

کد سند : ۰۲ / S.D.H . BAGER

تاریخ بازنگری : ۱۴۰۴/۰۱/۲۶



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران
معاونت درمان

سند استراتژیک بیمارستان باقرالعلوم اهر

سال ۱۴۰۳ - ۱۴۰۷

تاریخ بازنگری : فروردین ۱۴۰۴

فهرست

- ۱- لیست تدوین کنندگان.....صفحه ۳
- ۲- پیشگفتار.....صفحه ۴
- ۳- مقدمهصفحه ۵
- ۴- واژه نامهصفحه ۶-۷
- ۵- افق زمانی برنامهصفحه ۸
- ۶- رسالت یا مأموریت مرکز - چشم اندازصفحه ۹-۱۰
- ۷- بیانیه ارزشهاصفحه ۱۱
- ۸- نواحی استراتژیک جهت جمع آوری اطلاعات.....صفحه ۱۲
- ۹- نقاط قوت و نقاط ضعفصفحه ۱۳
- ۱۰- فرصت ها و تهدیدهاصفحه ۱۴
- ۱۱- ماتریس ارزیابی عوامل داخلیصفحه ۱۵
- ۱۲- ماتریس ارزیابی عوامل خارجی.....صفحه ۱۶
- ۱۳- ماتریس فرصتها، تهدیدها ، نقاط ضعف و قوت (ماتریس TOWS).....صفحه ۱۷
- ۱۴- ماتریس عوامل داخلی وخارجی.....صفحه ۱۸
- ۱۵- ماتریس برنامه ریزی استراتژیک کمی.....صفحه ۱۹-۲۰
- ۱۶- کل استراتژیها.....صفحه ۲۱-۲۲-۲۳-۲۴-۲۵
- ۱۷- اولویت بندی استراتژی هاصفحه ۲۶

۱۸- استراتژی های بیمارستان صفحه ۲۷

۱۹- سیاست های کلان بیمارستان صفحه ۲۸

لیست تدوین و بازنگری کنندگان برنامه استراتژیک بیمارستان باقرالعلوم اهر

آقای دکتر سینا پیرزه	(ریاست بیمارستان باقرالعلوم اهر)
آقای اکبر عباسپور	(مدیر بیمارستان)
خانم حلما مهتدی فر	(مدیر خدمات پرستاری)
خانم خانمناز اسدی	(مسئول واحد بهبود کیفیت)
خانم حمیده ابوطالب زاده	(کارشناس هماهنگ کننده ایمنی بیمار)
خانم نسیم سلطانی	(کارشناس کنترل عفونت)
خانم لیلا ابراهیم پور	(سوپروایزر آموزشی)
آقای حجت حسین زاده	(رئیس امور اداری)
آقای خالق وردی میرزایی	(کارشناس بهداشت محیط)
آقای رضا خیاطی	(مسئول IT)
خانم مینا داداش زاده	(کارشناس بهبود کیفیت)
آقای مرتضی داداش پور	(مدیریت بحران و بلایا)

پیشگفتار:

امروزه برنامه ریزی استراتژیک از موضوعات مهمی است که در تنظیم و سازماندهی کلیه سازمانها تأثیر بسزایی دارد و به مسئولان کمک می کند تا با توجه به حجم و گستردگی امور، راهی مشخص و مناسب برای مدیریت واحدهای زیرمجموعه انتخاب نمایند. علاوه بر این برنامه ریزی در سیستم بهداشتی درمانی و بخصوص بیمارستانها که هدف اصلی آن، حفظ و ارتقای سلامت و تندرستی افراد جامعه می باشد، قابل تأمل تر خواهد بود.

عوامل مهمی که باید در تنظیم برنامه ریزی استراتژیک مدنظر قرار گیرند عبارتند از: طراحی و مدیریت فرآیندهای جاری، انتخاب و اجرای مؤثرترین راه حل به همراه تجزیه و تحلیل مسائل، که در صورت تحقق موارد مذکور بارسنگین مشکلات مدیریت و سازماندهی کاهش خواهد یافت و در اینصورت مدیران می توانند با ذهنی شکوفا و خلاق به سوی آینده ای روشن گام بردارند.

مقدمه:

برنامه ریزی عبارتست از ارائه طرقی برای عملیات آینده که متضمن نتایج معین با هزینه های مشخص و در دوره زمانی معلوم است ، برنامه ریزی اقدام عقلانی برای اثر نهادن ، بهره برداری ، ایجاد و کنترل ماهیت ، جهت ، دامنه ، سرعت و آثار تغییرات است (سیریل هودسن) .

فلسفه برنامه ریزی بعنوان یک نگرش و راه زندگی که مختص تعهد به عمل بر مبنای اندیشه ، تفکر و عزم راسخ به برنامه ریزی منظم و مداوم است . فرد و سازمان برای رسیدن به اهداف خویش نیاز به برنامه ریزی دارند ، بنابراین ضرورت برنامه ریزی برای رسیدن به جزئی ترین اهداف یک واقعیت انکار ناپذیر است. نیاز به برنامه ریزی از این وضعیت نشأت گرفته (همه نهادها در محیط متحول فعالیت می کنند) ، برنامه ها نقشه هایی برای نشان دادن مسیر حرکت واحد /سازمان برای رسیدن به اهداف تعیین شده می باشند . اگر برنامه ها به خوبی درک و تفهیم شوند ، مدیران و کارکنان را به مقاصدشان هدایت خواهند نمود.

واژه نامه (Terminology)

رسالت (Mission) : مشخص کننده فلسفه وجودی سازمان بوده و شامل اهداف ، وظایف اصلی ، ویژگی ها و ارزشهای حاکم بر آن سازمان می باشد.

چشم انداز (Vision) : شرایط وقوع و تحقق رسالت سازمانی را به نمایش گذاشته و باعث ایجاد انگیزش در مجموعه و دریافت کنندگان خدمات می گردد. تصویری از آینده به دست میدهد که بدنبال ساختن آن هستیم به عبارت دیگر آینده ای است که همه کارکنان خود را متعهد به ساختن آن می کنند.

اهداف (goals) : بیان نتایج مورد انتظار که باید مشخص ، قابل اندازه گیری و در یک محدوده زمانی خاص با هزینه معین

بحران (crisis): تغییر ناگهانی از وضعیت عادی به وضعیت غیر عادی و تنش زا

ارزشها (Value) : مجموعه قوانین ثابت و غیر متغیری است که کل استراتژی ها بر مبنای آنها شکل گرفته و در تمام طول زمان اجرا ، با تکیه و نگاه بر آنها استراتژیها به اجرا گذاشته می شوند.

نقاط قوت (S) (Strengths) : مجموعه منابع و توانمندی های داخل سازمانی است که سازمان را در جهت نیل به اهداف خود یاری می نماید.

نقاط ضعف (W) (Weaknesses) : مجموعه‌ای از عوامل داخل سازمانی می‌باشد که مانع از تحقق اهداف سازمان می‌گردند.

فرصت ها (O) (Opportunities) : مجموعه‌ای از امکانات بالقوه خارج از سازمان که در صورت بهره‌گیری از آنها توانمندی‌های سازمان افزایش خواهد یافت.

تهدیدها (T) (Threats) : مجموعه‌ای از عوامل مؤثر و مداخله‌گر خارج از سازمان که مانع از اجرای برنامه‌ها و تحقق اهداف سازمان می‌گردند.

عوامل داخلی (SW) : مجموعه نقاط قوت و ضعف سازمان را عوامل داخلی می‌گویند .

عوامل خارجی (OT) : مجموعه فرصت‌ها و تهدیدهای سازمان را عوامل خارجی می‌گویند

استراتژی (Strategy) : مجموعه‌ای از راه‌ها که باعث رساندن سازمان به اهداف از پیش تعیین شده خود می‌شوند .

استراتژی‌های (SO) : استراتژی‌هایی که با استفاده از نقاط قوت و توانمندیها در جهت بهره‌گیری از فرصت‌ها تدوین می‌شوند .

استراتژی‌های (ST) : استراتژی‌هایی که باعث کنترل تهدیدها و یا تبدیل آنها به فرصت می‌شوند.

استراتژی‌های (WO) : استراتژی‌هایی که جهت کاهش نقاط ضعف و افزایش فرصت‌ها تدوین می‌شوند.

استراتژی‌های (WT) : استراتژی‌هایی که سازمان را در برابر تهدیدها حفظ کرده و توانمندی سازمان را جهت کنترل و یا تبدیل تهدید به فرصت افزایش می‌دهند.

افق زمانی برنامه:

افق زمانی برنامه استراتژیک مرکز درمانی بیمارستان باقرالعلوم اهر از سال ۱۴۰۳ تا پایان سال ۱۴۰۷ به مدت ۴ سال تعیین شده است و این کتابچه به صورت سالیانه مورد ارزیابی و بررسی تیم مدیریت اجرایی بیمارستان قرار می‌گیرد.

رسالت یا مأموریت مرکز “MISSION”

بیمارستان باقرالعلوم اهر وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تبریز در مرکزیت منطقه وسیع ارسباران برای حدود ۲۵۰ هزار نفر جمعیت شهری و روستایی منطقه خدمات سلامت ارائه می نماید ، همچنین به عنوان بزرگترین و مجهزترین بیمارستان این منطقه پذیرای بیماران زیادی از شهرهای همجوار می باشد .

این مرکز علاوه بر بخشهای جنرال دارای بخشهای ویژه ICU ، CCU ، NICU ، POST CCU ، دیالیز ، LDR، زایمان، واحدهای پاراکلینیک و درمانگاههای تخصصی می باشد و بیماران نیازمند خدمات فوق تخصصی را در شرایط مناسب و ایمن به مراکز مربوطه در تبریز انتقال میدهد .

رسالت بیمارستان باقرالعلوم اهر بعنوان یک مرکز جنرال ارائه خدمات درمانی ایمن و اثربخش توأم با رعایت اصول اخلاقی ، احترام به حقوق گیرندگان و ارائه دهندگان خدمت و نهادینه کردن استانداردهای ملی اعتباربخشی همراه با تامین رفاه و ایمنی برای کارکنان و مدیریت بحران می باشد .

”VISION” چشم انداز

ما مدیران و پرسنل متعهد و توانمند بیمارستان باقرالعلوم برآنیم که برترین بیمارستان استان آذربایجان شرقی در حوزه کیفیت ارائه خدمات سلامت و ایمنی بیمار و کارکنان باشیم.

اهداف کلان

- ۱- ارتقای کیفیت خدمات سلامت ، برنامه ریزی و آموزش در بیمارستان .
- ۲- دریافت لوح بیمارستان دوستدار ایمنی بیمار
- ۳- ترویج فرهنگ بیمار محوری
- ۴- دریافت لوح بیمارستان دوستدار مادر
- ۵- مدیریت هزینه و درآمد
- ۶- ارتقاء مدیریت بحران

بیانیه ارزشها

- ۱- بهبود مستمر کیفیت در ارائه خدمات
- ۲- آموزش ، پژوهش و توسعه منابع انسانی
- ۳- استفاده بهینه از منابع ، امکانات ، اطلاعات و آمار
- ۴- بیمار محوری و رعایت منشور حقوقی بیماران
- ۵- مراعات مبانی شرع اسلام ، ارزشهای اخلاقی و انسانی و احترام به فرهنگ و دیدگاههای مشتری
- ۶- رعایت استانداردهای وزارت بهداشت و درمان
- ۷- حفظ چارچوب و مقررات سازمانی
- ۸- توجه به نیازها و انتظارات مشتریان داخلی و خارجی
- ۹- توجه به بهداشت و ایمنی **بیماران و کارکنان**
- ۱۰- توجه به حفظ و ارتقاء سلامت محیط زیست
- ۱۱- کنترل و ساماندهی شرایط پیش آمده با هزینه قابل قبول

نواحی استراتژیک جهت جمع آوری اطلاعات

عوامل داخلی :

- ۱- نیروی کار: پزشکان - کارکنان درمانی - کارکنان اداری و پشتیبانی - کارشناسان مقیم سازمانهای بیمه گر
 - ۲- ساختار سازمانی: نمودار سازمانی ، شرح وظایف
 - ۳- مدیریت: مدیریت امور مالی ، پرسنلی ، فن آوری و اطلاعات ، امور نیروی انسانی ، خدمات بهداشتی درمانی ، مدیریت بحران ، مدیریت آموزش
 - ۴- نحوه ارائه خدمات: ارائه خدمات درمانی شبانه روزی با تعرفه دولتی
 - ۵- فرآیندهای کاری: فرآیندهای جاری در بیمارستان شامل فرآیند پذیرش ، اعزام ، ترخیص ، رسیدگی به شکایات ، آموزش نظام اطلاعاتی ، اقدامات درمانی و تشخیصی ، ویزیت متخصص در بخش و ...
 - ۶- نظام مدیریت اطلاعات: سیستم جامع بیمارستانی HIS
 - ۷- فرهنگ سازمانی: فرهنگ ارتقاء سلامت ، بهبود کیفیت و ایمنی و مشتری محوری
- عوامل خارجی :

- ۱- جمعیت: مراجعین شامل بیماران و همراهان
- ۲- اقتصاد عمومی: سطح درآمد مردم منطقه
- ۳- انجمن ها و نهادهای حرفه ای: نظام پزشکی ، نظام پرستاری ، سازمان هلال احمر بهزیستی ، شرکت های دارویی ، شرکت های تجهیزات پزشکی ، شرکت های پیمانکار ، پزشکی قانونی ، سازمانهای بیمه گر ، کمیته امداد ، مطب های خصوصی ، بیمارستانهای مقصد اعزامی ، انجمن حمایت از بیماریهای خاص استان ، فرمانداری ، معاونت درمان ، نیروی انتظامی ، ستاد بحران دانشگاه
- ۴- مراکز تشخیصی و درمانی رقیب: بیمارستانهای شهرستان های داخل استان ، کلینیک ها و پاراکلینیک های بخش خصوصی
- ۵- مسائل اجتماعی: سطح آگاهی ، باور و عقاید مردم منطقه ، محرومیت منطقه
- ۶- فن آوری پزشکی: شامل بخشهای درمانی تخصصی و فوق تخصصی ، پاراکلینیک از جمله سی تی اسکن اسپیرال ، MRI ، سی تی آنژیو ، پاتولوژی و
- ۷- حوادث: حوادث ترافیکی ، حوادث بلایای طبیعی مانند زلزله و اپیدمی بیماری های عفونی

تحلیل ذینفعان

ذینفعان، افراد یا سازمان هایی هستند که برای رسیدن به بخشی از اهداف یا نیازهای خود به سازمان وابسته اند و سازمان نیز به نوبه خود به آنها وابسته است و از آنها متأثر می شود می توانند تقویت کننده و یا مانع موفقیت سازمان شوند.

ذینفعان بیمارستان به دو گروه اصلی خارجی و داخلی تقسیم میشوند.

ذینفعان خارجی

سازمانهای دولتی و غیر دولتی:

این سازمان ها شامل سازمان هایی هستند که یا به طور مستقیم (مانند سازمان تامین اجتماعی) یا به صورت غیرمستقیم (همچون وزارت راه و شهرسازی) بر روی فعالیت های بیمارستان تاثیر می گذارند. دولت از بیمارستان انتظار دارد تا خدمات ایمن و با کیفیت بالا به مردم ارائه دهد.

وزارت های مختلف در سطح کشور نیز از جمله ذینفعان خارجی بیمارستان به شمار می روند. این وزارت خانه ها می توانند بر روی فعالیت های بیمارستان تاثیر بگذارند هم تحت تاثیر فعالیت های بیمارستان قرار گیرند.

جامعه:

جامعه شامل افرادی میشوند که به نوعی تحت تاثیر فعالیت های بیمارستان قرار گرفته و بر روی بیمارستان تاثیر نیز میگذارد. به طور کلی جامعه انتظار دارد بیمارستان به تعهدات خود به خوبی عمل کند، خدمات تشخیصی و درمانی به روز و ایمن و با کیفیت بالا را برای شهروندان فراهم نماید. در مواقع بحران و فوریتهای پزشکی بتواند به خوبی پاسخگوی نیازهای مردم باشد. آنها انتظار دارند بیمارستان استانداردهای کیفیتی تعیین شده توسط مقامات مربوطه را رعایت کنند و به جامعه این اطمینان را دهد که نه تنها خدمات با کیفیت بالا و به صورت ایمن ارائه می دهند، بلکه آسیب و خطری را هم متوجه جامعه نمی کنند.

تامین کنندگان کالاها و خدمات بیمارستان:

تامین کنندگان کالاها و خدمات انتظار دارند مدیریت بیمارستان به تعهدات خود به موقع عمل نماید. قراردادی داشته باشند که منافع آنها را نیز تامین نماید و بتوانند با بیمارستان برای مدت طولانی همکاری داشته باشند. این گروه از ذینفعان از بیمارستان انتظار دارند که هزینه کالاها و خدمات دریافتی را به طور کامل و به موقع پرداخت نماید.

ذینفعان داخلی

مدیران:

مدیران بیمارستان از جمله ذینفعان مهم بیمارستان به شمار می روند.

کارکنان:

کارکنان بیمارستان انتظار دارند که محیط کاری خوب و ایمنی برای آنها فراهم شود، تسهیلات، تجهیزات و ملزومات لازم برای انجام کار برای آنها فراهم شود. ارتباطات خوبی بین مدیران و کارکنان فراهم شود و حقوق و دستمزد مناسبی هم دریافت دارند. آنها دوست دارند که از امنیت شغلی بالایی برخوردار باشند.

بیماران:

بیماران از بیمارستان انتظار دارند که خدمات ایمن و با کیفیت بالا را برای آنها فراهم نماید. علاوه براین، آنها انتظار دارند که خدمات با قیمت مناسب ارائه شود و یا اینکه بتوانند از پوشش بیمه ای خود در بیمارستان استفاده نمایند. آنها دوست دارند در مدتی که در بیمارستان هستند به آنها احترام گذاشته شود، به صحبت‌های آنها گوش داده شود و کارکنان بیمارستان با رعایت ادب و احترام مشکلات آنها را بر طرف نمایند، همراهان بیماران نیز انتظار دارند که به بیماران آنها رسیدگی شود. خدمات مناسب به درستی به آنها ارائه شود. کارکنان بیمارستان به سوالات آنها به خوبی پاسخ دهند و نگرانی های آنها را برطرف سازند.

دانشجویان:

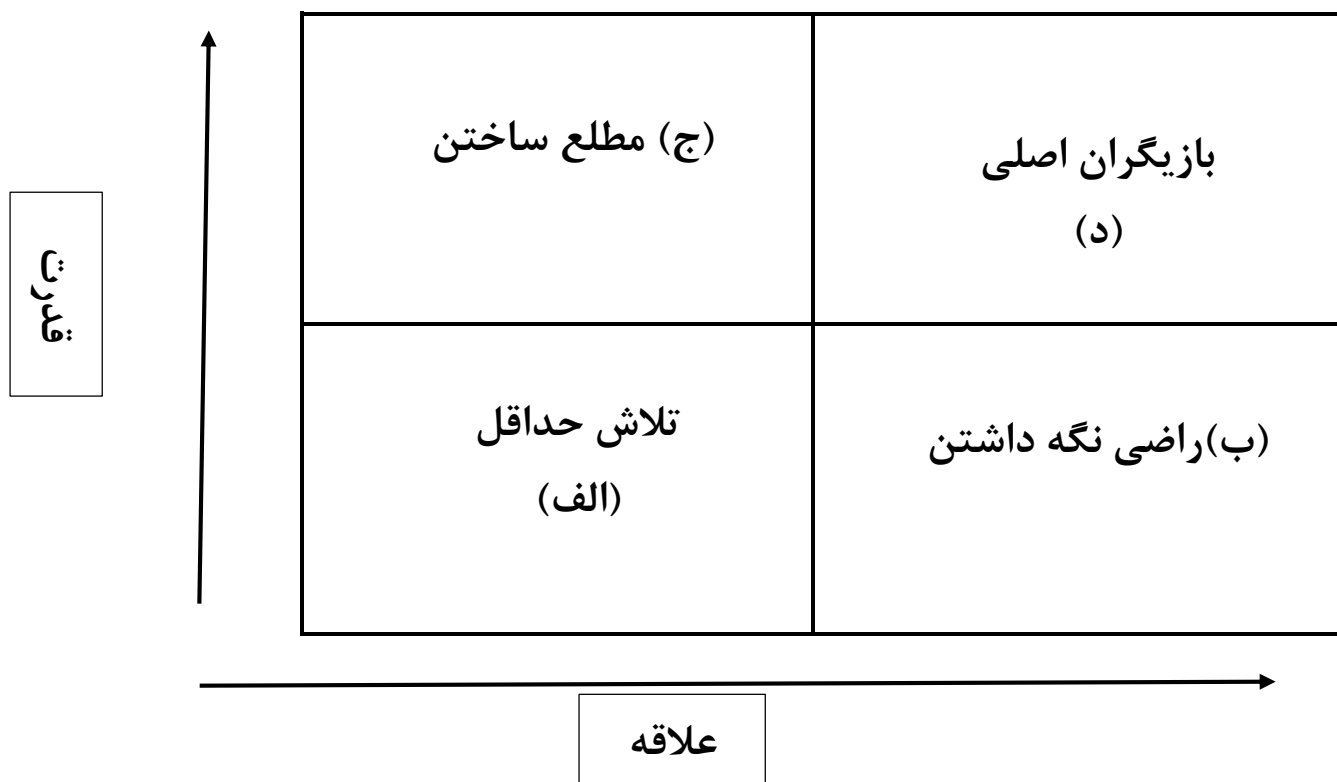
بیمارستان باید به نیاز های دانشجویان توجه نموده و رضایت آنها را جلب کند.

یکی از تکنیک ها برای شناسایی ذینفعان قدرتمند و علاقه مند در سازمان، ماتریس علاقه/قدرت است . به کمک ماتریس علاقه/قدرت می توان مشخص کرد که هر گروه از ذینفعان بر حسب انتظاراتی که از سازمان دارند تا چه حد علاقه مند هستند که اولاً در تصمیم گیری ها دخالت کنند و ثانياً تا چه حد قدرت چنین دخالتی را دارند. بر مبنای این دو عامل به جانمایی ذینفعان در ماتریس علاقه/قدرت اقدام می شود تا با شناخت گروه های مختلف ذینفعان و میزان علاقه و قدرت آنها برای ورود یافتن به تصمیم گیری های سازمان، رفتار مناسب هر یک در دستور کار سازمان قرار گیرد.

نقشه ذینفعان کمک میکند تا ارزیابی از انتظارات و قدرت ذینفعان سازمان داشته باشیم. ماتریس قدرت / علاقه کمک میکند تا شناختی از واکنش ذینفعان سازمان نسبت به استراتژی های سازمان داشته باشیم در صورت نیاز اقدامات لازم را بکار گیریم.

با استفاده از این ماتریس، ذینفعان سازمان بر اساس میزان قدرتی که دارند و علاقه ای که آنها در حمایت یا عدم حمایت از سازمان نشان می دهند به چهار ناحیه تقسیم می شوند:

ماتریس ارزیابی ذینفعان سازمان



۱- ذینفعان گروه «الف» از قدرت پایینی برخوردارند و علاقه ای نیز نسبت به سازمان از خود نشان نمیدهند.

۲- ذینفعان گروه «ب» دارای قدرت پایینی هستند و لیکن، نسبت به فعالیتهای سازمان علاقه مند هستند. سازمان باید انتظارات این گروه را شناسایی نماید و سعی کند اطلاعات لازم را در زمانهای مناسب به آنها بدهد. این ذینفعان ممکن است در مواقع لزوم بتوانند در حمایت از سازمان ذینفعان قدرتمندتر را تحت تأثیر قرار دهند.

۳- ذینفعان گروه «ج» دارای قدرت بالایی هستند و لیکن، نسبت به فعالیتهای سازمان علاقه مند نیستند. سازمان باید سعی کند این ذینفعان را راضی نگه دارد.

۴- ذینفعان گروه «د» ذینفعان کلیدی هستند که دارای قدرت بالایی هستند و توجه زیادی نیز به سازمان دارند. این افراد باید مورد توجه زیاد سازمان واقع گردند. استراتژی های تدوین شده باید مورد پذیرش این افراد قرار گیرد. در غیر اینصورت، اجرای آن استراتژی ها با موفقیت همراه نخواهد بود.

ذینفعان بیمارستان

ذینفعان گروه (ج) - شهرداری - بانک ها و موسسات مالی - گروه های سیاسی - دولت - نمایندگان مجلس اسلامی و شورای شهر	ذینفعان گروه (د) - تیم مدیریتی بیمارستان - وزارت بهداشت - دانشگاه علوم پزشکی - معاونت و مراکز تابعه دانشگاه - سازمان های بیمه گر - نظام پزشکی - نظام پرستاری
ذینفعان گروه (الف) - جامعه تحت پوشش - خیرین و سازمان های خیریه - شرکت برق، سازمان آب و فاضلاب، شرکت گاز، شرکت مخابرات - و سازمان محیط زیست - سازمان های مردم نهاد - بهزیستی - پزشکی قانونی - کمیته امداد امام خمینی - نیروی انتظامی - اتحادیه ها	ذینفعان گروه (ب) - کارکنان بیمارستان - بیماران - همراهان بیمار - دانشجویان - پزشکان طرف قرارداد بیمارستان - تامین کنندگان کالا و خدمات بیمارستان - سایر بیمارستان ها و مراکز بهداشتی و درمانی - جراید و رسانه ها

انتظارات

انتظارات ذینفعان گروه «الف»:

- ۱- پیشگیری و ارتقای سلامت جامعه
- ۲- ارائه گزارشات و داده های معتبر به جامعه (اطلاع رسانی)
- ۳- بهبود فرایند رسیدگی به شکایات
- ۴- کاهش مشکلات زیست محیطی
- ۵- دفع مناسب زباله های بیمارستانی
- ۶- تعامل و همکاری با شرکت های ذینفع
- ۷- مصرف بهینه آب و برق و پرداخت به موقع قبوض
- ۸- ارائه خدمات مناسب به جامعه

انتظارات گروه «ب»:

- ۱- حمایت مدیران از کارکنان
- ۲- پرداخت به موقع حقوق و دستمزد کارکنان
- ۳- ارتقای شغلی کارکنان
- ۴- توانمندسازی و آموزش کارکنان و ارتقای کیفی آموزش ضمن خدمت کارکنان
- ۵- ایجاد امنیت شغلی برای کارکنان
- ۶- وجود مکان ایمن و سالم برای انجام کار
- ۷- پرداخت به موقع پزشکان
- ۸- تهیه فضای مناسب جهت رفاه حال پزشکان و سایر کارکنان
- ۹- ارج نهادن به خلاقیت و نوآوری کارکنان
- ۱۰- تقویت و توسعه منابع
- ۱۱- برقراری ارتباط مناسب بیماران و همراهان

۱۲- ارائه خدمات رفاهی مناسب برای مراجعین

۱۳- ایجاد روحیه مشارکت پذیری مناسب در کارکنان

۱۴- آموزش و اطلاع رسانی مناسب به بیماران و همراهان

۱۵- پرداخت به موقع تامین کنندگان کالا و خدمات

انتظارات گروه «ج»:

۱- ارائه خدمات مناسب به جامعه

۲- رعایت قوانین و مقررات

۳- توجه به بهداشت محیط و مدیریت پسماند و فاضلاب مراکز درمانی

۴- تهیه تجهیزات بیمارستانی مطابق با استاندارد کشوری

۵- کاهش سهم بیمار از هزینه های درمانی به ویژه بیماران صعب العلاج

انتظارات گروه «د»:

۶- ارتقای شاخص های بالینی و غیربالینی

۷- ارائه گزارش سالیانه عملکرد و ارائه شاخص ها و اطلاعات آماری

۸- رعایت دستورالعمل ها و قوانین

۹- تهیه اقلام دارویی و لوازم مصرفی توسط بیمارستان

۱۰- تعامل بیشتر با دانشگاه علوم پزشکی

۱۱- تقویت سیستم پذیرش و اطلاعات بیمارستان در پاسخگویی به مراجعین

۱۲- سهولت دسترسی به واحد های تشخیصی و درمانی بیمارستان

۱۳- برخورد احترام آمیز پرسنل با مردم و مراجعین

نقاط قوت : Strengths

- ۱- وجود مسئولین ، پرسنل با تجربه کاری بالا و همکاری مناسب بین بخشها
- ۲- وجود پزشکان متخصص در اکثر رشته های تخصصی در بیمارستان
- ۳- وجود فضای لازم برای توسعه فیزیکی
- ۴- توسعه بخشهای درمانی از جمله نوزادان ، روان پزشکی ، اورژانس و ICU
- ۵- اعتقاد به مدیریت مشارکتی و ارتباط مثبت میان مدیریت و دفتر پرستاری و سایر کارکنان
- ۶- وجود سیستم آموزشی پویا و فعال
- ۷- وجود کلینیک تخصصی در محوطه بیمارستان
- ۸- راه اندازی کلینیک غربالگری سرطان (گوارش و برست) وجود کلینیک دیابت و فشارخون
- ۹- وجود سیستم تصویربرداری پیشرفته (اسکن و رادیولوژی دیجیتال ، MRI ، ماموگرافی)
- ۱۰- توسعه روابط عمومی
- ۱۱- فعال بودن واحد مشارکتهای مردمی
- ۱۲- همکاری داوطلبانه کادر بیمارستان در شرایط بحرانی
- ۱۳- شاخص های عملکردی مطلوب

نقاط ضعف : Weakness

- ۱- عدم تناسب چارت سازمانی با نیروهای موجود و استفاده نامناسب نیروهای خدماتی و پشتیبانی
- ۲- کمبود و فرسودگی برخی تجهیزات پزشکی درمانی و تشخیصی مانند دستگاههای دیالیز ، TCD و...
- ۳- وجود نیروهای درمانی و خدماتی با شرایط جسمی نامناسب برای کار در واحدهای درمانی
- ۴- انجام اعزام به علت کمبود برخی تجهیزات پزشکی و تخصص ها
- ۵- نقص سیستم جامع مدیریت اطلاعات در بیمارستان
- ۶- عدم تعیین وتامین بودجه برای آموزش و پژوهش
- ۷- ضعف کمیته اقتصاد درمان در قالب استخراج هزینه و در آمد و کاهش کسورات

۸- وجود نیروهای طرحی و شرکتي نسبتاً زیاد

۹- کمبود تسهیلات رفاهی برای کادر

۱۰- ضعف نگهداری و تعمیرات پیشگیرانه تجهیزات و ساختمانی

فرصتها : Opportunities

۱- بالا بودن پوشش بیمه ای آحاد جامعه

۲- افزایش اعتبارات از سهم بودجه برای نظام سلامت

۳- تعامل مثبت با مسئولین و مقامات شهری

۴- معین بودن بیمارستان باقرالعلوم اهر برای شهرستان های همجوار

۵- وجود اعتقاد و باور نزد مسئولین دانشگاه علوم پزشکی جهت استقرار استانداردهای اعتباربخشی ملی و **ایمنی بیمار** در بیمارستان ها

۶- بالا بودن مشارکت های مردی در مواقع بحرانی

۷- مساعدت مسئولین دانشگاه علوم پزشکی جهت توسعه تخت های درمانی در بیمارستان هابر
اساس سطح بندی وزارتی

۸- ارتباط موثر با رسانه های شهر

تهدید ها : Threats

۱- وجود برخی ناهماهنگی ها در ستاد مدیریت بحران شهرستان در مواقع بروز بحران

۲- محرومیت منطقه و پایین بودن سطح درآمد و ضعف فرهنگی مردم در استفاده از فن آوری اطلاعات
نوین در خدمات درمانی

۳- کمبود یا کیفیت پایین برخی وسایل مصرفی یا داروئی موجود در بازار

۴- تاثیر منفی بحرانهای منطقه ای و جهانی برافزایش قیمت تجهیزات و کالاها

۵- تامین و تعمیر تجهیزات از طرف شرکت های مجاز به صورت نقدی

۶- مشکل بودن جذب نیرو

۷- تورم بالا و عدم همخوانی با درآمد

۸- پایین بودن تعرفه های دولتی

۹- به روز نبودن اعتبارات جاری

۱۰- عدم وصول به موقع مطالبات بیمه ای

ماتریس ارزیابی عوامل داخلی (نقاط قوت و ضعف " Strengths & Weakness "

ردیف	نقاط قوت	اهمیت نسبی	رتبه ۱ × ۴	امتیاز نهایی
۱	وجود مسئولین ، پرسنل با تجربه کاری بالا و همکاری مناسب بین بخشها	۴	۳	۱۲
۲	وجود پزشکان متخصص در اکثر رشته های تخصصی در بیمارستان	۵	۳	۱۵
۳	وجود فضای لازم برای توسعه فیزیکی	۶	۴	۲۴
۴	توسعه بخشهای درمانی از جمله نوزادان ، ICU ، روانپزشکی و اورژانس	۶	۴	۲۴
۵	اعتقاد به مدیریت مشارکتی و ارتباط مثبت میان مدیریت و دفتر پرستاری و سایر کارکنان	۵	۴	۲۰
۶	وجود سیستم آموزشی پویا و فعال	۴	۳	۱۲
۷	وجود کلینیک تخصصی در محوطه بیمارستان	۵	۴	۲۰
۸	راه اندازی کلینیک غربالگری سرطان (گوارش و پرست) ، کلینیک دیابت و فشارخون ، کلینیک تنفسی	۵	۳	۱۵
۹	وجود سیستم تصویربرداری پیشرفته (اسکن و رادیولوژی دیجیتال ، MRI ، ماموگرافی)	۴	۴	۱۶
۱۰	توسعه روابط عمومی	۳	۳	۹
۱۱	فعال بودن واحد مشارکتهای مردمی	۵	۳	۱۵
۱۲	همکاری داوطلبانه کادر بیمارستان در شرایط بحرانی	۳	۳	۹
۱۳	شاخص های عملکردی مطلوب	۳	۳	۹
	نقاط ضعف	اهمیت نسبی	رتبه ۱ × ۴	امتیاز نهایی
۱	عدم تناسب چارت سازمانی با نیروهای موجود و استفاده نامناسب نیروهای خدماتی و پشتیبانی	۶	۲	۱۲
۲	کمبود و فرسودگی برخی تجهیزات پزشکی درمانی و تشخیصی مانند دستگاههای دیالیز ، TCD و...	۶	۲	۱۲
۳	وجود نیروهای درمانی و خدماتی با شرایط جسمی نامناسب برای کار در واحدهای درمانی	۴	۲	۸
۴	انجام اعزام به علت کمبود برخی تجهیزات پزشکی و تخصص ها	۳	۲	۶
۵	نقص سیستم جامع مدیریت اطلاعات در بیمارستان	۴	۲	۸
۶	عدم تعیین و تامین بودجه برای آموزش و پژوهش	۳	۲	۶
۷	ضعف کمیته اقتصاد درمان در قالب استخراج هزینه و درآمد و کاهش کسورات	۶	۲	۱۲
۸	کمبود تسهیلات رفاهی برای کادر	۲	۱	۲
۹	ضعف نگهداری و تعمیرات پیشگیرانه تجهیزات و ساختمانی	۴	۲	۸
۱۰	وجود نیروهای طرحی و شرکتهای نسبتا زیاد	۴	۲	۸
	جمع	۱۰۰	۶۲	۲۸۲

ماتریس ارزیابی عوامل خارجی (فرصت ها و تهدیدها " Opportunities & Threats ")

ردیف	فرصت ها	اهمیت نسبی	رتبه ۱ × ۴	امتیاز نهایی
۱	بالا بودن پوشش بیمه ای آحاد جامعه	۶	۴	۲۴
۲	افزایش اعتبارات از سهم بودجه برای نظام سلامت	۶	۳	۱۸
۳	تعامل مثبت با مسئولین ومقامات شهری	۵	۳	۱۵
۴	معین بودن بیمارستان باقرالعلوم اهر برای شهرستان های همجوار	۶	۳	۱۸
۵	وجود اعتقاد و باور نزد مسئولین دانشگاه علوم پزشکی جهت استقرار استانداردهای اعتباربخشی ملی و ایمنی بیمار در بیمارستان ها	۵	۳	۱۵
۶	بالا بودن مشارکت های مردمی در مواقع بحرانی	۵	۳	۱۵
۷	مساعادت مسئولین دانشگاه علوم پزشکی جهت توسعه تخت های درمانی در بیمارستان هابر اساس سطح بندی وزارتی	۶	۳	۱۸
۸	ارتباط موثر با رسانه های شهر	۴	۳	۱۲
	تهدید ها	اهمیت نسبی	رتبه ۱ × ۴	امتیاز نهایی
۱	وجود برخی ناهماهنگی ها در ستاد مدیریت بحران شهرستان در مواقع بروز بحران	۵	۱	۵
۲	محرومیت منطقه و پایین بودن سطح درآمد و ضعف فرهنگی مردم در استفاده از فن آوری اطلاعات نوین در خدمات درمانی	۶	۱	۶
۳	کمبود یا کیفیت پایین برخی وسایل مصرفی یا داروئی موجود در بازار	۶	۲	۱۲
۴	تاثیر منفی بحرانهای منطقه ای و جهانی برافزایش قیمت تجهیزات وکالاها	۶	۲	۱۲
۵	تأمین وتعمیر تجهیزات از طرف شرکت های مجاز به صورت نقدی	۶	۲	۱۲
۶	به روز نبودن اعتبارات جاری	۶	۲	۱۲
۷	مشکل بودن جذب نیرو	۵	۲	۱۰
۸	تورم بالا و عدم همخوانی با درآمد	۶	۲	۱۲
۹	پایین بودن تعرفه های دولتی	۶	۲	۱۲
۱۰	عدم وصول به موقع مطالبات بیمه ای	۵	۲	۱۰
	جمع	۱۰۰	۳۴	۲۳۸

شرایط محیط داخلی

شرایط محیط خارجی

لیست نقاط قوت - S

- S_۱: وجود مسئولین ، پرستل با تجربه کاری بالا و همکاری مناسب بین بخشها
- S_۲: وجود پزشکان متخصص در اکثر رشته های تخصصی در بیمارستان
- S_۳: وجود فضای لازم برای توسعه فیزیکی
- S_۴: توسعه بخشهای درمانی از جمله نوزادان ، ICU ، اورژانس و روانپزشکی
- S_۵: اعتقاد به مدیریت مشارکتی و ارتباط مثبت میان مدیریت و دفتر پرستاری و سایر کارکنان
- S_۶: وجود سیستم آموزشی پویا و فعال
- S_۷: وجود کلینیک تخصصی در محوطه بیمارستان
- S_۸: راه اندازی کلینیک غربالگری سرطان (گوارش و پرست) ، کلینیک دیابت و فشارخون ، کلینیک تنفسی
- S_۹: وجود سیستم تصویربرداری پیشرفته (اسکن و رادیولوژی دیجیتال ، MRI ، ماموگرافی)
- S_{۱۰}: توسعه روابط عمومی
- S_{۱۱}: فعال بودن واحد مشارکتهای مردمی
- S_{۱۲}: همکاری داوطلبانه کادر بیمارستان در شرایط بحرانی
- S_{۱۳}: شاخص های عملکردی مطلوب

لیست نقاط ضعف - W

- W_۱: عدم تناسب چارت سازمانی با نیروهای موجود و استفاده نامناسب نیروهای خدماتی و پشتیبانی
- W_۲: کمبود و فرسودگی برخی تجهیزات پزشکی درمانی و تشخیصی مانند دستگاههای دیالیز، TCD و...
- W_۳: وجود نیروهای درمانی و خدماتی با شرایط جسمی نامناسب برای کار در واحدهای درمانی
- W_۴: انجام اعزام به علت کمبود برخی تجهیزات پزشکی و تخصص ها
- W_۵: نقص سیستم جامع مدیریت اطلاعات در بیمارستان
- W_۶: عدم تعیین و تامین بودجه برای آموزش و پژوهش
- W_۷: ضعف کمیته اقتصاد درمان در قالب استخراج هزینه و درآمد و کاهش کسورات
- W_۸: کمبود تسهیلات رفاهی برای کادر
- W_۹: ضعف نگهداری و تعمیرات پیشگیرانه تجهیزات و ساختمانی

فرصت ها - O

- O_۱: بالا بودن پوشش بیمه ای آحاد جامعه
- O_۲: افزایش اعتبارات از سهم بودجه برای نظام سلامت
- O_۳: تعامل مثبت با مسئولین ومقامات شهری
- O_۴: معین بودن بیمارستان باقرالعلوم اهر برای شهرستان های همجوار
- O_۵: وجود اعتقاد و باور نزد مسئولین دانشگاه علوم پزشکی جهت استقرار استانداردهای اعتباربخشی ملی وایمنی بیمار در بیمارستان ها
- O_۶: بالا بودن مشارکت های مردی در مواقع بحرانی
- O_۷: مساعدت مسئولین دانشگاه علوم پزشکی جهت توسعه تخت های درمانی بیمارستان بر اساس سطح بندی وزارت
- O_۸: ارتباط موثر با رسانه های شهر

تهدید ها - T

- T_۱: وجود برخی ناهماهنگی ها در ستاد مدیریت بحران شهرستان در مواقع بروز بحران
- T_۲: محرومیت منطقه و پایین بودن سطح درآمد و ضعف فرهنگی مردم در استفاده از فن آوری اطلاعات نوین در خدمات درمانی
- T_۳: کمبود یا کیفیت پایین برخی وسایل مصرفی یا دارویی موجود در بازار
- T_۴: تاثیر منفی بحرانهای منطقه ای و جهانی برافزایش قیمت تجهیزات و کالاهای

استراتژی SO

استراتژی WO

استراتژی ST

استراتژی WT

- ۱- دریافت لوح بیمارستان دوستدار مادر: S_۱S_۲S_۳S_۶S_۷S_۸T_۲T_۴
 - ۲- اجرای کامل استانداردهای اعتباربخشی ملی: S_۸S_۷S_۶S_۳S_۲T_۲T_۴T_۸
 - ۳- بهینه سازی منابع مالی از: S_۳S_۴S_۶S_۸S_{۱۰}T_۲T_۳T_۶T_۹T_{۱۰}
- منظر درآمد و هزینه

۵- ارتقاءرضایتمندی و تکریم ارباب رجوع: W_۲W_۳W_۵O_۴O_۵

T_۱ تامین و تعمیر تجهیزات از طرف شرکت های مجاز به صورت نقدی

T_۸ مشکل بودن جذب نیرو

T_۹ تورم بالا و عدم هم خوانی با درآمد

T_{۱۰} پایین بودن تعرفه های دولتی

T_{۱۱} به روز نبودن اعتبارات جاری

T_{۱۲} عدم وصول به موقع مطالبات بیمه ای

۴- دریافت لوح دوستدار ایمنی: S_۱S_۲S_۳S_۴S_۵T_۲T_۴T_۶T_۷

۶- توانمندسازی ، ایجاد ظرفیت ،شناسایی منابع ،آموزش و ارتقاء توان مقابله با بحران و بازسازی افراد و سازمان:

S_۱S_۲S_۳S_۴S_۵S_۶S_۷S_۸S_۹S_{۱۰}S_{۱۱}T_۱T_۲T_۳T_۴T_۵T_۶T_۷T_۸

T_۶T_۷T_۸

۲/۸۳

نمره نهایی ماتریس عوامل داخلی

۱

۲

۳

۴

هدف از استراتژی های WO این است که از مزیت هایی که در فرصت ها نهفته است در جهت جبران نقاط ضعف استفاده شود

استراتژی های WO

در اجرای استراتژی های SO میتوان با استفاده از نقاط قوت داخلی از فرصت های خارجی حداکثر بهره برداری را نمود

استراتژی های SO

هدف در اجرای استراتژی های WT کم کردن نقاط قوت و ضعف داخلی و پرهیز از تهدیدات ناشی از محیط خارجی است در چنین موقعیتی وضعیت نامناسب بوده و در وضع مخاطره آمیز قرار خواهیم گرفت و باید سعی کنیم ؛ واگذاری ؛ کاهش عملیات ؛ ادغام و سایر روشها از چنین وضعیتی پرهیز نماییم

استراتژی های WT

در این نوع استراتژی تلاش می گردد تا با استفاده از نقاط قوت داخلی برای جلوگیری از تأثیر منفی تهدیدات خارجی ؛ ساز و کارهائی در پیش گرفته شود و یا تهدیدات را از بین ببرد

استراتژی های ST

نمره نهایی
ماتریس عوامل
خارجی

۲/۳۸

استراتژی های ST: در این نوع استراتژی تلاش می گردد تا با استفاده از نقاط قوت داخلی برای جلوگیری از تأثیر منفی تهدیدات خارجی ، ساز و کارهائی در پیش گرفته شود و یا تهدیدات را از بین ببرد .

ماتریس برنامه ریزی استراتژیک کمی

عوامل خارجی													اهمیت نسبی
جذابیت نسبی استراتژی ها													
استراتژی ۱		استراتژی ۲		استراتژی ۳		استراتژی ۴		استراتژی ۵		استراتژی ۶			
جذابیت	امتیاز	جذابیت	امتیاز	جذابیت	امتیاز	جذابیت	امتیاز	جذابیت	امتیاز	جذابیت	امتیاز	جذابیت	
۶	۱	۶	۳	۱۸	۲	۱۲	۲	۱۲	۲	۱۲	۲	۱۲	
۶	۳	۱۸	۴	۲۴	۳	۱۸	۴	۲۴	۲	۱۲	۱	۶	
۴	۲	۸	۳	۱۲	۲	۸	۴	۱۶	۲	۸	۲	۸	
۵	۱	۵	۴	۲۰	۳	۱۵	۲	۱۰	۲	۱۰	۲	۱۰	
۴	۴	۱۶	۴	۱۶	۳	۱۲	۲	۸	۳	۱۲	۲	۸	
۳	۲	۶	۴	۱۲	۲	۶	۱	۳	۳	۹	۲	۶	
۶	۳	۱۸	۳	۱۸	۲	۱۲	۴	۲۴	۲	۱۲	۳	۱۸	
۳	۱	۳	۲	۶	۳	۹	۱	۳	۱	۳	۲	۶	
۵	۳	۱۵	۴	۲۰	۴	۲۰	۲	۱۰	۴	۲۰	۳	۱۵	
۵	۱	۵	۳	۱۵	۲	۱۰	۱	۵	۱	۵	۱	۵	
۶	۲	۱۲	۳	۱۸	۲	۱۲	۳	۱۸	۱	۶	۲	۱۲	
۶	۱	۶	۲	۱۲	۱	۶	۳	۱۸	۱	۶	۲	۱۲	
۶	۲	۱۲	۴	۲۴	۲	۱۲	۳	۱۸	۲	۱۲	۲	۱۲	
۴	۲	۸	۲	۸	۲	۸	۱	۴	۱	۴	۱	۴	
۶	۱	۶	۱	۶	۱	۶	۳	۱۸	۱	۶	۲	۱۲	
۵	۲	۱۰	۳	۱۵	۲	۱۰	۳	۱۵	۱	۵	۲	۱۰	
۵	۱	۵	۳	۱۵	۲	۱۰	۱	۵	۱	۵	۱	۵	
۶	۲	۱۲	۴	۲۴	۳	۱۸	۱	۶	۱	۶	۱	۶	
۱۶۵		۲۸۴		۱۹۲		۲۸۱		۱۶۰		۱۶۶		جمع	

ماتریس برنامه ریزی استراتژیک کمی

عوامل داخلی												اهمیت نسبی
جذابیت نسبی استراتژی ها												
استراتژی ۱		استراتژی ۲		استراتژی ۳		استراتژی ۴		استراتژی ۵		استراتژی ۶		
جذابیت	امتیاز جذابیت	جذابیت	امتیاز جذابیت	جذابیت	امتیاز جذابیت	جذابیت	امتیاز جذابیت	جذابیت	امتیاز جذابیت	جذابیت	امتیاز جذابیت	
۴	۳	۱۲	۴	۱۶	۲	۸	۱	۴	۳	۱۲	۲	
۵	۲	۱۰	۲	۱۰	۳	۱۵	۳	۱۵	۲	۱۰	۲	
۶	۱	۶	۳	۱۸	۱	۶	۲	۱۲	۱	۶	۱	
۶	۲	۱۲	۲	۱۲	۴	۲۴	۲	۱۲	۱	۶	۲	
۴	۳	۱۲	۳	۱۲	۱	۴	۱	۴	۲	۸	۱	
۴	۳	۱۲	۴	۱۶	۱	۴	۱	۴	۴	۱۶	۲	
۴	۲	۸	۳	۱۲	۲	۸	۲	۸	۲	۸	۲	
۴	۲	۸	۳	۱۲	۱	۴	۲	۸	۱	۴	۲	
۴	۲	۸	۴	۱۶	۳	۱۲	۲	۸	۱	۴	۲	
۳	۱	۳	۲	۶	۲	۶	۲	۶	۳	۹	۲	
۲	۲	۴	۳	۶	۲	۴	۲	۸	۳	۶	۱	
۲	۲	۴	۳	۶	۲	۴	۲	۴	۱	۸	۱	
۲	۴	۸	۳	۶	۲	۴	۲	۴	۲	۴	۲	
۶	۲	۱۲	۴	۲۴	۳	۱۸	۱	۶	۱	۶	۱	
۶	۲	۱۲	۴	۲۴	۲	۱۲	۳	۱۸	۲	۱۲	۳	
۴	۱	۴	۴	۱۶	۱	۴	۱	۴	۲	۸	۲	
۳	۲	۶	۴	۱۲	۳	۹	۳	۹	۲	۶	۳	
۳	۲	۶	۱	۳	۱	۳	۱	۳	۱	۳	۱	

عوامل داخلی												
جذابیت نسبی استراتژی ها												اهمیت نسبی
استراتژی ۱		استراتژی ۲		استراتژی ۳		استراتژی ۴		استراتژی ۵		استراتژی ۶		
جذابیت	امتیاز	جذابیت	امتیاز	جذابیت	امتیاز	جذابیت	امتیاز	جذابیت	امتیاز	جذابیت	امتیاز	
۳	۱	۳	۱	۳	۲	۶	۴	۱۲	۳	۹	۱	۳
۶	۱	۶	۲	۱۲	۱	۶	۴	۲۴	۲	۱۲	۲	۱۲
۲	۱	۲	۱	۲	۱	۲	۲	۴	۱	۲	۱	۲
۴	۲	۸	۴	۱۶	۳	۱۲	۳	۱۲	۳	۱۲	۳	۱۲
۱۷۴		۲۷۰		۱۸۱		۱۹۰		۱۷۴		۱۶۷		
جمع												
ضعف نگهداری و تعمیرات پیشگیرانه تجهیزات و ساختمانی												
کمبود تسهیلات رفاهی برای کادر												
استخراج هزینه و درآمد و کاهش کسورات												
ضعف کمیته اقتصاد درمان در قالب پژوهش												
عدم تعیین و تامین بودجه برای آموزش و												

استراتژی های ST

۱- S۸S۷S۶S۳S۲T۳T۴T۸ : اجرای کامل استانداردهای اعتباربخشی ملی ایران

۲- S۱S۲S۳S۴S۵T۳T۴T۶T۷ : دریافت لوح بیمارستان دوستدار ایمنی

۳- S۱S۲S۳S۶S۷S۸T۳T۴ : دریافت لوح بیمارستان دوستدار مادر

۴- S۳S۴S۶S۸S۱۰T۲T۳T۶T۹T۱۰ : بهینه سازی منابع مالی از منظر هزینه و درآمد

۵- S۱S۲S۳S۴S۵S۶S۷S۸S۹S۱۰S۱۲T۱T۲T۳T۴T۵T۶T۷T۸ : توانمندسازی ، ایجاد ظرفیت ، شناسایی منابع ، آموزش و ارتقاء

توان مقابله با بحران و بازسازی افراد و سازمان

استراتژی های WO

۶- W۲W۳W۵O۱O۴O۵ : ارتقاء رضایتمندی و تکریم ارباب رجوع

استراتژی ها به ترتیب امتیاز جذابیت

- ۱- اجرای کامل استانداردهای اعتباربخشی ملی ایران
- ۲- دریافت لوح بیمارستان دوستدار ایمنی
- ۳- بهینه سازی منابع مالی از منظر هزینه و درآمد
- ۴- استقرار استانداردهای بیمارستان های دوستدار مادر
- ۵- ارتقاء رضایتمندی و تکریم ارباب رجوع
- ۶- توانمندسازی ، ایجاد ظرفیت ،شناسایی منابع ،آموزش و ارتقاء توان مقابله با بحران و بازسازی افراد و سازمان

سیاست های کلان بیمارستان

۱- استمرار اجرای استانداردهای اعتباربخشی در بیمارستان

۲- ارائه خدمات سلامت مبتنی بر احترام به حقوق و رعایت کرامت انسانی بیماران و ارباب رجوع

۳- افزایش سطح علمی کارکنان از طریق توانمند سازی پرسنل و راه اندازی کمیته پژوهش

۴- ترویج فرهنگ کار، ایمنی و بهداشت شغلی و ایجاد تعلق خاطر نسبت به محیط زیست

۵- استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی، امکانات و تجهیزات در راستای ارتقاء ایمنی بیماران و کارکنان و کنترل عوامل زیان آور جهت پیشگیری از بیماریهای شغلی و رویدادها

۶- ترویج فرهنگ سازمانی گزارش دهی خطا بدون ترس از سرزنش و تنبیه در راستای پیشگیری، پایش و کنترل خطاهای پزشکی

۷- راهکارهای کلان برای جلب مشارکت سازمانهای مردم نهاد و خیرین، تامین کنندگان مالی، سازمانهای مرتبط، همسو با شعار جهش تولید با مشارکت مردمی ...

۸- تداوم اجرای برنامه های مربوط به سیاست های جمعیتی (ترویج فرزند آوری و خود داری از تک فرزندی و ترویج زایمان طبیعی ایمن و...)

۹- ارتقاء عملکرد بیمارستان از طریق مدیریت هزینه ها و کاهش کسورات و ایجاد زیر ساخت الکترونیکی پرونده ها

انتظار این است که مسئولین همه بخشها، با مسئولیت پذیری، مسیر حرکت تیم خود را در راستای اهداف و استراتژیهای بیمارستان تنظیم نموده و با بازنگری دوره ای سیستم مدیریت یکپارچه، از بهبود مستمر خدمات در تمامی امور جاری اطمینان حاصل نموده و در اجرای استراتژی ها و استفاده از سیستم های مدیریت کیفیت و خط مشی ها، با حداکثر توان علمی و رفتار شهروندی ممتاز خود در اجرای دقیق قوانین و مقررات وزارت بهداشت و درمان، قانون هفتم توسعه و قوانین کشوری همکاری نمایند.

اهداف کلان (GOALS):

G₁: ارتقا کمی و کیفی خدمات بالینی و غیر بالینی

G₂: ارتقاء سطح ایمنی بیمار

G₃: ارتقاء مدیریت و برنامه ریزی بهینه منابع

G₄: ارتقاء مدیریت بحران