



Jordan University Hospital (JUH)

مستشفى الجامعة الأردنية

الخطة الاستراتيجية

عنوان الخطة: الخطة الاستراتيجية	رمز الخطة: ADM 001
تاريخ التفعيل: 2008	تاريخ الإصدار: 2008
رقم الصفحة: 45/1	تاريخ التحديث: 2025/12/30
رقم الإصدار: 9	
إعداد: لجنة التخطيط الاستراتيجي / مستشفى الجامعة الأردنية	
مدقق إداري السيدة إيمان شنك	مدير مكتب العلاقات العامة السيدة سناء الشرع
مساعد مدير مكتب الجودة ومراقبة النوعية السيدة ذهبيّة بعد الجواد	مدير دائرة شؤون المرضى السيد محمد عباينة
مدير مكتب الرقابة والتدقيق الدكتور أحمد مندحاي	
مصدق عليه بواسطة: أ.د. نخلة أبو ياغي التاريخ: ٢٠٢٥ / ١٢ / ٣٠	الوظيفة: مدير مكتب الجودة ومراقبة النوعية التوقيع:
مصدق عليه بواسطة: أ.د. نادر البصول التاريخ: ٢٠٢٥ / ١٢ / ٣٠	الوظيفة: مدير عام مستشفى الجامعة الأردنية التوقيع:



حضرة صاحب الجلالة الهاشمية الملك عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم



صاحب السمو الملكي الأمير الحسين بن عبد الله الثاني

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
6	المقدمة، النشأة والأهداف
7	نطاق العمل والخدمات المقدمة
8	الهيكل التنظيمي
9	الأهداف الوطنية التي يساهم مستشفى الجامعة في تحقيقها حسب وثيقة رؤية الأردن 2025
9	إحصائية أعداد الموظفين الإجمالي في مستشفى الجامعة الأردنية
10	شركاء مستشفى الجامعة الأردنية في تقديم الخدمات
15	الرؤية، الرسالة والقيم المؤسسية
16	التحليل الرباعي (SWOT analysis)
19	الأهداف المؤسسية الاستراتيجية لمستشفى الجامعة
20	المؤشرات الاستراتيجية
	الخطة التنفيذية للأهداف الاستراتيجية
29	المخاطر المرتبطة بالأهداف الاستراتيجية

المقدمة

يمضي مستشفى الجامعة الأردنية نحو مرحلة جديدة من مسيرته، واضعاً خطته الاستراتيجية للسنوات الخمس القادمة؛ بوصفها خارطة طريق تُجسّد طموحه في أن يكون مؤسسة رائدة قادرة على صناعة مستقبلها، لا مجرد الاستجابة له. وتأتي هذه الخطة امتداداً لرؤية الأردن ولرؤية الجامعة الأردنية ورسالتها، واعتماداً على مضامين خططها الاستراتيجية، بما يضمن انسجام التوجهات وتكامل الأدوار بين مستشفى يُعالج ويربّي ويبحث، وجامعة تُثبّر الطريق نحو المعرفة والتقدم. لقد وُضعت هذه الخطة انطلاقاً من إيمان عميق بأن التخطيط للمستقبل هو فعلٌ وعيٌ ومسؤولية، وأن مواجهة تحديات القطاع الصحي لا يمكن أن تتم دون رؤية تستند إلى العلم والخبرة، وتستشرف ما هو أبعد من الواقع القائم، ولذلك جاء إعدادها بعد دراسة معمقة للبيئة الداخلية والخارجية مستندة إلى نقاط القوة ومواجهة التحديات وإيجاد الفرص، واستحضار قيم المستشفى وهويته، وصياغة أهداف مؤسسية تُحفز التميز وتدفع باتجاه خدمة ترتقي لمستوى تطلعات المجتمع. وتعكس الخطة توجه المستشفى نحو مستقبل تُسهم فيه التكنولوجيا الطبية المتقدمة والأنظمة الرقمية الذكية في تحسين جودة الرعاية وتعزيز الكفاءة التشغيلية، وتمكين الطلبة والباحثين والعاملين من بيئة تعليمية وبحثية غنية وفرص ابتكار مُمتدة، فالتطوير التقني ليس مجرد خيار، بل مسارٌ استراتيجي يدعم كل خطوة في رحلة المريض العلاجية، ويُسهّم في بناء مؤسسة تتعلّم وتتطور باستمرار.

وتتوّج الخطة بخريطة عمل واضحة ومعايير أداء دقيقة، تُعتمد لقياس التقدم وتقييم أثر كل مبادرة؛ بما يُتيح للمستشفى أن يواصل رحلته بثقة وثبات، وأن يُحافظ على إرثه الأكاديمي والطبي، ويصنّع مستقبلاً يليق بهذا الصرح العريق ويُجسّد طموحاته.

النشأة والأهداف

صدرت الإرادة الملكية السامية في الأول من كانون ثان عام ألف وتسعمائة وواحد وسبعين بإنشاء مستشفى عمان الكبير، وتفضلَ بافتتاحه رسمياً جلالة المغفور له بإذن الله الملك الحسين بن طلال في الثامن والعشرين من نيسان عام ألف وتسعمائة وثلاثة وسبعين، ثم ألحق بالجامعة الأردنية عام ألف وتسعمائة وخمسة وسبعين بإرادة ملكية سامية ليصبح اسمه (مستشفى الجامعة الأردنية).

وقد حددت الإرادة الملكية السامية الأهداف العامة لإنشاء مستشفى الجامعة وتمثلت هذه الأهداف في تقديم الرعاية الطبية العامة والمتخصصة وتدريب الأطباء وإعداد الاختصاصيين في مختلف فروع المهن الطبية والقيام بالبحث العلمي الطبي وتشجيعه، وتوفير فرص الدراسة والتدريب المُتخصص لطلبة الطب والمهن الأخرى إضافة إلى المهن الطبية المُساندة. ويُشرف على إدارة المستشفى مجلس مؤلف من اثني عشر عضواً يرأسه رئيس الجامعة الأردنية ويشارك في عضويته مدير عام المستشفى وأمين عام وزارة الصحة ومدير الخدمات الطبية الملكية وعمداء كليات الطب والصيدلة وطب الأسنان وعلوم

التأهيل والتدريب ورئيس لجنة العطاءات المركزية في الجامعة إلى جانب ثلاثة أعضاء من ذوي الخبرة والاختصاص يتم تعيينهم بقرار من مجلس أمناء الجامعة.

وكغيره من مؤسسات ومُنجزات الوطن العزيز وبصفته وحدة من وحدات الجامعة الأم، عمل مستشفى الجامعة الأردنية على تطبيق توجيهات جلالة الملك، في رفع مستوى الخدمات الطبية والعلاجية التي يقدمها على مدار 53 عامًا من العمل والإنجاز في الحقل الطبي والصحي الأردني، ويتابع رحلته نحو التميز التي بدأها منذ عقود كأعزق مستشفى جامعي على مستوى الوطن لتكون الجودة فيه لغة وثقافة على مستوى الخدمات المقدمة بكافة أشكالها.

وقد وضعت الإدارة العليا في المستشفى نصب عينها الأهداف الوطنية، بناءً على الرسائل والرؤى الملكية السامية المستندة إلى اعتماد الكفاءة والإنجاز المرتبط بالزمن، وهي أسس أرسى قواعدها جلالة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم.

وقد وضعت إدارة المستشفى على سلم أولوياتها تقديم خدمات طبية متميزة لمتلقيها، مراعيةً في ذلك البعد التعليمي والبحثي وملتزمة برؤية المستشفى التي تقوم على أن يكون هذا الصرح الطبي نموذجاً رائداً إقليمياً في التعليم والبحث العلمي، ومركزاً للتميز في تقديم رعاية صحية متكاملة ومستدامة بمعايير عالمية، ورسالته التي تركز على تقديم خدمات صحية متميزة وأمنة، مدعومة بالتعليم الطبي المتطور، البحث العلمي المبتكر مع الإسهام الفاعل في تطوير المنظومة الصحية وتحقيق مستقبل صحي أفضل.

نطاق العمل والخدمات المقدمة

يضم المستشفى في مبانيه وأقسامه الرئيسية والفرعية (11) دوائر طبية وأكثر من (25) وحدة بما فيها الوحدات المتخصصة والعناية الحثيثة، ويحتوي على (64) تخصصاً طبياً مختلفاً في الاختصاصات الطبية الرئيسية والفرعية والدقيقة و(22) برنامج إقامة و(11) برنامج زمالة.

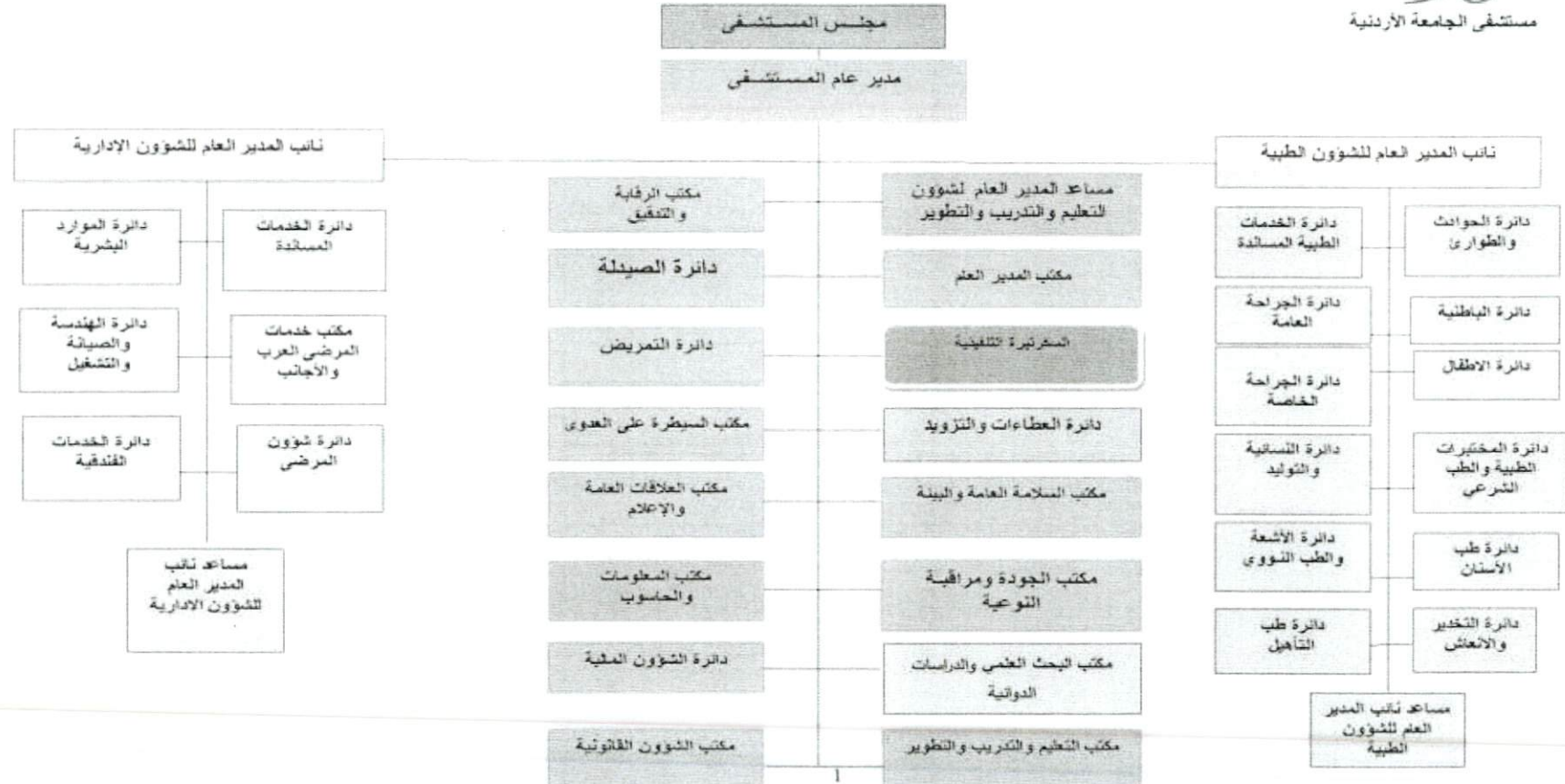
تضم الدوائر الطبية التخصصات العامة والمتخصصة المختلفة التالية:

- (14) تخصصاً في دائرة الباطنية.
- (9) تخصصات في طب الأسنان.
- (5) تخصصات في الجراحة الخاصة.
- (4) تخصصات في طب التأهيل.
- (7) تخصصات في الجراحة العامة.
- (3) تخصصات في دائرة التخدير والإنعاش.
- (9) تخصصات في طب الأطفال.
- (3) تخصصات في دائرة الأشعة والطب النووي.
- (4) تخصصات نسائية وتوليد.

إضافة إلى ذلك يضم المستشفى الدوائر الفنية والمكاتب الإدارية التالية:

دائرة التمريض، دائرة الصيدلة، دائرة الشؤون المالية، دائرة الموارد البشرية، دائرة العطاءات والتزويد، دائرة شؤون المرضى، دائرة الهندسة والصيانة والتشغيل، دائرة الخدمات المساندة، دائرة الخدمات الفندقية، مكتب المدير العام، مكتب الجودة ومراقبة النوعية، مكتب السيطرة على العدوى، مكتب التعليم والتدريب والتطوير، مكتب السلامة العامة والبيئة، مكتب العلاقات العامة والإعلام، مكتب الرقابة والتدقيق، مكتب خدمات المرضى العرب والأجانب، مكتب البحث العلمي والدراسات الدوائية، مكتب الشؤون القانونية.

الهيكل التنظيمي العام لمستشفى الجامعة الأردنية



الأهداف الوطنية التي يساهم مستشفى الجامعة في تحقيقها حسب وثيقة رؤية الأردن 2025

يساهم المستشفى من خلال أداء مهامه في تحقيق الأهداف الوطنية التالية:

1. تحسين مستوى الخدمات الصحية المقدمة للمواطنين والعدالة في تقديمها والارتقاء بنوعيتها وجودتها.
2. الحفاظ على الاستقرار المالي والنقدي وضبط عجز الموازنة وبناء نظام مالي كفؤ وقليل المخاطر.
3. التأكيد على ضمان وفرة الكوادر الطبية الكفؤة والمؤهلة والمتميزة بمهاراتها العلمية والعملية على حد سواء.
4. رفع مستوى الوعي بالممارسات الصحية وتعزيز الجهود الوقائية لمكافحة الأمراض غير السارية.
5. بناء جيل قادر على الإبداع والابتكار وذو إنتاجية مرتفعة.

ويعمل في مستشفى الجامعة فريق متكامل من الكوادر الطبية والادارية المؤهلة والمتميزة:

2025	فئة الموظفين
204	الأطباء أعضاء هيئة التدريس
14	أطباء الاختصاص
30	الأطباء (العمل الجزئي)
10	الأطباء (محاضر متفرغ، مساعد بحث وتدريس)
60	أطباء الزمالة (Fellow)
470	الأطباء المقيمون
535	أطباء الامتياز
59	أطباء امتياز (الأسنان)
73	الصيدلة
1050	التمريض
350	الإداريون في الدوائر الإدارية
275	الإداريون والفنيون العاملون في الدوائر الطبية والفنية
413	العاملون في الخدمات (الفندقية والمساندة)
3579	المجموع

شركاء مستشفى الجامعة الأردنية في تقديم الخدمات							
الجهة	الهدف من الشراكة	درجة الشراكة		وصف الشريك			
				إطار الشراكة			
		رئيسي	مساند	محلي	عربي	دولي	حكومي
وزارة الصحة	• تحويل المرضى للمعالجة في المستشفى ضمن الاتفاقية المبرمة. • نشر القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بوزارة الصحة وتحديثها باستمرار. • نشر المعلومات الصحية والتثقيفية تحت بند معلومات عامة وصحية تهم المواطنين الأردنيين مثل المعلومات حول فيروس كورونا وأية أمراض أخرى تحتاج إلى توعية. • التنسيق والتعاون بخصوص برامج ضبط العدوى والأمراض السارية وتنظيم الأسرة. • التنسيق بخصوص الأمراض السارية والمعدية والجوائح الوبائية. • تبادل الأدوية وبعض المستهلكات الطبية من خلال الإعارة عند الحاجة والضرورة. • التنسيق والتعاون من خلال خدمات بنك الدم. • تدريب الأطباء.	✓		✓		✓	
الجامعة الأردنية	• تبادل خبرات الهيئة الأكاديمية-كلية الطب. • تقديم الدعم الإداري والفني اللازم لتحقيق أهداف المستشفى. • تدريب طلبة الجامعة الأردنية والكليات الصحية داخل حرم المستشفى. • تبادل الخبرات والتقنيات الطبية مع مركز العلاج بالخلايا الجذعية.	✓		✓		✓	

شركاء مستشفى الجامعة الأردنية في تقديم الخدمات						
الجهة	الهدف من الشراكة	درجة الشراكة		وصف الشريك		
		إطار الشراكة		القطاع		
		رئيسي	مساند	محلي	عربي	دولي
دائرة المشتريات الحكومية	توفير الأدوية الواردة بقائمة الأدوية الرشيدة وتطبيق معايير ومواصفات موحدة والساهمة في خفض الكلفة الشرائية للأدوية.	✓		✓		✓
وزارة الداخلية مديرية الأمن العام مديرية الدفاع المدني	- التنسيق بخصوص الحالات الطبية القضائية والعنف الأسري. - تقديم الدعم والمساعدة في حفظ الأمن في حالات الحوادث الجماعية والمشاجرات. - التنسيق للملاحقات القانونية عند حدوث سرقة أو اعتداء داخل المستشفى. - المساعدة في تنظيم حركة السير. - التعاون في إسعاف حالات الحوادث والإصابات. - التنسيق والتدريب في حالات التدريب على مكافحة الحرائق والإخلاء. - التعاون في تفقد جاهزية أنظمة الحريق واحتياطات السلامة العامة للمستشفى. - تقديم خدمات الإطفاء والإنقاذ والإخلاء في حال حدوث حريق لا قدر الله. - اعتماد المبنى واخذ التراخيص اللازمة.		✓	✓		✓
الضمان الاجتماعي	- تأمين العاملين في المستشفى للشيخوخة والعجز والتقاعد المبكر. - التعويض وتغطية الحوادث وإصابات العمل.		✓	✓		✓

شركاء مستشفى الجامعة الأردنية في تقديم الخدمات							
الجهة	الهدف من الشراكة	درجة الشراكة		وصف الشريك			
				إطار الشراكة		القطاع	
		رئيسي	مساند	محلي	عربي	دولي	حكومي خاص
الديوان الملكي العامر	• تحويل المرضى غير المؤمنين صحياً للمعالجة. • دعم برنامج زراعة القواقع.		✓	✓			✓
المجلس الطبي	• تنسيق برامج تدريب الأطباء المقيمين والامتياز وامتحانات البورد من خلال المجلس الطبي.		✓	✓			✓
مركز الحسين لسرطان	• التنسيق لبعض الحالات المحولة. • إجراء الفحوصات المخبرية والإجراءات التشخيصية غير المتوفرة في المستشفى أو عند حدوث أعطال. • تبادل الكوادر البشرية والخبرات والتدريب واللجان.		✓	✓			✓
الخدمات الطبية الملكية	• تبادل الخبرات الطبية من خلال الكوادر البشرية. • تبادل الأدوية والمستهلكات الطبية عند الضرورة والحاجة من خلال الإعارة والاستعارة. • التعاون في مجال إجراء الفحوصات والإجراءات التشخيصية.		✓	✓			✓

شركاء مستشفى الجامعة الأردنية في تقديم الخدمات											
وصف الشريك		درجة الشراكة		الهدف من الشراكة		الجهة					
القطاع		إطار الشراكة		رئيسي	مساند	محلي	عربي	دولي	حكومي	خاص	

شركاء مستشفى الجامعة الأردنية في تقديم الخدمات							
الجهة	الهدف من الشراكة	درجة الشراكة		وصف الشريك			
				إطار الشراكة		القطاع	
		رئيسي	مساند	محلي	عربي	دولي	حكومي
منظمة الصحة العالمية	• معالجة المسائل الصحية العالمية وتصميم برنامج البحوث الصحية ووضع القواعد والمعايير وتوضيح الخيارات السياسية المسندة بالبيانات وتوفير الدعم التقني إلى البلدان ورصد الاتجاهات الصحية وتقييمها. • ترعى منظمة الصحة العالمية برامج للوقاية والأمراض. • رصد الأمراض السارية بهدف السيطرة عليها وخاصة الفاشيات ومنع انتشارها وتحديد السبب وإجراء التدخل اللازم وعمل التغذية الراجعة. • المشاركة في وضع استراتيجيات وطنية للوقاية من الأمراض غير السارية والأمراض المزمنة وعلاجها. • نشر المعلومات الصحية والتثقيفية تحت بند معلومات عامة وصحية تهم المواطنين الأردنيين مثل المعلومات حول فيروس الكورونا وأية أمراض أخرى تحتاج إلى توعية المواطنين. • إجراء مقارنات معيارية بالمؤشرات الخاصة بالصحة.	✓				✓	✓
الموردين والمتعهدين (الخدمات المتعاقدة)	• توفير الأدوية اللازمة والأجهزة حسب العطاءات. • تقديم خدمات الصيانة حسب عقود الصيانة والكفالات.	✓		✓			✓

شركاء مستشفى الجامعة الأردنية في تقديم الخدمات							
الجهة	الهدف من الشراكة	درجة الشراكة		وصف الشريك			
				إطار الشراكة		القطاع	
		رئيسي	مساند	محلي	عربي	دولي	حكومي
المجلس التمريضي الأردني	• تزويد المستشفى بأحدث الممارسات التمريضية المثلى. • التعاون بتدريب وتأهيل الممرضين.		✓	✓			✓
دائرة الأحوال المدنية	• تزويدها بالسجل المدني (الميلاد والوفاة). • تبادل المعلومات الضرورية.		✓	✓			✓
هيئة الطاقة الذرية الأردنية	• تنظيم الاستخدام السليم للطاقة النووية المشعة. • التفتيش والمتابعة والمراقبة المصادر المشعة في المستشفى. • إعطاء التراخيص.		✓	✓			✓
شركات الاتصالات	• توفير خدمات الاتصال الداخلي والخارجي مع العملاء والشركاء والموظفين.		✓	✓			✓
هيئة الخدمة وإدارة العامة	• تنظيم وضبط التعيينات في المستشفى		✓	✓			✓
المركز والمرصد الوطني لتنمية الموارد البشرية	• التنسيق فيما يخص تطوير البرنامج التوعية ودعم السياسات التطوير وإعداد المؤشرات الخاصة في التعليم والتدريب بما يخص القطاع الصحي بهدف الارتقاء ورفع سوية الأنظمة التعليمية والتدريبية.		✓	✓			✓

شركاء مستشفى الجامعة الأردنية في تقديم الخدمات							
الجهة	الهدف من الشراكة	درجة الشراكة		وصف الشريك			
				إطار الشراكة		القطاع	
		رئيسي	مساند	محلي	عربي	دولي	حكومي
مجلس اعتماد المؤسسات الصحية HCAC	الارتقاء بتطبيق معايير الجودة وتحسين الخدمات المقدمة للمرضى والحصول على شهادة اعتمادية.		✓	✓			✓
هيئة الاعتماد الدولي JCI	- الارتقاء بتطبيق معايير الجودة وتحسين الخدمات المقدمة للمرضى والحصول على شهادة اعتمادية. - تعزيز مركز المستشفى في المراجع الدولية.		✓			✓	✓
مركز الملك عبد الله الثاني للتميز	تأسيس ثقافة التميز في المستشفى للنهوض بالأداء .		✓	✓			✓
هيئة النزاهة ومكافحة الفساد	- تطبيق معايير النزاهة والحاكمية الرشيدة. - تطبيق معايير مؤشر النزاهة الوطني.		✓	✓			✓
ديوان المحاسبة	- المشاركة في لجان الشراء والإحالات. - الدور الرقابي والتدقيق والمتابعة.		✓	✓			✓
المنظمات الدوليّة	- تنفيذ حملات طبيّة للمرضى الأقل حظاً واللاجئين. - استقطاب فرق طبية عالميّة لإجراء تداخلات جراحية وعلاجية.		✓			✓	✓

الرؤية

رؤيتنا: أن يكون مستشفى الجامعة الأردنية مركزاً للتميز في تقديم رعاية صحية متكاملة ومستدامة بمعايير عالمية، ونموذجاً رائداً وطنياً وإقليمياً في التعليم والبحث العلمي.

الرسالة

رسالتنا: تقديم خدمات صحية متميزة وأمنة، معززة بالتعليم الطبي المتطور، البحث العلمي المبتكر مع الإسهام الفاعل في تطوير المنظومة الصحية وتحقيق مستقبل صحي أفضل على المستويين الوطني والإقليمي.

القيم المؤسسية

- الالتزام والرقابة الذاتية.
- النزاهة والمصداقية.
- التعاطف والرحمة.
- التميز والابتكار.
- الاحترام.
- العمل بروح الفريق.

التحليل الاستراتيجي SWOT Analysis

تحليل البيئة الداخلية	
نقاط القوة STRENGTH	نقاط الضعف WEAKNESSES
• يعد مستشفى الجامعة الأردنية مرجعاً طبياً وأكاديمياً، وركيزة أساسية في المنظومة الصحية الأردنية على المستويين الوطني والإقليمي. • نموذج متقدم يجمع بين التعليم الطبي والبحث العلمي وتقديم رعاية صحية عالية الجودة. • نخبة من الأطباء الأكفاء والذين يشكلون في الوقت ذاته أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الطب - الجامعة الأردنية. • النشاط البحثي العلمي. • إبرام اتفاقيات الشراكة والتبادل بين المستشفى وجهات تعنى بالرعاية الصحية والتعليم الصحي. • ثقة متلقي الخدمة بالخدمات المقدمة. • وجود كوادر طبية ومساندة متخصصة. • توفر العديد من المراكز البحثية والخدمات المتميزة التابعة للمستشفى • تبسيط الإجراءات والمسار الخدمي لبعض المراحل العلاجية. • إنشاء مسار سريع في دائرة الطوارئ والحوادث. • استحداث وحدة عناية مركزة في دائرة الطوارئ والحوادث. • المرونة في اختيار الطبيب المعالج، ومسار العلاج.	• الضغط على الخدمة التعليمية المقدمة؛ نتيجة ازدياد أعداد الطلبة في الكليات الصحية. • ضعف مستوى الإنفاق على الخدمات الفندقية مقارنة بالخدمات الصحية. • تقادم البنية التحتية لمبنى المستشفى والتجهيزات الفنية الخاصة به. • ارتفاع كلفة الصيانة والتحديث. • محدودية المساحة الجغرافية للمستشفى. • محدودية الموارد المالية وتذبذب التدفق النقدي. • اعتماد المستشفى على مصادر دخل محدودة (مرضى وزارة الصحة والديوان بشكل رئيسي). • ضعف برامج استقطاب الدعم الخارجي. • ضعف استراتيجيات تسويق المستشفى محلياً وعربياً وعالمياً. • قدم التشريعات وعدم مواكبتها لمتطلبات العمل في المستشفى. • ضعف نظام إدارة المعلومات الصحية في المستشفى. • ضعف التعاون والتنسيق والتواصل الداخلي بين الإدارات المختلفة للدوائر والمكاتب. • عدم تناسب مساحة المكان مقارنة بحجم العمل. • غياب معيار الكفاءة في اختيار شاغري الوظائف القيادية والإشرافية.

تحليل البيئة الداخلية

نقاط القوة STRENGTH	نقاط الضعف WEAKNESSES
• ضبط التداخل في الأوصاف الوظيفية ونطاق العمل. • تنفيذ مشروع حوسبة الملف الطبي الشامل للمريض. • اعتماد المستشفى من قبل عدد من المجالس الصحية. • القدرة على تحقيق متطلبات الاعتماديات الوطنية والدولية، وأنظمة الجودة المعتمدة. • القدرة على تحقيق معايير جوائز التميز كجائزة الملك عبد الله الثاني لتمييز الأداء الحكومي والشفافية، ومؤشر النزاهة الوطني وجائزة الأمين العام. • تبني مشاريع التحسين والتطوير التي تدعم العمل والإبداع بأسلوب القيادة التشاركية. • مرونة الهيكل التنظيمي بما يتوافق مع متطلبات واستحداثات العمل. • وضوح التسلسل الإداري بين الوحدات التنظيمية. • شفافية وتكافؤ فرص التعيين والاختيار. • الاستقرار والأمان الوظيفي. • وجود امتيازات وظيفية (نظام الحوافز، نظام حوافز الموازي، التأمين الصحي، توفير منحة مقعد جامعي لأبناء العاملين، مكافأة نهاية الخدمة والاشتراك بصناديق الادخار والإسكان).	• ضعف في تطبيق منهجية الاتصال الداخلي بين جميع المستويات الإدارية المختلفة في المستشفى والاتصال الخارجي مع الشركاء ومتلقي الخدمة. • عدم وجود مصفوفة شاملة لتفويض الصلاحيات على المستويات الإدارية المختلفة. • ضعف في تطبيق منهجية التدوير والإحلال والتعاقب الوظيفي. • نظام الحوافز المعمول به حالياً غير مرتبط بالأداء الفعلي. • محدودية بنود التقييم السنوي للموظفين وعدم قياسها للأداء الفعلي والكفاءة. • عدم توثيق المعرفة التراكمية والاستدراكية العملية. • ضعف الصيانة الوقائية والقدرة على التنبؤ بكفاءة وفاعلية التقنيات الطبية. • طول المسار الخدمي في بعض المراحل العلاجية • ضعف في منظومة التجهيزات الحاسوبية. • ضعف في الربط البيني وقنوات تدفق البيانات. • ضعف في الربط الإلكتروني مع المؤسسات الصحية ذات العلاقة.
• استمرارية الخدمات الصحية والعلاجية على مدار الساعة. • إدخال بعض التقنيات التكنولوجية النوعية.	

تحليل البيئة الداخلية	
نقاط القوة STRENGTH	نقاط الضعف WEAKNESSES
• توفر دليل للإجراءات والخدمات التي تقدم لمتلقي الخدمة وبالشكل الذي يتلاءم مع احتياجات الفئات المستهدفة ويتم نشر الدليل بأشكال مختلفة. • توفر دراسات دورية تقيس رضى متلقي الخدمة والشركاء والمنظمات الداعمة والموردين وترجمة نتائجها في تحسين مستوى الخدمات المقدمة. • التميز في وجود تقارير متنوعة ومتعددة ومتاحة للكوادر (ركن الموظف). • تبادل البيانات والمعلومات وتنفيذ النشاطات المختلفة مع المؤسسات الحكومية والخاصة. • التواصل مع الشركاء والمجتمع المحلي من خلال النشرات الدورية واللقاءات ووسائل التكنولوجيا الحديثة ووسائل الإعلام. • أتمته الإجراءات والخدمات الصحية. • ربط مختلف مقدمي الخدمة من خلال شبكة (Intranet) داخلية.	

تحليل البيئة الخارجية	
المهددات THREATS	الفرص OPPORTUNITIES
• الوضع الاقتصادي المتذبذب والمتراجع. • ارتفاع التنافسية في القطاع الصحي بين المستشفيات ومقدمي الرعاية الصحية. • التسارع في التطور التكنولوجي التقني والمعلوماتي والطبي. • مخاطر الأمن السيبراني والتهديدات الإلكترونية. • الإخلال في أحد بنود الاتفاقيات المبرمة. • هجرة الكفاءات. • تنامي الاحتياجات وازدياد الطلب على الخدمات الصحية بسبب النمو السكاني • تزايد الفجوة بين الموارد وكلف الخدمات الصحية	• الاستقرار السياسي والأمني في الأردن مقارنة بدول الجوار . • التوجهات الوطنية نحو التحول الرقمي ومركزية البيانات الصحية والديموغرافية. • ارتباط المستشفى بالجامعة الأردنية، بوصفها أبرز نوافذها العلمية. • ازدياد الطلب محلياً وعربياً على الخدمات الصحية والتعليم الطبي. • السمعة التراكمية ومكانة المستشفى بوصفه مركز طبي أكاديمي ريادي. • الموقع الجغرافي في شمال العاصمة. • التوجه نحو تعزيز السياحة العلاجية للمرضى المحليين والدوليين. • الاستثمار بالقطاع الصحي العام والخاص. • الوعي الصحي لدى أفراد المجتمع الأردني ودول الجوار . • التوجه نحو مصادر جديدة للطاقة البديلة، والأبنية صديقة البيئة.

الأهداف الاستراتيجية للمستشفى

- الهدف الأول تعزيز الجودة وسلامة الرعاية الصحية وفقاً للمعايير العالمية.
- الهدف الثاني التحول الرقمي المتكامل في الخدمات والإدارة لضمان الكفاءة والشفافية.
- الهدف الثالث تطوير واستدامة الموارد البشرية من خلال برامج تدريب متقدمة.
- الهدف الرابع تعزيز البحث العلمي والتعليم الطبي وربطهما بالاحتياجات الفعلية للنظام الصحي.
- الهدف الخامس تحقيق الاستدامة المالية وترشيد الإنفاق.
- الهدف السادس ترسيخ التميز المؤسسي وثقافة الابتكار عبر مبادرات تطوير مستمرة.
- الهدف السابع توسيع مساهمة المستشفى في الصحة المجتمعية وبناء شراكات وطنية وإقليمية.

التقييم وقياس الأداء

تم تحديد الأنشطة والمهام واختيار مؤشرات استراتيجية لمراقبة وقياس الأداء من قبل الإدارة العليا والمعنيين بها والتي تتلاءم مع تحقيق الأهداف الاستراتيجية العامة المرسومة للمستشفى خلال الخمس سنوات القادمة، ويتم متابعتها وقياسها بصورة منتظمة ودورية وبكل شفافية من خلال تقارير نصف سنوية، تُظهر مدى الإنجازات المتحققة من دوائر ومكاتب المستشفى للوصول إلى الأهداف المطلوبة؛ وذلك كنوع من التزام الإدارة أمام مرتادي المستشفى والعملاء والشركاء والمجتمع بالمساءلة والشفافية، حسب الخطة التنفيذية التالية:

الهدف الاستراتيجي الأول : تعزيز الجودة وسلامة الرعاية الصحية وفقا للمعايير العالمية

Performance Indicator مؤشر القياس	Responsibility المسؤولية	Resource المصادر	Time Frame					الأنشطة والمهام
			2030	2029	2028	2027	2026	
• معدل التزام الموظفين بالسياسات والإجراءات. • تقارير التدقيق الدورية. • معدل الحوادث العرضية والأخطاء الطبية. • الاجتماعات الدورية.	• الإدارة العليا. • دوائر ومكاتب المستشفى.	• الموارد البشرية	←					• ترسيخ منهجية الجودة في أنشطة المستشفى العامة. • تعزيز مفاهيم الجودة لدى العاملين بما يضمن الالتزام بتطبيق المعايير وفق أعلى المستويات. • تحديث اليات متابعة وتدقيق دورية لقياس مدى الالتزام بتطبيق المعايير وتقادي الانحرافات المحتملة قبل وقوعها من خلال تشكيل لجان تدقيق داخلية وخارجية وأنظمة رصد فعالة. • مواكبة التحديثات على معايير الجودة والاعتماديات الوطنية والعالمية.
		• الموارد المالية	←					
		• الأنظمة والتعليمات						
		• معايير الاعتمادية	←					
• نسبة التحديثات على البنية التحتية للمستشفى.	• دائرة الهندسة. • دائرة الشؤون المالية. • دائرة العطاءات	• الموارد البشرية	←					• تحديث وتوسعة مرافق المستشفى. • رفد المستشفى بأحدث التقنيات والأجهزة الطبية.
		• الموارد المالية	←					
• عدد الأجهزة والتقنيات الجديدة.		• الأنظمة والتعليمات • معايير الاعتمادية						

• تطوير منظومة الخدمات المقدمة للمرضى وتبسيط الإجراءات.	• الموارد البشرية • الأنظمة والبرمجيات • الأجهزة والتجهيزات الحاسوبية	• الإدارة العليا • دوائر ومكاتب المستشفى	• تنظيم مواعيد العيادات الخارجية. • متوسط عدد أسابيع الانتظار لحجز المواعيد. • معدل وقت انتظار المريض في الطوارئ وفي العيادات والإدخال. • مشاريع تحسين
• الالتزام بتطبيق المعايير المعتمدة في المستشفى لتقديم الرعاية الطبية والصحية والتمريضية والالتزام بحقوق المرضى من خلال تطبيق السياسات المعتمدة.	• الموارد البشرية • الأنظمة والتعليمات • السياسات والإجراءات • اللجان	• الدوائر الطبية • دائرة التمريض • دائرة الصيدلة • مكتب الجودة • مكتب السيطرة على العدوى	• نسبة الوفيات والمراضة.
• تقديم المشورة الطبية والمشاركة في خدمة المجتمع من خلال الأنشطة والحملات الطبية التطوعية والتي تنظم بشكل دوري.	• الموارد البشرية • الاتفاقيات	• الدوائر الطبية • مكتب العلاقات العامة	• أعداد الخريجين من المقيمين في مختلف التخصصات الطبية.
• رفد المجتمع المحلي والعربي بكوادر مؤهلة ومدرية.	• مذكرات التفاهم	• مكتب التعليم والتدريب	• أعداد الأيام الطبية التطوعية.

الهدف الاستراتيجي الثاني: التحول الرقمي المتكامل في الخدمات والادارة لضمان الكفاءة والشفافية

Performance Indicator مؤشر القياس	Responsibility المسؤولية	Resource المصادر	Time Frame					الأنشطة والمهام
			2030	2029	2028	2027	2026	
- المرحلة التنفيذية لتحديث النظام. - عدد الملفات المؤرشفة. - عدد النماذج المحوسبة. - نسبة الحوسبة من الملف الطبي. - عدد إجراءات وآليات العمل المحوسبة - عدد الخدمات الإلكترونية.	- الإدارة العليا. - دوائر ومكاتب المستشفى. - دائرة أنظمة المستشفى/ الجامعة الأردنية.	- الموارد البشرية. - الموارد المالية. - الأنظمة والبرمجيات الحاسوبية. - الأجهزة والتجهيزات. - البنية الرقمية التحتية.						- تحديث وتطوير الأنظمة الحاسوبية بإصدارات تواكب التطور التكنولوجي وتدعم توظيف البرمجيات والتطبيقات التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي. - توفير وحدات معالجة البيانات عالية التخزين والسرعة. - توفير شبكات الربط البيني فائقة السرعة. - توفير أنظمة حماية للبيانات والتخزين الاحتياطي. - وضع بروتوكول رسمي للأمن الإلكتروني. - عقد شراكات مع الجهات الخارجية لتبادل البيانات وتوظيفها. - توفير الأجهزة والمعدات الطبية وغير الطبية اللازمة لإدخال وعرض ونقل البيانات من وإلى قاعدة البيانات على أنظمة الحاسوب.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

الهدف الاستراتيجي الثالث: تطوير و استدامة الموارد البشرية من خلال برامج تدريب متقدمة تستشرف المستقبل

Performance Indicator مؤشر القياس	Responsibility المسؤولية	Resource المصادر	Time Frame					الأنشطة والمهام
			2030	2029	2028	2027	2026	
التحديثات على الهيكل التنظيمي.	الإدارة العليا لجنة الهيكل التنظيمي	- الموارد البشرية. - الموارد المالية. - اتفاقيات ومذكرات تفاهم. - أجهزة وتجهيزات ومعدات.						- التنوع في مصادر توفير الموارد والكفاءات البشرية. - إيجاد بيئة محفزة وجاذبة للاحتفاظ واستقطاب الكفاءات البشرية. - إعداد برامج تدريبية تلبي الاحتياجات وفق أفضل الأساليب والوسائل المتقدمة. - رفد المجتمع المحلي بأطباء أكفاء يمتلكون المعرفة والمهارات الطبية اللازمة وفقا للمعايير المحلية والعالمية - عقد شراكات مع جهات تدريبية خارجية. - تعزيز أهمية التدريب من خلال إدراجه ضمن نظام الموارد البشرية كشرط لاستحقاق للعلاوات والترفيه والنقل والترقية ونظام الحوافز. - تفعيل دور التدريب في مراحل تطوير وتحديث آليات وإجراءات العمل

• ضمان بيئة صحّيّة وأمنة للكوادر	←	• الموارد البشرية. • الأنظمة والتعليمات. • البنية التحتيّة .	• الإدارة العليا. • مكتب السيطرة على العدوى. • مكتب السلامة العامة والبيئة	• نسبة إصابات العمل. • المشاريع التحسينية على بيئة العمل. • أعداد الموظفين الذين يتم تقديم المطاعيم لهم. • نسبة توفر وسائل الوقاية
--	---	--	--	---

الهدف الاستراتيجي الرابع: تعزيز البحث العلمي و التعليم الطبي, وربطهما بالاحتياجات الفعلية للنظام الصحي

Performance Indicator مؤشر القياس	Responsibility المسؤولية	Resource المصادر	Time Frame					الأنشطة والمهام
			2030	2029	2028	2027	2026	
• أعداد المقيمين الملتحقين في برنامج الإقامة في الأقسام.	• الإدارة العليا. • نائب المدير العام للشؤون الطبية. • كلية الطب. • مكتب التعليم الطبي	• الموارد البشرية. • اتفاقيات ومذكرات تفاهم. • أجهزة وتجهيزات ومعدات. • الأنظمة والتعليمات والقوانين. • الموارد المالية						• توسيع خدمات مكتب التدريب والتعليم والتطوير ليكون مركزًا متطورًا ومعتمدًا على المستويين المحلي والإقليمي ولكافة البرامج السريرية والمهنية والبرامج غير الطبية. • إعداد البرامج التدريبية استنادًا لتحليل الاحتياجات الداخلية والخارجية وقياس نتائجها • توسيع مظلة البحث العلمي ليشمل الأبحاث غير السريرية (الإدارية والفنية) في ظل وجود عدد من حملة الشهادات العلمية العليا من كوادر المستشفى، إضافة للأبحاث السريرية. • استقطاب الجهات الداعمة للأبحاث وعقد تفاهمات مع الشركات والمراكز البحثية المحلية والعالمية. • اعتماد المستشفى كبيئة نشر للأبحاث في المجالات والدوريات العلمية.

							• إنشاء قاعدة بيانات لتوثيق نتائج الأبحاث وتوظيفها في برامج التدريب وتقديم الرعاية الصحية • تطوير واستحداث برامج الإقامة بما يتماشى مع التطور الطبي المستمر.
• نسبة الأطباء الناجحين في امتحانات الزمالة الأردنية العربية والدولية.	• الإدارة العليا. • نائب المدير العام للشؤون الطبية.	• الموارد البشرية. • اتفاقيات ومذكرات تفاهم. • أجهزة وتجهيزات ومعدات. • الأنظمة والتعليمات والقوانين. • الموارد المالية .					• تسويق المستشفى كحاضنة جاذبة لطلاب الدراسات العليا في الطب والعلوم الصحية من مختلف دول العالم للالتحاق ببرامج الإقامة والزمالة.
• عدد البرامج التدريبية	• مدراء الدوائر الطبية. • دائرة الموارد البشرية. • مكتب التدريب/الموارد البشرية.	• الموارد البشرية. • اتفاقيات ومذكرات تفاهم. • أجهزة وتجهيزات ومعدات.					• وضع خطط تدريبية تتسجم مع المعايير المعتمدة في المستشفى للمهن الطبية وغير الطبية تتوافق مع الاحتياجات التدريبية للموظفين لرفع كفاءتهم.

		• الأنظمة والتعليمات والقوانين. • الموارد المالية						
• عدد الأبحاث الموافق عليها في المستشفى سنويًا.	• المدير العام. • رئيس لجنة البحث العلمي في المستشفى. • لجنة الأخلاقيات. • مكتب البحث العلمي.	• الموارد البشرية. • اتفاقيّات ومذكرات تفاهم. • أجهزة وتجهيزات ومعدات. • الأنظمة والتعليمات والقوانين. • الموارد المالية .					• تبسيط إجراءات الموافقة على الأبحاث العلمية الإكلينيكية وغيرها. • تشجيع وزيادة أعداد الأبحاث العلمية المقدمة. • تعزيز قدرات البحث العلمي لدى العاملين في المستشفى وتوفير البيئة اللازمة لذلك.	

الهدف الاستراتيجي الخامس : تحقيق الاستدامة المالية وترشيد الانفاق

Performance Indicator مؤشر القياس	Responsibility المسؤولية	Resource المصادر	Time Frame					الأنشطة والمهام
			2030	2029	2028	2027	2026	
• نسبة الالتزام بالموازنة. • نسبة التحصيل. • نسبة الزيادة في الدخل. • نسبة الانخفاض في النفقات. • نسبة ترشيد النفقات. • تعدل استهلاك الدوائر. • معدل الاستهلاك الشهري. • تقييم خدمات العقود. • نسبة رضا متلقي الخدمة.	• الإدارة العليا. • دوائر ومكاتب المستشفى.	• الموارد البشرية. • الموارد المالية. • اتفاقيات ومذكرات تفاهم. • الأنظمة والبرمجيات الحاسوبية. • الأجهزة والتجهيزات والمعدات. • الأنظمة والتعليمات والقوانين.						• إعادة تخطيط الموارد البشرية والأوصاف الوظيفية ونطاق العمل. • تحديث البنية التحتية وفق معايير هندسية صديقة للبيئة لترشيد استخدام الموارد الأساسية (الكهرباء، المياه، الوقود، الغازات وغيرها). • أتمته الإجراءات والنماذج. • استحداث مستودع صالح لقطع الغيار والأجهزة التي من الممكن الاستفادة منها كلياً أو جزئياً. • تحديث سياسات وإجراءات سلاسل التوريد والتزويد؛ بما يضمن توفر اللوازم بكفاءة وفاعلية. • عقد شراكات وإبرام اتفاقيات، بهدف توفير تقنيات وأجهزة ومعدات دون الحاجة إلى شراء تقليدي. • تنوع مصادر الدخل. • إيجاد فرص استثمارية ترفد المستشفى بدخل إضافي.

• نسبة رضا مقدمي الرعاية الصحية.						• توسيع مظلة المؤسسات والشركات المتعاقدة وجهات التأمين. • استقطاب حملات طبية دولية وإقليمية في مختلف التخصصات. • تشجيع السياحة العلاجية الداخلية والخارجية. • تفعيل آليات التحصيل المالي والخدمي. • تفعيل نظام الحزم في (صرف اللوازم، الإجراءات الطبية، الأجور المهنية...). • العمل على خفض نسبة الهدر في تقديم الخدمة للمرضى من قبل الدوائر المختلفة. • تطبيق إجراءات وممارسات ترشيد الموارد الأساسية والمساندة. • ترشيد النفقات الجارية.
--	--	--	--	--	--	---

الهدف الاستراتيجي السادس: ترسيخ التميز المؤسسي وثقافة الابتكار عبر مبادرات تطوير مستمرة

Performance Indicator مؤشر القياس	Responsibility المسؤولية	Resource المصادر	Time Frame					الأنشطة والمهام
			2030	2029	2028	2027	2026	
- عدد الأفكار والأنشطة الإبداعية التي يتم تقديمها وتطبيقها. - عدد الموظفين الحاصلين على جوائز وتكريم داخلي وخارجي.	- الإدارة العليا. - دوائر ومكاتب المستشفى.	- الموارد البشرية. - الموارد المالية. - اتفاقيات ومذكرات تفاهم. - الأنظمة والتعليمات والقوانين.						- تعزيز ثقافة التميز والابتكار المؤسسي؛ من خلال نشر الوعي بمفاهيم التميز ودمج قيم الابتكار في السلوك التنظيمي والمحاضرات الدورية. - بناء قدرات الموظفين في التميز والابتكار من خلال برامج تدريبية في التفكير وورش عمل تعتمد على تحليل المشاكل وتوليد الحلول. - التحسين المستمر وتطبيق الممارسات المثلى من خلال تبني مشاريع التحسين من خلال منهجيات مدروسة. - تشكيل فرق عمل للتحسين على جميع المستويات الإدارية. - عمل دراسات مقارنة معيارية. - إنشاء نظام حوافز مادي ومعنوي مبني على أساس الأفكار الإبداعية والمبتكرة ونتائجها. - التعاون مع مراكز تميز محلية ودولية. - المشاركة في جوائز التميز والابتكار. - حضور المؤتمرات وورش العمل المختلفة. - العدالة وتكافؤ الفرص في التنافسية. - توثيق جميع الإنجازات والمشاركات المتميزة على مستوى الدوائر أو الأفراد.

المخاطر المرتبطة بالأهداف الاستراتيجية

اسم الخطر	نوع الخطر	الهدف الاستراتيجي المرتبط	مستوى الاحتمالية	مستوى الأثر	تقييم الخطورة	الإجراءات الحالية	خطة الاستجابة	المسؤول
1 الكوارث والزلازل والحروب	تشغيلي	تعزيز الجودة وسلامة الرعاية الصحية	3	5	15 حرج	• خطة الطوارئ والكوارث الخارجية • منصة إدارة الأزمات (منصة تكامل)	• المشاركة في التمارين الوهمية الداخلية والخارجية • التجهيزات المكانية	• لجنة الطوارئ والكوارث
	تكنولوجي	التحول الرقمي المتكامل				• خطة العمل اليدوي		
	بشري	تطوير و استدامة الموارد البشرية				• خطط الطوارئ الداخلية والخارجية • خطة السلامة العامة		
	مالي	تحقيق الاستدامة المالية وترشيد الانفاق				• سياسات إدارة المخزون • المخزون الاحتياطي		

2	الأوبئة وانتشار العدوى	تشغيلي	تعزيز الجودة وسلامة الرعاية الصحية	4	5	20 حرج	• خطة الأوبئة	• التوعية والتثقيف	• لجنة الطوارئ والكوارث
		بشري	تطوير واستدامة الموارد البشرية				• خطة الطوارئ الداخلية والخارجية والسلامة العامة	• الالتزام ببروتوكولات المعتمدة في منع العدوى والسلامة العامة	• لجنة السيطرة على العدوى
		مالي	تحقيق الاستدامة المالية وترشيد الإنفاق				• سياسات إدارة المخزون • المخزون الاحتياطي	• سياسات الدوام، المراقبة وتقييم الحالة	
3	عدم المقدرة على مواجهة الطلب غير المخطط له على الخدمات	تشغيلي	تعزيز الجودة وسلامة الرعاية الصحية	1	2	2 ضعيف	• مؤشرات قياس الأداء • التقارير الدورية والتغذية الراجعة	• المراجعة والتقييم لعقود الاستدامة (عقود مرنة)	• الإدارة العليا • دوائر ومكاتب المستشفى
		بشري	تطوير واستدامة الموارد البشرية				• التدوير الوظيفي • برامج توزيع الموظفين وتعويض الشواغر	• إعادة تخطيط الموارد البشرية	
		مالي	تحقيق الاستدامة المالية وترشيد الإنفاق				• التكاليف بالعمل الإضافي	• الاتفاقيات التشغيلية مع المؤسسات المناظرة	

4	الهجمات السيبرانية والاختراق	تكنولوجيا	التحول الرقمي المتكامل	3	5	15	• أنظمة الحماية والنسخ الاحتياطي • نظام خيارات متعددة للخوادم والشبكات • أنظمة التشغيل الموجودة على خوادم قاعدة البيانات	• المتابعة والتقييم • الخطط الرديفة لنظام الرواتب والموارد البشرية • DISASTER RECOVERY	• الإدارة العليا • مركز تكنولوجيا المعلومات / الجامعة الأردنية
		مالي	تحقيق الاستدامة المالية وترشيد الإنفاق						
		بشري	تطوير واستدامة الموارد البشرية						
		تشغيلي	تعزيز الجودة وسلامة الرعاية الصحية						
5	انقطاع في الشبكات المحلية والدولية المزودة للإنترنت	تكنولوجيا	التحول الرقمي المتكامل	1	2	2	• خدمات إلكترونية محدودة • نظام نقل بيانات حاسوبي داخلي • شبكة داخلية	• تحديث شبكة نقل البيانات الداخلية • تفعيل خطة الخدمات (يدوية بديلة) • تحديث ركن الموظف • إنشاء محطة لخدمة الجمهور (مركز اتصالات)	• الإدارة العليا • مركز تكنولوجيا المعلومات / الجامعة الأردنية • دوائر ومكاتب المستشفى

6	هجرة الكفاءات والكوادر المدربة	تشغيلي	تعزيز الجودة وسلامة الرعاية الصحية	3	3	9	- وجود نظام حوافز ومكافآت - امتيازات وظيفية	تدريب وتأهيل الكوادر، تفعيل خطط الإحلال والتعاقب الوظيفي، إدارة المعرفة الصريحة والضمنية	- الإدارة العليا - دوائر ومكاتب المستشفى - دائرة الموارد البشرية - مكتب التعليم والتدريب والتطوير
		بشري	تطوير واستدامة الموارد البشرية ترسيخ التميز المؤسسي وثقافة الابتكار			عالي	- خطة التدريب والتطوير. - خطة الرفاه الوظيفي، خطة الإحلال والتعاقب الاحتفاظ بالموظفين	وضع نظام مكافآت مرن	
7	الإضرابات العمالية ومقاومة التغير والتطوير	تشغيلي	تعزيز الجودة وسلامة الرعاية الصحية	2	3	6	- التواصل المفتوح بين الإدارة العليا والموظفين - التعريف بمدونة السلوك الوظيفي - خطة الإضراب	- دراسات الرضا الموظفين - دراسة الاحتياجات الوظيفية - مراجعة خطة الإضراب - تطوير وسائل التقييم - للكوادر (تقييم الجودة والتقييم السنوي)	- الإدارة العليا - دوائر ومكاتب المستشفى - دائرة الموارد البشرية - مكتب التعليم والتدريب والتطوير
		بشري	تطوير واستدامة الموارد البشرية			متوسط			

8	المخاطر المرتبطة بسلاسل التوريد والتزويد)	تشغيلي	تعزيز الجودة وسلامة الرعاية الصحية	3	4	12	• الشراء الموحد • نظام المشتريات الحكومية	• توصية ببعض الاستثناءات • السماح بالاستيراد • توسيع مظلة التعاقد ومصادر الإمداد	• الإدارة العليا • دائرة الشؤون المالية • دائرة العطاءات والتزويد
	انقطاع، تأخير، إضراب	تكنولوجي	التحول الرقمي المتكامل				• عقود توريد وتزويد	• تبادل اللوازم مع المؤسسات المناظرة بمبدأ الإعارة	
	الموردين وارتفاع الكلف (المالية)	مالي	تحقيق الاستدامة المالية وترشيد الإنفاق				• الالتزام بالدفع وعمر الذمم • إدارة المخزون		
9	القرارات والتشريعات المتعلقة بالتعيينات وسن التقاعد والتعريفات والإعفاءات الجمركية والمشتريات	تكنولوجي	التحول الرقمي المتكامل	1	2	2	• موافقات مسبقة للتوظيف	• متابعة مستمرة للتشريعات والمستجدات عليها	• الإدارة العليا • مكتب الشؤون القانونية • دائرة العطاءات والتزويد
		بشري	تطوير واستدامة الموارد البشرية				• قانون الضمان الاجتماعي	• مخاطبة أصحاب القرار للاستثناءات	
		مالي	تحقيق الاستدامة المالية والإنفاق				• إعفاءات جمركية وضري • بنية	• التعاقد مع المؤسسات التشغيلية للبحث عن مصادر بديلة لتعيين الكوادر	

10	التغير في السياسات الاقتصادية والعلاقات التجارية الدولية	تكنولوجي	التحول الرقمي المتكامل	2	2	4	• اتفاقيات وعقود تبادل الخدمات الطبية الشاملة الأساسية والمساندة	• إبرام عقود واتفاقيات لمدد طويلة الأجل للحفاظ على ديمومة المواد المشغلة وقطع الغيار للأجهزة التقنية وبرامج التشغيل	• الإدارة العليا • دائرة العطاءات • دائرة الشؤون المالية • مركز تكنولوجيا المعلومات / الجامعة الأردنية
		مالي	تحقيق الاستدامة المالية والإنفاق وترشيد				• الاحتفاظ بهامش أمان من المخزون	• تنويع المصادر الخارجية للتكنولوجيا ومواد التشغيل	
		تشغيلي	تعزيز الجودة وسلامة الرعاية الصحية						
11	مصادر الدخل والتمويل (إلغاء أو انتهاء: اتفاقيات وعقود المعالجة، اتفاقيات	مالي	تحقيق الاستدامة المالية والإنفاق وترشيد	1	3	3	• اتفاقيات مع جهات تأمين عامة خاصة • التقارير المالية عن التحصيل المالي للذمم المالية	• توسيع الشراكة والتعاقد مع القطاع الخاص وشركات التأمين ومرضى الدفع الشخصي • توسيع تبادل الخدمات مع المؤسسات المناظرة	• الإدارة العليا • دائرة الشؤون المالية • دائرة العطاءات والتزويد • مكتب العلاقات العامة والإعلام

الاستثمار الداخلي والمنح والدعم	تشغيلي	تشغيلي	تعزيز البحوث العلمي والطبي	تعزيز الجودة وسلامة الرعاية الصحية						تأمين الأجهزة، والتجهيزات واللوازم من خلال حلول التوريد الذكية	مكتب البحث العلمي و الدراسات الدوائية
										إبرام عقود الاستثمار داخل المستشفى من خلال لجنة الاستثمار في الجامعة	- استقلالية في إبرام العقود - استقلالية في إدارة الاستثمار
										استقطاب المنح والاتفاقيات الدولية لدعم استحداث وتطوير الخدمات والأبحاث الدوائية والسريية	- التسويق الداخلي والخارجي - بناء علاقات لجلب المانحين والداعمين
12	ارتفاع العجز في الموازنة العامة الحكومية	مالي	تحقيق الاستدامة المالية وترشيد الإنفاق	2	3	6	متوسط	متابعة التحصيل المالي للذمم المالية المستحقة	توسيع نسبة المقاصة للذمم الدائنة والمدينة ما بين مستشفى الجامعة والحكومة (ضريبة الدخل والشراء الموحد، الضمان الاجتماعي وتوريدات الخزينة العامة،...)	- الإدارة العليا - دائرة الشؤون المالية	

	تشغيلي	تعزيز الجودة وسلامة الرعاية الصحية					• تحديد سقف مالية لزم المعالجات	
13	مخاطر الفساد والمخاطر القانونية الناجمة عن (تضارب المصالح، السرقا، قرارات غير منسجمة مع الأنظمة والتعليمات، إبرام عقود واتفاقيات ملزمة بشكل غير مدرس، فقدان أو تسريب أو	تشغيلي تعزيز الجودة وسلامة الرعاية الصحية	4	3	12	عالي	• حوكمة القرارات • سياسات وإجراءات • الأنظمة والتعليمات • مدونة السلوك الأخلاقي • أدوات ووسائل الرقابة والتدقيق	• إعادة تقييم الصلاحيات • الحاسوبية والتنفيذية • الإدارة العليا • اللجنة التنفيذية • دوائر ومكاتب المستشفى • اللجان الدائمة • اللجان المؤقتة
	تكنولوجيا	التحول الرقمي المتكامل					• تفعيل مدونة السلوك الوظيفي	• توقيع الموظفين على مدونة السلوك • برنامج التعريف العام والخاص • التعليم والتدريب المستمر
	بشري	تطوير واستدامة الموارد البشرية					• الإلزام بالحاكمة الرشيدة	• لجنة أخلاقيات المهنة • لجنة الدراسات الدوائية • المكاتب الرقابية • ديوان المحاسبة

							تزوير وثائق وبيانات، الاحطاء الطبية والادائية، الابحات والدراسات)	
						تحقيق الاستدامة المالية وترشيد الانفاق	مالي	
		• الالتزام بمعايير النزاهة ومكافحة الفساد ومؤشر النزاهة الوطني وجائزة الملك عبد الله ومعايير الاعتماديات الوطنية والدولية • لجان التحقق ولجان دراسة الحوادث العرضية والمجالس التأديبية ونظام الموظفين والتعليمات التنفيذية						
14	مخاطر عامة (انتهاء صلاحية، كوارث، نشوب حريق، تسريب للمياه، انقطاع	مالي	جميع الأهداف الاستراتيجية	3	3	9 عالي	• خطط الطوارئ الداخلية والخارجية • خطط السلامة العامة • خطة منع العدوى • الصيانة الدورية والوقائية • الجولات التفقدية والفحوصات الدورية	• التدريب والتعليم والتطوير المستمر • الإدارة العليا • دوائر ومكاتب المستشفى • المتابعة والتقييم
		تشغيلي						
		تكنولوجي						
		بشري						

