

BERÁF = betegre történő ráfordítás

ZÖLDI PÉTER

Új megoldással jelentkezik a CompuTREND az októberi EGVE Kongresszuson. A BERÁF (Betegre történő Egyedi RÁFordítás elemző) rendszerről Megyeri Attila kereskedelmi igazgatóval és Gaál Bence szoftverfejlesztési igazgatóval beszélgettünk.

– A CT-EcoSTAT elsősorban gazdasági informatikai rendszer. Neve alapján a BERÁF szakmai elemzési célokat szolgál. Hogyan kapcsolódik egymáshoz a két módszertan?

Megyeri Attila: Valóban, a CT-EcoSTAT elsősorban az intézmények gazdálkodását támogatja, de ennek része a tevékenység minél hatékonyabb üzemeltetése. Rendszerünkben minden információ rendelkezésre áll a gazdálkodási tevékenység elemzéséhez. Ráadásul a gazdálkodási és szakmai kontroll közötti határ mostanában mintha elmosódna, hiszen a forráshiányos állapot szakmai alapú gazdálkodási kontrollt is igényel, elsősorban osztályvezető főorvosi szinten. A BERÁF-rendszer ötlete már egy ideje a „tarsolyunkban” volt. Amikor több partnerünk megkérését bennünket a TIOP 2.2.4. pályázatok kapcsán, magától értetődő volt, hogy elindítsuk ezt a projektet.

– Milyen igényekkel fordultak Önökhöz?

M. A.: A pályázati kiírás szerint a bírálat során többletpontot ért, ha a beruházáshoz olyan integrált vezetői információs rendszer is kapcsolódik, amely hatékonyabbá teszi a szakmai tevékenységet. A TIOP 2.2.4. pályázat elsősorban a struktúraváltás megvalósítására szolgál, de a kiírásban szereplő elképzelés szerint elsősorban olyan információkat kell összegyűjteni és a vezetők elé tárni, amelyek pontosan bemutatják az egy betegre eső költségeket.

– Az elképzelés érdekes, de hogyan sikerült a megvalósítás?

Gaál Bence: Mint Attila említette, a Vezetői Információs Rendszerünkhöz kapcsolódóan már korábban is foglalkoztunk egy ilyen jellegű rendszer ötletével. Intézményi partnereink érdeklődését követően körülnéztünk a piacon, és rájöttünk, hogy érdemes egy ilyen fejlesztésben

gondolkodnunk, különösen azért, mert a rendszerhez szükséges gazdasági alapadatok a CT-EcoSTAT rendszerünkben már rendelkezésre állnak. A szakmai teljesítési adatokat pedig CT-Medkontroll nevű kontrolling rendszerünkben kezeljük. Volt tehát mire építkeznünk. Ezzel párhuzamosan megjelent a GOP 1.3.1. program keretében egy olyan pályázati ablak, amelyben sikerült is elnyernünk a megfelelő összeget a rendszer kifejlesztésére. Már akkor nagyon bíztunk abban, hogy amikor intézményi partnereink igénylik, megfelelő minőségű megoldást tudunk nekik nyújtani.

– Milyen információkat szolgáltat a BERÁF?

G. B.: A technológiát úgy alakítottuk ki, hogy a BERÁF-rendszer a lehető leghatékonyabban tudja összegyűjteni az egy-egy beteghez kapcsolódó ráfordításokat, és a menedzsment számára világosan látható és értelmezhető legyen, hogy egy HBCS-t milyen ráfordítással állított elő az intézmény. Ezt az operatív tevékenység során vagy úgy lehet megoldani, hogy az egy-egy beteggel kapcsolatos összes eseményt rögzítjük, vagy úgy, hogy a rendelkezésre álló információk alapján átlagos értékeket mutatunk ki. Jól látszik, hogy az első lehetőség, az összes esemény rögzítése óriási erőforrásokat igényel. Kevés az ápoló, nincs elegendő mobil eszköz, egyetlen kórházvezető partnerünk sem látta reálisnak, hogy a betegellátó csapatot még tovább terheljük információgyűtéssel. Ezért úgy alkottuk meg a rendszert, hogy a tételes feldolgozás mellett képes legyen az átlagos értékek alapján történő működésre is. A tételes adatrögzítés megkönnyítésére a rendszert teljes mértékben alkalmassá tettük a mobil eszközökön történő adatrögzítésre. Inentől kezdve csak partnerünkön múlik, hogy melyik megoldást alkalmazza, illetve, hogy mikor tér át, az átlagokon alapuló megoldás alkalmazásáról a tételes adatfeldolgozásra.

– Milyen információk állnak rendelkezésre, amelyek alapján meghatározhatják az egyes HBCS-k tekintetében a betegre történő átlagos ráfordítást?

M. A.: Ha egy intézményben medikai rendszerrel integrált gazdasági informatikai rendszer működik, ismerhetjük a

gyógyszerfelhasználást, a fogyóanyagokat, az elvégzett munkaórák számát, az osztályokra beosztott orvosok és ápolók egy munkaóra lebontott költségét, így a meglévő adatok alapján megfelelő pontosságú átlagértékeket tudunk rögzíteni. Ezt össze tudjuk vetni az 50 elemű HBCS-költségmátrix adataival, így ki tudjuk mutatni, hogy egy adott beavatkozás típus átlagosan nyereséges vagy veszteséges az intézmény számára.

– Nem pontosabb ha a minden egyes beteggel kapcsolatos tevékenységet összegyűjtő módon használjuk a rendszert?

G. B.: Természetesen pontosabb. Ezért a rendszer működtethető így is. Tisztában vagyunk azonban a magyar valósággal, az intézmények lehetőségeivel. Annak nem lenne semmi értelme, hogy mi kifejlesztünk egy megoldást, amellyel olyan feladatok elvégzésére próbáljuk rávenni az intézményeket, amelyek elvégzésének ma nincsenek meg a személyi feltételei. Ezért alakítottuk ki a rendszert kettős működésűvé. Tisztában vagyunk azzal, hogy jelenleg még a részletes adatgyűjtés megvalósítása az intézmények többségében csak „csillagháborús” elképzelés lenne.

M. A.: Elképzeléseink szerint a BERÁF rendszer bevezetése egy hosszabb folyamat lehet, amely révén partnereink egyre közelebb kerülhetnek az elemi szintű ráfordítások megismeréséhez. A BERÁF pontosan arról szól, hogy az intézmények számára egy modern, a jelenleg az egészségügyben elterjedt kontrolling lehetőségeket meghaladó eszközt kínáljunk. A BERÁF rendszerrel bemutatjuk a jövő lehetőségeit, és segíteni igyekszünk partnereinket abban, hogy mai erőforrásaikkal minél közelebb kerüljenek az évek óta napirenden lévő, de eddig meg nem valósított optimális állapothoz, a minden egyes betegre lebontott költség- és fedezetszámításhoz. Első lépésként leginkább abban segítheti partnereinket a BERÁF-rendszer, hogy a ráfordítások elemzésében a sötétben tapogatózás helyett valós viszonyítási alapjuk legyen. Tudjuk, hogy a rendszer elterjedése nem lesz gyors folyamat. Azonban a CompuTREND 25 éves egészségügyi tapasztalatai alapján most is abban bíznunk, hogy hosszabb távon ez a termék is be fog épülni az egészségügy mindennapjaiba.

Szerepváltás

ZÖLDI PÉTER

Horváth Gyulával, a CompuTREND 2000 Kft. ügyvezető igazgatójával és Horváth Tamással, a cég projektigazgatójával a cégen belül zajló változásokról beszélgettünk.

– Ügyvezető igazgató úr, azt hallottam egy kórház főigazgatói irodájában, hogy nyugdíjba vonult. Igaz a hír?

Horváth Gyula: Nem Leningrádban, hanem Moszkvában, nem Mercedeseket, hanem Zsigulikat, és nem osztogatnak, hanem fosztogatnak – mondja a régi vicc. Természetesen nem igaz. Az viszont igaz, hogy változunk. Néhány évvel ezelőtt kiderült: érdemes abban gondolkodni, hogy a család következő generációja is szerepet vállal a CompuTREND

jellegű kérdések foglalkoztatnak. Az elmúlt években más területek felé is elkalandoztunk, szép sikereket értünk el az önkormányzati szektorban, ott már főként a fiatalok képviselik a céget, de a kórházakban még én vagyok a partner. Bármikor bárki rendelkezésére állok, és minden egyes kórházi bevezetést én irányítok projektgazdaként.

– Hogyan zajlott le a váltás?

H. Gy.: Mindenekelőtt, messze várakozásaimon felül sikerült megoldani a váltást, az új csapat nagyon jól átvette a feladatokat, és a legnagyobb meglepetésemre végzik a munkát. Talán azért is lehetünk sikeresek, mert nem családtagként dolgoznak a cégben. Talán ez az elmúlt hónapok legkellemesebb meglepetése. Természetesen otthon jóban vagyunk egymással,

olyan bizalom hatja át az üzletet, amit máshogyan nagyon nehéz elérni. Mi nem öt napot és nyolc órát töltünk együtt, hanem hét napban és 24 órában foglalkozunk a cég ügyeivel. Apró, de óriási előny, hogy este hétkor vagy vasárnap délután nyugodtan felhívhatjuk egymást, hogy megosszuk a problémáinkat.

H. Gy.: Én 25 éve dolgozom ezen a területen, idén vagyok 59 éves. Akárki akármit mond, 30 évesen az emberben sokkal több energia, dinamika van, mint 25 évnyi, heti hét napnyi robotolás után.

H. T.: Viszont tapasztalata pontosan 25 évvel kevesebb van.

H. Gy.: A tapasztalat persze szép és fontos dolog, de nem helyettesíti a robotolást. Igyekszem megosztani ezeket a tapasztalatokat a kollégákkal, talán picit többet is, mint ők szeretnék. Ma már tulajdonképpen coachként működöm a cégen belül, és ez nagyon jó érzéssel tölt el. Nagyon hosszú időn keresztül szombaton-vasárnap is, hétközben pedig késő estig dolgoztam. Nekem már az nagy előrelépés, hogy esténként nem kell dolgoznom, és szombat-vasárnap nem kell bemennem az irodába, pihenek. Ezt a folyamatot nem akarom leállítani, hiszen a fiatalok nagyon jól végzik feladatukat.

– Az év elején tulajdonosi szerkezetükben is változás következett be.

H. Gy.: Valóban, megkeresett bennünket Illés Antal, a HumanSoft és több más sikeres informatikai vállalkozás korábbi tulajdonosa, és elkezdtünk beszélgetni. Láttam, hogy milyen teljesítményt nyújtottunk a piacon, milyen szakmai munka áll mögöttünk és milyen fejlődési potenciál előttünk. Aztán rájöttünk, hogy mind ő, mind mi a fejlődési lehetőséget keressük, azt várjuk egy esetleges együttműködéstől, hogy kapcsolataink bővülnek. Végül projektcége 25 százalékos tulajdonrész szerzett a CompuTREND-ben. Amire nagyon büszke vagyok, mert piaci pozíciónk a magyar egészségügyben minden szerénytelenség nélkül nevezhető irigylésre méltónak. 91 kórházban és 43 rendelőintézetben működik CT-EcoSTAT gazdasági rendszerünk. Ugyanakkor más szolgáltatási területek felé is elindultunk. Hosszú évek óta mi üzemeltetjük a Magyar Államkincstár gazdasági rendszerét. Szintén mi menedzseljük a Munkaerőpiaci Alap nyilvántartás rendszerét, valamint több mint 150 magyar önkormányzat gazdasági rendszerét hívják úgy, hogy CT-EcoSTAT.

– Hogyan osztják meg az erőforrásokat az egészségügyi és önkormányzati szektor között?



Horváth Gyula

életében, és így a magyar egészségügy fejlesztésében. Barbara lányom műegyetemista évei után nálunk kezdett el dolgozni, Tamás fiam pedig ausztráliai tanulmányait követően szintén rájött, a cégnél szeretne karriert építeni. Mára jutottunk el oda, hogy kifelé is képviselik a céget, de én még ugyanúgy ott állok a háttérben.

– Tehát nem ment nyugdíjba?

H. Gy.: Ugyanúgy foglalkozom a cég ügyeivel, mint korábban, méghozzá nagyon aktívan, de elsősorban a stratégiai

de nem úgy dolgozunk együtt, mint egy család. Sikerült megtalálni az összhangot, és ez mindannyiunk érdeme. Úgy dolgozunk együtt, mint jó viszonyban lévő emberek csapata, akik szakmai és nem családi szempontok mentén gondolkoznak és működnek együtt.

Horváth Tamás: Én például aktívan figyelek arra, hogy apámat ne apunak, hanem Gyulának szólítsam. Ez az ügyfelek és kollégák felé is azt mutatja, hogy elsősorban partnerek vagyunk. Úgy érzem, a családi együttműködésnek óriási előnyei vannak: nagyon gyors a reakcióidőnk, és

H. Gy.: Az önkormányzati szektorban elért sikerek egyértelműen Megyeri Attila kereskedelmi igazgatónk érdeme. Azon a területen már a fiatalok tartják a kapcsolatot az ügyfelekkel. Az egészségügyben sok partnerünkkel együtt „nőttünk fel”, velük értelemszerűen én tartom a kapcsolatot, de egyre több fiatal, 40 év körüli szakember jut szerephez, velük a fiatalok sokszor jobban kijönnek.

– Térjünk vissza a generációváltásra. Nem óvták Önöket attól, hogy a gyerekek átvegyék a hatalmat a cégben?

H. Gy.: Dehogynem. A tanácsadók és barátaink döntő többsége azt mondta, hogy el kell adni a céget, mert a következő generáció nem veheti át az irányítást, mert ez szinte sosem szokott sikerülni. A „one-man-show”-ból átalakultunk egy normális, megosztott működésű vezetési modellbe, ahol több embernek több ideje és több ötlete van, és sokkal aktívabban tudunk foglalkozni a partnerekkel.

H. T.: A „Horváth Gyula” márka nagymértékben hozzá tartozik a CompuTREND létezéséhez és sikeréhez. Az esetek többségében ha egy egészségügyi intézményben felmerül a márkanév, akkor minden világossá válik számukra. Nem kell magyarázni, hogy mi a felhasználóból élünk, tőlük kapjuk a fizetésünket. Nem kell meggyőzni őket, hogy mi szeretjük a felhasználót, hiszen az a cél, hogy az ő életüket megkönnyítsük. Sőt, nagyon jól megértik azt is, ha tényszerűen elismerjük, ha esetleg hibázunk, és ha tudjuk, hogy mi rontottunk el valamit, akkor azt az összes következménnyel együtt bevállaljuk. Ezek mind olyan alapkövei a CompuTREND létének, melyeket a cég működésébe Gyula vezetett be és kért számon minden munkatárstól – függetlenül attól, hogy családtag vagy sem.

– Hogyan látják a CompuTREND jövőjét?

H. Gy.: Én szeretnék szépen, fokozatosan kikopni a napi munkavégzésből, az egészségügyet még megtartva magamnak. Az új fejlesztésekbe a fiatalokat folyamatosan bevonjuk, és nekem sokkal több időm lesz arra, hogy az emberi kapcsolatokat ápoljam az egészségügyi környezetben. Olyan csapatot építettünk fel, akik kiválóan képesek elvégezni a szakmai tevékenységet. Én most arra figyelek, hogy ez a kapcsolat minél mélyebb legyen.

H. T.: Gyula elindítja, bizonyos pontokon ellenőrzi, de nem megvalósítja a projekteket. A megvalósítás már a mi feladatunk.

H. Gy.: A változási folyamat jól láthatóan és visszafordíthatatlanul elindult. Nem

tűztünk ki határidőt a váltásra, hiszen az a cél, hogy a CompuTREND előremenjen. Úgy tervezem, belátható időn belül teljesen visszavonulni nem fogok, de én is voltam 30 éves, pontosan emlékszem arra, hogy mennyire útban voltak a főnökeim. Világosan látom, hogy meny-



Horváth Tamás

nyire útban vagyok a következő generációnak, de azzal hízelgek magamnak, hogy a partnereinknek szükségük van rám. A jövőkép szempontjából viszont az a lényeg, hogy szeretnék kényelmes nyugdíjas éveket élni. Az ember hatvan felett évről-vére egyre kevésbé képes azokra az erőfeszítésekre, mint amit ez a munka kíván.

H. T.: De ha a konkrét jövőképről kellene beszélni, azt mondhatom, hogy az a feladatunk, hogy megőrizzük egészségügyi piacon elért pozícióinkat új termékekkel és új, a gazdasági rendszerben lévő adatokon alapuló szolgáltatásokkal tudjuk igazán megtartani. Ma arra mutatkozik a legnagyobb igény, hogy a vezetői kör megfelelő információkat kapjon. Ezért olyan eszközöket hozunk létre, amelyekkel minél több pénzügyi és gazdasági információ bárhol, bármikor elérhető. Ezért hoztuk létre a BERÁF rendszert, amely a menedzsment számára megkönnyíti a szakmai döntéshozatal, naprakészen informál és pontosabbá teszi a döntéseket. Hosszabb távon az a tervünk, hogy ezen a területen mind szakember, mind termék, mind szolgáltatási vonalon erősödjünk. Partnereink ugyanis szomjaznak a hatékonyabb folyamatokra, és a megfelelő tudást és szakértelmet. Ezért ma már sok esetben nem csak a controlling szoftvert értékesítjük, hanem mi készítjük el a kórház

controlling modelljét, és arra is van lehetőség, hogy a controlling tevékenységet mi végezzük – amennyiben partnerünk ezt igényli.

– Hogyan érintik Önöket az ellátórendszerben várható változások?

H. T.: Tulajdonképpen nekünk mindegy, hogy költségvetési intézményként, gazdasági társaságként, holdingként, tulajdonos önkormányzattal konszolidáltan vagy független intézményként működik partnerünk, kipróbált megoldást tudunk neki nyújtani. Számtalan esetben támogattuk partnereink átalakulási folyamatait, bármilyen irányból bármilyen irányba. Bármilyen legyen a politikai döntés, mi szakértőként készen állunk.

H. Gy.: Tamásnak igaza van, a változásokhoz eddig is alkalmazkodtunk, azok hatékony megvalósításában aktívan közreműködtünk, ezért felkészülten várjuk az ellátórendszerben várható változásokat is. Egy esetlegesen kialakuló nagyobb halmazokat tartalmazó ellátórendszerben még nagyobb az igény a speciális gazdálkodási és vezetéstámogató célrendszerek kialakítására. Ebben komoly sikereket értünk el az elmúlt években, és reméljük, hogy hasonló feladatok várnak ránk a jövőben.

– Hogyan megy be holnap dolgozni az irodába?

H. Gy.: Leginkább büszkeséggel. Büszke leszek arra, hogy a CompuTREND belső változási folyamatait sikeresen le tudtuk vezényelni, de mégis annak örülök leginkább, hogy az unokákkal egyre többet tudok majd foglalkozni.