

Der Rent-O-Mat



Eine Krankenschwester im Klinikum Bad Homburg braucht eine neue Garnitur Berufsbekleidung. An der Ausgabestelle im Keller hält sie ihre Chipkarte zur Identifizierung vor einen Computer. Eine lange Reihe von Kasacks und Hosen, die hinter einer Glasscheibe an einem Band hängt, setzt sich wie von Geisterhand in Bewegung, ein Greifarm holt sich an einer bestimmten Stelle die Kleidung herunter und reicht sie durch einen Türschlitz an die Krankenschwester. Was hier beschrieben wird, ist ein völlig neues System zur Verteilung von Berufsbekleidung: der Rent-O-Mat

Mit dem Wäscheausgabeautomat sind die Kliniken des Hochtaunuskreises, Bad Homburg, in Deutschland völlig neue Wege gegangen: Bisher gibt es ähnliche Automaten nur in den Niederlanden. Zuständig für die Einführung und Betreuung des Systems sind Hauswirtschaftsleiterin Jutta Westphal und Bernhard Mackert von der Wäscherei Weiss in Miltenberg, mit der zusammen das Projekt realisiert wurde. Die Besonderheit am Rent-O-Mat ist nicht nur die vollautomatische Ausgabe – das System hat einige weitere Finessen zu bieten.

Ausgangssituation war, dass das Krankenhaus generell eine neue Lösung in Sachen Berufsbekleidung für die 800 Mitarbeiter suchte. Es hätte neue Wäsche angeschafft werden müssen, Mitarbeiterinnen gingen in Rente und auch bei den Maschinen standen Investitionen an. Als man sich über Leasing-Wäsche informierte, stieß man irgendwann auf den Rent-O-Mat. „Wir haben ein System gesucht, bei dem die laufenden Betriebskosten niedrig sind und die Umbaumaßnahme gering, das haben wir gefunden“, erklärt Krankenhausdirektor Peter Asché.

Die gesamte Berufsbekleidung wird heute über die Wäscherei Weiss, die zur rentex-Gruppe gehört, geleast. Das Besondere daran: die Bekleidung wurde nicht trägerbezogen, sondern berufsbezogen angeschafft. „Für die jeweiligen Berufsgruppen haben wir einen Pool gebildet, so können wir die benötigte Mietwäsche geringhalten und dadurch sparen“, erklärt Jutta Westphal. Dieses Verfahren ist in den Niederlanden üblich, in Deutschland jedoch ein Novum. Zunächst galt es für Jutta Westphal Bedenken bei den Mitarbeitern auszuräumen. Bedeutet berufsbezogene Berufsbekleidung doch, dass die Mitarbeiter nicht mehr ihre „eigene“ Bekleidung haben. „Ich ziehe doch keine Wäsche von anderen an, das ist nicht hygienisch“, lautete ein häufiger Protest. Am Anfang musste die HWL daher viel

Überzeugungsarbeit leisten: „Berufsbekleidung ist doch kein Designer-Stück, sondern Dienstkleidung.“ Das Argument mit der fehlenden Hygiene konnte ganz schnell mit Verweis auf die OP-Bekleidung entkräftet werden, die schließlich auch nicht personenbezogen ist und trotzdem hygienisch sein muss. Ob Chefarzt oder Krankenpflegerin: für alle gibt es die gleichen T-Shirts, Kasacks und Hosen, natürlich in verschiedenen Größen. Die Hosen sind unisex und stehen in drei Längen sowie in den Größen XS bis XXXL zur Verfügung. Natürlich gibt es auch Ausnahmen: so bekommen Ärzte einen Visitenmantel. Zunächst musste festgelegt werden, welche und wie viele Teile für die Berufsgruppe, die einen Pool bilden, angeschafft werden müssen. Geeignet hat man sich auf drei Kasacks und drei Hosen pro Mitarbeiter im Pflegedienst, früher waren es deutlich mehr. Im Ver-

mit, wie viele und welche Teile er bekommen kann.

Früher musste für jeden Mitarbeiter die komplette Berufsbekleidung vorgehalten werden, auch für Mitarbeiter, die vielleicht nur drei Tage in der Woche arbeiten oder gerade in Urlaub oder krank sind. Problem: die Kleidung wurde lange im Schrank gehortet.

Pool bilden hilft Wäsche sparen

Das Vorhalten der Berufsbekleidung ist mit dem neuen System nicht mehr nötig, der Bedarf kann durch die Poolbildung konzentriert werden. „Wir haben schon von vornherein mit einem um 20 Prozent niedrigeren Bedarf geplant und stellen jetzt fest, dass wir immer noch 20 Prozent auf Halde haben, die eigentlich herausgenommen werden könnten“, erklärt Bernhard Mackert. Die Poolbildung funktioniert jedoch nicht mit jeder Berufsgruppe im Krankenhaus. So haben Elektriker und Maler auch weiterhin ihre Latzhosen und Köche ihre Kochjacken. Die Wäsche des Küchenpersonals ist weiterhin personenbezogen, denn: „Es geht nicht, dass der Chefarzt eine Hose bekommt, den vorher der Koch anhatte und bei der Gemüseflecken nicht rausgegangen sind“, so die HWL. Und um einen extra Pool zu bilden, ist die Berufsgruppe Küchenpersonal zu klein. So sind immer noch 26 verschiedene Berufsbekleidungsartikel im Umlauf.

Waren die Mitarbeiter bei der berufsbezogenen Wäsche skeptisch, sind sie von der Ausgabe über den Rent-O-Mat allesamt begeistert. Schließlich

müssen sie sich nicht mehr an Wäscheausgabezeiten halten, sondern können sich jederzeit neue Kleidung holen – sieben Tage die Woche, 24 Stunden täglich. „Sie können auch dreimal am Tag

müssen sie sich nicht mehr an Wäscheausgabezeiten halten, sondern können sich jederzeit neue Kleidung holen – sieben Tage die Woche, 24 Stunden täglich. „Sie können auch dreimal am Tag



Für den Rent-O-Mat zuständig: HWL Jutta Westphal (oben) und Bernhard Mackert



trag wurde genau festgelegt, welche Modelle zum Einsatz kommen. Zur Identifizierung der Bekleidung durch den Rent-O-Mat wird in den Kasacks und Hosen jeweils ein Chip eingnäht. In der Software ist im Funktionscode festgelegt, zu welcher Berufsgruppe ein Mitarbeiter gehört und da-

kommen, um zu wechseln. Voraussetzung ist allerdings, dass sie auch immer ein Teil abwerfen, um ihren Kredit nicht zu überziehen“, erklärt Jutta Westphal. Gegenüber der Ausgabestelle für neue Bekleidung ist der Abwurfshacht für die gebrauchte. Wenn ein Teil eingeworfen wird, wird es sofort über den eingenahten Chip identifiziert und dem „Konto“ des Trägers wieder gutgeschrieben. Der Abwurf eines Teils berechtigt also sofort zum Mitnehmen eines neuen. Der Kredit wurde eingeführt, damit Mitarbeiter schmutzige Wäsche nicht tagelang im Schrank lagern sondern gleich abwerfen. „Es gab früher ständiges Gejammer, ich habe keine Wäsche mehr, obwohl ich alles abgegeben habe. Das geht heute nicht mehr weil alles transparent ist“, erklärt Bernhard Mackert. Über das zugehörige PC-Programm können sich Westphal und Mackert informieren: Wie lange war das Kleidungsstück bei welchem Mitarbeiter, wie lange in der Wäscherei, und wie lange hat der Transport gedauert. All diese Infos sind im PC gespeichert. Der Chip in der Kleidung enthält eine Nummer, die vom PC ausgewertet wird. So ist eine volle Kontrolle der Wäschelaufzeiten möglich.

Völlige Kontrolle über den PC

„Es ist erstaunlich, welche Informationen man über den Computer bekommen kann“, meint Jutta Westphal. Vorausgesetzt natürlich, man beherrscht die zugehörige Software aus dem Effeff. „Ohne gute Computerkenntnisse wäre es schwierig, sich in die Software einzuarbeiten“, meint die HWL. Zu ihren Aufgaben gehört die Verwaltung des Programms, also u.a. das Eingeben von Daten für neue Mitarbeiter, die Eingabe von Größenänderungen, die Kontrolle der Wäschelaufzeiten etc. Am Anfang wurde sie von Bernhard Mackert aktiv unterstützt, auch für die Wäscherei Weiss war die Inbetriebnahme des Rent-O-Mat schließlich ein Pilotprojekt. Man hatte sich zwar entsprechende Automaten in den Niederlanden angeschaut, aber das System musste weiterentwickelt werden, da der Standard bei der Berufsbekleidung in Deutschland viel höher ist. „Eine Kleidung wie in Holland würde bei uns keiner anziehen“, ist sich die HWL sicher. Wie kommen nun die hauswirtschaftlichen Mitarbeiter mit dem automatischen Wäscheverteiler klar? Eine große Umstellung war es schon, gibt eine



Eine Mitarbeiterin hängt die saubere Bekleidung ein (oben), ein Greifarm gibt den benötigten Kasack automatisch aus

Mitarbeiterin zu, vor allem die Verwaltung über den PC ist ungewohnt. Die Mitarbeiterin zeigt, wie die frischgewaschenen, auf Bügel hängenden Kasacks und Hosen in das System eingebracht werden. Zunächst führt sie das Kleidungsstück mit dem eingenahten Chip an einer Antenne vorbei. Nun wird der Chip zur Erkennung aktiviert, ansonsten ist er völlig inaktiv. Das Band bewegt sich vorwärts und gibt an der Stelle automatisch Platz frei, an der das Teil eingehängt werden soll. Das Programm merkt sich nun den Platz, an dem Kasack oder Hose hängen und wenn ein Krankenhausmitarbeiter seine Chipkarte am Ausgabecomputer vorbeiführt, rückt das Band bis zu der Stelle vor, an dem das benötigte Kleidungsstück hängt. „Der Rent-O-Mat gibt aus, lagert, zählt und passt auf die Wäsche auf – Aufgaben wie sie früher von der Wäschebeschließerin erledigt wurden“, meint Bernhard Mackert. Drei Arbeitsplätze sind der Reorganisation im Krankenhaus zum Opfer gefallen. Entlassen werden musste allerdings niemand: dadurch, dass Mitarbeiterinnen in Rente gingen, trat dieses Problem gar nicht erst auf. „Früher war es Stress, wenn 30 neue Mitarbeiter auf einmal eingekleidet werden mussten. Die Bekleidung musste bestellt, dann gezeichnet und gepatcht werden, das dauerte bis zu sechs Wochen“, meint die HWL. Heute gibt sie die entsprechenden Daten in den Computer ein,

fertig. Für die Klinik rechnet sich das neue System. Der Kosten für den Rent-O-Mat werden von der Wäscherei und dem Krankenhaus gemeinsam getragen und es wurde ein Vertrag über die Bekleidung der 800 Mitarbeiter abgeschlossen. Für das Krankenhaus sind durch Einsparungen bei der Mietkleidung die Kosten um rund 25 Prozent gesunken (Personalkosten, Lagerhaltung, Wäscheverkauf). Nicht nur die Berufsbekleidung, auch die gesamte andere Krankenhauswäsche – außer OP-Wäsche – ist Leasingwäsche. Die hauswirtschaftlichen Mitarbeiterinnen werden zur Wäscheabholung und -verteilung auf den Stationen eingesetzt.

Pauschale für Flachwäsche

Auch in diesem Bereich herrscht Kostenbewusstsein: Die Flachwäsche wird nicht stückzahlmäßig von der Wäscherei Weiss berechnet, sondern pro Patient und Tag wurde eine Pauschale angesetzt. „Wenn man per Stück abrechnet, hätte die Wäscherei natürlich Interesse daran, immer mehr zu verkaufen“, erklärt Jutta Westphal. Die Stationen bekommen vierteljährlich eine Vergleichsliste mit ihren Stückzahlen, damit sie wissen, wo sie stehen. „So wird gefördert, dass die Stationen bewusst mit ihren Verbräuchen umgehen.“ Die HWL ist nicht nur für die Wäscheorganisation zuständig, sondern hat auch noch 30 Mitarbeiter in der Eigenreinigung, die als Stationshilfen, für den Bereitschaftsdienst oder die Baureinigung eingesetzt werden. Ansonsten ist die Unterhaltsreinigung vergeben. Zusätzlich verwaltet Jutta Westphal die 160 Mitarbeiterwohnungen, die zum Teil auch an Externe vermietet werden. Ihre Ausbildung hat sie in Flensburg absolviert, nach Praktika in einem Mutter-Kind-Haus auf Norderney und einem Gästehaus in Timmendorfer Strand ging sie für zwei Jahre in die USA: als Wirtschaftlerin in Privat- und Großhaushalten. Zurück in Frankfurt arbeitete sie im Sheraton als Hausdame, immer mit dem Ziel: „Ich will wieder zurück in die USA.“ Doch es kam anders, seit zwölf Jahren ist sie nun in Bad Homburg und mit ihrem abwechslungsreichen Job wirkt sie rundum zufrieden. Einführung und Bedienung des Rent-O-Mat waren für sie eine große Herausforderung, vom Grundsatz hat sich jedoch nichts geändert: die Logistik der Wäscheverteilung bleibt weiter in den Händen der HWL. **A. HÖB**