



HYGIENISCHE TRINKWASSERVERSORGUNG

Kein Bestandsschutz für marode Anlagen

„Vieles spricht dafür, die Anzahl der vertikalen Leitungsstränge zu erhöhen, um verschiedene Nutzungseinheiten auf einem Geschoß zu versorgen. Weil das Wasser dann nicht mehr durch ellenlange horizontale Rohre fließen muss, vermeidet man so das Risiko der Stagnation.“

Auf einer Fortbildungsveranstaltung der FKT-Regionalgruppe NRW-Süd erörterte der Trinkwasser-Experte Michael Günther viele neue Denkansätze rund um eine hygienische Trinkwasserversorgung. Zentrales Diskussionsthema war dabei unter anderem die richtige Strangführung. In T- und Reihen-Installationen sei es schwieriger für ausreichend Durchfluss zu sorgen, daher würden heute mehr und mehr Durchschleif-Ringinstallationen verlegt. Es sei die hohe Kunst der Trinkwasserplanung, dabei vagabundierende Systeme, Stagnation und den gefürchteten Wärmeaustausch von Warm- mit Kaltwasserleitungen zu vermeiden, führte Günther weiter aus. Ein probates Mittel sei es, große und regelmäßige Verbraucher im Keller anzusiedeln. Viele Gebäudebetreiber werden dennoch nicht ohne automatische Spülsysteme auskommen, um einen bestimmungsgemäßen Betrieb mit dem geplanten Durchfluss

Anleitung für Gefährdungsanalysen
Mit der VDI Richtlinie 6023 Teil 2 liefert der Verband Deutscher Ingenieure einen Leitfaden für die fachgerechte Durchführung und Dokumentation einer Gefährdungsanalyse nach Trinkwasserverordnung. Die Richtlinie beschreibt methodisch sehr eindeutig, was bei einer Überschreitung des Technischen Maßnahmenwertes zu tun ist. Die Einspruchsfrist für dieses hilfreiche Paper endete am 31. Januar. Es darf also demnächst mit seinem Erscheinen gerechnet werden.

zu gewährleisten. Dass dazu auch die Armaturen gespült werden müssen und automatische Spülstationen nur einen Teil des Problems lösen, stehe immer wieder zur Diskussion, räumte Günther ein. Abhilfe schaffen könnten hier Zwangsspülaraturen, die jedoch entsprechend Geld kosten.

Wasser dezentral erhitzen

Hygienisch problematisch seien in vielen Gebäuden außerdem (zu) große Warmwasserspeicher. Der Trend gehe deshalb zur dezentralen Wassererwärmung mit Durchflusserhitzern, führte Günther weiter aus. Um eventuelle Probleme frühzeitig zu erkennen, tüfteln Forscherteams derzeit an Systemen, die ein Werkstoffversagen oder einen Keimbefall frühzeitig mitteilen und dafür keine Probenentnahme mehr erfordern.

Handlungsdruck

Kontrovers diskutiert wurde auf der gut besuchten Veranstaltung ferner die Frage des Bestandsschutzes für alte Wasserleitungen. Die Juristin für internationales Wasserwirtschaftsrecht, privates und öffentliches Baurecht und Referentin im Haftungsrecht, Sandra Sutti, erklärte dazu, dass es keinen Bestandsschutz gibt, wenn mit einer Gefahrenlage gerechnet werden muss. Wenn die von der



Foto: FKT

Fragestunde: FKT-Vizepräsident und Leiter der Regionalgruppe NRW-Süd Wolfgang Siewert (l.) hatte wie die Teilnehmer seiner jüngsten Fortbildungsveranstaltung in Köln viele Fragen an den Wasserexperten Michael Günther.

Trinkwasserverordnung geforderten Temperaturen von maximal 25 Grad für das Kaltwasser und mindestens 55 Grad für das Warmwasser nicht eingehalten oder die vorgesehenen Durchflussmengen nicht erreicht werden, muss der Betreiber eingreifen. ■

Maria Thalmayr

Breites Themenspektrum

Weitere Themen der interessanten Fortbildungsveranstaltung, die FKT-Vizepräsident und Regionalgruppenleiter in NRW-Süd, Wolfgang Siewert, für seine Kollegen organisiert hatte waren:

- › Norm DIN VDE 0834 für Rufanlagen
- › Nie wieder bohren
- › Innovative Lösungen für hochreine Luft in Operationssälen und
- › Lichtkomfort Business

FKT-MESSE MIT BUFATA 2017

Wissen für Macher

„Gute Technik hat ihren Preis. Wir müssen also klug investieren. Die 2. Fachmesse Krankenhaus Technologie mit BuFaTa 2017 ermöglicht einen intensiven Austausch zwischen Klinikmanagement, Krankenhaustechnik und Industrie. Hier können wir gemeinsam die Entwicklung unserer Gesundheitseinrichtungen vorantreiben“, erklärt Josef Düllings.

Der Präsident des Verbandes der Krankenhausdirektoren Deutschlands (VKD) wird auf der diesjährigen Bundesfachtagung der Fachvereinigung Krankenhaustechnik 2017 erörtern, was sich Klinikleiter von Technischen Leitern erwarten und wie die Zusammenarbeit an dieser und anderen wichtigen Nahtstellen im Krankenhaus gelingen kann. Sein Patentrezept für optimierte und stimmige Prozesse lautet: Miteinander reden in einem systemisch strukturierten Veränderungsprozess.

Fusion als Chance

Warum für eine belastbare Zusammenarbeit lose Kooperationen oft nicht ausreichen und wo die Mehrwerte von Fusionen liegen, wird Dirk Albrecht, Geschäftsführer eines der größten Verbände von Gesundheitsunternehmen in NRW ausführen. Er erklärt dazu: „Fusionen sollten wir unseren Mitarbeitern grundsätzlich als Chance vermitteln. Klinikzusammenschlüsse schaffen unter anderem Aufstiegsmöglichkeiten und erleichtern hausinterne Stellenwechsel. Außerdem bieten Verbände in der Regel sehr viel mehr Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung als kleinere Krankenhäuser.“

Die BuFaTa 2017 schafft Gelegenheit, die Veränderung der Gesundheitslandschaft ausführlich zu diskutieren.

Darüber hinaus bietet sie viele Vorträge zum aktuellen Stand der Technik und – als Tüpfelchen auf dem I – zu Soft Skills, die unerlässlich sind, um im Krankenhaus einen guten Job zu machen. Das interessante Programm finden Sie auf der Homepage der Fachvereinigung Krankenhaustechnik unter www.fkt.de ■

Maria Thalmayr



2. Fachmesse Krankenhaus Technologie

Die FKT-Bundesfachtagung 2017 findet auf der 2. Fachmesse Krankenhaus Technologie am 28. und 29. Juni im Wissenschaftspark in Gelsenkirchen statt. Dieser neue Branchentreffpunkt informiert über Trends, Neuheiten und bewährte Technologien und Services für das Gesundheitswesen. Einen klaren Kontrapunkt zu den großen Leitmesse setzt die FKT-Messe durch die bewusst verdichtete Präsentationsfläche. Indem sie allen Ausstellern nur relativ kleine Stände zur Verfügung stellt, reduziert die 2. Fachmesse Krankenhaus Technologie den Messebesuch auf die inhaltliche Essenz – für alle Berufsgruppen im Krankenhaus.

FACHKRÄFTEMANGEL IN DER KRANKENHAUSTECHNIK

Denn sie wissen nicht, was sie tun

Das Durchschnittsalter der FKT liegt derzeit bei 55 Jahren. Ein Großteil der Technikverantwortlichen im Krankenhaus steuert demnach auf den Ruhestand zu und wird in fünf bis zehn Jahren mit viel Erfahrung im Umzugskarton von der Bühne des Gesundheitswesens abtreten. Der eigentlich vorhersehbare Run auf geeignete Nachfolger könnte viele Krankenhäuser eiskalt erwischen.

Denn: Personalentwicklung für die Krankenhaustechnik findet nicht statt. Nur wenige Klinikbetreiber haben einen Plan, wie und mit wem sie die immer komplexer werdende Technik in Zukunft managen und die daraus hervorgehenden Risiken beherrschen möchten, erklärte Holger Dettmann, Geschäftsführer eines Beratungsunternehmens für Dienstleister, auf einer Regionaltagung der FKT in Hessen. „Die Personalabteilungen haben die vergleichsweise kleine Berufsgruppe der Krankenhaustechniker schlicht nicht auf den Schirm. Entsprechend groß sei der Unsinn, den man in Stellenausschreibungen für die Technik hin und wieder zu lesen bekomme. Das Problem ist: Kaum jemand weiß, was Technikmanager im Krankenhaus alles tun und können (sollten).“

Alleskönner gesucht

Dass Krankenhäuser für die Auswahl ihres neuen Technikmanagers einen ähnlichen Aufwand betreiben wie für die Findung eines passenden Chefarztes, sei die Ausnahme. Dabei müssen Technikmanager heute viel mehr mitbringen als nur sehr breiten technischen Sachverstand. Auch mit Krankenhausbau, IT, medizinischen

Grundlagen, Hygiene, Betriebsorganisation, Prozessmanagement, Controlling, BWL und Finanzen müssen sie vertraut sein und zusätzlich Kommunikations-, Führungs- und Sozialkompetenz beweisen. Weil es in der Regel in jeder Klinik nur einen Technischen Leiter gibt, lastet auf seinen Schultern große Verantwortung. In kleineren Häusern hat er kaum Delegationsmöglichkeiten und mutiert zum „Tausendsassa“.

Nachahmenswert findet Dettmann deshalb das Beispiel einer ostdeutschen Uniklinik. Die Personalabteilung dieses Hauses hat richtig Geld in die Hand genommen, um seinen neuen Technischen Leiter auf Herz und Nieren zu prüfen. Von einer Recruitingagentur wurden die in die engere Wahl genommenen Bewerber auf ihre Strategie-, Problemlösungs-, Unternehmer-, Führungs- und Kommunikationskompetenz hin abgeklopft. Getestet wurden außerdem die Motivation und das Rollenverhalten des künftigen Technischen Leiters. Diese Aspekte verdeutlichen die eigentliche Herausforderung bei der Auswahl Technischer Führungskräfte: Deren wichtigste Qualifikationen kann man nur schwer quantifizieren und messen.



Ausbildungsplatz im Anlagenbau?



Die Industrie macht's vor: Krankenhäuser werden ähnlich kreativ um qualifizierten Technischen Nachwuchs werben müssen.

„Kaum jemand weiß, was Technikmanager im Krankenhaus alles tun und können (sollten). Entsprechend groß ist der Unsinn, den man in Stellenausschreibungen für die Technik hin und wieder zu lesen bekommt.“

Holger Dettmann, *eptima GmbH*

Der Lockruf des Krankenhauses

Erleichtern werde die Auswahl technischen Krankenhauspersonals wiederum, dass die Personalabteilungen auf entsprechende Ausschreibungen hin sicher nicht körbewise Bewerbungen bekommen. „Will, wer das erforderliche Know-how hat, tatsächlich im Krankenhaus arbeiten und damit gegebenenfalls deutlich weniger verdienen



als in der Industrie?“ Mit dieser provokanten Frage beschreibt Dettmann des Pudels Kern beim Thema Personalentwicklung in der Krankenhaustechnik. Krankenhausbetreiber werden geeigneten Bewerbern wohl weiterhin ein ordentliches Maß Idealismus abverlangen müssen – aber eben nicht nur!

Die Zeiten des Knechtens seien vorbei, davon ist Cord Brüning, Präsident der Wissenschaftlichen Gesellschaft für Krankenhaustechnik (WGKT), überzeugt. Um den Betrieb aufrechtzuerhalten und konkurrenzfähig zu bleiben, werden sich Gesundheitseinrichtungen zu attraktiveren Arbeitgebern mausern müssen – finanziell und in vielerlei anderer Hinsicht. Die WGKT hat das Geschehen auf dem Arbeitsmarkt Krankenhaustechnik im zurückliegenden Jahr untersucht. Je nach Region und gesuchter technischer Qualifikation kommen auf eine Stellenanzeige immer weniger wirklich geeignete Aspiranten. Bei Technischen Leitern sind unter drei bis zehn Bewerbungen in der Regel höchstens zwei geeignete Kandidaten dabei. Brüning präsentierte den Teilnehmern der FKT-Regionaltagung weitere interessante Erkenntnisse aus dieser umfassenden Auswertung:

Mit geringen Mitteln Großes vollbringen

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter in den Technischen Abteilungen liegt derzeit bei 48 bis 50 Jahren. Krankenhäuser werden also in naher Zukunft nicht nur Nachfolger für ihre Technischen Führungskräfte, sondern darüber hinaus für viele Handwerker im zweiten Glied, für Elektriker, Installateure, Schreiner und andere technische Sparten, finden müssen – auf einem wegen der demografischen Entwicklung kleiner werdenden Arbeitnehmermarkt. Statistisch gesehen kommt auf eine offene Elektrikerstelle inzwischen weniger als ein Bewerber, während der Schnitt bei IT-Fachleuten noch deutlich über 1 liegt. „Gesundheitseinrichtungen werden hier wohl

Abiturienten abholen

Dass es im Krankenhaus neben Medizin und Pflege auch noch andere interessante Tätigkeitsfelder gibt, ist kaum bekannt. Niemand macht sich Gedanken darüber, dass hinter den Kulissen der Gesundheitsmaschinerie eine Technische Abteilung dafür sorgt, dass es die Patienten warm haben, Aufzüge nicht stecken bleiben, der Schwesternruf und das Röntgengerät funktionieren, „Wenn wir junge Menschen für unseren Beruf begeistern möchten, müssen wir schon bei den Abiturienten ansetzen“, forderte der Leiter der FKT-Regionalgruppe Hessen, Jens Relke, der die Veranstaltung zur Personalentwicklung in der Technik im Rahmen des Hessischen Krankenhaustags organisiert hatte. Die FKT sollte sich daher verstärkt auf Veranstaltungen zur beruflichen Orientierung für Schüler engagieren. Technische Leiter sollten angehende Abiturienten auf ihren interessanten und erfüllenden Beruf aufmerksam machen, um den so dringend gesuchten Nachwuchs an das Technikmanagement der Krankenhäuser heranzuführen.

nicht immer die Besten gewinnen können und zunehmend auch ungelernete Kräfte für ihre Zwecke abholen und aufbauen müssen“, prognostiziert WGKT-Präsident Brüning. Mitarbeiterführung und Personalentwicklung werden vor diesem Hintergrund zu Schlüsselqualifikationen für Techniker im Krankenhaus. Diese werden eine immer ausgefeiltere Rechtslage mit steigenden Haftungsrisiken, den anstehenden Innovationsschub durch die Digitalisierung mit zunehmendem Einsatz von Sensorik sowie den sich weiter verschärfenden wirtschaftlichen Druck mit schlechter ausgebildeten Teams als bisher meistern müssen. Der Technische Leiter mit seiner hochgradig vernetzten Serviceabteilung werde damit mehr und mehr zum Dreh- und Angelpunkt einer funktionierenden Grundlage des Krankenhausbetriebs.

Neben den zahlreichen bereits beschriebenen Voraussetzungen erfordere diese Aufgabe vermehrt auch Improvisationstalent und eine ordentliche Portion Kreativität. „Letztere brauchen die Technikmanager, um ihren Häusern aus begrenzten Mitteln dennoch immer wieder eine optimale Technische Performance zu ‚zaubern‘ und richtige Prioritäten zu setzen“, erklärt Brüning und ergänzt, „dass bei guter Umsetzung damit zusätzliche Potenziale zur Kostensenkung oder Qualitätssteigerung erschlossen werden können.“ Dem Wissensmanagement durch und dem Erfahrungsaustausch in den Fachverbänden kommt vor diesem Hintergrund eine immer größere Bedeutung zu: Personalentwicklung durch berufliche Fort- und Weiterbildung. Auch diese Voraussetzung für einen sicheren Krankenhausbetrieb werde nicht oder in einem zu geringen Maße geschaffen.

Eine Auswertung der Stellenanzeigen für krankenhaustechnisches Führungspotenzial durch die WGKT zeigt: Managerkompetenzen und auch Personalführungsqualitäten waren in den Anforderungsprofilen der Krankenhäuser an ihre künftigen technischen Führungskräfte deutlich unterrepräsentiert. Einen Hochschulabschluss fordern mittlerweile fast alle, am liebsten einen in Krankenhausbetriebstechnik. Dass dieser Wunsch mit jährlich 15 bis 20 Absolventen des einzigen Studiengangs „Krankenhausbetriebstechnik“ in Deutschland an der Technischen Hochschule in Gießen-Friedberg für viele Krankenhäuser nicht in Erfüllung gehen wird, kann man sich leicht ausrechnen. ■

Maria Thalmayr

V.i.S.d.P. für die FKT
Horst Träger, Präsident:
fkt@fkt.de