterpläne vor. (RT)



Neurodiversität als Erfolgsfaktor – so schaffen Sie Strukturen, die allen guttun

„Neurodiversität“ – ein Wort, das bei vielen ganz unterschiedliche Reaktionen auslöst. Manche nicken wissend, andere tippen neugierig in die Suchleiste. Wieder andere denken an große Konzerne, die sich öffentlich zur Vielfalt im Denken bekennen. Und vielleicht fragen auch Sie sich: Welche Bedeutung hat Neurodiversität konkret für meine Einrichtung und mein Team?

Mehr, als Sie vielleicht vermuten. Denn Neurodiversität betrifft uns alle – überall dort, wo Menschen miteinander arbeiten. Dieser Artikel zeigt Ihnen, wie Ihre Gesundheitseinrichtung davon profitieren kann, wenn Sie neurodiverse Perspektiven anerkennen und fördern, und wie Sie Strukturen schaffen, die nicht nur Einzelnen, sondern allen guttun.



Bedeutung Neurodiversität

Neurodiversität beschreibt die natürliche Vielfalt menschlicher Gehirne und Nervensysteme. Der Begriff betrachtet neurologische Unterschiede wie Autismus, ADHS, Legasthenie oder Dyskalkulie nicht als Defizite. Er wurde in den 90er Jahren von der Soziologin Judy Singer und dem Journalisten Harvey Blume geprägt. Das menschliche Gehirn kann sich auf viele Arten entwickeln. Manche Varianten davon gelten als neurologisch typisch oder der Norm entsprechend. Menschen, deren neurokognitive Funktionen von der akzeptierten gesellschaftlichen Norm abweichen, werden als „neurodivers“ bezeichnet.

Warum Neurodiversität mehr ist als ein Trend

Auch wenn Neurodiversität immer mehr in den Medien thematisiert wird, ist dies keine Trenddiagnose, sondern wissenschaftlich belegt. Die steigende Aufmerksamkeit, bessere medizinische Erkenntnisse, neue Forschungsergebnisse und erweiterte Diagnostikmöglichkeiten, insbesondere für Erwachsene, führen zu höheren Fallzahlen. Dies ist aber positiv, denn eine verbesserte Diagnostik kann Folgeerkrankungen verhindern – dazu später mehr.



Neurodiversität ist keine Problemstellung, sondern eine Perspektive, die es zu verstehen gilt.

Typische neurodivergente Profile: ADHS/ADS

(Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsspektrum)

■ Chancen:

- Kreativ, einfallsreich, „Out-of-the-box“-Denken
- Schnelle Auffassungsgabe und hohe Anpassungsfähigkeit
- Hohe Motivation bei interessanten Aufgaben („Hyperfokus“)

- Dynamik in Teamprozessen, Innovationskraft
- Viel Energie, spontane Problemlösungsfähigkeit

■ Herausforderungen:

- Schwierigkeiten bei Routineaufgaben oder monotonen Tätigkeiten
- Zeitmanagement und Priorisierung können schwerfallen
- Ablenkbarkeit in reizintensiven Umgebungen
- Gefahr von Überlastung oder Impulsivität

Autismus-Spektrum

■ Chancen:

- Hohe Genauigkeit und Qualitätsbewusstsein
- Strukturierte Arbeitsweise, Zuverlässigkeit
- Fähigkeit, Muster und Zusammenhänge zu erkennen
- Loyalität und Fokus auf sachliche Ergebnisse
- Besonders stark in Datenanalyse, IT, Qualitätssicherung, Forschung

■ Herausforderungen:

- Schwierigkeiten mit unklarer oder emotionaler Kommunikation
- Überforderung bei Reizvielfalt (Lärm, Licht, Gerüche)
- Soziale Unsicherheiten im Teamkontext, Umgang mit unausgesprochenen sozialen Regeln
- Erhöhter Energiebedarf für soziale Interaktionen

Dyslexie (Lese-Rechtschreib-Differenz)

■ Chancen:

- Stark visuell-räumliches Denken
- Kreatives, intuitives Problemlösen
- Gute Mustererkennung und Vorstellungskraft
- Stärken in Design, Architektur, Technik, Storytelling

■ Herausforderungen:

- Unsicherheiten bei schriftlicher Kommunikation
- Erhöhter Zeitbedarf beim Lesen oder Schreiben
- Unterschätzte Fähigkeiten aufgrund formaler Fehler

Abgesehen von den hier genannten gibt es noch weitere neurodiverse Varianten.

Warum Neurodiversität für Ihre Gesundheitseinrichtung relevant ist

Wenn Sie die besonderen Herausforderungen der Arbeitswelt für neurodivergente Personen nicht berücksichtigen, kann dies zahlreiche Konsequenzen für alle Beteiligten haben.



1. Für die betroffene Person: Dauerstress statt Entfaltung

Menschen, deren neurodiverse Eigenschaften unerkannt bleiben, versuchen oft unbewusst, sich an ein neurotypisches Normverhalten anzupassen – ein Phänomen, das in der Forschung als Masking bezeichnet wird.

Diese dauerhafte Anpassungsleistung kostet enorm viel Energie. Besonders ausgeprägt ist das Masking bei Frauen – deshalb werden diese auch seltener diagnostiziert, da sie Defizite oft sehr lange sehr gut überspielen können. Kommt es zum Zusammenbruch, folgen häufig Fehldiagnosen bzw. die Behandlung der Symptome (z. B. Depression, Burn-out) statt der eigentlichen Ursache.

Mögliche Folgen sind z. B. chronische Erschöpfung (Burn-out) durch ständige Selbstkontrolle und Reizüberlastung. Oder es kann zu Angst- und Depressionserkrankungen infolge dauerhafter Überforderung kommen.

Selbst wenn keine schwerwiegende psychische Erkrankung eintritt, können Ihre betroffenen Mitarbeitenden ihr Selbstwertgefühl verlieren, da sie ihre Stärken nicht erkennen und ihre Schwierigkeiten als persönliches Versagen erleben. Insbesondere wenn die Tätigkeit nicht zum neurodivergenten Profil passt, kann dies ein Problem sein. Daraus folgt dann eine fehlende berufliche Entwicklung, weil Talente übersehen oder Fehlinterpretationen (z. B. dass die Person „unorganisiert“, „schwierig“ oder „unsozial“ ist) dominieren.

Auch im sozialen Bereich entstehen Herausforderungen: Ihre betroffenen Kollegen könnten sozial isoliert werden, wenn Sie die neurodivergenten Besonderheiten nicht bei der Kommunikation oder Teaminteraktion berücksichtigen.

Langfristig entsteht oft ein Gefühl des Nichtdazugehörens, obwohl die eigentliche Ursache eine fehlende Passung zwischen Person und Arbeitsumfeld ist, nicht mangelnde Kompetenz.



Für Teams und Führungskräfte: Missverständnisse und Reibungsverluste

Wenn neurodivergente Denk- oder Verhaltensmuster nicht erkannt oder falsch gedeutet werden, entstehen leicht Konflikte, Frustration oder Fehlwahrnehmungen im Team, z. B. aufgrund Kommunikationsproblemen durch unterschiedliche Ausdrucksweisen, Reizempfindlichkeiten oder bei Arbeitsaufträgen.

Betroffene Mitarbeitende werden fälschlicherweise als „unmotiviert“, „unkonzentriert“, „nicht teamfähig“ fehlinterpretiert. Ungenutzte Potenziale, nämlich die Stärken wie Präzision, Kreativität oder analytisches Denken, bleiben unentdeckt. Die Berücksichtigung neurodivergenter Eigenschaften stärkt somit die Teamarbeit und Potenziale.

2. Für Ihre Einrichtung: Verlust von Potenzial und Engagement

Auf organisationaler Ebene führt mangelndes Bewusstsein für Neurodiversität zu strukturellen Nachteilen. Wenn das Potenzial der betroffenen Mitarbeitenden unterschätzt wird und die Arbeitsbedingungen nicht auf ihre Bedürfnisse angepasst sind, führt dies nicht nur zu krankheitsbedingten Ausfällen infolge psychischer Belastungen, sondern letztendlich auch zu einer höheren Fluktuationsrate. Dadurch verliert Ihre Einrichtung Fachwissen und innovative Mitarbeitende. Dies kann mit der Zeit auch nach außen gelangen, sodass ein Reputationsrisiko eintritt, wenn Vielfalt nur auf dem Papier existiert. Dies führt wiederum zu einer noch schwierigeren Rekrutierung, weil eine inklusive Unternehmenskultur fehlt. Letztendlich laufen Unternehmen, die Neurodiversität nicht einbeziehen, Gefahr, einseitig zu denken und damit Innovationskraft und Anpassungsfähigkeit zu verlieren.

3. Gesellschaftliche Dimension: Ungenutzte Vielfalt

Gesamtgesellschaftlich führt die mangelnde Anerkennung neurodivergenter Menschen zu Fehl- oder Spätdiagnosen, insbesondere bei Erwachsenen und Frauen. Daraus resultierende psychische Erkrankungen können in die Erwerbsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit führen, obwohl hohe Kompetenzen vorhanden sind.

Von der Defizitperspektive zur Stärkeorientierung

Wenn Sie Ihre Gesundheitseinrichtung gezielt neurodivers aufstellen, bietet das nicht nur den Vorteil, dass Sie die Risiken durch Ausfallzeiten, Kündigung etc. reduzieren. Im Gegenteil, die Chancen sind viel größer. Studien zeigen, dass neurodiverse Teams ihre Produktivität um bis zu 30 % steigern können. Zudem gibt es Positionen, bei denen ein bestimmtes neurotypisches Profil ideal geeignet ist.

So rekrutieren Unternehmen beispielsweise Personen mit einem autistischen Spektrum gezielt für Tätigkeiten, die ein sehr starkes analytisches Denken erfordern (z. B. Datenanalyse, Qualitätsmanagement, Compliance, Programmierung), oder Personen mit ADS/ADHS in kreativen Bereichen wie etwa dem Marketing oder der Unternehmenskommunikation.

Warum neurodiverse Teams bessere Ergebnisse erzielen

Auch wenn eine vollständige neurodiverse Besetzung nicht möglich ist, profitiert jedes Team davon: Unterschiedliche Perspektiven helfen, Probleme besser und schneller zu erkennen und Chancen sowie Risiken aufzudecken, die sonst möglicherweise übersehen würden.

Stellen Sie sich ein Team mit mehreren neurodiversen Mitarbeitenden vor, die Themen jeweils aus einem Out-of-the-Box-Ansatz, mit besonders sozial-empathischem Blickwinkel oder aus strukturell-prozessorientierter Perspektive betrachten – die Ergebnisse wären sicher herausragend.

Außerdem fördern Sie so Loyalität und erweitern zugleich Ihren Pool potenzieller neuer Mitarbeitender. So liegt bei Dell die Fluktuationsrate von neurodiversen Mitarbeitenden unter dem Branchendurchschnitt, nachdem ein spezielles Programm zur Unterstützung und gezielten Rekrutierung von neurodiversen Mitarbeitenden angelegt wurde.



Diese Strukturen können für neurodivergente Kollegen schwierig sein

- Großraumbüros, Durchgangsbereiche, laute Umgebungen.
- Eine Fülle von Aufgaben, Informationen und Nachrichten über mehrere verschiedene Kanäle.
- Lange To-do-Listen, die Priorisierung erfordern.
- Eine unklare Ausdrucksweise oder ein uneinheitliches Wording können Menschen irritieren, die stark regel- und musterorientiert sind.
- Textlastige Dokumente in kurzer Zeit überprüfen zu müssen kann sehr belastend sein für Personen mit Lese-Rechtschreib-Störungen oder für eher bilddenkende Menschen.
- Der Zwang zum „Verlassen der Komfortzone“ kann eine noch höhere Hürde darstellen, da schon der normale Arbeitstag außerhalb der Komfortzone erfolgt.
- Soziale Situationen mit Smalltalk (Kaffeepause, Mittagspause, Abendessen mit dem Team).

Das können Sie tun

1. Schaffen Sie Verständnis, indem Sie Wissen aufbauen

- Sensibilisierungstrainings für Ihre Mitarbeitenden (Grundlagen zu Autismus, ADHS, Dyslexie etc.). Räumen Sie darin mit Vorurteilen auf und benennen Sie die Stärken.
- Workshops zur inklusiven Kommunikation, z. B. über klare Sprache, Feedbackkultur, Reizumgebung.
- Fachvorträge oder interne Kampagnen zum Thema Neurodiversität und mentale Gesundheit.
- Aufbau eines internen Kompetenzteams (HR, Arbeitsmedizin, Psychologie, betroffene Mitarbeitende).
- Ermuntern Sie Führungskräfte mit Neurodivergenz, offen darüber zu sprechen.

2. Qualifizieren Sie Ihre Führungskräfte

Führung spielt eine Schlüsselrolle für gelebte Inklusion.

- Bieten Sie Schulungen zur neurodiversen Führungskompetenz (klare Erwartungen, regelmäßiges Feedback, Empathie).
- Befähigen Sie, eigene Kommunikationsmuster und Vorurteile zu reflektieren.
- Geben Sie Leitfäden für inklusive Mitarbeitergespräche und Leistungsbewertungen vor.

3. Passen Sie Ihr Personalmanagement an

- Formulieren Sie Stellenanzeigen klar und barrierearm (präzise Aufgaben, einfache Sprache, kein Overload an relevanten Soft Skills).
- Prüfen Sie Ihre Auswahlverfahren: weniger Fokus auf Smalltalk, mehr auf Fachkompetenz.
- Gestalten Sie Ihr Onboarding mit Struktur und Transparenz.
- Integrieren Sie regelmäßige Feedbackschleifen.
- Setzen Sie Mentoring- oder Buddy-Programme zur Begleitung neurodiverser Mitarbeitender ein.

4. Passen Sie die Strukturen in Ihrer Einrichtung an

- Ermöglichen Sie störungs- oder reizarme Arbeitsorte, wie z. B. ein Einzelbüro, oder ermöglichen Sie großzügig Homeoffice.

- Bewegung ermöglichen oder tolerieren. So fällt es in langen Meetings Personen mit ADS/ADHS oft einfacher, sich zu konzentrieren, wenn sie währenddessen hin und her laufen können.
- Bieten Sie flexible Arbeitszeiten: Akzeptanz für ein Arbeiten nach individuellem Energie-Level. Neurodivergente Personen sind häufig bereit und fähig, punktuell oder phasenweise sehr viel zu leisten, brauchen dann aber wieder bewusste Phasen der Regeneration.
- Klären Sie, welche Aufgaben für die Person belastend sind und evtl. ausgelagert werden können, z. B. Aufgaben, die ein sehr gutes Organisationsvermögen erfordern für Personen mit ADHS/ADS. Bieten Sie ggf. Hilfe beim Priorisieren an.
- Stellen Sie klar, dass es in Ordnung ist, Fragen zu stellen, auch mehrfach.
- Bieten Sie Hilfsmitteln bei sensorischen Empfindlichkeiten an, z. B. Noise-Cancelling-Kopfhörer, Verdunkelungsbrillen, Sichtblenden, schallabsorbierende Materialien etc. So können Sie ein Programm zur Inklusion neurodiverser Mitarbeitender einführen.

5. Beziehen Sie Betroffene aktiv mit ein

- Gründen Sie ein internes Netzwerk für Neurodiversität.
- Machen Sie Umfragen zur Wahrnehmung des Arbeitsumfelds.
- Beteiligen Sie neurodivergente Mitarbeiter an der Entwicklung von Richtlinien sowie Kommunikations- oder Schulungsinhalten.

6. Messen Sie die Wirkung und entwickeln Sie sie weiter

Verbessern Sie Ihr Programm kontinuierlich durch das Messen von Kennzahlen wie Fluktuation, Krankheitsquote, Zufriedenheit, Bewerberstruktur.

7. Machen Sie die Kultur sichtbar

Kommunizieren Sie Ihre Erfolge nach innen und außen, z. B. im Rahmen von Netzwerken oder Wettbewerben.



Mein Tipp

SAP bietet unter folgendem Link eine detaillierte Anleitung zur Einführung eines Programms zur Inklusion von neurodiversen Mitarbeitenden inkl. zahlreicher Vorlagen zur Verwendung <https://kurzlinks.de/45zo>



Fazit

Neurodiversität bedeutet, die Vielfalt menschlicher Wahrnehmung, Kommunikation und Arbeitsweise als Stärke zu begreifen. Wenn Sie diese Unterschiede erkennen und wertschätzen, schaffen Sie Strukturen, die allen zugutekommen – nicht nur neurodivergenten Mitarbeitenden. Mit einer neuroinklusiven Gesundheitseinrichtung fördern Sie die psychische Gesundheit und stärken Motivation, Teamzusammenhalt und Innovationskraft. So wird Neurodiversität zum gelebten Erfolgsfaktor in Ihrer Einrichtung.

(RW)



?! „Darf ich aus hygienischen Gründen die Praxis nicht verlassen?“

Jasmin R. aus Bremen fragt: „Seit einigen Wochen arbeite ich in einer allgemeinmedizinischen Praxis und wollte mir in der Mittagspause im Imbiss nebenan etwas zu essen holen. Dies wurde mir aber von meiner Praxisleitung mit dem Hinweis auf die Hygiene verboten. Darf ich die Praxis aus hygienischen Gründen wirklich nicht verlassen?“

SafetyXperts-Antwort: Sie dürfen in Ihrer Mittagspause die Praxis verlassen. Die Pause ist eine arbeitsfreie Zeit, die Sie gestalten können, wie Sie möchten. Auch aus hygienischen Gründen gibt es keine Vorschrift, die Ihnen das Verlassen der Praxis untersagt. In einigen Bereichen des Gesundheitswesens muss jedoch aus hygienischen Gründen Schutzkleidung getragen werden. Diese Schutzkleidung ist vor dem Verlassen der Einrichtung oder Praxis abzulegen. In Ihrem Fall könnte es sich um einen Praxiskittel handeln. Diesen müssen Sie also vor der Mittagspause in der Praxis lassen, damit keine Verunreinigungen durch Speisereste oder Gerüche entstehen. Außerdem sollten Sie nach der Mittagspause die Hände gründlich desinfizieren. Wir empfehlen auch, vor

dem Verlassen der Praxis die Schuhe zu wechseln, damit bei Rückkehr kein Schmutz ins Gebäude eingetragen wird.

Sprechen Sie also noch einmal mit Ihrer Praxisleitung und schildern Sie ihr die hier beschriebenen Schutzmaßnahmen. Damit steht dem Verlassen der Praxis in Ihrer Mittagspause nichts mehr entgegen.



Mein Tipp

Beachten Sie jedoch, dass es sich bei Ihrer Mittagspause um eine private Aktivität außerhalb Ihrer Tätigkeit handelt. Auf dem Weg zum Imbiss, im Imbiss selbst und auf dem Weg zurück sind Sie nicht gesetzlich unfallversichert. Sollte sich während dieser Zeit ein Unfall ereignen, muss Ihr Arbeitgeber keinen Eintrag im Verbandbuch vornehmen oder eine Unfallanzeige erstellen.

Aus diesem Grund gibt es auch keine gesetzlichen Verbote zum Verlassen der Praxis. (JS)

?! „Wer ist für die Behandlung nach einem Sturz auf dem Parkplatz zuständig?“

Karin Z. aus Nürnberg fragt: „Vor einigen Wochen bin ich zu Beginn meines Frühdienstes auf dem Parkplatz unserer Praxis auf dem vereisten Boden ausgerutscht und habe mir eine starke Prellung zugezogen. Nach einer Woche Krankschreibung kann ich zwar wieder einigermaßen laufen, habe aber immer noch Schmerzen im Knie. Mein behandelnder Arzt meint, dass die weitere Behandlung nicht von der Krankenkasse übernommen wird. Wer ist dann für meine Behandlung nach dem Sturz auf dem Parkplatz zuständig?“

SafetyXperts-Antwort: Für Ihre Behandlung ist auf jeden Fall Ihre gesetzliche Unfallversicherung zuständig. Nach Ihrer Schilderung handelt es sich um einen Wegeunfall, der aufgrund Ihrer Krankschreibung von mehr als drei Tagen meldepflichtig ist. Ihr Arbeitgeber muss den Wegeunfall also unverzüglich durch eine Unfallanzeige der gesetzlichen Unfallversicherung melden. Deren Sachbearbeiter werden dann mit Ihnen Kontakt aufnehmen und die weiteren Behandlungen abstimmen.

Zwischenzeitlich sollten Sie einen Durchgangsarzt aufsuchen, der alle weiteren Maßnahmen zur Rehabilitation mit Ihnen abklärt. Bisherige Leistungen durch Ihre Krankenkasse werden von der gesetzlichen Unfallversicherung übernommen und Sie brauchen hier nicht aktiv zu werden.

Aus Sicht der Prävention muss jedoch noch geklärt werden, warum es zu diesem Unfall kam. Je nach Besitzverhältnissen muss der Parkplatz bei Vereisung rechtzeitig gestreut sein, damit

Beschäftigte diesen gefahrlos nutzen können. Geben Sie Ihrer Praxisleitung einen entsprechenden Hinweis, damit weitere Unfälle vermieden werden können. (JS)



Wegeunfälle müssen der gesetzlichen Unfallversicherung gemeldet werden.



Haben auch Sie eine Frage an unsere Fachexperten? Dann schreiben Sie gerne direkt an redaktion@safetyxperts.de



Sicherer Umgang mit Desinfektionsmitteln: Haut und Atemwege schützen

Desinfektionsmittel sind essenziell für die Hygiene im Gesundheitswesen – aber sie bergen auch Risiken. Hautreizungen, allergische Reaktionen und Atemwegserkrankungen entstehen oft durch unsachgemäßen Umgang. In diesem Beitrag erhalten Sie einen Überblick über die empfohlenen Schutzmaßnahmen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und damit über die wichtigsten Hilfsmittel, um die Belastung für Ihre Mitarbeiter zu minimieren.

„Viel hilft viel“ ist ein verbreiteter Irrtum: Überdosierungen können zu Sensibilisierungen, Ausfällen und sogar Arbeitsunfähigkeit führen. Dadurch werden Produkte oft voreilig als gefährlich eingestuft und gemieden – kurzfristig hilfreich, langfristig jedoch problematisch.

Häufige Ursachen für unsachgemäßen Umgang

Die häufigsten Fehler sind schnell benannt und oft leicht vermeidbar:

- Mangelnde Schulung und fehlende Unterweisung
- Falsche Anwendungstechniken (z. B. Sprühdesinfektion in schlecht belüfteten Räumen)
- Ungeeignete Produkte mit reizenden Inhaltsstoffen
- Keine oder unvollständige Schutzmaßnahmen

Was können Sie als Verantwortlicher für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Vorfeld tun?

- Wählen Sie nur geeignete (VAH-/RKI-gelistete) Mittel ohne sensibilisierende Inhaltsstoffe.
- Machen Sie sich selbst mit den verschiedenen Produkten und Anwendungsbereichen vertraut.
- Führen Sie eine Gefährdungsbeurteilung durch – auch für die inhalative Belastung bei Sprühverfahren.

So sensibilisieren Sie Ihr Personal für den sicheren und professionellen Umgang mit Desinfektionsmitteln

Schulung ist entscheidend: Mitarbeitende müssen zu Arten und Wirkstoffen von Desinfektionsmitteln, richtiger Dosierung und Einwirkzeit geschult werden – ebenso zu korrekter Anwendung, Risiken und Schutzmaßnahmen. Kernpunkte sind:

- Keine Mischung verschiedener Mittel
- Sprühdesinfektion vermeiden, vor allem in kleinen oder schlecht belüftbaren Räumen

- Auf keinen Fall überdosieren

Wenn Ihre Mitarbeitenden dieses Wissen haben, sind sie gut vorbereitet und in der Lage, Desinfektionsmittel sicher und wirksam einzusetzen.

Moment – etwas fehlt noch. Natürlich, die persönlichen Schutzmaßnahmen dürfen nicht vergessen werden!

Schutzausrüstung ist klar, aber Hand aufs Herz:

- Haben Sie einen aktuellen Hand- und Hautschutzplan?
- Ist er allen Mitarbeitenden bekannt und hängt er sichtbar an den Waschplätzen aus?



Mein Tipp

Geben Sie im SafetyXperts-Onlinebereich „Hautschutz“ ein und Sie finden einen Hautschutzplan. Außerdem stellt die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) Hautschutzpläne für verschiedenste Bereiche kostenfrei zur Verfügung.

Stehen Hautpflegeprodukte sichtbar bereit, und werden die Mitarbeitenden zur Anwendung motiviert? Auch hier bekommen Sie von namhaften Herstellern Tipps und Arbeitshilfen an die Hand. Beziehen Sie ruhig das Team in die Auswahl der Produkte mit ein – so steigen die Chancen, dass sie auch genutzt werden.



Fazit

Mit geringem Schulungsaufwand und visuellen Hilfen am Arbeitsplatz haben Sie die wichtigsten Vorkehrungen zur Prävention gegen unsachgemäßen Einsatz von Desinfektionsmitteln getroffen und der Klinikbetrieb kann keimfrei und risikoarm fortgesetzt werden. (AG)

Checkliste für den sicheren Umgang mit Desinfektionsmitteln

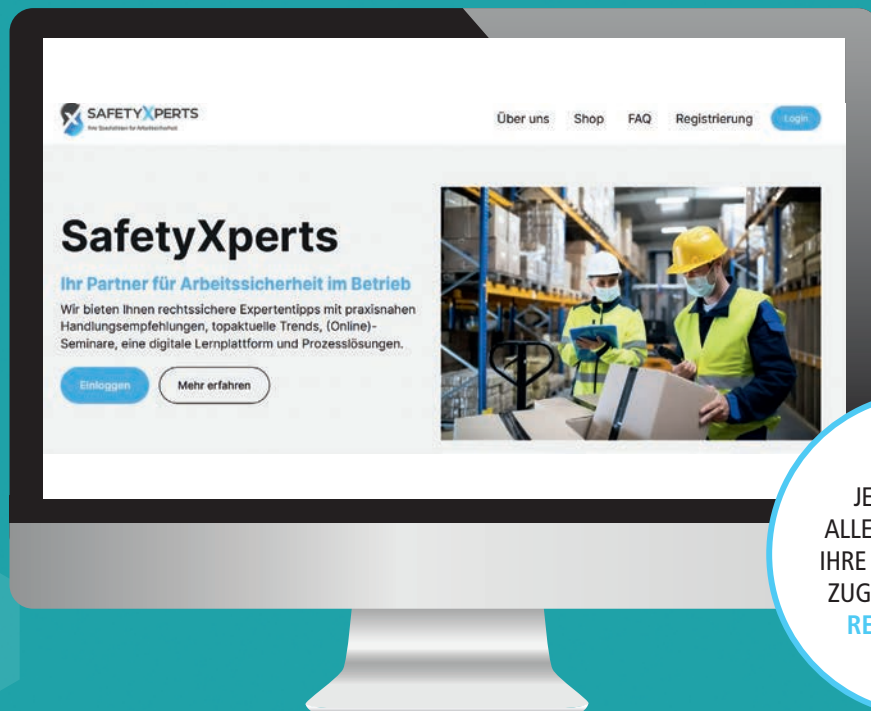


Schutzmaßnahmen laut DGUV – kompakt zusammengefasst

Technisch und organisatorisch	■ Für optimierte Lüftung (z. B. OP mit >1.200 m³/h Frischluft) sorgen ■ Geprüfte sowie haut- und atemwegsschonende Desinfektionsmittel verwenden ■ Keine Mischung verschiedener Mittel vornehmen ■ Keine Sprühdesinfektion in schlecht belüfteten Räumen durchführen
Persönliche Schutzmaßnahmen	■ Branchenspezifische Schutzpläne der BGW nutzen (Pflege, Arztpraxis, OP) ■ Empfehlungen zu Handschuhtypen und Tragedauer beachten ■ Hautpflege vor/nach Desinfektion berücksichtigen ■ Wisch- oder Schaumdesinfektion statt Sprühdesinfektion durchführen
Schulung und Unterweisung	■ Schulungen zum sicheren Umgang mit Desinfektionsmitteln anbieten ■ Aufklärung über Risiken bezüglich Feuchtarbeit, Hauterkrankungen, inhalativer Belastung etc. vornehmen



NUTZEN SIE IHREN EXKLUSIVEN ONLINEBEREICH



JEDERZEIT VON
ALLEN GERÄTEN AUF
IHRE ARBEITSHILFEN
ZUGREIFEN. GLEICH
REINSCHAUEN!



**Nutzen Sie den
Onlinebereich auch
mobil und stöbern
Sie durch die Updates:
safetyxperts.de/login**



Arbeitshilfen: Muster, Vorlagen, Checklisten

Bequemer als Google und verlässlicher als KI: Sie finden über die Schlagwortsuche alle Arbeitshilfen zum Herunterladen und Bearbeiten.



Newsfeed: Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets über aktuelle Themen und wichtige Änderungen im Arbeitsschutz informiert.



Archiv: Ihre Ausgaben

Digital und auf allen Geräten können Sie auf die bisher erschienenen Ausgaben bequem zugreifen – nichts geht verloren!

Impressum

SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28 / 95 50 120 • Fax: 02 28 / 36 96 486 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundendienst@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN: 2365-7723 • Erscheinungsweise: 26-mal pro Jahr • Redaktionell Verantwortlicher: Martin Grashoff, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG; Adresse s. o. • Redaktion: Jörg Stojke, Dresden (JS); Ricarda Waldon, Bayreuth (RW); Renate Tief, Estenfeld (RT); Annabell Gottschalk (AG), Bayreuth • Produktmanagement: Sonja Pianka-Heynen, Bonn • Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen • Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Titelbild: © H_Ko – stock.adobe.com • Alle Angaben in „Arbeitsschutz und Hygiene im Gesundheitswesen“ wurden mit äußerster Sorgfalt

ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Im Interesse der Lesbarkeit verzichten wir in unseren Beiträgen auf geschlechtsbezogene Formulierungen. Selbstverständlich sind immer Frauen und Männer gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter angesprochen wird. © 2025 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau.

Bildnachweise: Seite 6: AdobeStock Macrovector; Seite 8: AdobeStock Double Brain; Seite 9: AdobeStock M.Dörr & M.Frommherz

Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Dieser Fachnewsletter richtet sich gleichermaßen an weibliche und männliche Leser. Aus Gründen der Lesbarkeit wird die männliche Schreibweise (z. B. Unternehmer, Mitarbeiter) gewählt. Diese schließt stets alle Geschlechterformen mit ein.





Neurodivergenz: Wie verbreitet ist sie?

Wie viel Prozent der Bevölkerung sind Ihrer Meinung nach neurodivergent?

- ☐ 5 %
- ☐ 10 %
- ☐ 20 %

Korrekt ist: 20 %. Das zeigt, wie wichtig es für Unternehmen ist, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen, um die psychische Gesundheit der Mitarbeiter zu schützen. (RW)

📄 Quelle: <https://kurzlinks.de/l9i2>



**In der nächsten
Ausgabe lesen Sie:**

**KI in Diagnostik und Therapie – Chancen und
Grenzen für Ihre Arbeitssicherheit**

Update der ISO 9001: Was Sie jetzt wissen sollten

**So stellen Sie bei Noroviren eine korrekte
Entsorgung sicher**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit