



با علم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی
سیدصدوقی یزد

بدرستان افشار

دکتر سید کینت

AFH/BE/1	کد فرآیند
۱۴۰۳/۰۶/۰۱	تاریخ تدوین
۱۴۰۴/۰۶/۰۱	تاریخ بازنگری
.	شماره بازنگری

برنامه استراتژیک

پیروزی حاصل دور اندیشی و اقدام فوری است.

امیر المومنین (ع)

برنامه استراتژیک بیمارستان محمد صادق افشار

۱۴۰۳-۱۴۰۷



نایب کنندگان:

تیم مدیریت اجرایی بیمارستان افشار

تاریخچه بیمارستان :

بیمارستان افشار در ۳ طبقه با مساحت ۲۲۰۰۰ مترمربع و زیر بنای ۱۵۷۰۰ متر مربع در شمال غربی استان یزد در سال ۱۳۵۶ به همت مرحوم آقای محمدصادق افشار به بهره برداری رسید و در حال حاضر یکی از مراکز درمانی دولتی استان به حساب می آید. این مرکز با ۲ بخش داخلی قلب، ۶ بخش CCU، ۲ بخش ICU قلب، بخشهای جراحی قلب، جراحی زنان و مردان، اتاق عمل قلب، اتاق عمل جنرال، اتاق زایمان، آنژیوگرافی، الکتروفیزیولوژی، NICU، اورژانس و اورژانس قلب با ۱۷۹ تخت فعال و ۱۸۲ تخت اکسترا- ستاره دار و تجهیزات کامل می تواند به بیماران عزیز ارائه خدمت نماید.

این بیمارستان با داشتن بخشهای پاراکلینیک از قبیل آزمایشگاه، رادیولوژی، سونوگرافی، اکو و تست ورزش، اسکن هسته ای، هولتر، CT آنژیوگرافی می تواند به صورت سرپائی به تمامی همشهریان عزیز چه در داخل استان و چه در خارج استان خدمت رسانی کند.

این مرکز با انجام خدمات تخصصی و فوق تخصصی توسط پزشکان و اساتید مجرب و متعهد در زمینه جراحی قلب، داخلی قلب، آنژیوگرافی، آنژیوپلاستی بعنوان تنها مرکز دولتی قلب استان بوده که با انجام تعداد متوسط ۵۱ عمل قلب و ۳۷۶ آنژیوگرافی و ۲۲۰ آنژیوپلاستی ماهیانه یکی از مهم ترین مراکز قلب جنوب کشور می باشد.

اجرای برنامه مدیریت درمان سکتة حاد قلبی (۲۴۷)، از جمله فعالیت های مهم این مرکز می باشد که با وجود پزشکان و پرسنل مجرب، بیماران STE MI تحت آنژیوپلاستی قرار گرفته و با این روش میزان مرگ و میر این بیماران از ۱۱ درصد به ۴ درصد کاهش یافته است.

این مرکز با توجه به فعالیت تیم بازتوانی درون بخشی، کلینیک پیگیری و پیشگیری و توانبخشی قلبی اقدام به عضویت در شبکه جهانی HPH^۱ نموده است و در راستای ارتقاء سلامت در حیطه های بیمار، کارکنان، محیط و جامعه گام های موثری را برداشته است.

بیمارستان افشار با فعالیت بیش از دهها عضو هیئت علمی در زمینه آموزش به دانشجویان پزشکی، تخصصی قلب و همچنین رشته های بهداشتی و درمانی به عنوان مرکز آموزشی درمانی به حساب می آید. همچنین این مرکز درمانی، آموزشی و پژوهشی با داشتن مرکز تحقیقات قلب و عروق و با تلاش و پشتکار پزشکان و پرسنل در جهت ارائه طرحهای پژوهشی تحقیقاتی فعالیت می نماید که نتایج آنها در مجلات مهم داخلی و بین المللی به چاپ رسیده است.

در این بیمارستان با انجام نه عمل پیوند قلب به عنوان یکی از مراکز هماهنگ کننده پیوند اعضاء مشغول به فعالیت بوده که با هماهنگی بین بیمارستانهای استان و سایر مراکز درمانی کشور قادر به ارائه خدمات به بیماران نیازمند اهداء عضو می باشد.

کلینیک تخصصی این مرکز در تمامی زمینه ها از قبیل جراحی قلب، داخلی قلب، داخلی، جراحی عمومی، کلیه و نفرولوژی، اورولوژی، ارتوپدی، نورولوژی، زنان و زایمان، ENT، اطفال، قلب اطفال، عفونی، اعصاب و روان، ریه، اطفال، الکتروکاردیوگرافی،

پیشگیری از بیماریهای قلبی، ایمجینگ کاردیولوژی، هولتر مانیتورینگ، اکو تست ورزش، سونوگرافی یکی از فعالترین کلینیک های تخصصی این استان می باشد.

این بیمارستان با گذشت ۴ دهه علیرغم خدمات فراوانی که در عرصه درمان شهرستان یزد ارائه نموده ، ساختار فیزیکی و تاسیسات آن مستهلک و فرسوده گردیده است. تیم مدیریت بیمارستان برخورد لازم دانسته تا جهت بالا بردن کیفیت خدمات ارائه شده در جهت اصلاح و بهسازی ساختار فیزیکی ، تاسیساتی و گردش کار بیمارستان گام های اساسی بردارد. همچنین احداث پروژه های بخش ید تراپی و کلینیک تخصصی و فوق تخصصی با کمک خیری و دانشگاه نیز از دیگر اقدامات نوسازی بیمارستان می باشد.

لازم به ذکر است بیمارستان افشار در فرآیند ارزیابی استانداردهای اعتبار بخشی که از طریق وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی سالانه در راستای استانداردسازی بیمارستان ها در زمینه بهبود کیفیت خدمات و ایمنی بیماران انجام می پذیرد موفق به کسب رتبه درجه یک گردیده است.

واژه نامه (Terminology) :

۱. **رسالت^۲ (ماموریت) :** بیانگر فلسفه وجودی و هدف اصلی است که بیمارستان را از بیمارستانهای دیگر متمایز می کند. ماموریت بیمارستان هدف کلی بیمارستان را نشان می دهد ، جهت بیمارستان را مشخص کرده و راهنمای تصمیم گیری های کلی بیمارستان خواهد بود . ماموریت یا رسالت بیمارستان نمایانگر این امر است که بیمارستان چه کاری انجام می دهد .
۲. **چشم انداز^۳ (دورنما) :** به توصیف وضعیت مطلوبی می پردازد که بیمارستان می خواهد در آینده آن گونه باشد . دورنما یا دیدگاه نمایانگر این امر است که بیمارستان در آینده چه می خواهد باشد .
۳. **ارزش های^۴ حاکم بر بیمارستان :** عبارتست از اعتقادات بنیادی یا حقایقی که بیمارستان آنها را گرامی می شمارد . ارزش ها بیانگر بایدها و نبایدها در یک بیمارستان و تعیین کننده رفتارهای افراد در بیمارستان است. استراتژی های بیمارستان بر مبنای این ارزشها شکل می گیرند و بکار گرفته می شوند .
۴. **نقاط قوت^۵ :** مجموعه ای از منابع و توانمندی هایی داخل بیمارستانی است که بیمارستان را در جهت نیل به اهداف کمک می کند .
۵. **نقاط ضعف^۶ :** مجموعه ای از عوامل داخل بیمارستانی می باشد که مانع از تحقق اهداف بیمارستان می شوند .
۶. **فرصت های^۷ موجود :** مجموعه ای از امکانات بالقوه خارج از بیمارستان است که در صورت بهره گیری از آنها توانمندی های بیمارستان افزایش خواهد یافت.

۲ Mission

۳ Vision

۴ Value

۵ Strengths

۶ Weaknesses

۷. **تهدیدهای^۸ موجود** : مجموعه ای از عوامل موثر و مداخله گر خارج از بیمارستان است که مانع از اجرای برنامه ها و تحقق اهداف بیمارستان می شوند .

۸. **عوامل داخلی^۹** : مجموعه نقاط قوت و ضعف بیمارستان می باشد . این عوامل شامل اهداف بیمارستانی ، ساختارها ، فرهنگ سازمانی ، سیستم ها ، فرایندهای کاری ، مدیران ، کارکنان ، منابع در دسترس ، ظرفیت عملیاتی بیمارستان و عملکرد بیمارستان است .

۹. **عوامل خارجی^{۱۰}** : مجموعه فرصت ها و تهدیدهای بیمارستان می باشند . این عوامل شامل عوامل سیاسی و قانونی ، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی و فرهنگی ، عوامل تکنولوژیک و عوامل محیط زیست است .

۱۰. **استراتژی^{۱۱}** : مجموعه اقداماتی است که یک بیمارستان برای دستیابی به اهداف استراتژیک خود و رسیدن به مزیت برتری به کار می گیرد.

برای تدوین برنامه استراتژیک سه ساله بیمارستان افشار کمیته برنامه ریزی استراتژیک تشکیل شد. این کمیته با تشکیل جلسات منظم ماهیانه و با جمع آوری اطلاعات درون سازمان و برون سازمان و آنالیز محیط داخلی و خارجی سازمان اقدام به تعیین ماموریت ، دورنما ، ارزشها و اهداف کلی و اختصاصی بیمارستان برای سال های ۱۴۰۷-۱۴۰۳ نمود. استراتژی های مناسب برای دستیابی به اهداف بیمارستان تعیین گردید و برنامه عملیاتی مربوطه با کمک مسئولین واحد های مختلف بیمارستان تدوین شد و هر سال بازنگری انجام می شود.

Opportunities ^۷

Threat ^۸

Internal factors ^۹

External factor ^{۱۰}

Strategy ^{۱۱}

نقاط قوت



- نیروی انسانی کارآمد
- وجود خوابگاه و مهد کودک



- برند خوب بیمارستان
- مرکز قلب استان (ارائه خدمات تخصصی و فوق تخصصی قلب)
- آموزشی بودن بیمارستان



- وجود کلینیک پیشگیری، پیگیری، توانبخشی فعال
- موقعیت جغرافیایی مناسب

نقاط ضعف



- نظارت ناکافی بر کارکرد پزشک (ویزیت و مشاوره و order تلفنی و حضور پزشک آنکال)
- نامناسب بودن پارکینگ
- عدم وجود پزشک مقیم ICU، NICU
- عدم وجود اتاق ایزوله و روانپزشکی
- طولانی شدن زمان ترخیص



- نبودن ICU جنرال و کمبود تخت بخش داخلی قلب
- عدم برنامه ریزی جهت اختصاص تخت به بیماران اورژانسی
- کمبود انگیزه در بعضی پرسنل (کاهش نرخ ماندگاری)
- عدم استفاده از ظرفیت مرکز توسعه تحقیقات بالینی



- فرسوده بودن ساختمان بیمارستان به خصوص اورژانس
- عدم برگزاری جلسات و کمیته ها در زمان موعود و مقرر
- قابل قبول نبودن آمارکنسلی بیماران آنژیوگرافی و جراحی قلب
- عدم حضور مستمر متخصص رادیولوژی (اتند یا رزیدنت سال ۳)
- عدم وجود کلینیک بیهوشی (pre operation)
- تعداد زیاد متخصص زنان و زایمان
- عدم وجود بخش مادران نیاز به مراقبت ویژه
- آموزش نا کافی بدو ورود دستیاران قلب و همچنین نظارت ناکافی بر کارکرد ایشان مثلا در زمینه تعیین تکلیف به موقع بیمار در اورژانس و کشیدن شیت

فرصت‌ها

- وجود خیرین
- استفاده از فضای مجازی



- تهیه ملزومات پزشکی از طریق هیأت امناء صرفه جویی
- ارزی در معالجه بیماران
-



- ارتباط فعال با شهرداری و شورای شهر
- ارتباط با افراد با نفوذ در استان



- سازمان های مردم نهاد



تهدیدها

- بیمارستان اشکذر (جابه جایی نیروی انسانی افشار به اشکذر)
- جذب متخصصین توسط مراکز دیگر (پایین بودن تعرفه های پزشکی، کمبود تجهیزات و ...)



- تحریم

- کمبود شدید نیروی خدمات آقا

- مطالبات پرستاری

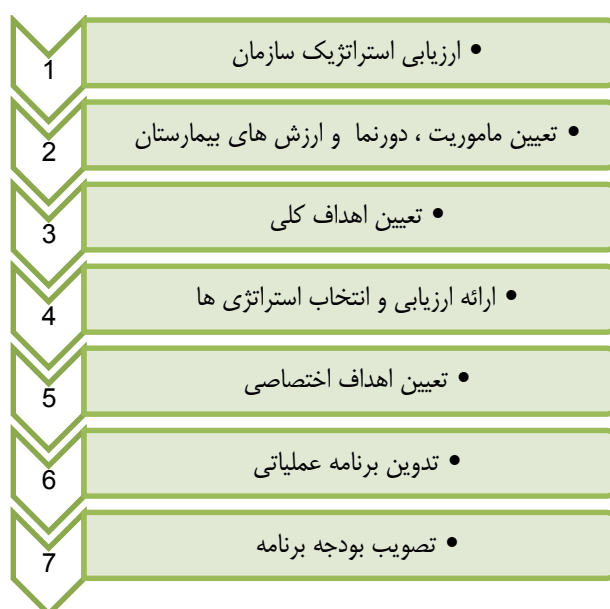


چالش‌ها و تغییرات

- کمبود نیروی انسانی (پرستار، منشی، خدمات، پزشکان)
- تعرفه پرستاری
- فرسوده بودن زیرساختها و تجهیزات بیمارستان

مراحل برنامه ریزی استراتژیک :

مراحل فرایند برنامه ریزی استراتژیک بیمارستان افشار در جدول ۲ بیان شده است. برای تدوین این برنامه استراتژیک مدت سه ماه زمان در نظر گرفته شده است. در این مدت کمیته برنامه ریزی استراتژیک تشکیل گردید تا با تحلیل محیط داخلی و خارجی بیمارستان و آشنایی با نقاط قوت و ضعف بیمارستان و فرصت‌ها و تهدیدهای موجود در محیط، اهداف استراتژیک و استراتژی‌های مناسبی برای بیمارستان تدوین شود و متناسب با آنها برنامه‌های اجرایی مناسبی نوشته شود تا منجر به رسیدن به مزیت برتری برای بیمارستان شود.



نمودار ۲ : مدل برنامه ریزی استراتژیک

ماموریت ، دورنما ، و ارزش ها (۱۴۰۳ بیمارستان افشار :

رسالت : ارتقاء سلامت از طریق پیشگیری، تشخیص به موقع، درمان و توانبخشی مبتنی بر اصول علمی بر مبنای آموزش و

پژوهش با تمرکز بر درمان بیماران قلبی

چشم انداز : ارتقاء بیمارستان افشار به مرکز قلبی برای انجام جراحی های پیشرفته قلبی و روشهای پیشرفته interventional

ارزش ها :

✓ احترام به حقوق بیماران و همراهان

✓ مشارکت و کار گروهی

✓ دانش محوری

تحلیل ذینفعان بیمارستان افشار :

در گذشته، ذی‌نفعان را شامل تولیدکنندگان و مصرف‌کنندگان نهایی محصول می‌دانستند. اما به نظر می‌رسد امروزه بایستی نگرش ما نسبت به این مقوله وسیع‌تر شده و ذی‌نفعان را افرادی تلقی کنیم که دانش، مهارت یا نیاز آنان در موفقیت کسب و کار سازمان اثرگذار است. ذی‌نفع، افراد یا سازمان‌هایی هستند که به نوعی از فعالیت‌های سازمان متأثر می‌شوند و می‌توانند، تقویت‌کننده یا مانع موفقیت سازمان شوند. ذی‌نفعان ممکن است برنده یا بازنده باشند و نیز می‌توانند بخشی از تصمیم‌گیرندگان، کاربران، مصرف‌کنندگان و فعالان سازمان باشند.

به طور کلی ذی‌نفعان، افراد و گروه‌هایی هستند که برای رسیدن به بخشی از اهداف یا نیازهای خود به سازمان وابسته‌اند و سازمان نیز به نوبه خود به آنها وابسته است و از آنها متأثر می‌شود.

علت تحلیل ذی‌نفعان این است که به ما کمک کند تا:

- به مسئولیت‌های اجتماعی سازمان توجه کنیم.
- پی ببریم کدام افراد یا سازمان‌ها را در موفقیت یا شکست خود دخیل بدانیم.
- به نقش و جایگاه ذی‌نفعان در قبال خود پی ببریم.
- در تدوین اهداف و استراتژی‌ها به خواسته‌های ذی‌نفعان توجه کنیم تا ریسک و خطر آنها متوجه برنامه‌های سازمان نشود.

با توجه به تفاوت انتظارات و نیازهای ذی‌نفعان مختلف، با محدودیت منابع، بیمارستان در یک زمان ممکن است نتواند همه انتظارات را برآورده کند از این رو براساس میزان اهمیت و درجه نفوذ اولویت‌بندی می‌گردند تا نیازهای آنها مدیریت شود.

جدول دسته بندی ذی نفعان:

یکی از مدل های پایه ای تحلیل ذینفعان استفاده از جدول قدرت در مقابل منفعت است که در آن ذینفعان در یک ماتریس دو در دو طبقه بندی می شوند. محورهای این جدول عبارت است از میزان توجه یا منفعت برای سازمان و دیگری قدرت تاثیرگذاری بر سازمان.

نتیجه شناسایی ذینفعان سازمان آن ها را در یکی از چهار طبقه قرار خواهد داد. شکل جدول به گونه زیر است:

قدرت زیاد	زمینه سازان	نقش آفرینان
قدرت کم	اجتماع	مطیعان
	منفعت کم	منفعت زیاد

جدول قدرت- منفعت ذی نفعان

بدین گونه چهار طبقه کلی از ذینفعان متناسب با سطح علاقه و قدرتشان شناسایی می شوند. این چهار طبقه را می توان به شرح زیر توصیف کرد:

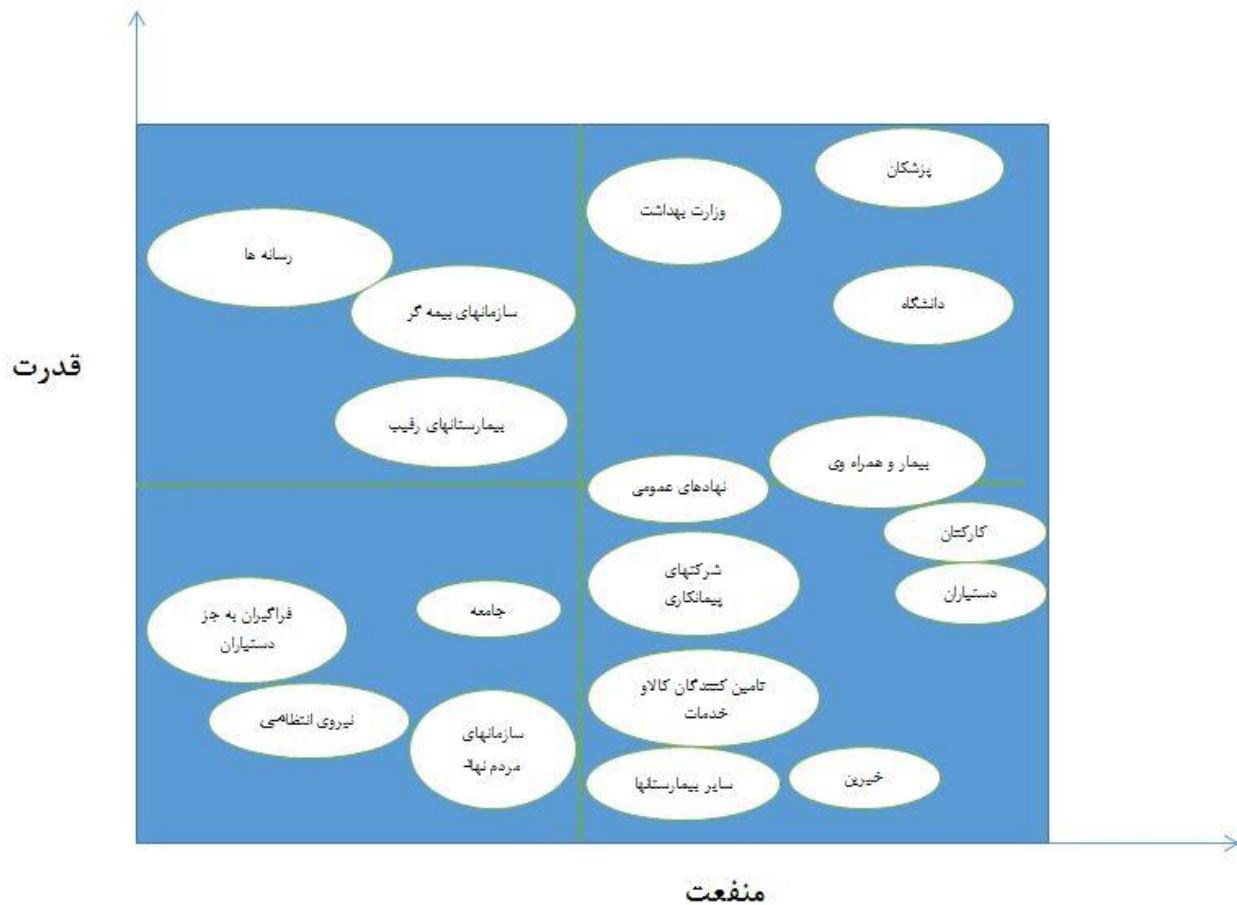
گروه نقش آفرینان عمدتاً به تداوم سازمان و پیشرفت آن توجه می کنند.
گروه مطیعان بیشتر به کیفیت و خروجی سازمان نگاه می کنند.
گروه زمینه سازان عمدتاً به امکان کسب درآمد از سازمان می اندیشند.

گروه عوام معمولاً محافظه کار است و در پی از دست نرفتن موقعیت موجود خود با وجود فعالیت سازمان می گردد.

استراتژی سازمان در قبال این چهار طبقه ذی نفع متفاوت خواهد بود یعنی سازمان به استراتژی‌هایی چون ایجاد منفعت، حفظ منفعت و تغییر منفعت متناسب با طبقه ذینفع خواهد اندیشید. در واقع با توجه به استراتژی های مختلف مثلاً باید در خصوص ذینفعی که قدرت زیاد دارد اما علاقه کم، توجه و انرژی زیاد مصرف داشت اما در مواجهه با ذینفعی که هم قدرت و هم علاقه اندک دارد هزینه زیاد نکرد. مدیریت باید بداند چه انتظاراتی از هر یک از ذینفعان می تواند داشته باشد و تلاش کند به آن انتظارات جنبه واقعیت ببخشد. این که چه رفتاری را در ذینفع تقویت کند یا پرورش دهد، چه کسانی را تشویق و چه کسانی را ناامید سازد و در مورد چه کسانی موجب تغییر دیدگاه ایشان شود از ارزش زیادی برخوردار خواهد بود.

از جمله روش هایی که برای تعیین اعضای این طبقه ها توصیه شده است روش طوفان فکری در گروه طراحی در نظر گرفته شده برای آن است که البته پس از اجرای آن افراد گروه باید بر محل قرارگیری ذی نفعان در جدول تفاهم کنند. البته باید توجه داشت که قرارداد گروه های مختلف ذی نفع در خانه های این جدول و انتساب ایشان بدان، به معنای مطلق انگاری میزان منفعت و قدرت نیست بلکه در هر دو موضوع منفعت و قدرت طیفی از افراد قرار می گیرند یعنی حتی در یک خانه از جدول نیز مقدار هریک از دو متغیر برای ذینفعان حاضر در آن خانه یکسان نیست؛ هر چند باید به مرزهای در نظر گرفته شده که موجب تغییر مفاهیم خانه ها می شوند توجه جدی مبذول داشت .

بیمارستان افشار به روش طوفان فکری به صورت مشارکت مدیران ارشد در کارگاه، به طبقه بندی ذیل در خصوص ذی نفعان دست یافت:



جدول قدرت-منفعت ذی نفعان بیمارستان افشار

با توجه به لزوم در نظر گرفتن انتظارات ذینفعان در تدوین برنامه های استراتژیک و بیانیه های سازمان، لیست گروه های مختلف ذینفعان و انتظارات و توقعات آنها با همفکری و توافق شرکت کنندگان به شکلی که در صفحه بعدی آمده است، تدوین گردید:

انتظارات دسته زمینه سازان:	انتظارات دسته نقش آفرینان:
<p>کامل بودن مستندات پرونده ها-حمایت کردن نسبت به خدماتی(دارو ولوازم و ...) که بیمارستان نمی تواند به بیماران ارائه دهد- جلب اعتماد بیمه شده ها - ارائه آمار دقیق و به موقع - پاسخ گویی درست در زمان مشخص - ارائه خدمات مناسب به جامعه - کاهش سهم بیمار از هزینه های درمانی به ویژه بیماران صعب العلاج - تهیه تجهیزات بیمارستانی مناسب مطابق با استاندارد کشوری - ارائه گزارشات و داده های معتبربه جامعه(اطلاع رسانی)- نظر خواهی از تیم مدیریت بیمارستان قبل از انتشار اخبار</p>	<p>تنظیم صحیح اسناد و ارسال به موقع - کاهش هزینه ها - کاهش کسوراتی پرونده ها - پرداخت معوقات پزشکان- افزایش امکانات رفاهی پزشکان - افزایش درآمد - رعایت تعرفه ها - رعایت قوانین و دستور العمل ها - توسعه خدمات رسانی - رضایت کارکنان - ارتقای شاخصهای بالینی و غیربالینی - برخورد احترام آمیز پرسنل با مردم و مراجعین - ارائه گزارش سالیانه عملکرد و ارائه شاخصها و اطلاعات آماری - تهیه اقلام دارویی و لوازم مصرفی توسط بیمارستان - سهولت دسترسی به واحدهای تشخیصی و درمانی بیمارستان - تقویت سیستم پذیرش و اطلاعات بیمارستان درپاسخگویی به مراجعین - تعامل بیشتر با دانشگاه -رعایت استانداردهای اعتبار بخشی- ارتقای کیفی آموزش ضمن خدمت پزشکان</p>
<p>انتظارات دسته اجتماع:</p> <p>کاهش مشکلات زیست محیطی (زباله، فاضلاب، سرو صدا ، دفع سموم و آفات ...) - استاندارد سازی - حفظ شئون اجتماعی محله - کامل بودن زنجیره درمان - پیشگیری و ارتقای سلامت جامعه - ارائه خدمات مناسب به جامعه - بهبود فرآیند رسیدگی به شکایات - تعامل و همکاری مناسب با شرکت های ذینفع</p>	<p>انتظارات دسته مطیعان:</p> <p>حمایت مدیران از کارکنان - پرداخت به موقع مطالبات و حقوق و دستمزد کارکنان - ارتقای شغلی کارکنان - ایجاد روحیه مشارکت پذیری مناسب در کارکنان ، اساتید - توانمند سازی و آموزش کارکنان - ایجاد امنیت شغلی برای کارکنان - وجود مکان ایمن و سالم برای انجام کار - ارتقای کیفی آموزش ضمن خدمت کارکنان و پزشکان - مدیریت برمحور شایسته سالاری - ارج نهادن به خلاقیتها و نوآوری کارکنان (قدردانی) - تقویت و توسعه منابع (نیروی انسانی تجهیزات و فضای فیزیکی) - آموزش مهارت های مختلف به دانشجویان - دسترسی به امکانات و تجهیزات آموزشی - برقراری ارتباط مناسب با بیماران و همراهان - ارائه خدمات رفاهی مناسب به بیماران و همراهان و مراجعین - اجازه مشارکت در درمان - آموزش</p>

و اطلاع رسانی مناسب به بیماران و همراهان - اطلاع رسانی به بیمار در مورد سیر درمان- تکمیل زنجیره درمان - احترام به باور های مذهبی و فرهنگی - سرعت عملیات درمانی و پشتیبانی - پرداخت به موقع به تامین کنندگان کالاها و خدمات- تسریع در فرایند پذیرش و ترخیص- آنلاین بودن بیمه تکمیلی بیمار- حفظ حریم خصوصی- ثبت درست داروها در نسخه الکترونیک- کامل و درست بودن خلاصه پرونده - ارتباط فعال دستیاران با آنکال- هماهنگی کامل با اتند- کیفیت تکمیل پرونده ها- نظارت بر اینترن ها و دستیاران سال ۱ و ۲- تکریم و احترام خیرین- استفاده درست و کاربردی از سرمایه خیری و تسهیل در روند اجرای کار

اهداف کلان



G1: بهبود مستمر کیفیت خدمات

G2: ارتقاء ایمنی

G3: ارتقاء آموزش، توانمندی و مهارتها

G4: افزایش رضایت و انگیزه

G5: افزایش رضایتمندی بیماران و همراهان

G6: مدیریت هزینه

G7: افزایش درآمد

G8: ارتقاء اطلاع رسانی و برند

G9: توسعه فعالیت ها براساس پژوهش

G10: جذب توریست سلامت

نقاط ضعف	نقاط قوت	عوامل داخلی عوامل خارجی
<p>استراتژی های WO</p> <p>W102,4,6: استفاده از ظرفیت سازمان مردم نهاد برای توسعه بخشهای درمانی</p> <p>W305,6: استفاده از ظرفیت سازمان فرهنگی شهرداری و افراد با نفوذ و خیرین جهت انگیزه پرسنل</p> <p>W703: استفاده از ظرفیت های هیات امنای ارزی جهت تکمیل و بازسازی تجهیزات پزشکی</p> <p>W605: استفاده از ظرفیت شهرداری و شورای شهر جهت تکمیل پارکینگ بیمارستان</p> <p>W702: استفاده از کمک خیری جهت بازسازی فضای اورژانس</p> <p>W401: استفاده از فضای مجازی جهت آگاهسازی پژوهشگران از خدمات ارائه شده در مرکز توسعه تحقیقات بالینی</p> <p>W106: استفاده از افراد با نفوذ جهت توسعه ICU جنرال، کمبود تخت داخلی قلب</p> <p>W3S6: ایجاد انگیزه در پزشکان جهت ادامه خدمت با استفاده از افراد با نفوذ</p>	<p>استراتژی های SO</p> <p>O4 S6: ارتباط با افراد با نفوذ در استان و خیرین جهت ارتقاء خدمات و مهد کودک (راه اندازی در شیفت شب و عصر)</p> <p>O2 S1: ایجاد انگیزه در پرسنل با استفاده از حمایت خیرین و شورای شهر</p> <p>O1S3,2: استفاده از فضای مجازی جهت معرفی خدمات بیمارستان از جمله کلینیک ارتقاء سلامت</p> <p>O5,6S1: ارتباط با شورای شهر و افراد با نفوذ جهت آموزش و ادامه تحصیل دانشجویان</p> <p>های افراد کارآمد (در راستای توانمند سازی پرسنل)</p>	<p>فرصت (O)</p>

نقاط ضعف (W)	نقاط قوت (S)	عوامل داخلی عوامل خارجی
<p>استراتژی های WT</p> <p>W3T5: افزایش انگیزه پرستاری با استفاده از ارتقاء عملکرد پزشک از جمله پرونده نویسی، مشاوره های به موقع و ...</p> <p>W3T5: افزایش انگیزه پرسنل پرستاری با اعمال پرداخت مطالبات ایشان</p> <p>W6T5: ایجاد فضای مناسب برای پارکینگ در راستای ایجاد انگیزه پرسنل</p> <p>W12T1: متخصصین زنان و زایمان به بیمارستان اشکذر انتقال پیدا کنند.</p> <p>W17T2: ارتقاء آگاهی و آموزش دستیاران جهت خدمات موظفی</p>	<p>استراتژی های ST</p> <p>S.T1: رایزنی با دانشگاه جهت جابه جایی نیروهای استخدامی اشکذر</p>	<p>تهدید (T)</p>

سیاست‌های کلان



- S1: توجه به بهبود مستمر کیفیت خدمات (بدون تحمیل هزینه اضافه به بیمار)
- S2: توجه به ایمنی بیمار با توجه به نقش اصلاح فرآیندها
- S3: توجه به رضایتمندی بیماران در راستای رعایت منشور حقوق بیمار
- S4: توجه به رضایتمندی کارکنان
- S5: توسعه و توانمندسازی نیروی انسانی
- S6: توجه ویژه به اقتصاد مقاومتی در بیمارستان با لحاظ نمودن اهمیت ایمنی بیمار
- S7: اجرای کامل استانداردهای اعتبار بخشی (ملی - درمانی و آموزشی)
- S8: تاکید بر زیبا سازی و آراستگی بیمارستان
- S9: جذب توریست سلامت

کارت امتیازی متوازن

<p>ارزش‌ها:</p> <ul style="list-style-type: none"> - احترام به حقوق بیماران و همراهان - مشارکت و کار گروهی - دانش محوری 	<p>نقشه استراتژی</p> <p>بیمارستان افشار یزد</p> <p>چشم انداز:</p> <p>ارتقاء مرکز قلب افشار به مرکز قلبی با قابلیت مداخلات پیشرفته interventional قلبی و جراحی‌های پیشرفته قلبی</p>	<p>رسالت بیمارستان:</p> <p>ارتقاء سلامت از طریق پیشگیری، تشخیص به موقع، درمان و توانبخشی مبتنی بر اصول علمی بر مبنای آموزش و پژوهش با تمرکز بر درمان بیماران قلبی</p>	
<div style="border: 1px solid blue; border-radius: 50%; padding: 10px; display: inline-block;">مدیریت هزینه</div>	<div style="border: 1px solid blue; border-radius: 50%; padding: 10px; display: inline-block;">افزایش درآمد</div>		وجه مالی
<div style="border: 1px solid orange; border-radius: 50%; padding: 10px; display: inline-block;">ارتقای اطلاع رسانی و برند</div>	<div style="border: 1px solid orange; border-radius: 50%; padding: 10px; display: inline-block;">جذب توریست سلامت</div>	<div style="border: 1px solid orange; border-radius: 50%; padding: 10px; display: inline-block;">افزایش رضایتمندی بیماران و همراهان</div>	وجه گیرندگان خدمت
<div style="border: 1px solid green; border-radius: 50%; padding: 10px; display: inline-block;">توسعه فعالیت‌ها بر اساس پژوهش</div>	<div style="border: 1px solid green; border-radius: 50%; padding: 10px; display: inline-block;">ارتقای ایمنی</div>	<div style="border: 1px solid green; border-radius: 50%; padding: 10px; display: inline-block;">بهبود کیفیت مستمر خدمات</div>	وجه فرآیندهای داخلی
<div style="border: 1px solid red; border-radius: 50%; padding: 10px; display: inline-block;">افزایش رضایت و انگیزه</div>	<div style="border: 1px solid red; border-radius: 50%; padding: 10px; display: inline-block;">ارتقاء آموزش، توانمندی و مهارت‌ها</div>		وجه رشد و یادگیری

