

Zeitschrift: Schweizer Heimwesen : Fachblatt VSA
Herausgeber: Verein für Schweizerisches Heimwesen
Band: 61 (1990)
Heft: 11

Artikel: Ein Erfahrungsbericht : das System "BAK" als Führungshilfe
Autor: Abt-Bachmann, Katharina
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-810152>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 01.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Das System «BAK» als Führungshilfe

1. Einleitung

Das System BAK*, welches in 2jähriger Arbeit von einer Arbeitsgruppe von Sachverständigen aus privaten und öffentlichen Organisationen entwickelt wurde, ist mittlerweile bei vielen Heimleitern recht gut bekannt, deshalb erübrigt sich an dieser Stelle eine ausführliche Erläuterung des BAK. Im übrigen werden laufend Weiterbildungskurse durchgeführt, in denen Sinn und Zweck des Systems BAK und dessen Anwendung erklärt werden.

Wir möchten Ihnen anhand der konsequenten Anwendung des Systems BAK im Pflegeheim Bärâu, Heimstätte für Behinderte, Betagte und Langzeitranke, aufzeigen, in welchem Mass die Resultate der Erhebungen Bewohner, Arbeit, Kosten im praktischen Führungsalltag Anwendung finden können. Ferner zeigen wir auf, welche Auswirkungen die gründliche Analyse der Resultate auf planerische und konzeptionelle Fragen, mit denen sich ja jede Heimleitung befassen muss, haben kann.

2. Pflegeheim Bärâu – wer sind wir?

Das Pflegeheim Bärâu, Heimstätte für Behinderte, Betagte und Langzeitranke, ist, wie der Name sagt, eine Heimstätte mit polyvalenter Bewohnerschaft. In unserer Heimstätte leben rund 370 Heimbewohner aller Altersstufen ab 18 Jahren. Die Bewohner leben in 9 verschiedenen Häusern und gehen, sofern es ihr körperlicher und geistiger Zustand erlaubt, einer Beschäftigung nach; im weiteren versuchen wir, jeden Heimbewohner wiederum seinem körperlichen und geistigen Zustand entsprechend im Heimhaushalt einzubeziehen.

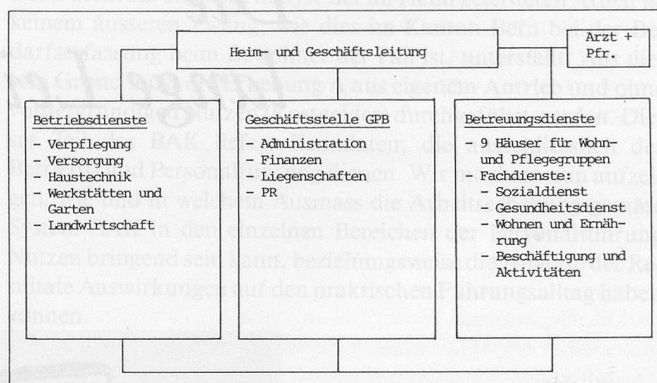
VERTEILUNG DER HEIMBEWOHNER AUF PFLEGESTUGEN

	Anzahl HB	Total HB	In %	Total %
Pflegestufe 0 / funktional	5	8	1.28	2.04
Pflegestufe 0 / sozial	3		0.77	
Pflegestufe 1 / funktional	59	162	15.05	41.33
Pflegestufe 1 / sozial	103		26.28	
Zwischentotal Pf1.Stufe 0 + 1		170		43.37
Pflegestufe 2 / funktional	39	164	9.95	41.84
Pflegestufe 2 / sozial	125		31.89	
Pflegestufe 3 / funktional	11	58	2.81	14.80
Pflegestufe 3 / sozial	47		11.99	
Zwischentotal Pf1.Stufe 2 + 3		222		56.63
Typus F	114		29.08	
Typus S	278		70.92	
Total	392		100.00	

(Stand 5. Oktober 1990)

* Leitfaden zu System BAK, Organisations- und Führungshilfe für Alters-, Pflege- und Behindertenheime, Zürich, 1986.

Die Leitung des Pflegeheims Bärâu besteht aus 4 Mitgliedern. Strukturell ist das Heim in 3 Betriebsbereiche gegliedert.



* 2jährige, berufsbegleitende Ausbildung durch den Verein Bernischer Altersrichtungen.

Im Bereich Betreuung und Pflege sind zurzeit 114 Mitarbeiter/innen, vorwiegend Frauen, im Tagdienst beschäftigt. Diese sind je einem Hausteam zugeteilt, welches von einem Gruppenleiter geführt wird. Die Gruppenleiter führen die Einsatzplanung und die Arbeitsorganisation selbst durch und sind weitgehend für die umfassende Betreuung ihrer Bewohnergruppe zuständig. Die Mitarbeiter rekrutieren sich aus folgenden Berufsgruppen:

Pflege (AKP, FA SRK, SpiGe usw.)	35 Personen
Betreuung (Betagtenbetreuer VBA*, VPG usw.)	18 Personen
Dienstleistung (Verkauf, Büro usw.)	19 Personen
Handwerk (Schneiderin, Maurer usw.)	17 Personen
ohne Berufsabschluss	25 Personen

3. Anwendung des Systems BAK im Pflegeheim Bärâu

3.1 Bewohner

Jeder neu eingetretene Bewohner wird zwecks Ermittlung der Höhe des Kostgeldes gemäss System BAK eingestuft. Zusätzlich werden sämtliche Bewohner 1 mal jährlich (neu) eingestuft. Diese bei allen Bewohnern durchgeführte Erhebung dient in erster Linie der Feststellung des Betreuungsbedarfs und der Veränderungen in der Bewohnerstruktur.

Stufe	1988	1989	1990	jeweils per 30.09.
0+1	60,8 %	49,3 %	45,2 %	
2+3	39,2 %	50,7 %	54,8 %	

3.2 Arbeit

Die Arbeitsanalyse wird 1 mal jährlich von allen Mitarbeitern im Bereich «Betreuungsdienste» durchgeführt, das heisst, die Mitarbeiter erheben während 14 Arbeitstagen die von ihnen ausgeführten Arbeiten. Die Auswertung geschieht wie übrigens in den beiden anderen Teilen des Systems BAK auch mit Hilfe eines spe-

Die lange Leine.

*Im Betrieb rasch
erreichbar sein, sofort
reagieren können
und sich trotzdem frei
bewegen:*

*Ascom Personen-
findsysteme fürs
Finden, Informieren,
Alarmieren.*



Ascom Personenfindsysteme – für Netze zwischen 3 und 3000 Teilnehmern. Beispielsweise mit alphanumerischem Display und Sprachempfang, mit Rücksprachemöglichkeiten und Mailbox.

Beratung, Finanzierung mit AscomRent, Wartung, Service: Ascom hat an alles gedacht. Und als Generalunternehmen verbinden wir Findsysteme mit dem Telefon, Gegensprechanlagen, dem Funk und EDV-Systemen.

Verlassen Sie sich auf uns. Wir sind nicht umsonst **die Schweizer Nr. 1** beim Personenfinden und in der Kommunikationstechnik überhaupt.

Mehr Infos? Sie finden uns in Ihrer Rufnähe.

Ascom Telematic AG

Basel, 061 287 51 11
Bern, 031 40 91 11
Chur, 081 22 16 14
Luzern, 041 44 04 04
Olten, 062 32 72 22
St. Gallen, 071 25 85 11
Viganello, 091 52 58 52
Zürich, 01 248 12 12

*telefonieren,
funken, vernetzen*
ascom

ziell für diesen Zweck von der Firma RUF erstellten EDV-Programms. Die Untersuchung ist so angelegt, dass jedes Arbeitsteam vor Beginn der Erhebung und während deren Ablauf von einer Mitarbeiterin instruiert und begleitet wird.

3.3 Kosten

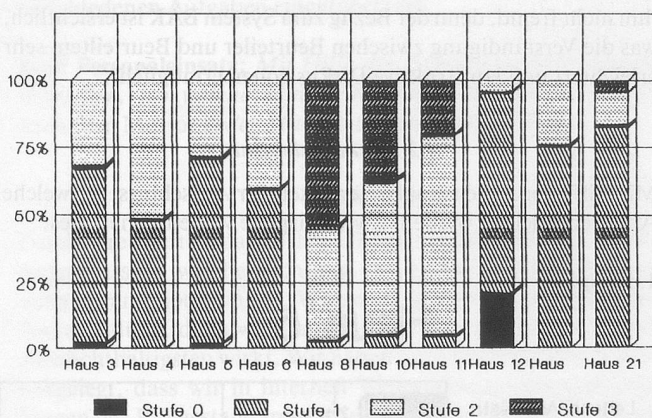
Das gesamte Finanzwesen unserer Institution beruht auf der über alle Bereiche gehenden Kostenstellen-Einteilung, das heisst jeder einzelne Betrag, der eingenommen oder ausgegeben, beziehungsweise intern verrechnet wird, wird einer bestimmten Kostenstelle zugeordnet. Diese systematische Kostenerfassung und -zuteilung erlaubt ohne weiteres, die Kosten jeder einzelnen Dienstleistung, die vom Heim erbracht wird, festzustellen (an dieser Stelle weisen wir ausdrücklich auf «Leitfaden zum System BAK» Organisations- und Führungshilfe für Alters-, Pflege- und Behindertenheime, Zürich 1986, hin).

4. Ergebnisse der Bedarfserfassung (Bewohner) und deren praktische Auswirkungen

4.1 Bewohner

Um Ihnen aufzuzeigen, wie wir das BAK als Führungsinstrument einsetzen, konzentrieren wir uns an dieser Stelle auf die gesamte Bewohnerstruktur und nicht auf den einzelnen Bewohner.

Pflegestufen am 30.06.1990



Mit Hilfe der Bedarfserfassung B erhält die Heimleitung Aufschluss über die Entwicklung der Bewohnerstruktur und kann Entscheidungen über Aufnahmepolitik, Grösse und Zusammensetzung der Bewohnergruppen fällen. Sie kann ferner Weichen stellen für entsprechende Behandlungs- und Betreuungsangebote. Die Analyse der Bedarfserfassung kann auch als Grundlage zur Formulierung des Leitbildes und von Betreuungskonzepten dienen.

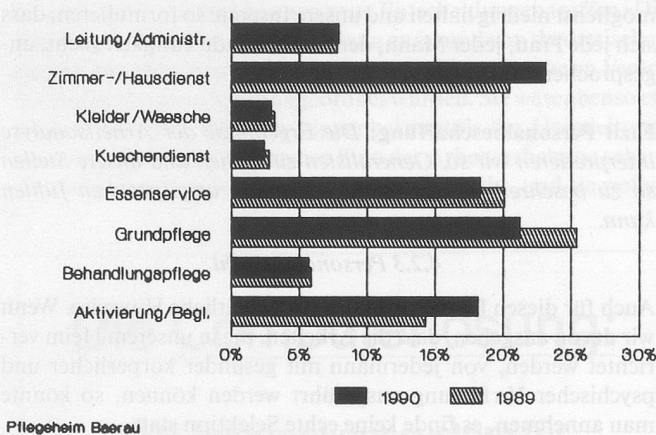
Wir beleuchten aber auch einzelne Aspekte, bei denen uns Aussergewöhnliches auffällt. Wir stellten zum Beispiel eine allgemeine Zunahme der Abhängigkeit bei Zimmerversorgung fest. Wir erklärten uns dieses Phänomen folgendermassen: Mehr neugetretene Männer, Zunahme von Bewohnern, die von den sogenannten Hotelleistungen abhängig sind, aber auch eine gewisse Nachgiebigkeit der Mitarbeiter (sie beziehen die Bewohner weniger als möglich wäre in die Zimmerversorgung ein). Um diesem Trend entgegenzuwirken, versuchen wir, auch jüngere Bewohner,

die noch in der Lage sind, gewisse Eigenleistungen zu erbringen, in unser Heim aufzunehmen. Wir versuchen aber auch, in internen Weiterbildungskursen unsere Mitarbeiter zu sensibilisieren, dem Bewohner «so wenig wie möglich, aber so viel wie nötig» abzunehmen.

4.2 Arbeit

Die Durchführung der Analyse der im Heim geleisteten Arbeit ist keinem äusseren Zwang, wie dies im Kanton Bern bei der Bedarfserfassung beim Bewohner der Fall ist, unterstellt. Aus diesem Grund muss die Erhebung A aus eigenem Antrieb und ohne vordergründigen Nutzen (Kostgelder) durchgeführt werden. Dieser Teil des BAK liefert Kenndaten, die ausschliesslich der Betriebs- und Personalführung dienen. Wir möchten nun aufzeigen, wie und in welchem Ausmass die Arbeitserhebung gemäss System BAK in den einzelnen Bereichen der Personalführung Nutzen bringend sein kann, beziehungsweise die Analyse der Resultate Auswirkungen auf den praktischen Führungsalltag haben können.

Zusammenfassung Gesamtheim Vergleich 1989/90



4.2.1 Personalplanung

Unter Personalplanung verstehen wir die Planung des zukünftigen qualitativen und quantitativen Personalbedarfs. In bezug auf den künftigen quantitativen Personalbedarf fällt die Heimleitung den Grundsatzentscheid, dass eine Erweiterung des Stellenplanes vorläufig nicht in Frage kommt. Das bedeutet, dass wir mit der uns zur Verfügung stehenden Zeit haushälterisch umgehen und uns im klaren sein müssen, wo und wie wir welche Mitarbeiter einsetzen können. Wir setzen uns daher vorwiegend mit dem qualitativen Personalbedarf auseinander. Das folgende Beispiel zeigt, wie wir die Resultate der Arbeitserhebung in unserer Personalplanung umsetzen.

Wir stellten bei unserer letzten Erhebung der Arbeit unter anderem eine Zunahme der hauswirtschaftlichen und aktivierenden Arbeiten sowie eine Abnahme der pflegerischen Verrichtungen fest – übrigens ein Trend, der seit 1988 festzustellen ist. Wie gehen wir damit um?

Diese Feststellung führte zur Entscheidung, dass wir nicht in erster Linie diplomiertes Pflegepersonal rekrutieren, sondern Betreuungspersonal, das sämtliche betreuenden Arbeiten, wozu wir auch die Hauswirtschaft zählen, verrichtet. In diesem Sinn sind die meisten unserer Mitarbeiter sogenannte Generalisten. Weil wir vorwiegend Mitarbeiter ohne spezifische Fachausbildung rekrutieren, legen wir jedoch das ganze Gewicht auf die sorgfältige

Einführung der neuen Mitarbeiter sowie deren beruflicher und persönlicher Förderung.

Fazit Personalplanung: Eine Erhöhung des quantitativen Personalbedarfs ist zu vermeiden, denn die zur Verfügung stehenden Ressourcen bleiben weiterhin knapp, vor allem was Fachpersonal anbelangt, auch ist mit einer Zunahme der Konkurrenz zwischen den verschiedenen «Anbietern» von Hilfeleistungen im Alters- und Behindertenbereich zu rechnen. Um den qualitativen Personalbedarf zu decken, rekrutieren wir in erster Linie Generalisten und konzentrieren uns auf deren berufliche und persönliche Förderung.

4.2.2 Personalbeschaffung

Aus den obigen Erkenntnissen und Grundsätzen für die mittel- bis langfristige Personalpolitik können wir die Strategien zur Personalbeschaffung ableiten. Auch dazu gibt uns die Auswertung A wertvolle Hinweise. Sie zeigt uns, dass wir, wie oben bereits erwähnt, Generalisten suchen sollen, denn die *Arbeitsmenge verteilt sich in etwa gleichmässig auf die Bereiche Hauswirtschaft, Grund- und Behandlungspflege und Aktivierung und Begleitung (Betreuung)*. Wir wenden uns mit unseren Inseraten und anderen Mitteln der Öffentlichkeitsarbeit vorab an *Erwachsene und Jugendliche, die eine helfende Arbeit suchen, aber auch praktisch arbeiten möchten*. Dies bedeutet, dass wir die Eintrittsschwelle möglichst niedrig halten und unsere Inserate so formulieren, dass sich jede Frau, jeder Mann, der eine helfende Tätigkeit sucht, angesprochen fühlen kann.

Fazit Personalbeschaffung: Die Ergebnisse der Arbeitsanalyse interpretieren wir so, Generalisten zu suchen und unsere Stellen so zu beschreiben, dass sich jedermann angesprochen fühlen kann.

4.2.3 Personalauswahl

Auch für diesen Bereich gibt das BAK deutliche Hinweise. Wenn wir davon ausgehen, dass die Arbeiten, die in unserem Heim verrichtet werden, von jedermann mit gesunder körperlicher und psychischer Verfassung ausgeführt werden können, so könnte man annehmen, es finde keine echte Selektion statt.

Sicher, es wäre angesichts der Situation auf dem Arbeitsmarkt Sand in die Augen gestreut, zu behaupten, wir könnten eine echte Selektion unter verschiedenen Stellenbewerbern durchführen. Wir machen jedoch die Erfahrung, dass allein schon durch die realitätsnahe Schilderung der zu verrichtenden Arbeiten eine Selektion stattfindet, denn zum Beispiel diejenigen Bewerber, die mehr reden als tun wollen, verzichten in der Regel von sich aus

auf eine Arbeitsstelle bei uns. Dank dem BAK können wir uns in erster Linie selbst ein genaues Bild der zu verrichtenden Arbeiten verschaffen und sind dann auch in der Lage, einem Bewerber konkret zu schildern, welche Arbeiten zu verrichten sind.

Selbstverständlich verschaffen wir uns während des Vorstellungsgesprächs auch ein Bild über die charakterliche Eignung und die persönliche Situation des Bewerbers.

Fazit Personalauswahl: Die Arbeitserhebung gemäss System BAK gibt uns die Möglichkeit, Stellenbewerbern die zu verrichtenden Arbeiten konkret zu schildern, was auch, sofern wir ehrlich sind, trotz des ausgetrockneten Personalmarktes zu einer gewissen Selektion führt.

4.2.4 Leistungsbeurteilung/Qualifikation

Bekanntlich gibt es verschiedene *Qualifikationsmethoden*. Wir wählen eine, die auf dem System BAK aufbaut. Im BAK werden die einzelnen zu verrichtenden Tätigkeiten aufgelistet, deren Qualität wird jedoch nicht beurteilt. Wir gehen nun mit unserem Qualifikationsmodell einen Schritt weiter und fragen nach der *Güte der verrichteten Tätigkeiten*. Wir bezwecken damit, in erster Linie die Arbeitsleistung des Mitarbeiters zu beurteilen und nicht dessen Charakter, denn wir distanzieren uns von Qualifikationsmodellen, die fast ausschliesslich den persönlichen Umgang des Mitarbeiters mit dem Heimbewohner beurteilen. Wie im Gedankenprotokoll des BAK enthalten, sind wir der Meinung, dass die Leistungen, die unsere Mitarbeiter erbringen, auch qualitativ messbar sind.

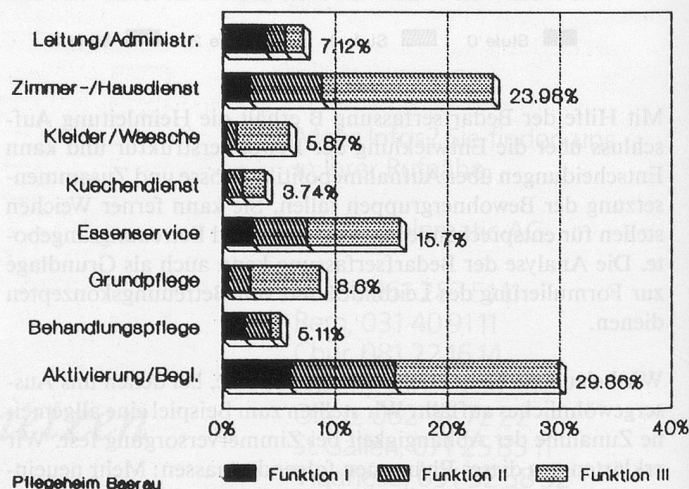
Fazit Leistungsbeurteilung: Eine Beurteilungsmethode, die auf dem System BAK basiert, misst in erster Linie die Güte der geleisteten Arbeit und nicht den Charakter des Mitarbeiters. Sie ist ihm nicht fremd, denn der Bezug zum System BAK ist ersichtlich, was die Verständigung zwischen Beurteiler und Beurteiltem sehr erleichtert und konstruktive Diskussionen ermöglicht.

4.2.5 Personaleinsatz

Mit Hilfe der Arbeitsanalyse erhalten wir Aufschluss, wo welche Arbeiten geleistet werden. Zwei Beispiele verdeutlichen dies:

1. Beispiel

Haus 5



In diesem Haus wird wenig Zeit für Grund- und Behandlungspflege benötigt, dafür um so mehr für Zimmer-/Hausdienst und Aktivierung/Begleitung. Dies lässt schliessen, dass in dieser Abteilung Bewohner leben, die wenig pflegeabhängig sind, jedoch

REDI AG Treuhandbüro
für Heime, Kliniken und Kurhäuser

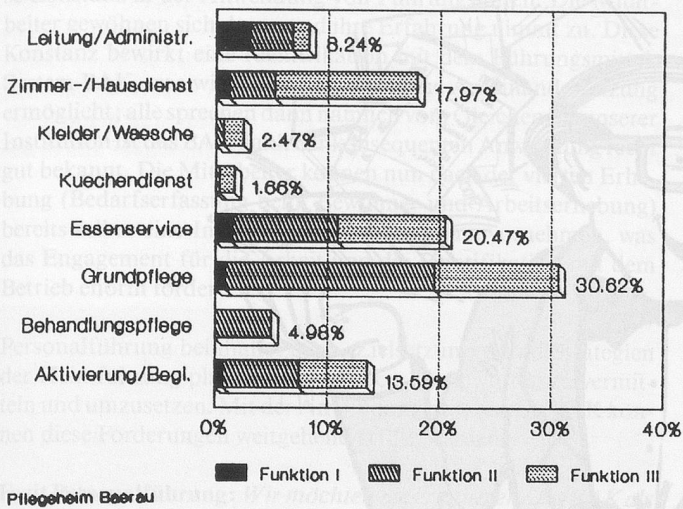
— Reduzieren Sie Ihre
Verwaltungsarbeiten —
nehmen Sie unsere
Dienste in Anspruch.

REDI AG 8500 Frauenfeld
Telefon 054 21 09 21

Anleitung in verschiedenen Alltagsverrichtungen benötigen. Aufgrund dieser Analyse setzen wir in diesem Haus kein diplomiertes Pflegepersonal ein, sondern Betagtenbetreuer VBA und Mitarbeiter ohne spezifische Ausbildung.

2. Beispiel

Haus 10



Pflegeheim Beerau

In diesem Haus werden rund 35 Prozent der Zeit für Grund- und Behandlungspflege sowie 20 Prozent für Essenservice verwendet. Dies lässt darauf schliessen, dass im Haus 10 Bewohner sind, die viel Pflege und Betreuung benötigen. Wir setzten deshalb in diesem Haus diplomiertes Pflegepersonal, Betagtenbetreuer VBA und erfahrene Mitarbeiter ohne spezifische Ausbildung (junge, noch unerfahrene Mitarbeiter werden besonders sorgfältig in die verschiedenen Aufgaben eingeführt) ein.

Fazit Personaleinsatz: Mit Hilfe der Arbeitsanalyse lässt sich feststellen, wo welche Mitarbeiter eingesetzt werden können, nach dem Motto: Jeder Mitarbeiter am richtigen Platz.

4.2.6 Weiterbildung

Die differenzierte Analyse der Arbeitserhebung gibt uns darüber Aufschluss, in welche Richtung wir die betriebliche Weiterbildung vorantreiben wollen. Wir setzen ganz stark auf die interne Weiterbildung, denn wir glauben, dass das «*trainig on the job*» am nachhaltigsten wirkt. Wir haben aufgrund der BAK-Analyse festgelegt, dass wir in internen Weiterbildungsveranstaltungen Fragen des Pflegestandards beziehungsweise -leitbildes, der Hygiene, der Art des Umgangs mit Heimbewohnern behandeln wollen. Deshalb finden im Laufe des Jahres 6 verschiedene von internen Arbeitsgruppen organisierte und durchgeführte Weiterbildungsnachmittage, an denen möglichst viele Mitarbeiter teilnehmen können, statt. Wir legen auch grössten Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter an externen Weiterbildungen teilnehmen können, ferner absolvieren jährlich mehrere Mitarbeiter berufs begleitende Ausbildungen (Betagtenbetreuer, Erzieher), was wir sehr unterstützen.

Fazit Weiterbildung: Im Bereich der internen und externen Weiterbildung lassen sich aufgrund der Arbeitsanalyse gezielte Strategien anwenden.

4.2.7 Personalführung

Wir sind nun auf mögliche Auswirkungen der Arbeitsanalyse in den verschiedenen Bereichen der Personalführung eingegangen und möchten noch auf die direkte Führungsarbeit zu sprechen kommen. Diese Führungsarbeit beinhaltet unter anderem Ent-

scheidungen fällen, Anordnungen treffen, Kontrollen durchführen. Die BAK-Analyse kann dazu verhelfen, sich über die Bewohner, die Arbeit und die Kosten Klarheit zu verschaffen; sie kann dazu verhelfen, Zielsetzungen zu formulieren, Massnahmen zu planen und schriftlich festzuhalten. *Die eigentliche Führungsarbeit, nämlich die konkrete realitätsbezogene Umsetzung der Massnahmen, nimmt das System BAK keinem von uns ab.*

In unserem Betrieb gehen wir folgendermassen vor: Wir erörtern mit jedem Arbeitsteam die Resultate der Arbeitsanalyse, diskutieren mögliche Erklärungen, Zielsetzungen und Massnahmen und legen die letzteren verbindlich fest.

Beispiel: Ein Team hat festgestellt, dass die eigene Arbeit abwechslungsreicher und für den Bewohner sinnvoller wird, wenn die Bewohner bei Reinigungsarbeiten miteinbezogen werden; dies war bis jetzt nicht der Fall gewesen. Das Team vereinbarte, die Bewohner beim Putzen nicht mehr aus dem Zimmer hinaus zu schicken, sondern zur Mithilfe einzuladen.

Die Leitung wird gelegentlich nach dem Erfolg der vereinbarten Massnahme fragen.

Dank der Arbeitsanalyse konnte mit diesem Team ein latent vorhandenes Problem thematisiert und pragmatisch gelöst werden. Die Mitarbeiter sehen den Erfolg oder Misserfolg der Veränderungen sehr rasch und können neue Entscheidungen treffen. Die Führungsarbeit wäre erfolglos, wenn aufgrund von theoretischen und für die Mitarbeiter nicht nachvollziehbaren Analysen Veränderungen von oben herab angeordnet würden. Sie wäre ebenso erfolglos, wäre das BAK ein Lippenbekenntnis der Heimleitung, denn die Mitarbeiter wollen den Sinn der Arbeitserhebung sehen, sie wollen erfahren was die Leitung damit macht, und sie wollen

Die Computerlösung:

IFH-Informationssystem für Heime und Sonderschulen

IFALT-Informationssystem für Altersheime

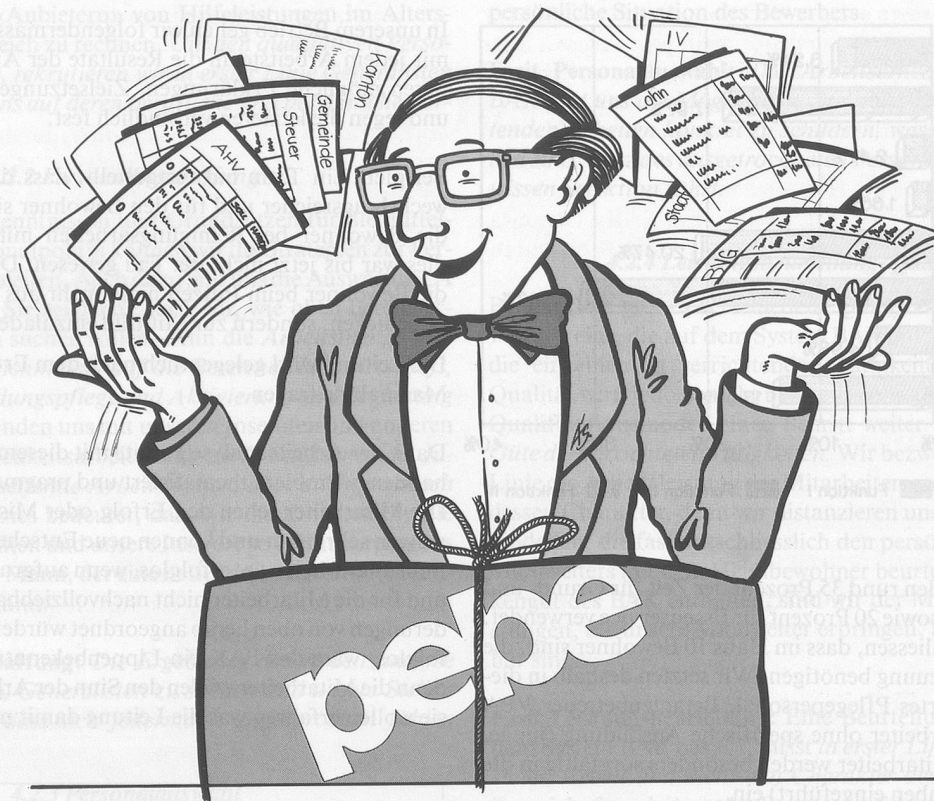
Die echte Mehrarbeitsplatzlösung

Verlangen Sie weitere Unterlagen oder nehmen Sie an einem unserer kostenlosen Seminare teil

MAPRO AG
Informatik-Dienstleistungen

Brunnmattstrasse 11
3174 Thörishaus
Telefon 031 889 12 22

Mit dem Software-Paket "Heime und Ausbildungsstätten" von Pebe...



...lassen sich Formalitäten mit Formularen
wie im Fluge lösen!

Denn: das Software-Paket "Heime und Ausbildungsstätten" ist ein Programm für alle Fälle. Und deshalb Je nach Bedarf richtig für: Finanzbuchhaltung, Debitoren/Kreditoren, Lohn, Textverarbeitung. Immer exakt auf die detaillierte Leistungs-



**CTM 9032
POLYLINE**
Neue Massstäbe
in der Leistungs-
fähigkeit.

erfassung pro Betreuten und die Abrechnung mit Garanten und Institutionen abgestimmt.

Dazu: leistungsstarke CTM-Computer 9032 POLYLINE, mit Multirechner-Konzept, individuell ausbaubar bis 4 Rechner.

pebe

Pebe Datentechnik AG
8503 Frauenfeld 3 Wespenstr.15
Telefon 054 - 26 81 81
Telex 897 173 pebe ch Telefax 054 - 21 62 70

Wir wünschen Unterlagen über das Pebe-Software-Paket "Heime und Ausbildungsstätten"

CTM
COMPUTER

Name: _____ Firma: _____

Strasse: _____ PLZ/Ort: _____

Tel.: _____

SH

an der Durchführung von Massnahmen beteiligt sein. In der Regel erarbeiten die Mitarbeiter die praktikableren Lösungen und sind bei deren Umsetzung in den praktischen Alltag sehr engagiert. Die Entscheidung, was getan werden soll, und dass etwas getan werden soll, hat jedoch die Leitung zu fällen.

Ein weiteres Merkmal einer guten Personalführung ist eine gewisse Konstanz in der Anwendung von Führungshilfen. Die Mitarbeiter gewöhnen sich daran und ihre Erfahrung nimmt zu. Diese Konstanz bewirkt eine Identifikation mit dem Führungsmittel, System BAK, was wiederum eine sachliche Auseinandersetzung ermöglicht; alle sprechen dann nämlich vom Gleichen. In unserer Institution ist das BAK dank der konsequenten Anwendung recht gut bekannt. Die Mitarbeiter können nun nach der vierten Erhebung (Bedarfserfassung beim Bewohner und Arbeitserhebung) bereits selber eine Interpretation der Resultate vornehmen, was das Engagement für die Arbeit und die Identifikation mit dem Betrieb enorm fördert.

Personalführung beinhaltet auch, Zielsetzungen und Strategien der Heimführung plausibel zu machen, glaubwürdig zu vermitteln und umzusetzen. Mit der Anwendung des Systems BAK können diese Forderungen weitgehend erfüllt werden.

Fazit Personalführung: *Wir möchten Sie ermutigen, das BAK als Führungsinstrument zu verstehen und anzuwenden.*

5. Kosten

Uns ist eine kostenbewusste und wirtschaftliche Betriebsführung wichtig. *Die Erhebung der Kosten gemäss System BAK schafft die nötige Transparenz, um die Wirtschaftlichkeit unseres Betrie-*

bes zu überprüfen und zu beurteilen. Dank dieser Kostenerfassung wird sichtbar, wo ausser den Löhnen die hohen Kosten anfallen. Im Vergleich mit der Arbeitsanalyse lassen sich Schwerpunkte und Grundsätze festlegen. Wir versuchen mit Hilfe der Kostenanalyse die knappen Ressourcen so zweckmässig wie möglich einzusetzen. Wir glauben, dass die *konsequente Durchführung der Kostenerfassung Entwicklungstendenzen aufzeigt.* Wir werden uns vor allem auch bewusst, haushälterisch mit unseren Mitteln umzugehen und damit unseren Beitrag zur Eindämmung der «Kostenexplosion» im Gesundheitswesen zu leisten.

6. Ausblick

Wir versuchten aufzuzeigen, welche *praktischen Auswirkungen die Anwendung des Systems BAK haben kann.* Wir hoffen, dass aus der Beschreibung hervorgeht, dass das System BAK eben ein System ist, das zwar in seine einzelnen Teile aufgegliedert werden kann, aber als ein Ganzes betrachtet werden sollte.

Wir sind davon überzeugt, dass sich dieses System in jedem Betrieb anwenden lässt und trotzdem oder gerade deshalb jeder einzelne Betrieb seine Struktur beibehalten kann. Dank der Transparenz, die mit der Analyse der Bewohner, der Arbeit und der Kosten erreicht wird, können Heimziele, Entwicklungen usw. plausibel gemacht werden. Transparenz und Glaubwürdigkeit schaffen Vertrauen bei Heimbehörden, Mitarbeitern, Bewohnern, Angehörigen und der Öffentlichkeit. Um dieses Klima zu schaffen, lohnt sich der Aufwand, der für die Anwendung des Systems BAK aufgebracht werden muss.

Pflegeheim Bärau

Katharina Abt-Bachmann
Leiterin Betreuungsdienste



HEALTH MANAGEMENT INSTITUTE

Die HMI-Dienstleistungen

Beratungsangebot

- Unternehmungspolitik und -strategie, Erarbeitung von Leitbildern und Konzepten
- Finanz- und Rechnungswesen
- EDV-Einführung und -Begleitung
- Beratung und Begleitung von Bauprojekten und Umstrukturierungen
- Organisationsfragen
- Personalwesen
- Versicherungswesen
- Rechtsfragen
- Öffentlichkeitsarbeit
- Revisionsmandate

Projektleitung

- Management auf Zeit
- Wohnen im Alter
- Sachgeschäfte mit Einflüssen von Bund, Kantonen und Gemeinden

Ausbildungswesen

- Organisation von Seminarien und Veranstaltungen

Forschung

- Studien über Bedürfnisse und Nachfrage bei sozialen Diensten
- internationale Vergleichsstudien
- Strategieentwicklung

Rekrutierung von Personal

- Kaderpersonal - Teilzeitpersonal

HMI Management AG, Bern

Spitalgasse 2, 3011 Bern, Telefon 031 22 74 64, Telefax 031 21 19 28

Kontaktpersonen: Frau E. Stettler, Frau I. Kaufmann, Herr P. Haldemann

Eine Partnerunternehmung der Schweizerischen Treuhandgesellschaft