

התוכנית הלאומית
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות
ומניעת שחיקה



התוכנית הלאומית לחיזוק עובדי מערכת הבריאות

ממצאי הסקר הלאומי | מרץ - מאי 2025
סקטור אחיות

מטרות ורקע

פרטי המשיבים לסקר

עיקר ממצאי הסקר

גורמי לחץ (גורמים המשפיעים על השחיקה)

משאבים ארגוניים (גורמים המגנים מפני השחיקה)

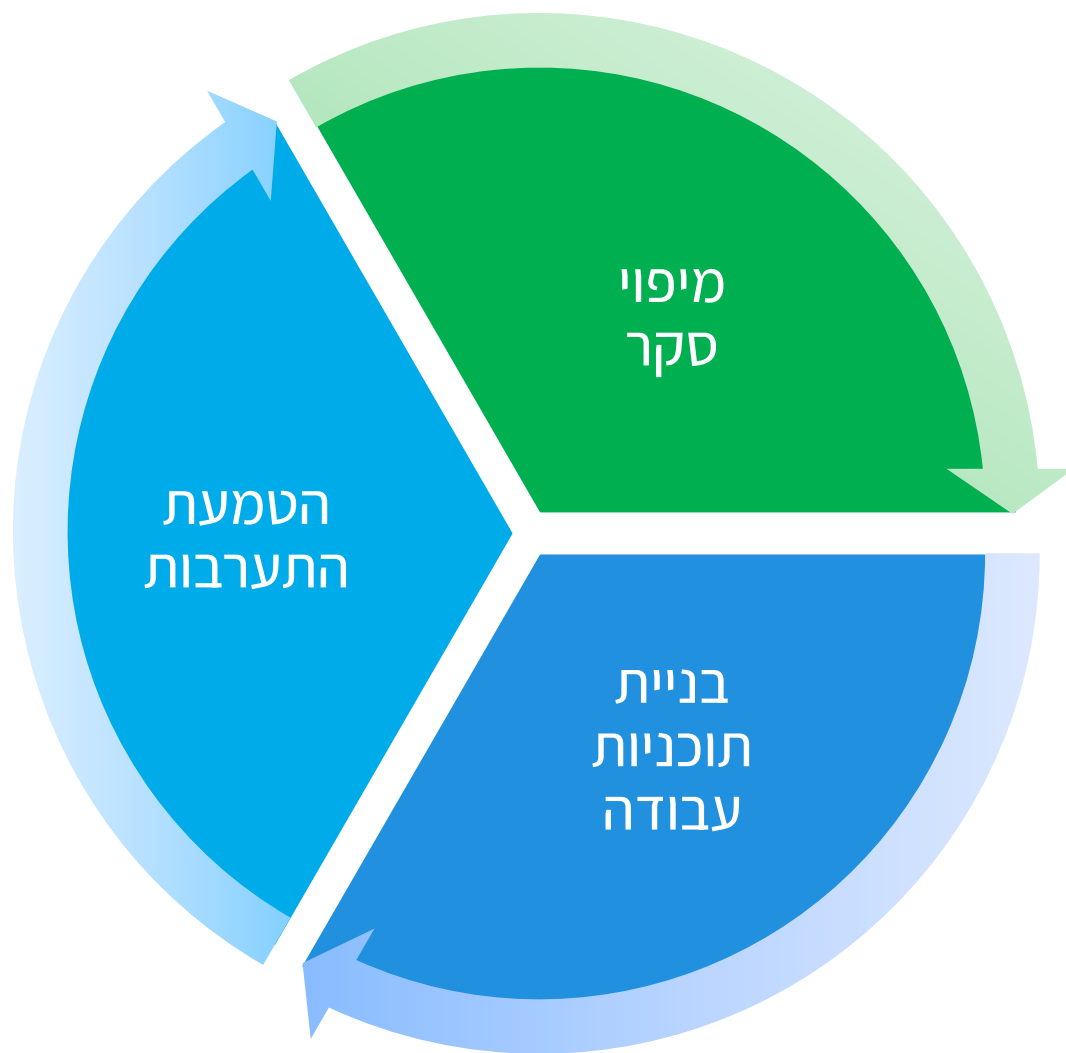
מדד השחיקה

מדדי תוצאה נוספים

תופעות קיצון

נספח

התוכנית הלאומית לחזוק עובדי מערכת הבריאות ומניעת שחיקה



זיהוי גורמים המשפיעים על תחושת החוסן והשחיקה בעבודה



רתימת ארגוני הבריאות לעסוק בהפחתת גורמי הלחץ בסביבת העבודה



קידום והטמעת תוכניות התערבות ארגוניות וכלל מערכתיות



יצירת תודעה ציבורית להיבטים הייחודיים של העבודה בארגוני בריאות



מטרות הסקר הלאומי

3

לשמש בסיס התייחסות
לקידום **תוכניות התערבות**
ברמה לאומית וארגונית

2

לזהות את הגורמים
המשפיעים על שחיקת עובדים
במערכת הבריאות תוך מתן
ביטוי **לקבוצות עובדים**
שונות, מאפייני מקצוע, סוגי
ארגונים ושירותים במערכת

1

לשקף תמונת מצב לאומית
וארגונית בנושא חוסן ושחיקת
עובדים במערכת הבריאות
הציבורית

1. הפצה

- הסקר הופץ באמצעות דואר אלקטרוני ובמסרונים, על ידי משרד הבריאות, לכלל אוכלוסיית עובדי הארגונים המשתתפים (כ-181,000 עובדים)
- הופצו 7 הזמנות ותזכורות להשיב על השאלון, לאחר מיצוי ההפצה, ניתנה אפשרות להשבה באמצעות "לינק גנרי" (לינק ייחודי לארגון לשלושה ימים בלבד), וסוקרים בשטח בבתי חולים
- הארגונים ביצעו פעילויות לעידוד השבה
- הסקר הופץ במהלך החודשים מרץ-מאי 25 (במהלך מלחמת חרבות ברזל, ולפני מבצע "עם כלביא")

2. אוכלוסיית הסקר

- מספר המשיבים בסקר 58,273 המהווים 32% מכלל אוכלוסיית עובדי מערכת הבריאות בישראל.
- שקלול הנתונים – המדגם שוקלל בהתאם להתפלגות הארגון והסקטור באוכלוסיית העובדים.

3. שותפים לעשייה

- ליווי אקדמי ומקצועי: **פרופ' שרון טוקר**, אונ' ת"א הפקולטה לניהול, **חוי ענבר לנקרי**.
- איסוף וניתוח נתונים: **מכון שריד**.

1. **משתני רקע**
משתנים דמוגרפיים ונוספים המסייעים בפילוח הנתונים (גיל, מגדר, מאפיינים תעסוקתיים, וכו').
2. **מדד השחיקה**
מדד השחיקה מורכב מתשע שאלות המייצגות את שלושת מרכיבי השחיקה (פיזית, רגשית-בינאישית, וקוגניטיבית). שחיקה כרונית מתפתחת כתוצאה מחשיפה מתמשכת ללחצים (בעבודה ומחוצה לה), פוגעת ברווחה הפיזית והנפשית של העובדים ובארגון. בפרט, קיים קשר בין שחיקה לבין פגיעה בתפקוד: מוטיבציה, שביעות הרצון, איכות הטיפול, היעדרויות, עזיבה/פרישה.
3. **גורמי לחץ**
גורמים תעסוקתיים או תופעות ארגוניות איתם העובד מתקשה להתמודד. הישנות גורמים אלו לאורך זמן, הינה בעלת השפעה שלילית על הבריאות הפיזית והמנטאלית של העובד ועל התפקוד שלו בעבודה.
4. **משאבים (גורמים המגנים על העובד)**
תנאי עבודה או תנאים חברתיים המאפשרים לעובד לבצע את עבודתו בצורה טובה יותר, מגבירים את החוסן ומפחיתים את הסיכוי לחוות לחץ ושחיקה.
5. **משתני תוצאה (השלכות השחיקה)**
תופעות הקשורות לשחיקה בעבודה. בסקר זה נבחנו התופעות הבאות: היקלעות למצבי סיכון, סימפטומים של דיכאון, השפעה נתפסת על המצב הבריאותי, כוונות עזיבה ופגיעה בביצוע בעבודה.

גורמי לחץ ומשאבים ארגוניים בחלוקה לעולמות תוכן



תהליכי עבודה והכשרה

אפשרות להשפיע וליזום בעבודה
נגישות למידע ארגוני (נהלים, תקציבים)
שיתוף פעולה ועזרה הדדית בצוות
ממונה ישיר קשוב ומסייע*
בירוקרטיה, סירבול וסחבת
קונפליקטים וחוסר תיאום בין עובדים
מחסור בהדרכה להתמודדות עם מוות וסבל
חוסר בידע, כלים והכשרה



רווחת העובד

הארגון מפגין מחויבות לבריאות העובד
הארגון פועל לצמצום שחיקה וקידום חוסן
מענה ארגוני לבעיות אישיות/תעסוקתיות
תחושת מוגנות בעבודה (ציוד, בטיחות)
התעמרות מצד ממונים
הטרדה מינית ממטופלים או אנשי צוות
אלימות פיזית ממטופלים או אנשי צוות
אפליה על רקע מין, דת, מוצא וכו'.*



עומסים ותנאי עבודה

עומס עבודה (מטלות ביחס לזמן)
עומס פיזי (סחיבה, הרמה)
עומס מטלות אדמיניסטרטיביות
סביבת עבודה פיזית מקשה
מערכות מיחשוב מעכבות
קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה



קריירה והערכה

קידום וטיפול המקצוע במערכת הבריאות
אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון
שכר ותנאי העסקה הוגנים
הערכה לעבודה מצד הממונים
גיוון ועניין בעבודה
תפיסת העבודה כחשובה ומשמעותית

הגורמים המשפיעים על השחיקה בחלוקה למשאבים וגורמי לחץ

משאבים ארגוניים	עולם תוכן
קידום וטיפול המקצוע במערכת הבריאות	קריירה והערכה
אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	
שכר ותנאי העסקה הוגנים	
הערכה לעבודה מצד הממונים	
גיוון ועניין בעבודה	
תפיסת העבודה כחשובה ומשמעותית	
אפשרות להשפיע וליזום בעבודה	תהליכי עבודה והכשרה
נגישות למידע ארגוני (נהלים, תקציבים)	
שיתוף פעולה ועזרה הדדית בצוות	
ממונה ישיר קשוב ומסייע	
הארגון מפגין מחויבות לבריאות העובד	רווחת העובד (Wellbeing)
הארגון פועל לצמצום שחיקה וקידום חוסן	
מענה ארגוני לבעיות אישיות/תעסוקתיות	

גורמי לחץ	עולם תוכן
עומס בעבודה (מטלות ביחס לזמן)	עומסים ותנאי עבודה
קושי בשילוב צרכי הפרט	
עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	
מערכות מחשוב מעכבות	
סביבת עבודה מקשה פיזית/עומס פיזי	
בירוקרטיה, סירבול וסחבת	תהליכי עבודה והכשרה
קונפליקטים וחוסר תיאום בין עובדים	
חוסר בידע, כלים והכשרה	
מחסור בהדרכה להתמודדות עם מוות וסבל	
תחושת מוגנות בעבודה (ציוד, בטיחות)	רווחת העובד (Wellbeing)
הטרדה מינית ממטופלים או אנשי צוות	
אלימות פיזית ממטופלים או אנשי צוות	
התעמרות מצד ממונים	
אפליה על רקע מין, דת, מוצא וכו'.	

השלכות על שלומות העובד: שחיקה, סימפטומים של דיכאון, ירידה בתפקוד בעבודה, כוונות עזיבה, פגיעה בבריאות, סיכון לתאונות

פרטי המשיבים לסקר

שיעור היענות לפי סוג ארגון

משרד הבריאות: 744
(48% מהסקטור במשרד הבריאות)



קופות חולים: 3,733
(45% מהסקטור בקופות החולים)



בית חולים כללי: 11,299
(33% מהסקטור בבתי החולים הכלליים)

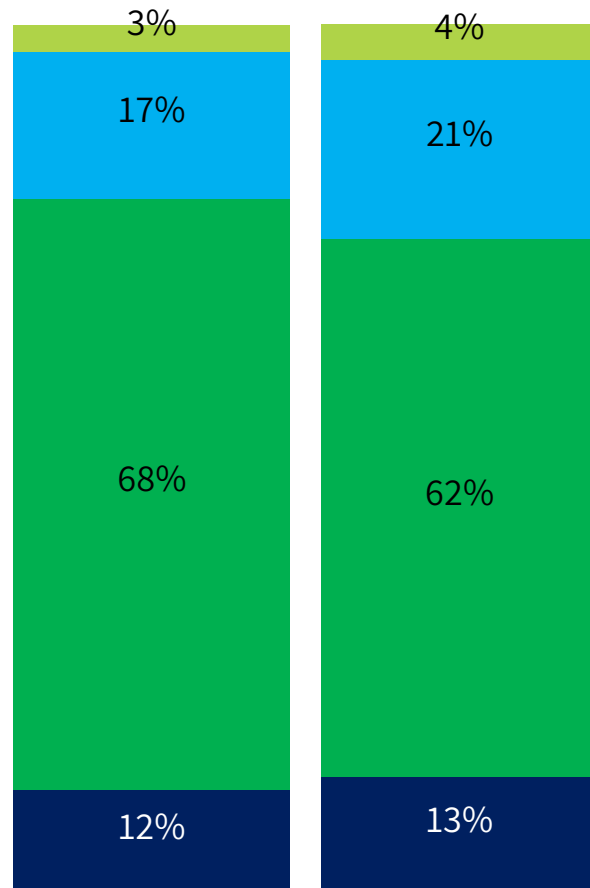


בית חולים לא כללי: 2,418
(41% מהסקטור בבתי החולים הלא כלליים)



סך כל המשיבים: 18,194
(37% מסקטור האחיות)

התפלגות סוגי הארגונים במדגם ובאוכלוסייה



סוג ארגון

- משרד הבריאות
- קופות חולים
- בית חולים כללי
- בית חולים לא כללי

התפלגות סוגי הארגון באוכלוסייה האחיות

התפלגות סוגי הארגון בסקר- מדגם האחיות

עיקר ממצאי הסקר סקטור אחיות

תמצית הממצאים 1- גורמי לחץ ומשאבים בהם חל שיפור



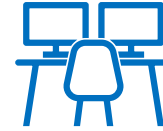
תהליכי עבודה והכשרה

- בירוקרטיה, סירבול וסחבת (ירידה של 7%)
- קונפליקטים וחוסר תיאום בין עובדים (ירידה של 9%)



רווחת העובד

- אלימות ממטופלים או אנשי צוות (ירידה של 3%)



עומסים ותנאי עבודה

- (לא חל שיפור בגורמים אלו)



קריירה והערכה

- הערכה לעבודה מצד הממונים (עלייה של 8%)

תמצית הממצאים 2- גורמי לחץ ומשאבים בתעדוף לטיפול



תהליכי עבודה והכשרה

- בירוקרטיה, סירבול וסחבת
- קונפליקטים וחוסר תיאום בין עובדים
- אפשרות להשפיע וליזום בעבודה
- ממונה ישיר קשוב ומסייע



רווחת העובד

- הארגון מפגין מחויבות לבריאות העובד
- הארגון פועל לצמצום שחיקה וקידום חוסן
- תחושת מוגנות בעבודה (ציוד, בטיחות)
- מענה ארגוני לבעיות אישיות / תעסוקתיות
- אלימות ממטופלים או אנשי צוות



עומסים ותנאי עבודה

- עומס עבודה (מטלות ביחס לזמן)
- קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה
- עומס מטלות אדמיניסטרטיביות
- סביבת עבודה פיזית מקשה
- מערכות מיחשוב מעכבות
- עומס פיזי (סחיבה, הרמה)



קריירה והערכה

- קידום וטיפול המקצוע במערכת הבריאות
- שכר ותנאי העסקה הוגנים
- הערכה לעבודה מצד הממונים
- אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון

פירוט לפי סוג ארגון ניתן למצוא בשקפים 'תיעדוף חשיבות גורמי לחץ בארגון לפי סוג ארגון' ו'תעדוף חשיבות משאבים בארגון לפי סוג ארגון'. גורמים אלו נבחרו לתעדוף בטיפול בהתאם להיותם גורמים בעלי חשיבות גבוהה (קורלציה לשחיקה) והישנות גבוהה (או נמוכה במקרה של משאבים), בלפחות שני סוגי ארגון. פירוט נוסף בשקפים בנספח 'מודל ניתוח תוצאות סקר- תעדוף גורמי הלחץ/משאבים'

תמצית הממצאים 3- רמת השחיקה וגורמי השחיקה – השוואת פנים סקטור

השחיקה בסקטור אחיות (ממוצע 3.7) דומה לזו של כלל מערכת הבריאות (ממוצע 3.6)

קבוצות עובדים בהן השחיקה נמוכה מהממוצע

אחיות מעשי (3.2)
כח עזר (3.2)

קבוצות עובדים בהן השחיקה גבוהה מהממוצע

לא ניתן להציג קבוצות עקב גודל מדגם
נמוך

מקצועות

מערכים

מעבדות (2.7)
מרפאת שיניים (2.7)
הנהלה (3)
רפואת נשים (3)
אשפוז - מחלקות סיעוד מורכב
תומך/פליאטיבי (3.1)
מרפאות חוץ (3.1)

פנימי (4.3)
מלר"ד (4.1)
טיפול נמרץ (4)

תמצית הממצאים 4- משתני תוצאה נוספים ותופעות קיצון

להלן נתונים על תופעות שהישנותן גוברת ככל שרמת השחיקה עולה, תוך ציון קבוצות בהן נמצא נתון גבוה ביחס לממוצע הסקטור. בנוסף מוצגים נתוני תופעות קיצון (אלימות, התעמרות, הטרדה מינית). נמצאו האפיונים הבאים בקרב עובדי סקטור אחיות:

16%

מדווחים על חשיפה כלשהי להטרדה מינית בשנה האחרונה

מלר"ד ▲ (28%)
פנימי ▲ (27%)
גריאטרי ▲ (25%)

26%

בעלי אינדיקציה לסימפטומים של דיכאון

אשפוז - מחלקות תשושי נפש (39%)
פנימי ▲ (37%)
גריאטרי ▲ (35%)

46%

חווים פגיעה בבריאות עקב לחץ

פנימי ▲ (61%)
טיפול נמרץ ▲ (57%)
גריאטרי ▲ (57%)

21%

נקלעו בחודש האחרון למצבי סיכון עקב עייפות

פנימי ▲ (31%)
מלר"ד (30%)
טיפול נמרץ ▲ (30%)

20%

חשיפה לאלימות מילולית או פיזית בשנה האחרונה

מלר"ד ▼ (58%)
אשפוז ▼ (45%)
מוקד טלפוני (41%)

17%

מתקשים לעמוד ביעדי העבודה

פנימי (27%)
גריאטרי ▲ (26%)
אשפוז - מחלקות מונשמים (22%)

25%

שוקלים לעזוב את הארגון

אשפוז - מחלקות תשושי נפש (38%)
פנימי (30%)
טיפול נמרץ (28%)

10%

מדווחים על התעמרות מצד ממוניהם

מרפאת שיניים (26%)
אשפוז - מחלקות מונשמים (23%)
אשפוז - מחלקות תשושי נפש (21%)

פירוט ממצאי הסקר גורמי לחץ

מודל ניתוח תוצאות הסקר – תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ

גורמי לחץ נתפסים כחשובים ודורשים טיפול בטווח הקצר אם:

- הם שכיחים בקרב העובדים – אחוז גבוה של העובדים דיווח שהוא חווה אותם.

- הם בעלי קשר חזק לציון מדד השחיקה.

גורם לחץ יתועדף כ"חשוב מאוד לטיפול", כאשר הוא מצוי בשכיחות גבוהה וגם נמצא כבעל קשר חזק למדד השחיקה.

גורם לחץ יתועדף כ"לא חשוב לטיפול", כאשר הוא מצוי בשכיחות נמוכה וגם נמצא כבעל קשר חלש למדד השחיקה.

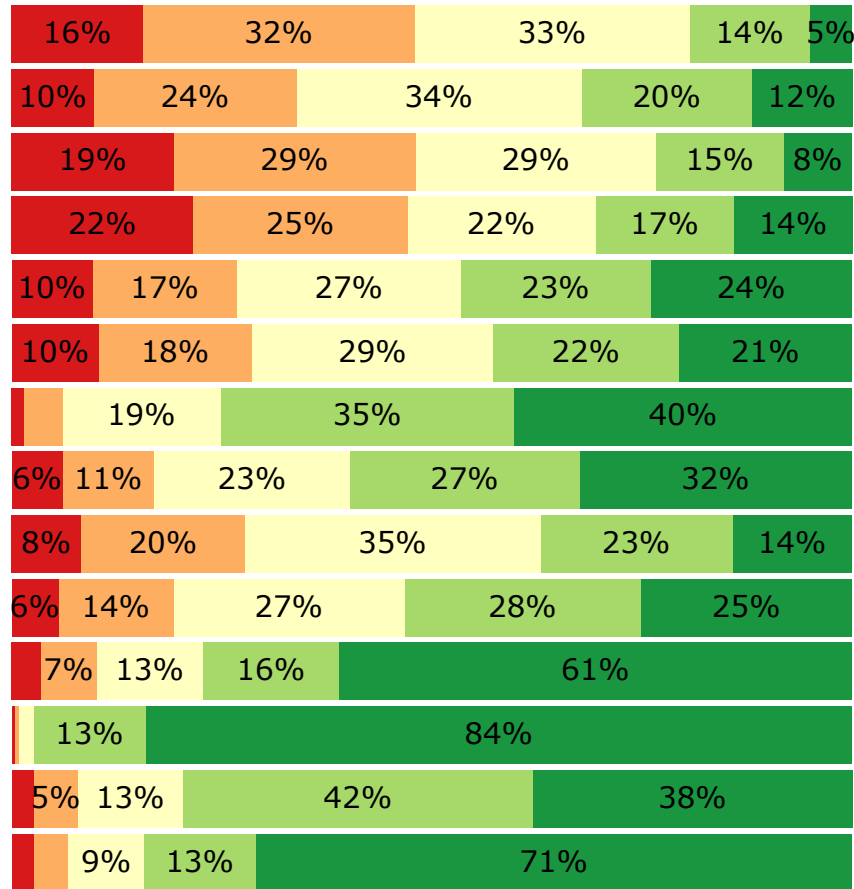
בסקר זה, חוזק הקשר מבוסס על קורלציות ספירמן שבוצעו ברמת סקטור בתוך כל סוג ארגון, וברמת מערכים בתוך כלל מערכת הבריאות. במקצועות הבריאות והרפואה, בהם כמות המשיבים קטנה, לצורך ניתוח הקשרים ברמת מקצוע, אוחדו סוגי הארגון לבתי חולים כלליים ובתי חולים שאינם כלליים.

חוזק מתאם ספירמן (קשר חלש/ קשר בינוני/ קשר חזק) הוגדר על פי המקובל בסקרי עמדות במדעי החברה:

קשר חלש (עד 0.21), קשר בינוני (0.21-0.34) קשר חזק (0.35 ומעלה)*.

שכיחות הגורם (% המציינים תמיד/ לעיתים קרובות)			דרגת החשיבות לטיפול	
נמוכה (פחות מ- 20%)	בינונית 40%-20% (לא כולל)	גבוהה 40% (ומעלה)		
חשוב	חשוב מאוד	חשוב מאוד	חזק (0.35) (ומעלה)	מדד הקשר לשחיקה
נמוכה	חשוב	חשוב מאוד	בינוני (0.21-) (0.34)	
נמוכה	נמוכה	נמוכה	חלש (פחות מ- 0.21)	

שכיחות גורמי הלחץ - מבט על



עומס עבודה (מטלות ביחס לזמן)

קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה

עומס מטלות אדמיניסטרטיביות

עומס פיזי (סחיבה, הרמה)

סביבת עבודה פיזית מקשה

מערכות מיחשוב מעכבות

חוסר בידע, כלים והכשרה

מחסור בהדרכה להתמודדות עם מוות וסבל

בירוקרטיה, סירבול וסחבת

קונפליקטים וחוסר תיאום בין עובדים

התעמרות מצד ממונים

הטרדה מינית ממטופלים או אנשי צוות*

אלימות ממטופלים או אנשי צוות*

אפליה על רקע מין, דת, מוצא וכו'

היגד	כלל הסקטורים	אחיות 2025	2021	2018
עומס עבודה (מטלות ביחס לזמן)	46%	48%	46%	64%
קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	30%	34% ▲	30%	38%
עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	43%	48% ▲	45%	42%
עומס פיזי (סחיבה, הרמה)	27%	47% ▲	42%	52%
סביבת עבודה פיזית מקשה	21%	27%	26%	23%
מערכות מיחשוב מעכבות	24%	29%	29%	33%
חוסר בידע, כלים והכשרה	7%	6%	5%	
מחסור בהדרכה להתמודדות עם מוות וסבל	14%	17%	15%	16%
בירוקרטיה, סירבול וסחבת	28%	28% ▼	35%	
קונפליקטים וחוסר תיאום בין עובדים	16%	19% ▼	28%	26%
התעמרות מצד ממונים	8%	10%	9%	9%
הטרדה מינית ממטופלים או אנשי צוות*	11%	16% ▲	12%	
אלימות ממטופלים או אנשי צוות*	14%	20% ▼	23%	
אפליה על רקע מין, דת, מוצא וכו'	5%	7%		6%

עומסים ותנאי עבודה

תהליכי עבודה והכשרה

רווחת העובד

כלל לא לעיתים רחוקות לעיתים קרובות תמיד

▲ יופיעו אם יש הפרש באחוזים שגדול מ-3% ביחס לסקר הקודם. הטרדה מינית ואלימות פיזית ממטופלים או אנשי צוות מחושבים על סולם של כלל לא, מספר פעמים בשנה, מספר פעמים בחודש, מספר פעמים בשבוע, או כל הזמן. * האחוזים של הטרדה מינית מתייחסים לשנה האחרונה או יותר תדיר, האחוזים של האלימות מתייחסים לחודש האחרון או יותר תדיר.

תיעדוף חשיבות גורמי לחץ בסקטור אחיות - לפי סוג ארגון

עולמות תוכן	היגד	בית חולים כללי	קופות חולים	בית חולים גריאטרי/ שיקומי	בית חולים פסיכיאטרי	משרד הבריאות
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה (מטלות ביחס לזמן)	52%	43% ▲	36% ▼	27% ▼	48% ▲
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	38% ▲	23% ▲	28%	28% ▲	22% ▲
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	50% ▲	46% ▲	39% ▼	37% ▼	49% ▲
	עומס פיזי (סחיבה, הרמה)	59% ▲	16% ▲	46% ▼	18%	16% ▲
	סביבת עבודה פיזית מקשה	31%	15%	22%	23% ▼	28% ▲
	מערכות מיחשוב מעכבות	33%	15%	21% ▼	23% ▼	27% ▲
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע, כלים והכשרה	6%	5%	7%	6%	6%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם מוות וסבל	19%	12%	12%	19% ▲	14% ▲
	בירוקרטיה, סירבול וסחבת	31% ▼	20% ▼	18% ▼	26% ▼	22% ▼
	קונפליקטים וחוסר תיאום בין עובדים	22% ▼	12% ▼	14% ▼	16% ▼	14% ▼
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	11%	6%	12%	12% ▲	7%
	הטרדה מינית ממטופלים או אנשי צוות*	18% ▲	13%	10%	19%	3%
	אלימות ממטופלים או אנשי צוות*	22%	15% ▼	12% ▼	41% ▼	6%
	אפליה על רקע מין, דת, מוצא וכו'	7%	4%	7%	10%	6%
		11299	3733	1462	956	744
N						

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך יותר עובדים חווים את גורם הלחץ והוא קשור יותר לשחיקה. ▲ יופיעו אם יש הפרש באחוזים שגדול מ-3% ביחס לסקר הקודם. במקרה של הטרדה מינית ואלימות פיזית האחוזים המוצגים מתייחסים למשיבים שענו פעם או מספר פעמים בשנה האחרונה ומעלה ובמקרה של אלימות למשיבים שענו מספר פעמים בחודש ומעלה.

תיעדוף חשיבות גורמי לחץ בסקטור אחיות - לפי רמות הסמכה

עולמות תוכן	היגד	אחיות מוסמכים אקדמאי	אחיות מוסמכים	כח עזר	אחיות מומחים	אחיות מעשי
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה (מטלות ביחס לזמן)	50% ▲	45%	37%	49% ▲	35%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	36% ▲	33%	22%	31%	18%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	53% ▲	42%	25%	49% ▲	29% ▼
	עומס פיזי (סחיבה, הרמה)	46% ▲	48% ▲	57%	37%	43% ▼
	סביבת עבודה פיזית מקשה	28%	26%	20%	25% ▼	22%
	מערכות מיחשוב מעכבות	31%	29%	12%	25% ▼	18% ▼
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע, כלים והכשרה	5%	8%	10%	4%	8% ▲
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם מוות וסבל	18%	17%	14%	15%	12%
	בירוקרטיה, סירבול וסחבת	30% ▼	25% ▼	17%	25% ▼	21% ▼
	קונפליקטים וחוסר תיאום בין עובדים	20% ▼	19% ▼	15%	17% ▼	12% ▼
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	9%	11% ▲	12%	10%	14% ▲
	הטרדה מינית ממטופלים או אנשי צוות*	17% ▲	17% ▲	12%	12%	7%
	אלימות ממטופלים או אנשי צוות*	21%	22%	13%	14% ▼	18%
	אפליה על רקע מין, דת, מוצא וכו'	6%	7%	8%	8%	5%
		12384	3128	1453	820	406
N						

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך יותר עובדים חווים את גורם הלחץ והוא קשור יותר לשחיקה. ▲ יופיעו אם יש הפרש באחוזים שגדול מ-3% ביחס לסקר הקודם. במקרה של הטרדה מינית ואלימות פיזית האחוזים המוצגים מתייחסים למשיבים שענו פעם בשנה האחרונה ומעלה ובמקרה של אלימות למשיבים שענו מספר פעמים בחודש ומעלה.

תיעדוף חשיבות גורמי לחץ בסקטור אחיות - לפי מערך בבית חולים כללי

עולמות תוכן היגד	כירורגי	פנימי	גניקולוגיה ומיילדות	טיפול נמרץ	ילדים	מלר"ד	מרפאות ומכוני חוץ	אונקולוגי	הנהלה	גריאטרי	שיקומי	פסיכיאטרי	דימות	מעבדות	אחר
עומסים ותנאי עבודה עומס עבודה (מטלות ביחס לזמן) קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה עומס מטלות אדמיניסטרטיביות עומס פיזי (סחיבה, הרמה)	53% ▲	65%	51%	49% ▲	47% ▼	64%	38% ▲	46% ▼	48%	54%	41% ▲	32%	32% ▼	16%	48%
	40%	46% ▲	35%	43% ▲	32% ▼	45% ▲	25%	35% ▲	22% ▼	41%	33% ▲	37% ▲	28%	0%	38% ▲
	54% ▲	62% ▲	44%	51% ▲	45%	49% ▲	44%	48%	53% ▲	52%	38% ▼	40% ▼	41%	34%	43%
	64% ▲	77% ▲	53% ▲	66% ▲	49% ▲	76% ▲	31%	44% ▲	15% ▼	74% ▲	55% ▲	14%	47% ▼	65%	59% ▲
	29%	43% ▲	26%	31%	27%	38%	25% ▼	25% ▼	17% ▼	39% ▲	21% ▲	21% ▼	23%	6%	31% ▲
	35% ▼	38%	31%	33%	32% ▼	40% ▲	25%	35%	29% ▲	33%	26%	33% ▲	13% ▼	6%	31%
חוסר בידע, כלים והכשרה	5%	7%	4%	7%	6%	7%	5%	5%	4%	8%	9% ▲	10% ▲	10% ▲	0%	7%
תהליכי עבודה והכשרה מחסור בהדרכה להתמודדות עם מוות וסבל בירוקרטיה, סירבול וסחבת קונפליקטים וחוסר תיאום בין עובדים	18%	23%	14%	21%	18% ▼	22%	14%	30% ▲	6% ▼	14% ▼	18%	24% ▲	14% ▲	0%	16% ▲
	32% ▼	38% ▼	25% ▼	31% ▼	28% ▼	38%	25%	28% ▼	25% ▼	29% ▼	29% ▼	27% ▼	21% ▼	12%	33%
	23% ▼	24% ▼	19% ▼	25% ▼	18% ▼	33% ▼	17% ▼	17% ▼	18% ▼	17% ▼	12% ▼	17% ▼	24% ▼	7%	25% ▼
	13%	12%	8%	11%	10%	10%	10%	8%	4% ▼	14% ▲	8%	11% ▲	8%	18%	16% ▲
רווחת העובד הטרדה מינית ממטופלים או אנשי צוות* אלימות ממטופלים או אנשי צוות* אפליה על רקע מין, דת, מוצא וכו'	19% ▲	27% ▲	8%	19% ▲	10%	28% ▲	15%	19% ▲	7%	25% ▲	24% ▲	18% ▲	13% ▼	0%	15% ▲
	23%	31%	13% ▼	16%	13% ▼	58% ▼	14%	13% ▼	9% ▼	26%	15% ▼	24%	14% ▲	6%	14%
	7%	9%	3%	9%	6%	9%	7%	4%	2%	12%	4%	8%	13%	6%	12%
	1894	1825	1683	1190	909	880	801	484	377	168	164	127	75	10	706
															N

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך יותר עובדים חווים את גורם הלחץ והוא קשור יותר לשחיקה. ▼ יופיעו אם יש הפרש באחוזים שגדול מ-3% ביחס לסקר הקודם. במקרה של הטרדה מינית ואלימות פיזית האחוזים המוצגים מתייחסים למשיבים שענו פעם או מספר פעמים בשנה האחרונה ומעלה ובמקרה של אלימות למשיבים שענו מספר פעמים בחודש ומעלה.

תיעדוף חשיבות גורמי לחץ בסקטור אחריות - לפי מערך בבית חולים גריאטרי/ שיקומי

עולמות תוכן	היגד	אשפוז - מחלקות שיקום, פנימית ותת חריפה	אשפוז - מחלקות מונשמים	אשפוז - מחלקות סיעוד מורכב תומך/פליאטיבי	הנהלה	אשפוז - אחר	מרפאות חוץ	אשפוז - מחלקות תשושי נפש	אחר
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה (מטלות ביחס לזמן)	35%	42%	34%	31% ▼	45%	19% ▲	28%	25% ▼
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	29%	33%	25%	19%	29%	30% ▲	36%	20% ▲
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	38%	40%	34%	46% ▼	45%	34% ▲	25%	39% ▲
	עומס פיזי (סחיבה, הרמה)	47%	57%	48%	15%	53% ▼	33%	62%	49% ▼
	סביבת עבודה פיזית מקשה	18%	32%	18%	17%	35% ▲	15%	24%	2% ▼
	מערכות מיחשוב מעכבות	18%	23%	22%	23% ▼	25% ▼	14% ▼	24%	19% ▲
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע, כלים והכשרה	4%	9%	6%	7% ▲	13% ▲	12% ▲	18%	0% ▼
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם מוות וסבל	9%	15%	12%	7%	16% ▲	17% ▲	17%	20% ▲
	בירוקרטיה, סירבול וסחבת	17%	25%	16%	12% ▼	25% ▼	21%	26%	7% ▼
	קונפליקטים וחוסר תיאום בין עובדים	12%	21%	11%	11% ▼	14% ▼	13% ▼	22%	14% ▼
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	6%	23%	10%	5% ▲	8%	14%	21%	12%
	הטרדה מינית ממטופלים או אנשי צוות*	14%	9%	8%	3%	13% ▲	13% ▼	15%	0% ▼
	אלימות ממטופלים או אנשי צוות*	15%	13%	11%	5% ▼	15% ▼	5% ▼	25%	11% ▼
	אפליה על רקע מין, דת, מוצא וכו'	5%	11%	5%	3%	11%	11%	14%	0%
		522	351	233	151	79	61	33	32

N

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך יותר עובדים חווים את גורם הלחץ והוא קשור יותר לשחיקה. ▼▲ יופיעו אם יש הפרש באחוזים שגדול מ-3% ביחס לסקר הקודם. במקרה של הטרדה מינית ואלימות פיזית האחוזים המוצגים מתייחסים למשיבים שענו פעם או מספר פעמים בשנה האחרונה ומעלה ובמקרה של אלימות למשיבים שענו מספר פעמים בחודש ומעלה.

תיעדוף חשיבות גורמי לחץ בסקטור אחריות - לפי מערך בבית חולים פסיכיאטרי

עולמות תוכן	היגד	אשפוז	הנהלה	מרפאות חוץ
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה (מטלות ביחס לזמן)	27% ▼	26%	22% ▼
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	30% ▲	18%	12% ▼
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	35% ▼	54% ▲	25% ▼
	עומס פיזי (סחיבה, הרמה)	20% ▼	5%	14%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	23% ▼	20%	20% ▼
	מערכות מיחשוב מעכבות	22% ▼	31% ▼	22%
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע, כלים והכשרה	6%	4%	5% ▼
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם מוות וסבל	21% ▲	6%	26% ▲
	בירוקרטיה, סירבול וסחבת	26% ▼	34% ▲	11% ▼
	קונפליקטים וחוסר תיאום בין עובדים	16% ▼	14% ▼	21%
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	13% ▲	5%	10% ▼
	הטרדה מינית ממטופלים או אנשי צוות*	21%	10% ▼	17% ▲
	אלימות ממטופלים או אנשי צוות*	45% ▼	27% ▲	13%
	אפליה על רקע מין, דת, מוצא וכו'	11%	5%	3%
N		804	104	40

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך יותר עובדים חווים את גורם הלחץ והוא קשור יותר לשחיקה. ▼ יופיעו אם יש הפרש באחוזים שגדול מ-3% ביחס לסקר הקודם. במקרה של הטרדה מינית ואלימות פיזית האחוזים המוצגים מתייחסים למשיבים שענו פעם או מספר פעמים בשנה האחרונה ומעלה ובמקרה של אלימות למשיבים שענו מספר פעמים בחודש ומעלה.

תיעדוף חשיבות גורמי לחץ בסקטור אחיות - לפי מערך בקופות חולים

עולמות תוכן	היגד	מראפה ראשונית, ילדים, הנהלה/מנהלת	רפואה יועצת	רפואת נשים	טיפול בית ורצף	מעבדות	מוקדי רפואה דחופה	מוקד טלפוני	מכונים (ללא פירוט)	בריאות הנפש	מרפאת שיניים	אחר
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה (מטלות ביחס לזמן)	46% ▲	53% ▲	36% ▲	26%	41%	35% ▲	43% ▲	27% ▲	40% ▲	22%	39% ▲
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	24% ▲	26% ▲	24% ▲	17%	17% ▼	9% ▲	32% ▲	13% ▲	14% ▲	22%	21% ▼
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	49%	51% ▲	39% ▲	34% ▲	50% ▲	23% ▲	40% ▲	22% ▲	44% ▲	22%	53% ▲
	עומס פיזי (סחיבה, הרמה)	17% ▲	7%	21%	9%	19% ▼	12% ▼	37% ▲	5% ▲	3%	52%	10% ▼
	סביבת עבודה פיזית מקשה	15%	15% ▲	15%	10% ▼	21%	10%	20% ▲	8%	13% ▼	4%	16% ▼
	מערכות מיחשוב מעכבות	15%	15% ▲	16%	9% ▼	21% ▲	10% ▲	25% ▲	6% ▼	20%	4%	14%
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע, כלים והכשרה	6%	3%	4%	5%	3%	4% ▼	2% ▼	5% ▲	10% ▲	4%	6% ▼
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם מוות וסבל	14% ▲	7%	11%	8%	11%	6%	16% ▲	2% ▼	33% ▲	9%	9% ▲
	בירוקרטיה, סירבול וסחבת	21% ▼	24%	17% ▼	18%	23%	12% ▲	21% ▲	11%	20% ▼	22%	16% ▼
	קונפליקטים וחוסר תיאום בין עובדים	11% ▼	14%	13% ▼	9% ▼	13% ▲	6% ▼	23% ▼	4% ▼	20% ▼	17%	13% ▼
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	6%	5%	10% ▲	3% ▼	3%	10% ▲	15% ▲	0% ▼	0% ▼	26%	5%
	הטרדה מינית ממטופלים או אנשי צוות*	15% ▲	8% ▲	11%	6% ▼	7%	4% ▲	17%	9% ▲	14% ▲	0%	7% ▼
	אלימות ממטופלים או אנשי צוות*	16%	8%	19% ▼	8% ▼	7% ▼	8%	28% ▼	41%	3% ▲	4%	7% ▼
	אפליה על רקע מין, דת, מוצא וכו'	4%	4%	3%	2%	3%	8%	9%	0%	3%	0%	5%
		2169	346	340	229	121	82	65	54	45	23	212
												N

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך יותר עובדים חווים את גורם הלחץ והוא קשור יותר לשחיקה. ▼ יופיעו אם יש הפרש באחוזים שגדול מ-3% ביחס לסקר הקודם. במקרה של הטרדה מינית ואלימות פיזית האחוזים המוצגים מתייחסים למשיבים שענו פעם או מספר פעמים בשנה האחרונה ומעלה ובמקרה של אלימות למשיבים שענו מספר פעמים בחודש ומעלה.

משאבים ארגוניים

מודל ניתוח תוצאות הסקר – תיעדוף חשיבות המשאבים הארגוניים

משאבים ארגוניים נתפסים כחשובים ודורשים טיפול בטווח הקצר אם:

- הם לא היו שכיחים בקרב העובדים – משמע אחוז נמוך של העובדים דיווח שהוא חווה אותם.

- הם בעלי קשר חזק לציון מדד.

משאב ארגוני יתועדף כחשוב לטיפול, כאשר הוא מצוי בשכיחות נמוכה וגם נמצא כבעל קשר חזק למדד השחיקה.

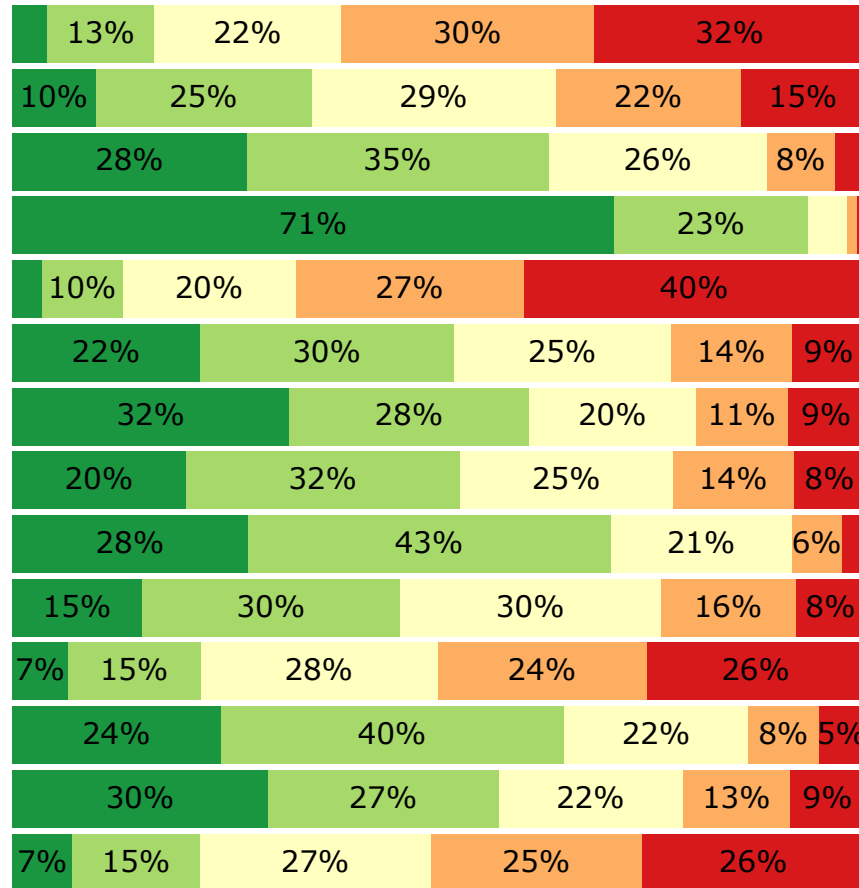
משאב ארגוני יתועדף כחשוב לשימור, כאשר הוא מצוי בשכיחות גבוהה גם אם נמצא כבעל קשר בינוני או חלש למדד השחיקה.

בסקר זה, חוזק הקשר מבוסס על קורלציות ספירמן שבוצעו ברמת סקטור בתוך כל סוג ארגון, וברמת מערכים בתוך כלל מערכת הבריאות. במקצועות הבריאות והרפואה, בהם כמות המשיבים קטנה, לצורך ניתוח הקשרים ברמת מקצוע, אוחדו סוגי הארגון לבתי חולים כלליים ובתי חולים שאינם כלליים.

חוזק מתאם ספירמן (קשר חלש/ קשר בינוני/ קשר חזק) הוגדר על פי המקובל בסקרי עמדות במדעי החברה. קשר חלש (עד 0.21), קשר בינוני (0.21-0.34), קשר חזק (0.35 ומעלה)*.

שכיחות הגורם (% המציינים תמיד/ לעיתים קרובות)			דרגת החשיבות לטיפול	
נמוכה (פחות מ- 20%)	בינונית 40%-20% (לא כולל)	גבוהה (40% ומעלה)		
חשוב מאוד	חשוב מאוד	חשוב	מדד הקשר לשחיקה	חזק (0.35) (ומעלה)
חשוב מאוד	חשוב	נמוכה		בינוני (-0.21- 0.34)
נמוכה	נמוכה	נמוכה		חלש (פחות מ-0.21)

שכיחות המשאבים הארגוניים (גורמים המגינים מפני שחיקה) - מבט על



■ תמיד
 ■ לעיתים קרובות
 ■ לפעמים
 ■ לעיתים רחוקות
 ■ כלל לא

קידום וטיפוח המקצוע במערכת הבריאות

אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון

גיוון ועניין בעבודה

תפיסת העבודה כחשובה ומשמעותית

שכר ותנאי העסקה הוגנים

הערכה לעבודה מצד הממונים

ממונה ישיר קשוב ומסייע

נגישות למידע ארגוני (נהלים, תקציבים)

שיתוף פעולה ועזרה הדדית בצוות

אפשרות להשפיע וליזום בעבודה

הארגון מפגין מחויבות לבריאות העובד

תחושת מוגנות בעבודה (ציוד, בטיחות)

מענה ארגוני לבעיות אישיות / תעסוקתיות

הארגון פועל לצמצום שחיקה וקידום חוסן

היגד	כלל הסקטורים	אחיות 2025	2021	2018
קריירה והערכה	קידום וטיפוח המקצוע במערכת הבריאות	17% ▼	21%	23%
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	35% ▼	45%	46%
	גיוון ועניין בעבודה	63% ▼	67%	65%
	תפיסת העבודה כחשובה ומשמעותית	93%	95%	
	שכר ותנאי העסקה הוגנים	13% ▼	18%	14%
	הערכה לעבודה מצד הממונים	52% ▲	44%	
תהליכי עבודה והכשרה	ממונה ישיר קשוב ומסייע	61%		
	נגישות למידע ארגוני (נהלים, תקציבים)	52%	53%	
	שיתוף פעולה ועזרה הדדית בצוות	70%	72%	65%
	אפשרות להשפיע וליזום בעבודה	46%	48%	50%
רווחת העובד	הארגון מפגין מחויבות לבריאות העובד	22% ▼	29%	16%
	תחושת מוגנות בעבודה (ציוד, בטיחות)	65%	66%	
	מענה ארגוני לבעיות אישיות / תעסוקתיות	57%	56%	45%
	הארגון פועל לצמצום שחיקה וקידום חוסן	22%		

תיעדוף חשיבות משאבים ארגוניים (גורמים המגינים מפני שחיקה) בסקטור אחיות - לפי רמות הסמכה

עולמות תוכן	היגד	אחיות מוסמכים אקדמאי	אחיות מוסמכים	כח עזר	אחיות מומחים	אחיות מעשי
קריירה והערכה	קידום וטיפול המקצוע במערכת הבריאות	15% ▼	18% ▼	21%	23%	25% ▼
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	36% ▼	33% ▼	33%	40% ▼	32% ▼
	גיוון ועניין בעבודה	64% ▼	59%	56%	72%	62% ▼
	תפיסת העבודה כחשובה ומשמעותית	94%	92%	93%	96%	91% ▼
	שכר ותנאי העסקה הוגנים	12% ▼	12% ▼	19%	15% ▼	17% ▼
	הערכה לעבודה מצד הממונים	51% ▲	50% ▲	59%	58% ▲	59% ▲
תהליכי עבודה והכשרה	ממונה ישיר קשוב ומסייע	60%	60%	63%	60%	64%
	נגישות למידע ארגוני (נהלים, תקציבים)	52%	52%	54%	55% ▲	60%
	שיתוף פעולה ועזרה הדדית בצוות	71%	69%	59%	75%	68%
	אפשרות להשפיע וליזום בעבודה	46%	42%	40%	54%	47% ▲
רווחת העובד	הארגון מפגין מחויבות לבריאות העובד	20% ▼	22% ▼	34%	24% ▼	30% ▼
	תחושת מוגנות בעבודה (ציוד, בטיחות)	64%	63%	69%	68% ▲	67%
	מענה ארגוני לבעיות אישיות / תעסוקתיות	56%	58%	64%	59% ▲	61% ▲
	הארגון פועל לצמצום שחיקה וקידום חוסן	21%	20%	32%	24%	31%
N		12384	3128	1453	820	406

תיעדוף חשיבות משאבים ארגוניים (גורמים המגינים מפני שחיקה) בסקטור אחיות - לפי מערך בבית חולים כללי

עולמות תוכן היגד	כירורגי	פנימי	גניקולוגיה ומיילדות	טיפול נמרץ	ילדים	מלר"ד	מרפאות ומכוני חוץ	אונקולוגי	הנהלה	גריאטרי	שיקומי	פסיכיאטרי	דימות	מעבדות	אחר
קריירה והערכה	14% ▼	13% ▼	12% ▼	11% ▼	12% ▼	8%	16% ▼	13%	30% ▲	17% ▼	15% ▼	18%	10% ▼	9%	16% ▼
	32% ▼	32% ▼	29% ▼	27% ▼	28% ▼	25% ▼	36% ▼	35% ▼	61% ▲	37% ▼	36% ▼	37% ▼	26% ▼	29%	31% ▼
	57% ▼	56% ▼	71%	67% ▼	66% ▼	75% ▼	61%	68% ▼	80% ▲	48% ▼	58% ▲	60% ▼	62% ▼	65%	70%
	93% ▼	91% ▼	96%	93% ▼	94%	93% ▼	95%	97%	95%	93%	94% ▲	92%	95% ▼	89%	94%
	11% ▼	11% ▼	10% ▼	10% ▼	10% ▼	9% ▼	14%	13%	24%	15% ▼	12% ▼	13%	18%	14%	13% ▼
	49% ▲	45% ▲	49% ▲	45% ▲	47% ▲	42% ▲	60% ▲	54% ▲	64% ▲	40% ▼	53% ▲	49% ▼	47%	76%	48%
תהליכי עבודה והכשרה	59%	56%	59%	54%	59%	57%	63%	65%	65%	59%	63%	60%	53%	76%	53%
	50%	44% ▼	47%	43%	46%	36%	61% ▲	48% ▲	65% ▲	46% ▼	54%	53% ▲	43%	76%	48% ▼
	67%	61% ▼	76%	68% ▼	73%	62% ▼	70%	75% ▲	77% ▲	68%	69%	71%	65% ▲	64%	61% ▼
	41%	37% ▼	38%	40% ▲	39%	35%	52%	47%	71% ▲	33% ▼	48% ▼	50%	45%	83%	40% ▼
רווחת העובד	16% ▼	14% ▼	14% ▼	13% ▼	15% ▼	13% ▼	25% ▼	17% ▼	40% ▲	16% ▼	24%	23% ▼	20% ▼	23%	21% ▼
	61%	53% ▼	64%	61%	67%	45%	73%	66%	75% ▲	63% ▼	65% ▲	62% ▼	65%	71%	62% ▼
	52%	51%	53% ▲	47%	54% ▲	50%	63% ▲	57%	66% ▲	49% ▼	57% ▲	60% ▲	54% ▲	45%	51%
	16%	14%	15%	13%	14%	16%	27%	14%	44%	16%	21%	23%	17%	16%	21%
N	1894	1825	1683	1190	909	880	801	484	377	168	164	127	75	10	706

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך יותר עובדים חווים את גורם הלחץ והוא קשור יותר לשחיקה. ▲ יופיעו אם יש הפרש באחוזים שגדול מ-3% ביחס לסקר הקודם.

תיעדוף חשיבות משאבים ארגוניים (גורמים המגינים מפני שחיקה) בסקטור אחריות - לפי מערך בבית חולים גריאטרי/ שיקומי

עולמות תוכן	היגד	אשפוז - מחלקות שיקום, פנימית ותת חריפה	אשפוז - מחלקות מונשמים	אשפוז - מחלקות סיעוד מורכב תומך/פליאטיבי	הנהלה	אשפוז - אחר	מרפאות חוץ	אשפוז - מחלקות תשושי נפש	אחר
קריירה והערכה	קידום וטיפול המקצוע במערכת הבריאות	28%	18%	38%	36%	19% ▼	18% ▼	25%	28% ▲
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	44%	29%	40%	56% ▼	29% ▼	33% ▼	25%	48% ▲
	גיוון ועניין בעבודה	59%	41%	62%	77% ▲	46%	62% ▲	38%	64% ▲
	תפיסת העבודה כחשובה ומשמעותית	95%	89%	95%	92%	87% ▼	94% ▲	90%	98% ▲
	שכר ותנאי העסקה הוגנים	19%	18%	28%	28% ▼	12% ▼	19% ▼	14%	17%
	הערכה לעבודה מצד הממונים	59%	47%	65%	73% ▲	48% ▲	51% ▲	58%	79% ▲
תהליכי עבודה והכשרה	ממונה ישיר קשוב ומסייע	67%	57%	64%	77%	66%	54%	66%	89%
	נגישות למידע ארגוני (נהלים, תקציבים)	62%	51%	67%	73% ▲	49% ▼	54% ▼	51%	85% ▲
	שיתוף פעולה ועזרה הדדית בצוות	68%	60%	74%	82%	51% ▼	60% ▼	42%	82% ▲
	אפשרות להשפיע וליזום בעבודה	49%	42%	54%	74% ▲	44% ▼	44% ▲	39%	51%
רווחת העובד	הארגון מפגין מחויבות לבריאות העובד	40%	27%	38%	56% ▲	26% ▼	38% ▼	20%	44% ▲
	תחושת מוגנות בעבודה (ציוד, בטיחות)	71%	54%	73%	82% ▼	57% ▼	66% ▼	63%	89% ▲
	מענה ארגוני לבעיות אישיות / תעסוקתיות	68%	55%	67%	75%	58%	64% ▲	65%	83% ▲
	הארגון פועל לצמצום שחיקה וקידום חוסן	37%	28%	49%	57%	28%	41%	25%	64%
		522	351	233	151	79	61	33	32
		N							

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך יותר עובדים חווים את גורם הלחץ והוא קשור יותר לשחיקה. ▲ יופיעו אם יש הפרש באחוזים שגדול מ-3% ביחס לסקר הקודם.

תיעדוף חשיבות משאבים ארגוניים (גורמים המגינים מפני שחיקה) בסקטור אחיות - לפי מערך בבית חולים פסיכיאטרי

עולמות תוכן	היגד	אשפוז	הנהלה	מרפאות חוץ
קריירה והערכה	קידום וטיפוח המקצוע במערכת הבריאות	22%	39% ▲	26% ▲
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	41% ▼	56% ▼	50% ▲
	גיוון ועניין בעבודה	53% ▼	77%	68% ▼
	תפיסת העבודה כחשובה ומשמעותית	92%	92%	94% ▲
	שכר ותנאי העסקה הוגנים	17% ▼	35%	29% ▲
	הערכה לעבודה מצד הממונים	57% ▲	62% ▼	68% ▲
תהליכי עבודה והכשרה	ממונה ישיר קשוב ומסייע	65%	71%	73%
	נגישות למידע ארגוני (נהלים, תקציבים)	53%	63%	52% ▼
	שיתוף פעולה ועזרה הדדית בצוות	70%	69% ▼	75% ▲
	אפשרות להשפיע וליזום בעבודה	46%	71% ▼	55% ▼
רווחת העובד	הארגון מפגין מחויבות לבריאות העובד	27% ▼	47% ▲	40%
	תחושת מוגנות בעבודה (ציוד, בטיחות)	53% ▲	69% ▲	68% ▲
	מענה ארגוני לבעיות אישיות / תעסוקתיות	63% ▲	63% ▼	59% ▼
	הארגון פועל לצמצום שחיקה וקידום חוסן	26%	54%	39%
		804	104	40
		N		

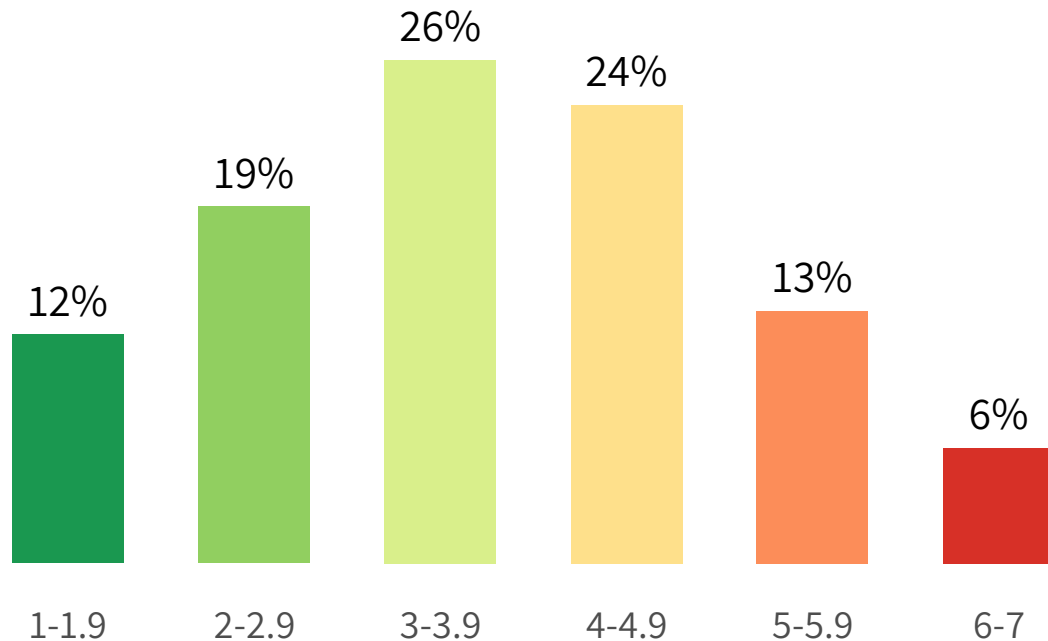
תיעדוף חשיבות משאבים ארגוניים (גורמים המגינים מפני שחיקה) בסקטור אחריות - לפי מערך בקופות חולים

עולמות תוכן	היגד	מראפה ראשונית, ילדים, הנהלה/ מנהלת	רפואה יועצת	רפואת נשים	טיפול בית ורצף	מעבדות	מוקדי רפואה דחופה	מוקד טלפוני	מכונים (ללא פירוט)	בריאות הנפש	מרפאת שיניים	אחר
קריירה והערכה	קידום וטיפול המקצוע במערכת הבריאות	22% ▼	30%	20% ▼	15% ▼	26% ▼	32% ▼	20%	18% ▼	27% ▲	22%	18% ▼
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	44% ▼	58% ▼	37% ▼	43% ▼	60% ▼	40% ▲	34% ▼	37% ▼	50% ▼	43%	38% ▼
	גיוון ועניין בעבודה	60% ▼	78%	61% ▼	59% ▼	72% ▼	58% ▼	58% ▼	51% ▼	70% ▼	69%	56% ▼
	תפיסת העבודה כחשובה ומשמעותית	92% ▼	94% ▼	92%	91% ▼	94%	88% ▼	91%	93% ▼	97% ▼	96%	93%
	שכר ותנאי העסקה הוגנים	13% ▼	17% ▼	11% ▼	11% ▼	18% ▼	18% ▼	11% ▼	11% ▼	10% ▼	26%	18% ▲
	הערכה לעבודה מצד הממונים	56%	67% ▲	57% ▲	62% ▲	73% ▲	69% ▲	60%	64% ▲	53% ▼	61%	56% ▲
תהליכי עבודה והכשרה	ממונה ישיר קשוב ומסייע	63%	66%	68%	71%	79%	60%	61%	58%	63%	70%	66%
	נגישות למידע ארגוני (נהלים, תקציבים)	67%	68%	66%	63% ▼	73%	74%	64%	51%	53%	65%	70% ▲
	שיתוף פעולה ועזרה הדדית בצוות	79% ▼	78% ▼	74%	81% ▼	89% ▲	73% ▼	71%	79% ▼	67% ▲	78%	76% ▲
	אפשרות להשפיע וליזום בעבודה	57%	71%	53%	58% ▲	65% ▲	58% ▲	52% ▲	58% ▲	70% ▼	56%	49%
רווחת העובד	הארגון מפגין מחויבות לבריאות העובד	32% ▼	39% ▼	33% ▼	34% ▼	38% ▼	45%	26% ▼	15% ▼	30% ▼	57%	34% ▲
	תחושת מוגנות בעבודה (ציוד, בטיחות)	80%	80% ▼	80% ▲	85%	76% ▼	89% ▼	64% ▼	80% ▲	74%	91%	81% ▲
	מענה ארגוני לבעיות אישיות / תעסוקתיות	67%	66% ▼	65%	70% ▲	72% ▼	63% ▼	61% ▲	60% ▼	60% ▲	74%	62% ▲
	הארגון פועל לצמצום שחיקה וקידום חוסן	31%	39%	28%	28%	33%	45%	28%	27%	26%	48%	32%
												212
												23
												30
												45
												54
												65
												82
												121
												229
												340
												346
												2169
												N

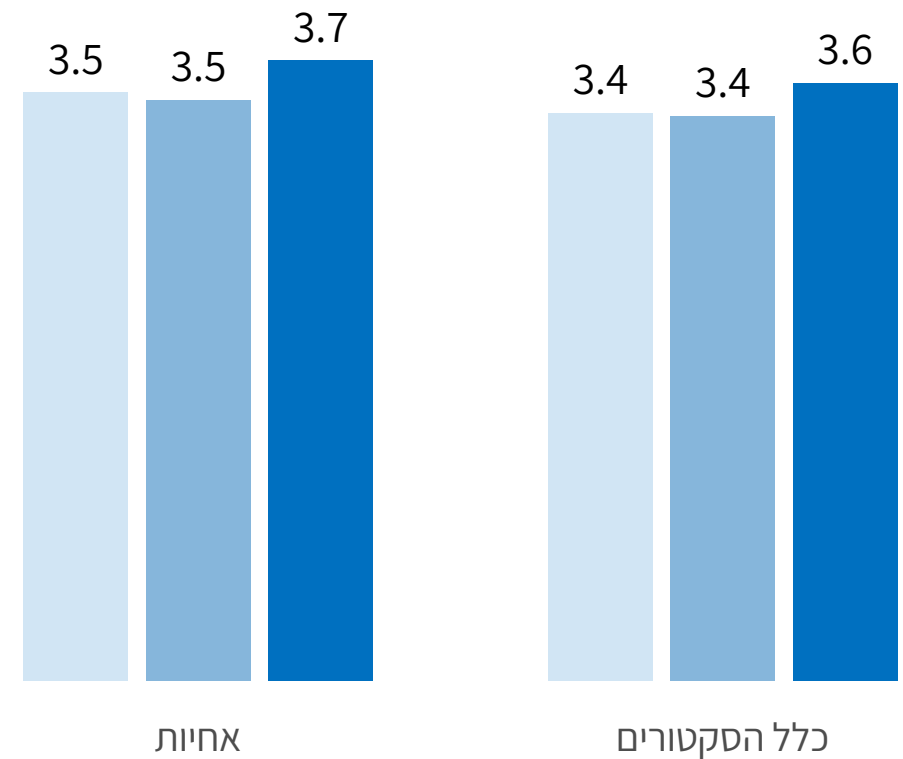
האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך יותר עובדים חווים את גורם הלחץ והוא קשור יותר לשחיקה. ▲ יופיעו אם יש הפרש באחוזים שגדול מ-3% ביחס לסקר הקודם.

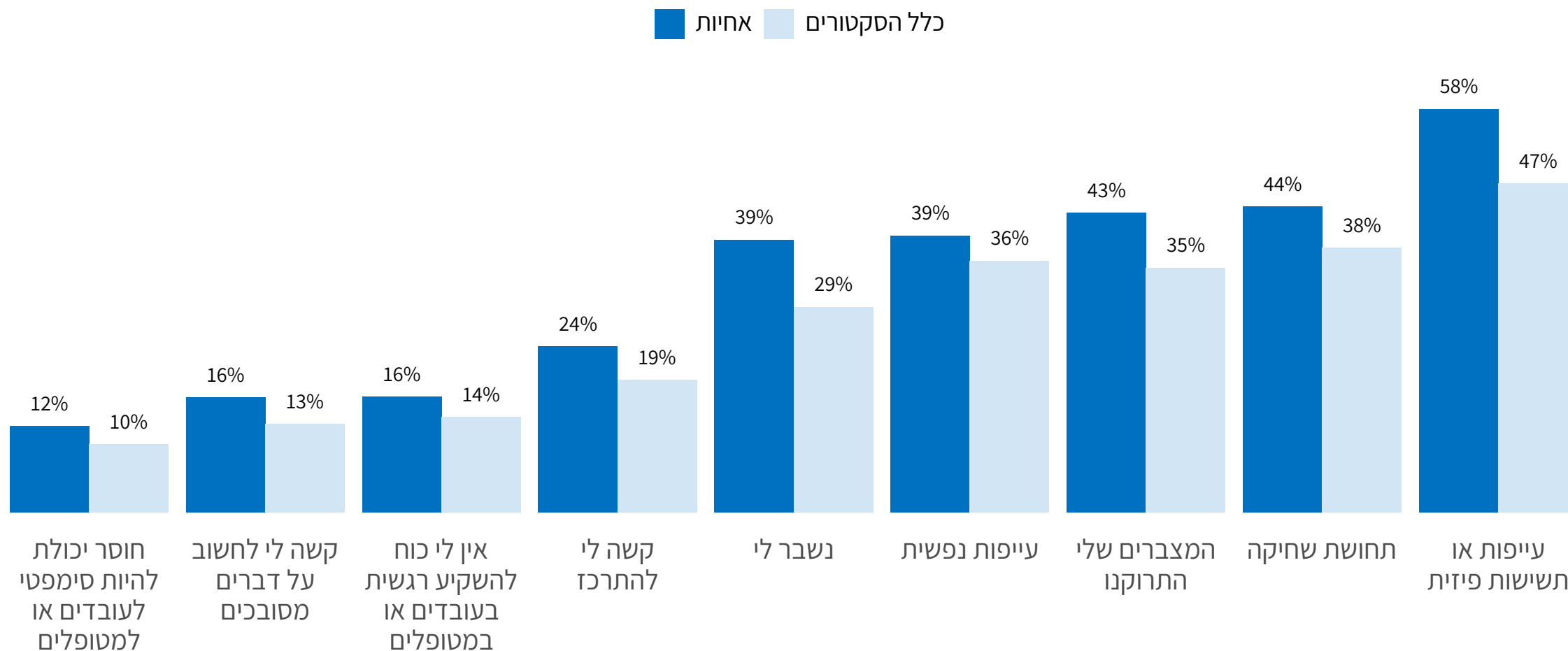
מדד השחיקה

התפלגות מדד השחיקה בסקטור אחיות
אחוז המשיבים בכל רמת שחיקה

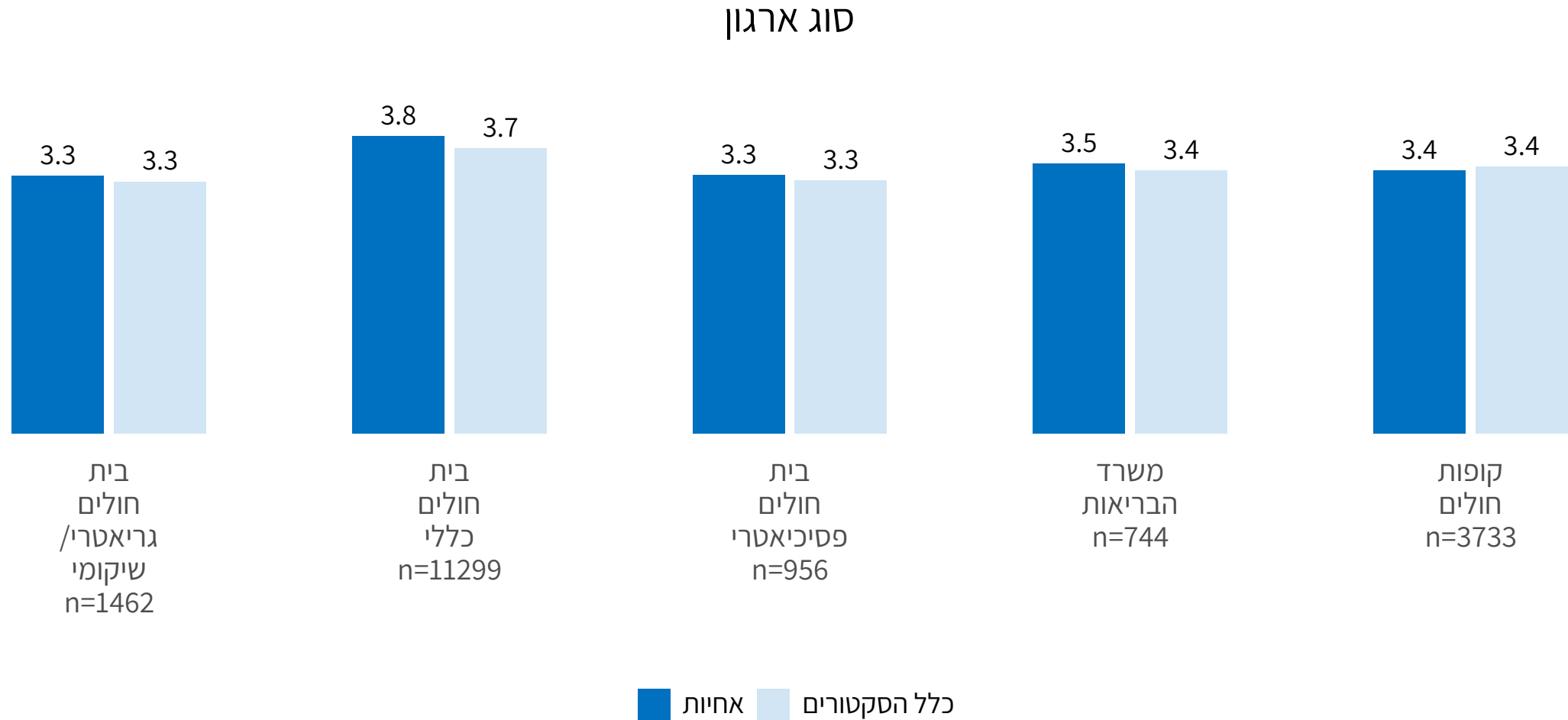


ציון שחיקה ממוצע
השוואה בין שנים
2018 2021 2025



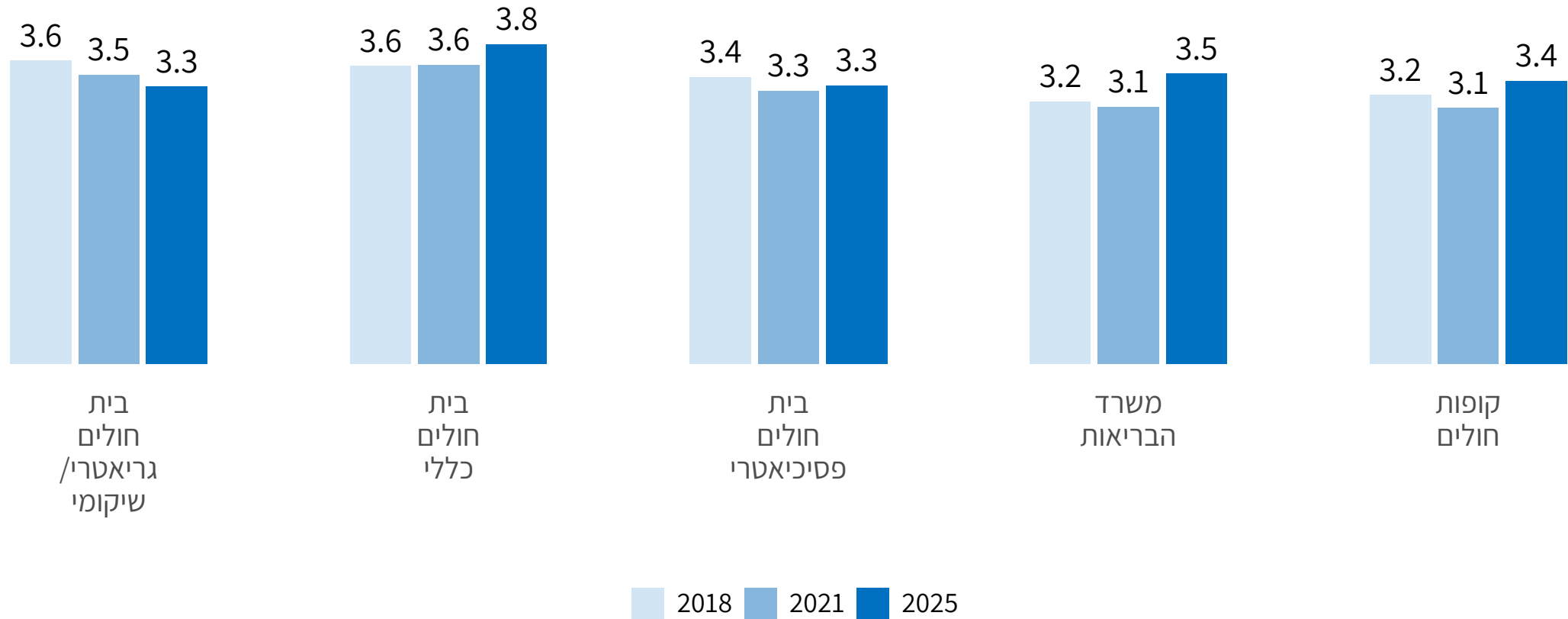


מדד השחיקה בסקטור אחיות לפי סוג ארגון



מדד השחיקה בסקטור אחיות לפי סוג ארגון לאורך השנים

סוג ארגון לאורך השנים



מדדי תוצאה נוספים

כוונות עזיבה

ביצוע משימות

סימפטומים של דיכאון

היקלעות למצבי סיכון עקב עייפות

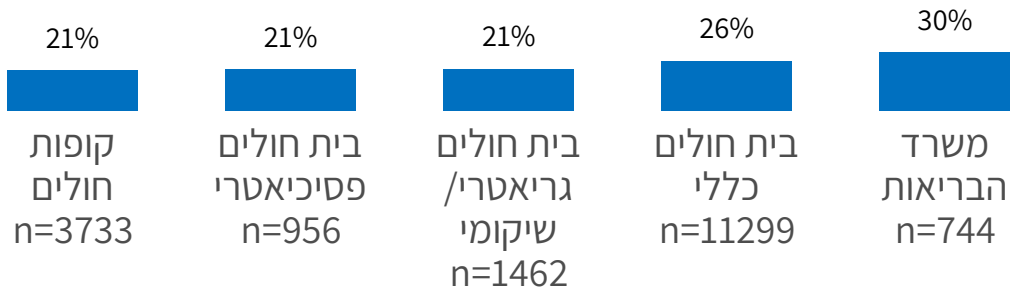
פגיעה בבריאות עקב לחץ

שוקל לעזוב את הארגון בסקטור אחיות

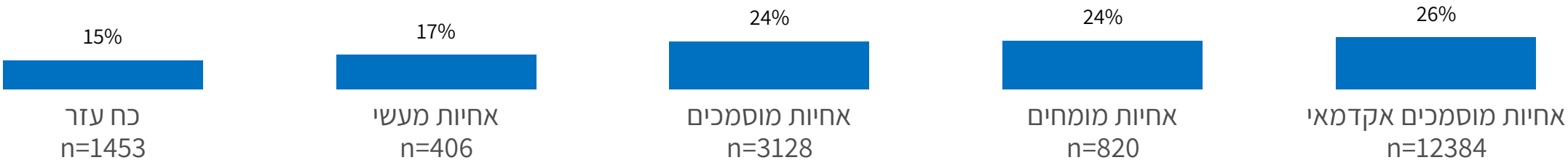
שוקל לעזוב את הארגון



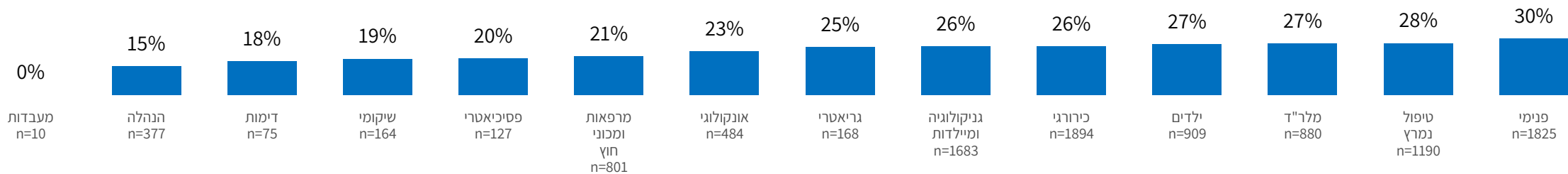
לפי סוג ארגון



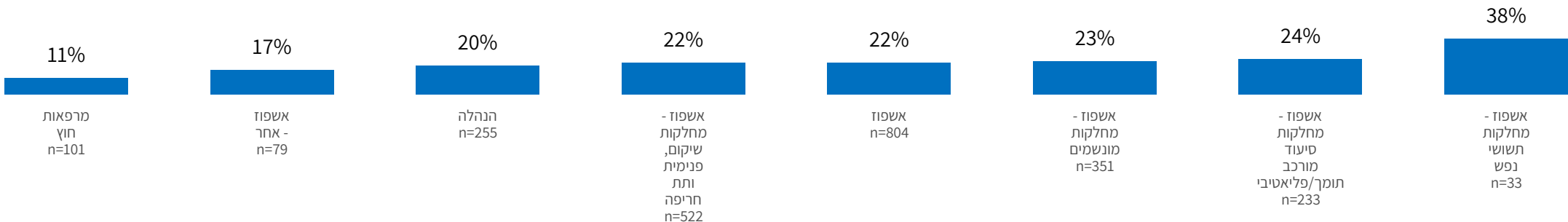
לפי רמות הסמכה



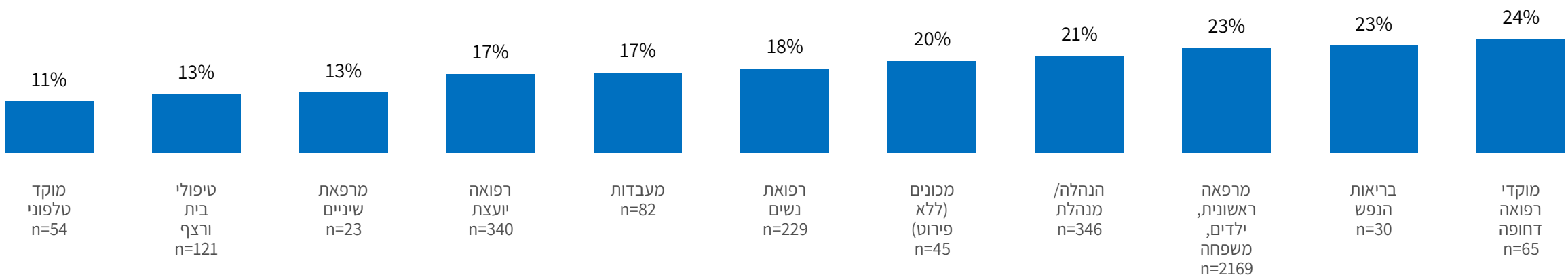
לפי מערכים בבתי חולים כלליים



לפי מערכים בבתי חולים לא כלליים



לפי מערכים בקופות החולים



שוקל לעזוב את המקצוע בסקטור אחיות

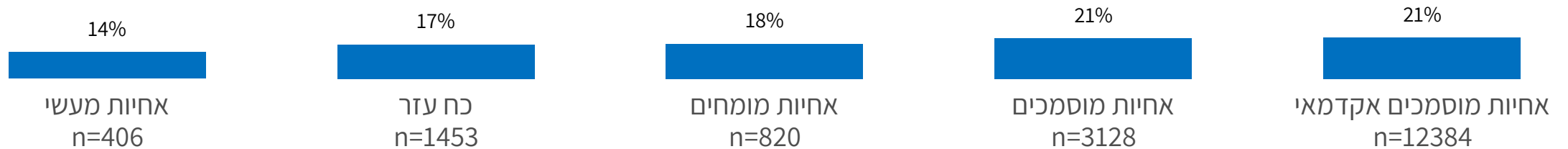
שוקל לעזוב את המקצוע



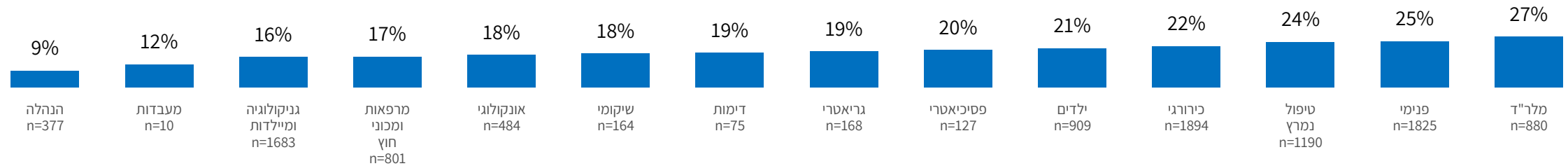
לפי סוג ארגון



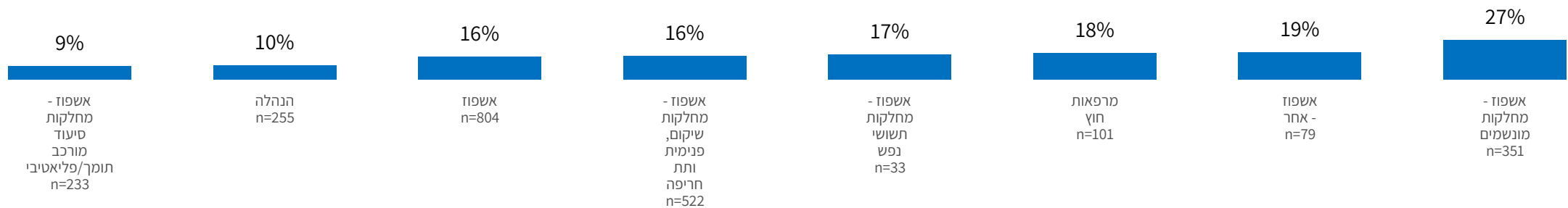
לפי רמות הסמכה



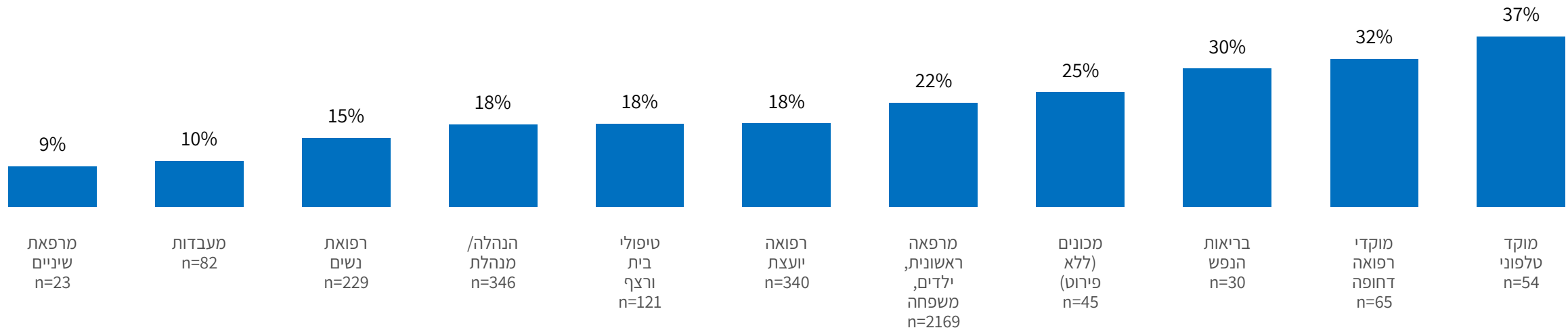
לפי מערכים בבתי חולים כלליים



לפי מערכים בבתי חולים לא כלליים

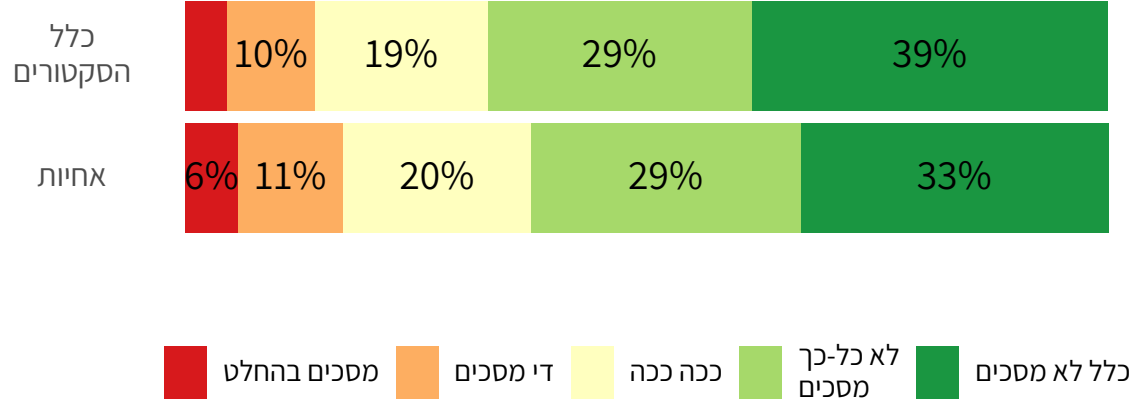


לפי מערכים בקופות החולים

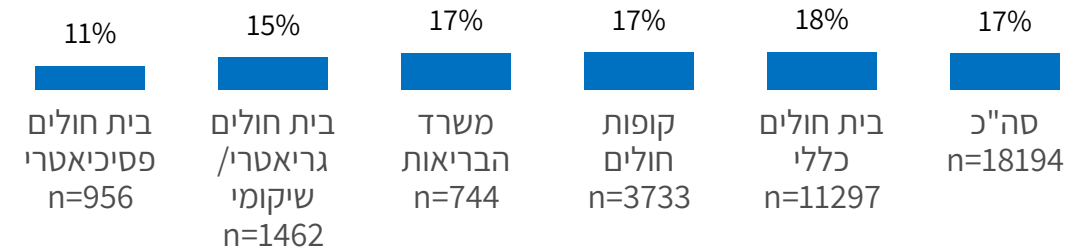


אני מתקשה לעמוד ביעדי העבודה שלי בסקטור אחיות

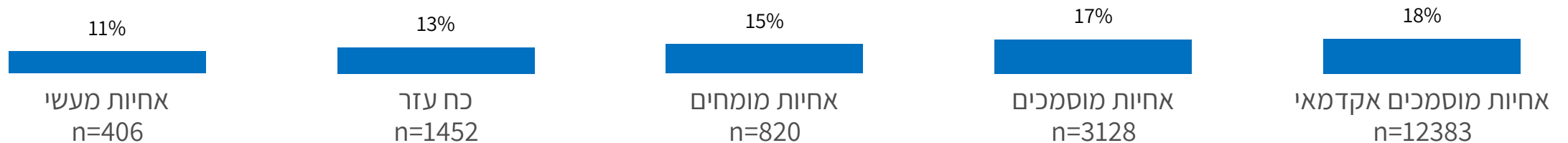
אני מתקשה לעמוד ביעדי העבודה שלי



לפי סוג ארגון

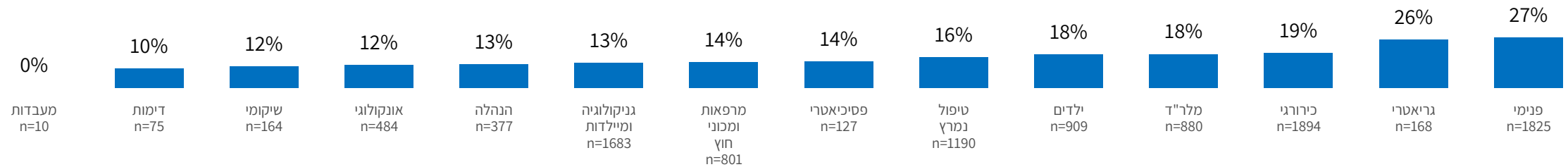


לפי רמות הסמכה

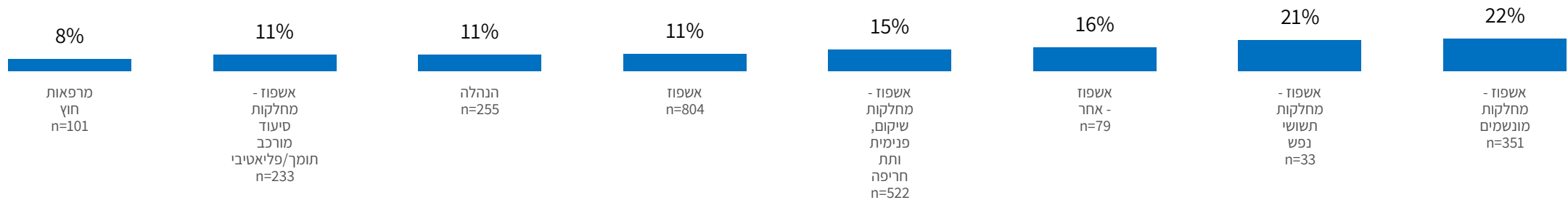


אני מתקשה לעמוד ביעדי העבודה שלי בסקטור אחיות

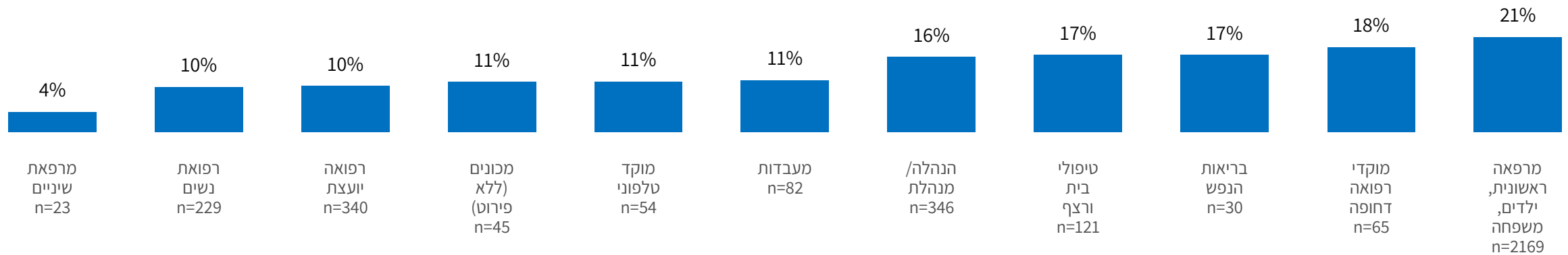
לפי מערכים בבתי חולים כלליים



לפי מערכים בבתי חולים לא כלליים



לפי מערכים בקופות החולים

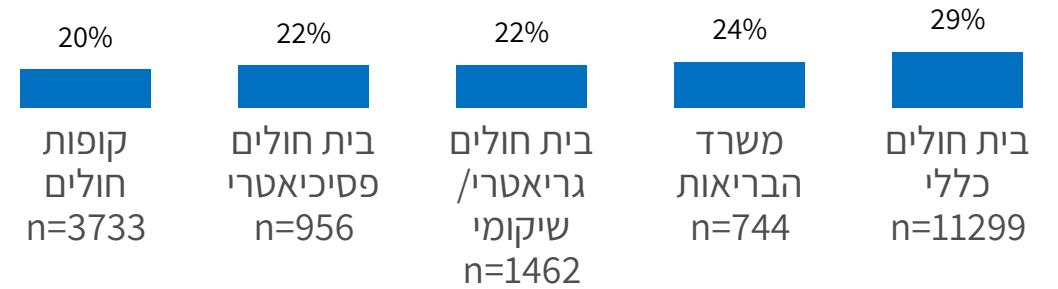


סימפטומים של דיכאון בסקטור אחיות

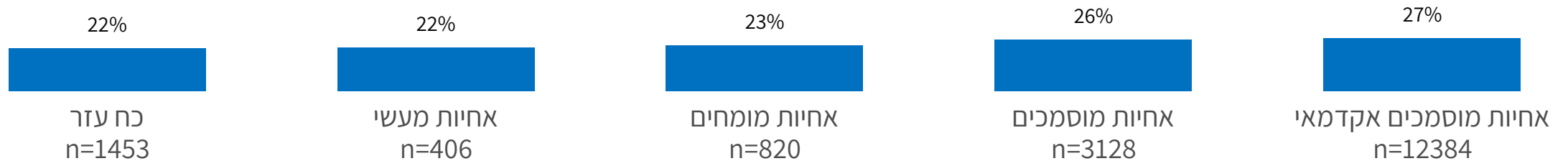
סימפטומים של דיכאון בסקר נעשה שימוש בשאלון מתוקף*



לפי סוג ארגון



לפי רמות הסמכה

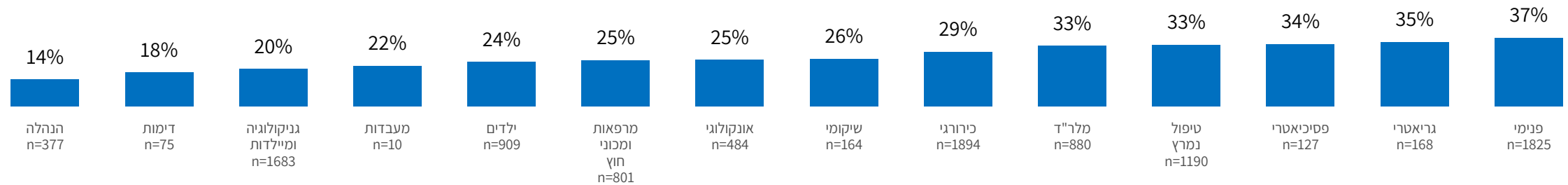


הנתונים בגרף מציינים את אחוז המשיבים בעלי אינדיקציה לסימפטומים של דיכאון

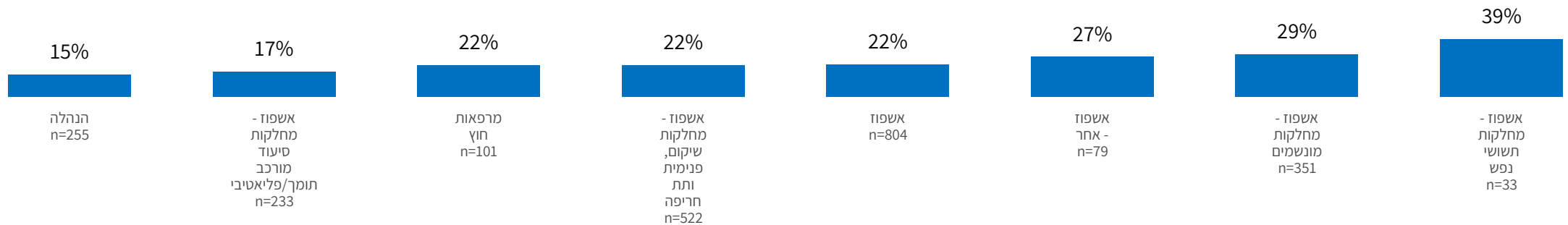
לא מוצגים נתוני תאים עבורם גודל המדגם קטן מ-10

PHQ-2(Kroenke, Spitzer & Williams, 2003)*

לפי מערכים בבתי חולים כלליים



לפי מערכים בבתי חולים לא כלליים

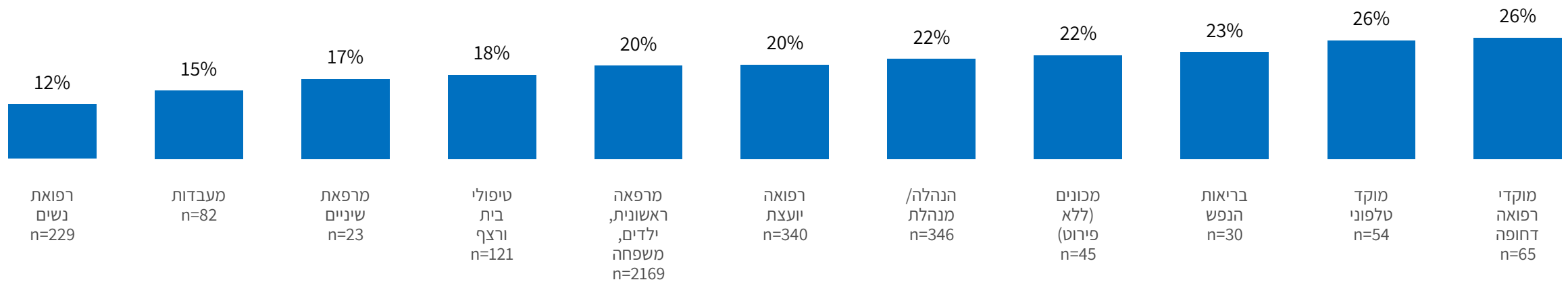


הנתונים בגרף מציינים את אחוז המשיבים בעלי אינדיקציה לסימפטומים של דיכאון

לא מוצגים נתוני תאים עבורם גודל המדגם קטן מ-10

PHQ-2(Kroenke, Spitzer & Williams, 2003)*

לפי מערכים בקופות החולים



הנתונים בגרף מציינים את אחוז המשיבים בעלי אינדיקציה לסימפטומים של דיכאון

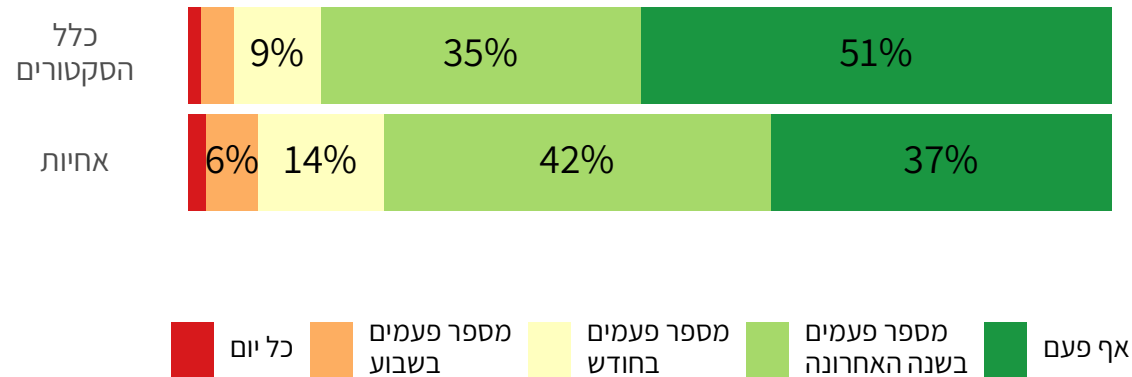
לא מוצגים נתוני תאים עבורם גודל המדגם קטן מ-10

*PHQ-2(Kroenke, Spitzer & Williams, 2003)

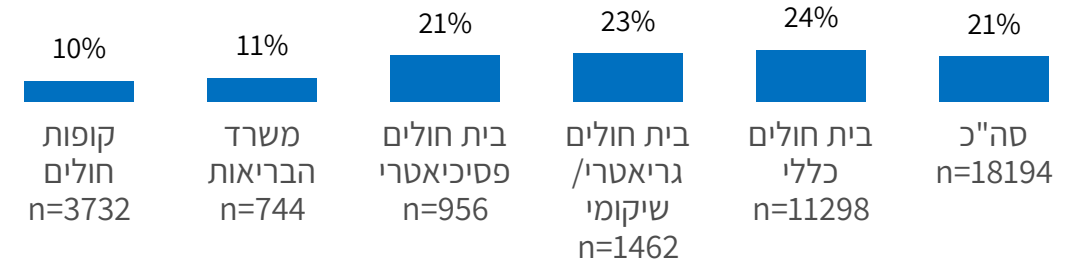


באיזו תדירות נחשפת למצבי סיכון או כמעט תאונה ברכב או בבית עקב עייפות הקשורה לעבודה בסקטור אחיות

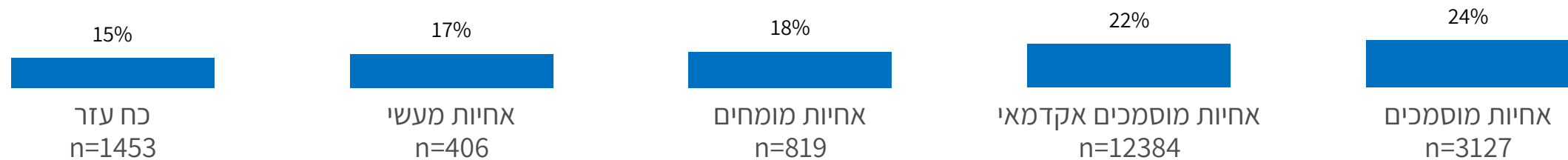
באיזו תדירות נחשפת למצבי סיכון או כמעט תאונה ברכב או בבית עקב עייפות הקשורה לעבודה



לפי סוג ארגון

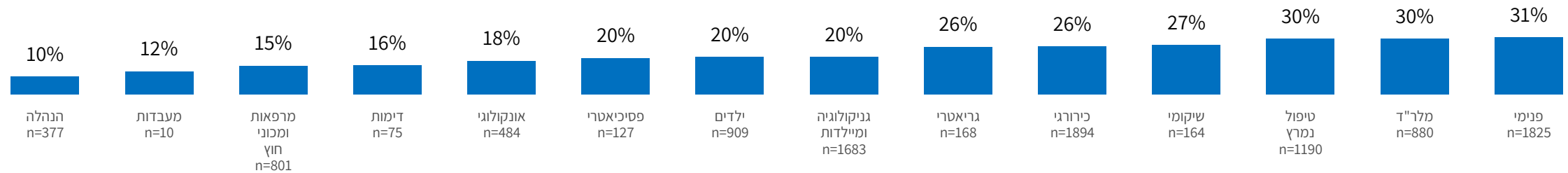


לפי רמות הסמכה

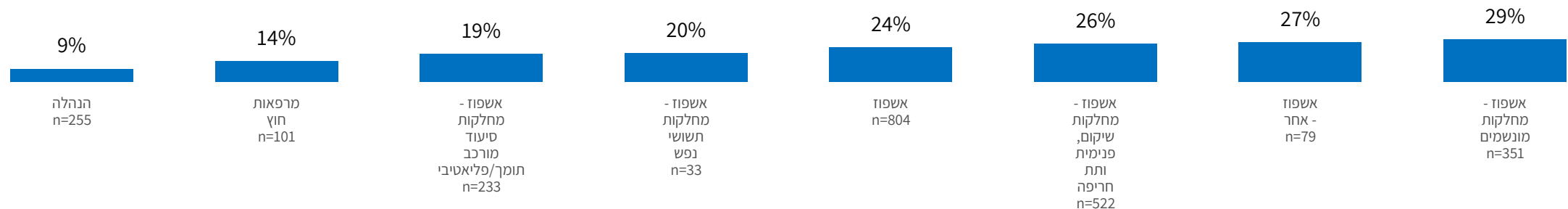


באיזו תדירות נחשפת למצבי סיכון או כמעט תאונה ברכב או בבית עקב עייפות הקשורה לעבודה בסקטור אחיות

לפי מערכים בבתי חולים כלליים

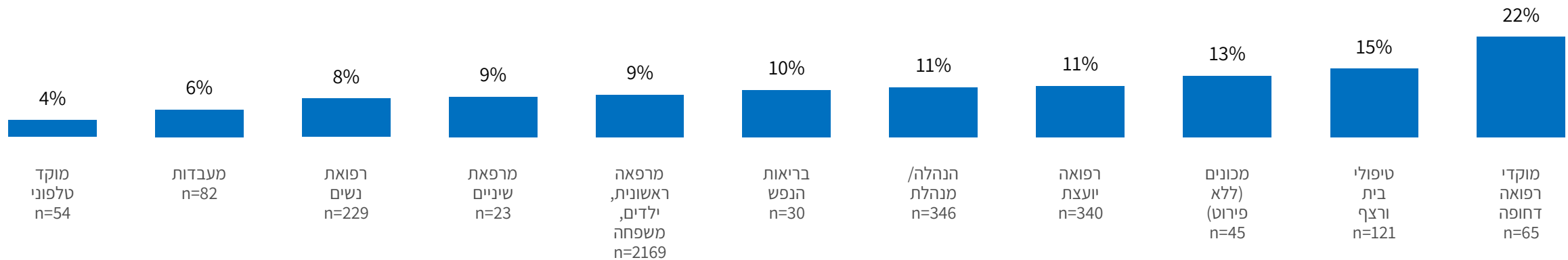


לפי מערכים בבתי חולים לא כלליים



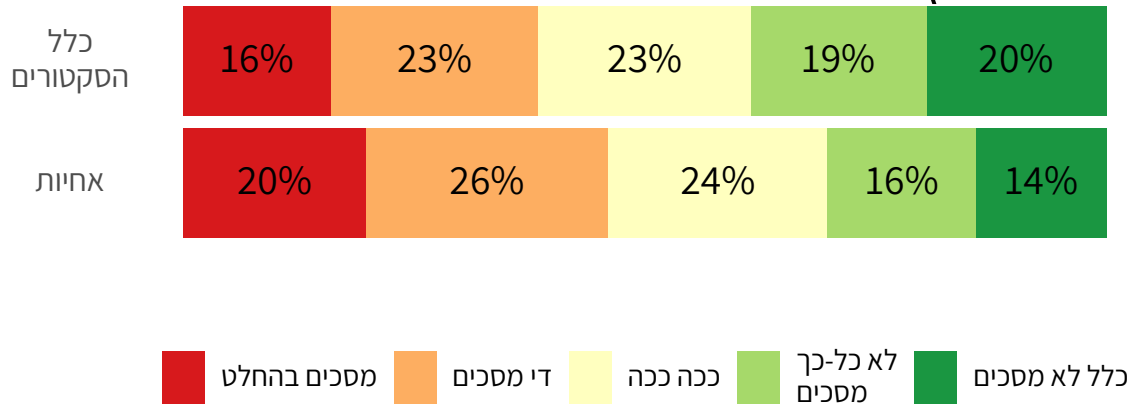
באיזו תדירות נחשפת למצבי סיכון או כמעט תאונה ברכב או בבית עקב עייפות הקשורה לעבודה בסקטור אחיות

לפי מערכים בקופות החולים

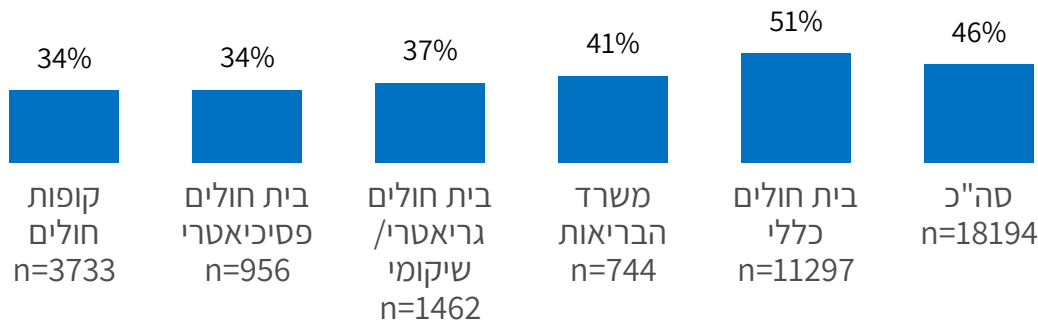


הלחץ שאני חווה בעבודה פוגע בבריאותי בסקטור אחיות

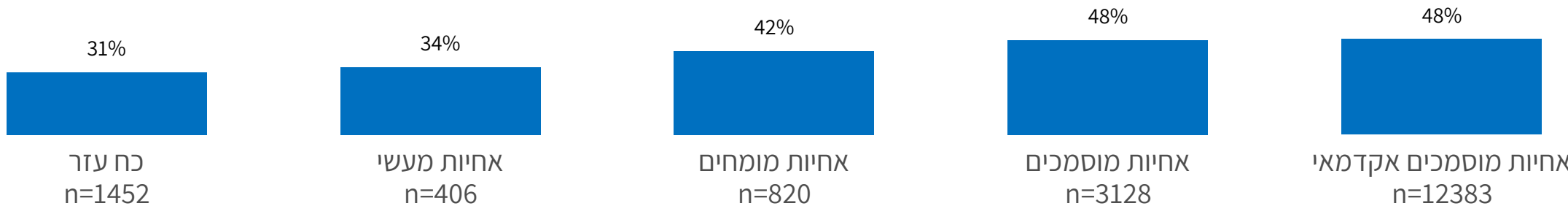
הלחץ שאני חווה בעבודה פוגע בבריאותי



לפי סוג ארגון

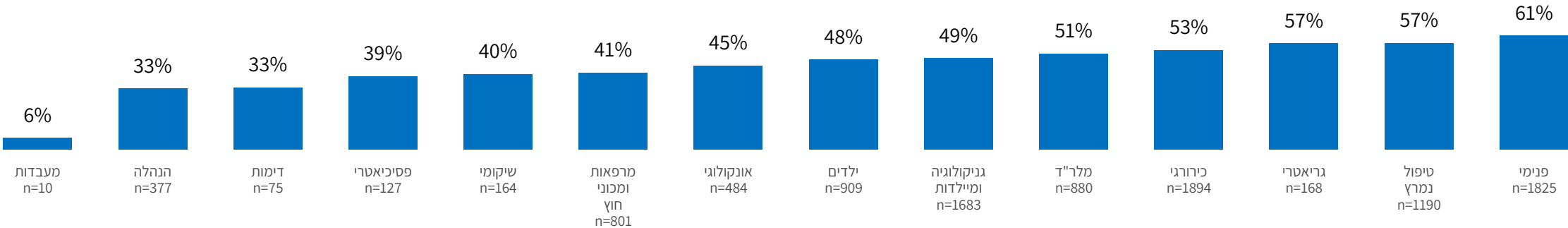


לפי רמות הסמכה

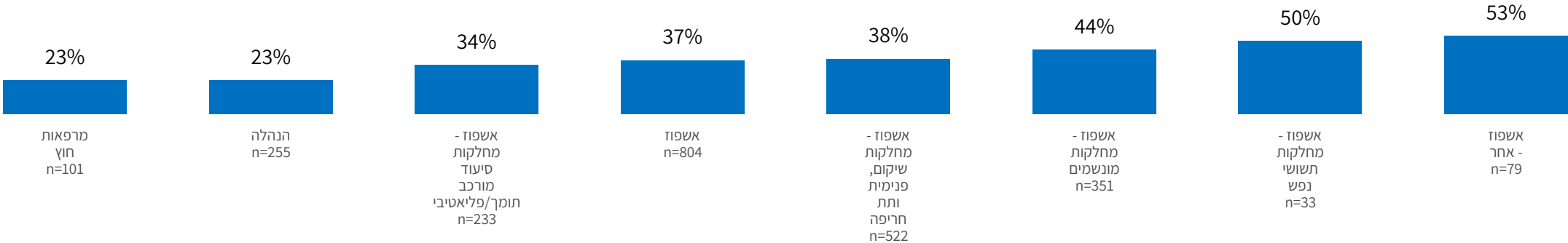


הלחץ שאני חווה בעבודה פוגע בבריאותי בסקטור אחיות

לפי מערכים בבתי חולים כלליים

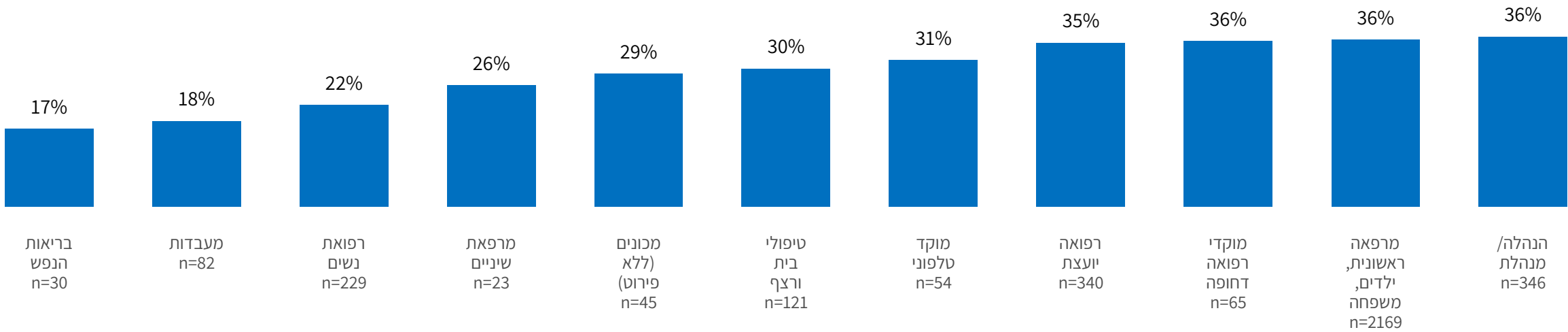


לפי מערכים בבתי חולים לא כלליים



הלחץ שאני חווה בעבודה פוגע בבריאותי בסקטור אחיות

לפי מערכים בקופות החולים



תופעות קיצון

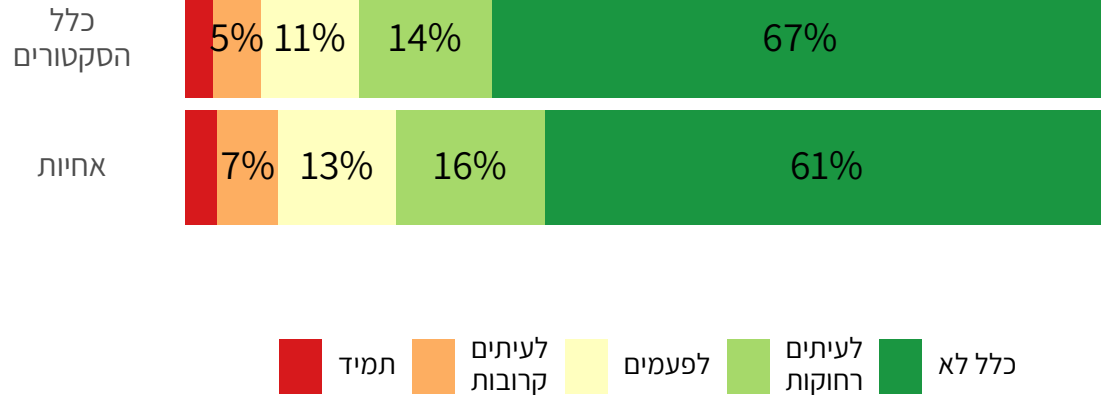
התעמרות

אלימות פיזית ומילולית

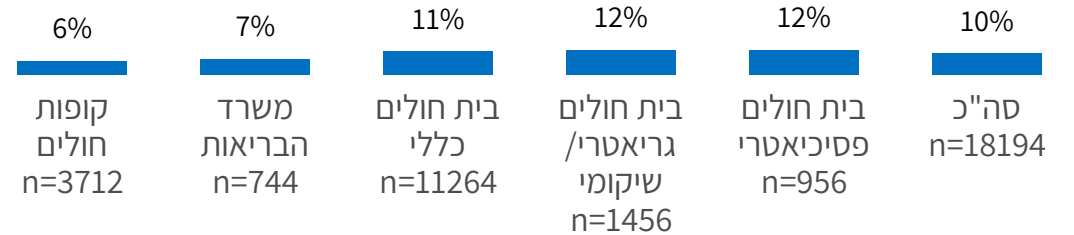
הטרדה מינית

הממונים עלי מנצלים את סמכותם לרעה כלפי או מתעמרים בי בסקטור אחיות

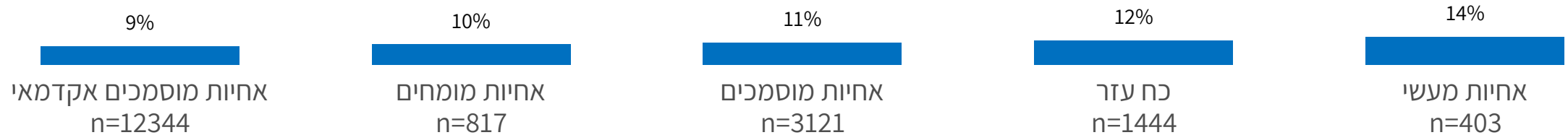
הממונים עלי מנצלים את סמכותם לרעה כלפי או מתעמרים בי



לפי סוג ארגון

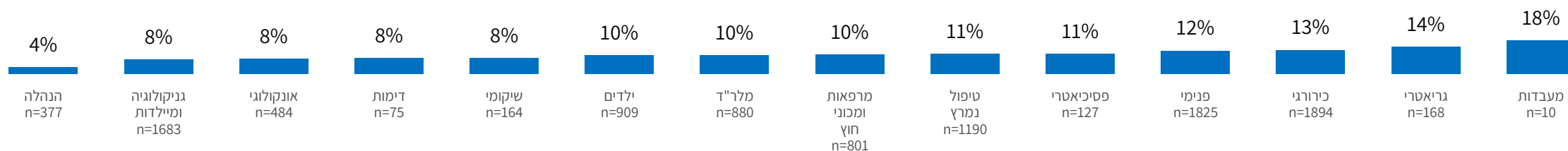


לפי רמות הסמכה

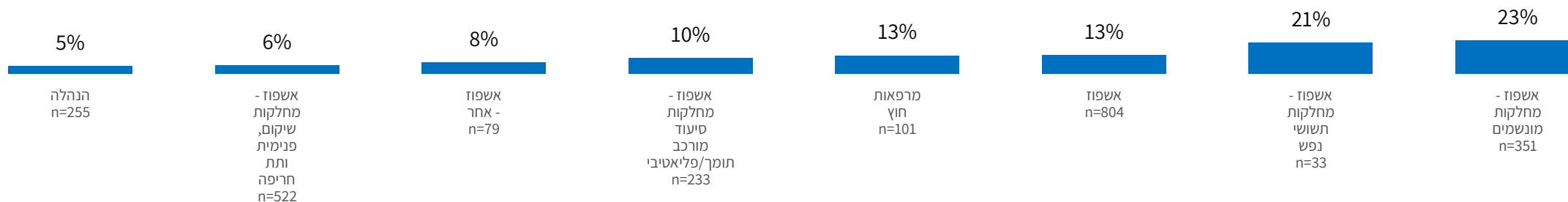


הממונים עלי מנצלים את סמכותם לרעה כלפי או מתעמרים בי בסקטור אחריות

לפי מערכים בבתי חולים כלליים

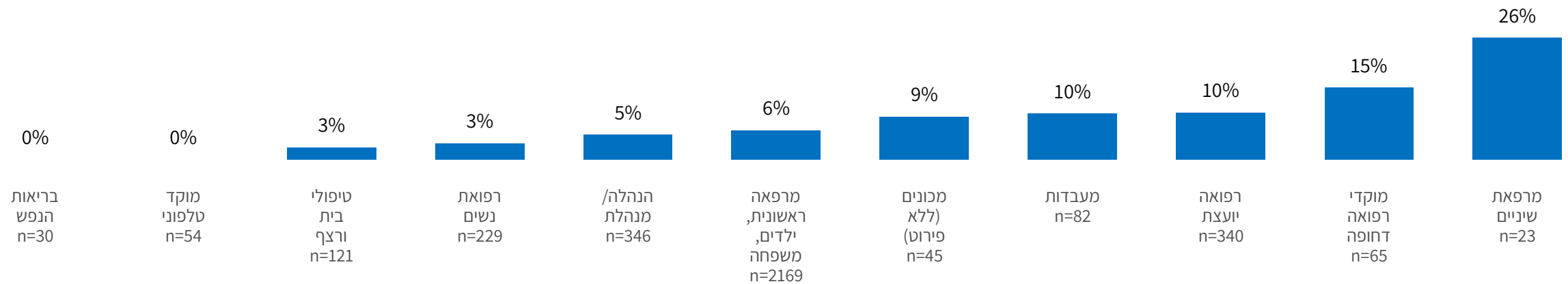


לפי מערכים בבתי חולים לא כלליים



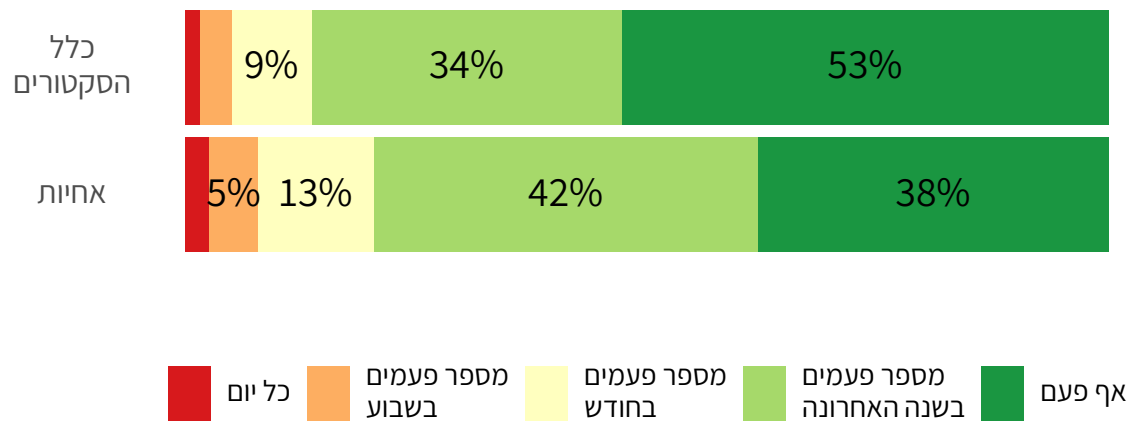
הממונים עלי מנצלים את סמכותם לרעה כלפי או מתעמרים בי בסקטור אחיות

לפי מערכים בקופות החולים

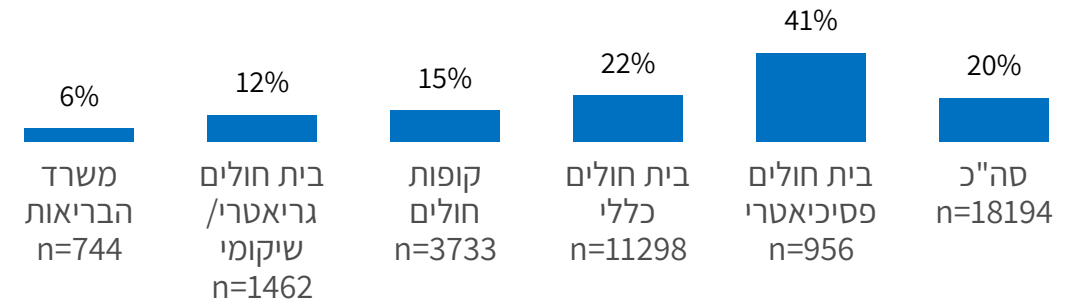


חוויית אלימות פיזית או מילולית מאנשי צוות או מטופלים בסקטור אכיות

חוויית אלימות פיזית או מילולית מאנשי צוות או מטופלים



לפי סוג ארגון

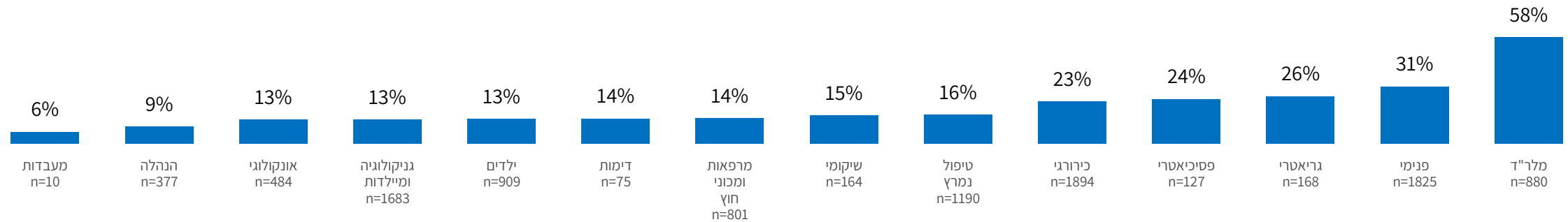


לפי רמות הסמכה

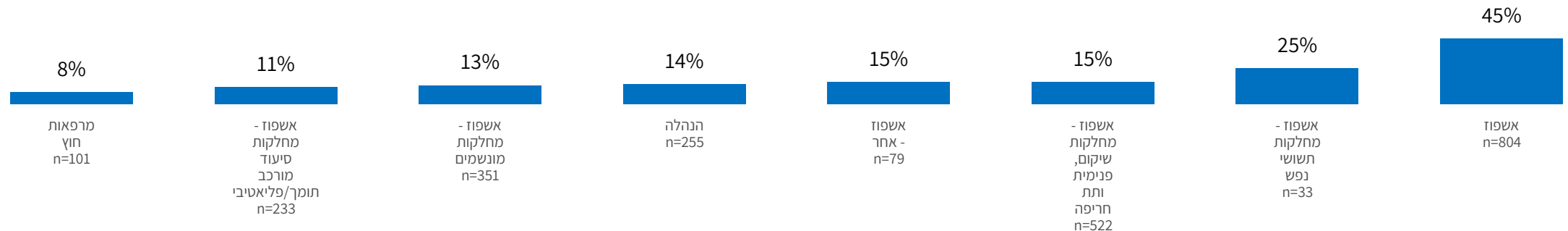


חוויית אלימות פיזית או מילולית מאנשי צוות או מטופלים בסקטור אחריות

לפי מערכים בבתי חולים כלליים

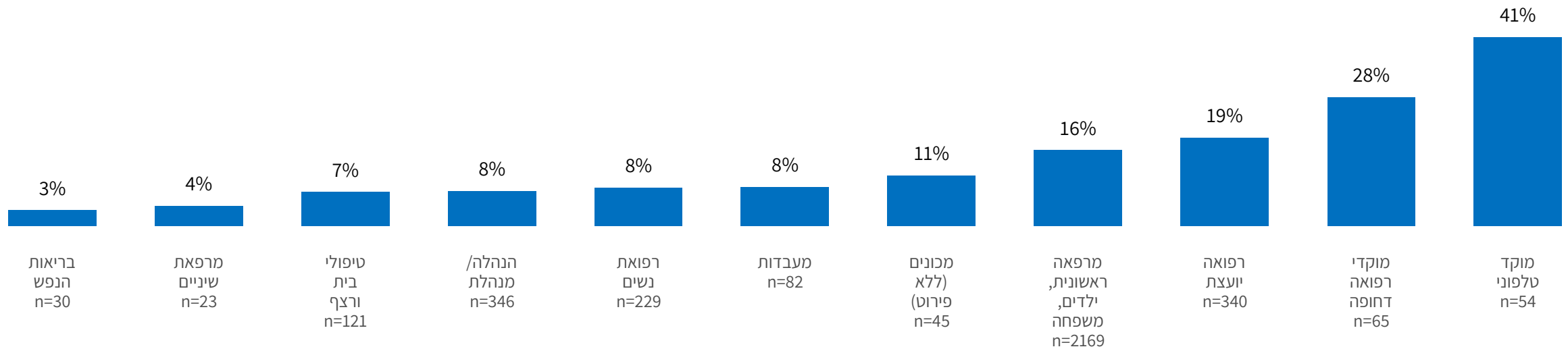


לפי מערכים בבתי חולים לא כלליים



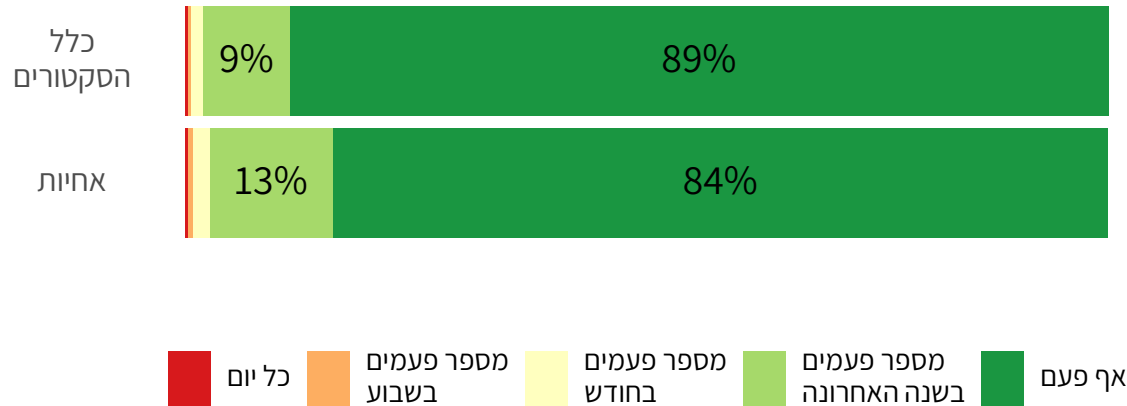
חוויית אלימות פיזית או מילולית מאנשי צוות או מטופלים בסקטור אחריות

לפי מערכים בקופות החולים

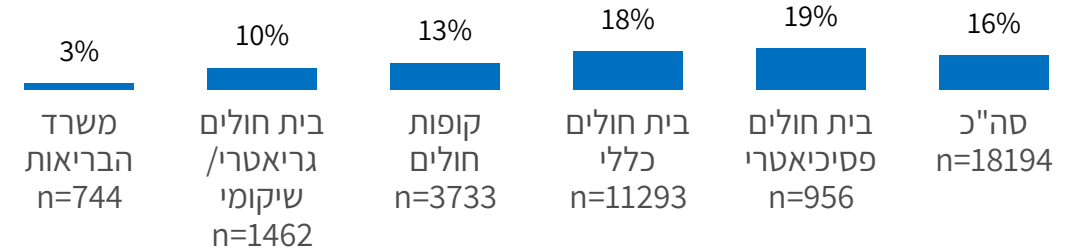


חוויית הטרדה מינית מאנשי צוות או מטופלים בסקטור אחיות

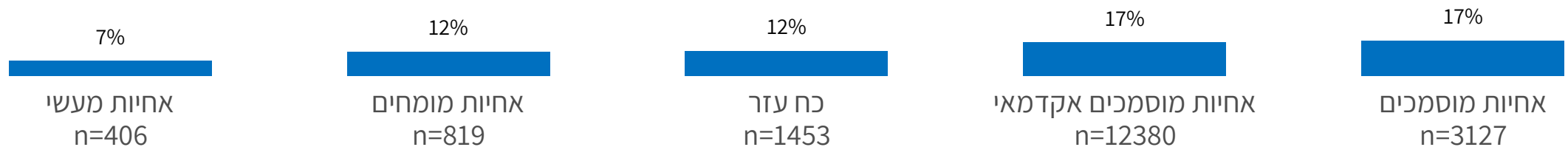
חוויית הטרדה מינית מאנשי צוות או מטופלים



לפי סוג ארגון

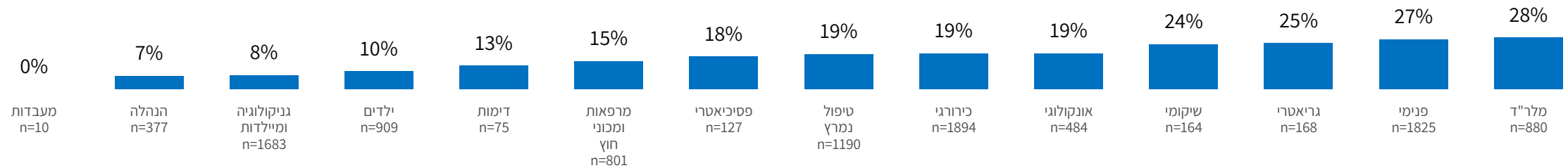


לפי רמות הסמכה

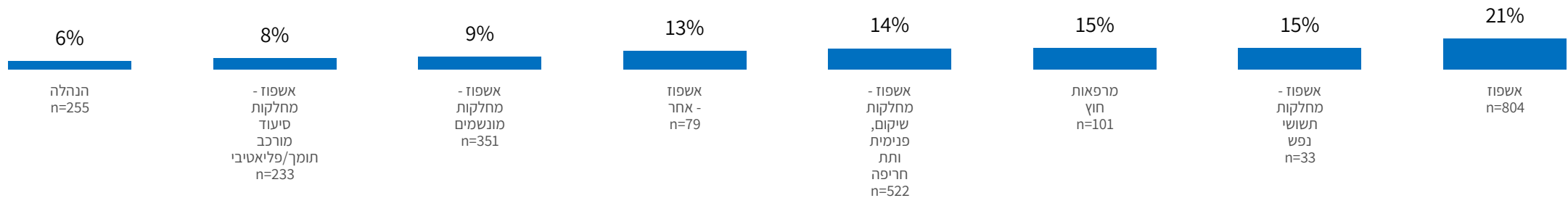


חוויית הטרדה מינית מאנשי צוות או מטופלים בסקטור אחיות

לפי מערכים בבתי חולים כלליים

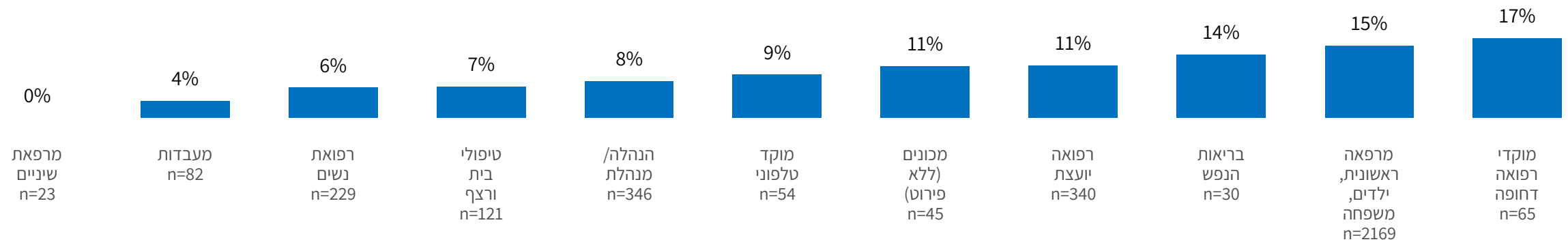


לפי מערכים בבתי חולים לא כלליים



חוויית הטרדה מינית מאנשי צוות או מטופלים בסקטור אחיות

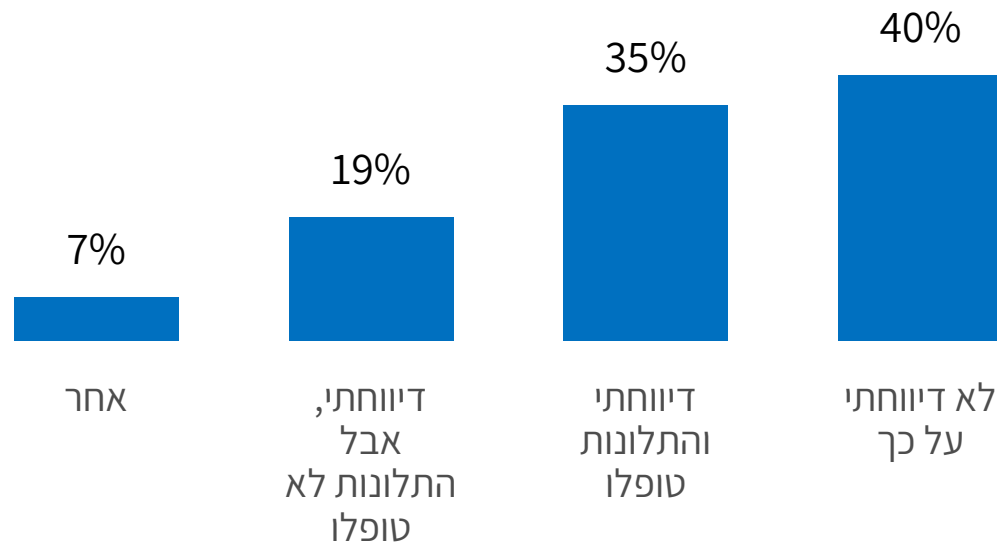
לפי מערכים בקופות החולים



מיפוי תשובות עובדים למשיבים על חשיפה לאלימות והטרדה מינית

טיפול באלימות פיזית או מילולית

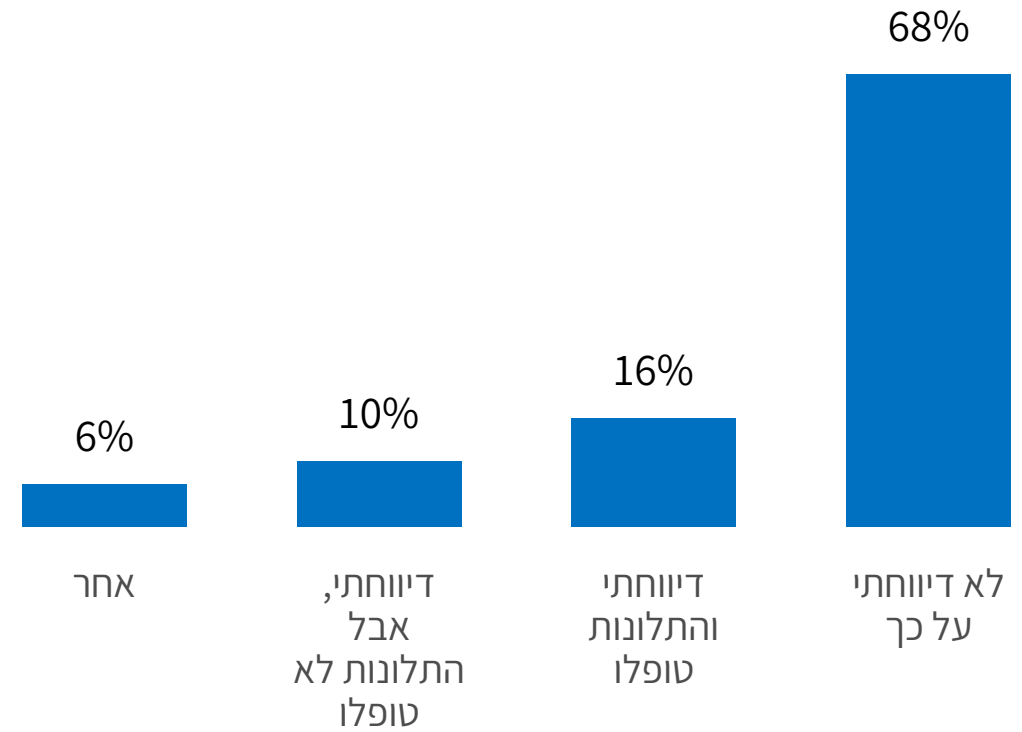
אחוז משיבים



מספר המשיבים לשאלה 11006

טיפול בהטרדה מינית

אחוז משיבים



מספר המשיבים לשאלה 2752

נספח- מידע מפורט מתוך ממצאי הסקר

תוכן הנספח

מתודולוגיה: גורמים המשפיעים על השחיקה : שאלות הסקר

מתודולוגיה: גורמים המשפיעים על השחיקה : תעדוף גורמים

רמת שחיקה פילוח קבוצות נוספות

גורמי שחיקה מידע על קבוצות נוספות

משתני תוצאה ותופעות קיצון מידע על קבוצות נוספות

עולם תוכן ונוסח השאלה (סולם מענה: כלל לא, לעיתים רחוקות, לפעמים, לעיתים קרובות, תמיד)

עומס עבודה (מטלות ביחס לזמן)	"עומס העבודה שלי רב מדי (אין לי מספיק זמן לבצע את מה שנדרש ממני)"
עומס פיזי (סחיבה, הרמה)	"יש לי עומס פיזי רב מדי בעבודה (סחיבה/הרמה/ שעות ארוכות על הרגליים)"
עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	"יש לי יותר מדי מטלות אדמיניסטרטיביות בתפקיד"
סביבת עבודה פיזית מקשה	"הסביבה הפיזית בעבודה (מבנה, ריהוט, ציוד וכדומה) מקשה עלי לבצע את תפקידי"
מערכות מיחשוב מעכבות	"מערכות המחשוב העומדות לרשותי (ציוד, תשתיות, תוכנות) מקשות על העבודה השוטפת שלי"
חוסר בידע, כלים והכשרה	"חסרים לי ידע מקצועי, כלים עדכניים או הכשרה ארגונית כדי לבצע את התפקיד שלי"
בירוקרטיה, סירבול וסחבת	"תהליכי העבודה מסורבלים, בירוקרטים ומייצרים סחבת"
קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	"העבודה שלי מקשה עלי לשלב בין צרכי הפרטיים לצרכי העבודה"
מחסור בהדרכה להתמודדות עם מוות וסבל	"חסרה לי הדרכה ותמיכה רגשית להתמודדות עם מוות, סבל ואירועים קשים של מטופלים / בני משפחותיהם."
התעמרות מצד ממונים	"הממונים עלי מנצלים את סמכותם לרעה כלפי או מתעמרים בי"
קונפליקטים וחוסר תיאום בין עובדים	"קונפליקטים ומתחים בין עובדים בארגון משפיעים לרעה על עבודתי (למשל, חוסר תיאום בין עובדים ממחלקות שונות)"
אפליה על רקע מין, דת, מוצא וכו'	"אני חווה אפליה במקום העבודה שלי (על רקע מין, מגדר, דת, צבע עור, מוצא וכיוצא בזה)"

תופעות קיצון (סולם מענה: אף פעם, פעם או מספר פעמים בשנה האחרונה, מספר פעמים בחודש, מספר פעמים בשבוע, כל יום)

הטרדה מינית ממטופלים או אנשי צוות	"חוויתי הטרדה מינית כלפי ממטופלים / אנשי צוות (למשל הצעות או התייחסויות בעלות אופי מיני, סחיטה בעלת אופי מיני או מעשים מגונים)"
אלימות פיזית ממטופלים או אנשי צוות	"חוויתי אלימות מילולית / פיזית כלפי ממטופלים / אנשי צוות"

משאבים ארגוניים (גורמים המגנים על העובד) – פירוט השאלות

עולם תוכן ונוסח השאלה (סולם מענה: כלל לא מסכימ/ה, לא כל כך מסכימ/ה, ככה-ככה, די מסכימ/ה, מסכימ/ה בהחלט)

שכר ותנאי העסקה הוגנים	"השכר ותנאי ההעסקה הנלווים הניתנים לי הם הוגנים"
קידום וטיפול המקצוע במערכת הבריאות	"מערכת הבריאות בישראל פועלת לקידום וטיפול המקצוע שלי"
אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	"יש לי אפשרות לפתח את הקריירה המקצועית בארגון בו אני עובד/ת"
תפיסת העבודה כחשובה ומשמעותית	"העבודה שאני עושה חשובה ומשמעותית"
הארגון מפגין מחויבות לבריאות העובד	"הארגון שלי מפגין מחויבות לבריאות הפיזית והנפשית שלי"
ממונה ישיר קשוב ומסייע	"המנהל/ת הישיר/ה שלי קשוב/ה אלי ומנסה לסייע לי"

עולם תוכן ונוסח השאלה (וסולם מענה: כלל לא, לעיתים רחוקות, לפעמים, לעיתים קרובות, תמיד)

גיוון ועניין בעבודה	"העבודה שלי מגוונת ומעניינת"
שיתוף פעולה ועזרה הדדית בצוות	"יש שיתוף פעולה ועזרה הדדית בין העובדים בצוות בו אני עובד/ת"
תחושת מוגנות בעבודה (ציוד, בטיחות)	"אני מרגיש/ה מוגנת/ בעבודה (ציוד מתאים, בטיחות, הקפדה על נהלים)"
אפשרות להשפיע וליזום בעבודה	"יש לי אפשרות להשפיע, לקבל החלטות וליזום דברים שונים בעבודתי"
הערכה לעבודה מצד הממונים	"אני זוכה להערכה על עבודתי מהממונים עלי"
מענה ארגוני לבעיות אישיות / תעסוקתיות	"יש למי לפנות במקום העבודה שלי כאשר עולות בעיות אישיות הקשורות לעבודה, יחסים עם ממונים, קשיים אישיים, הטרדה וכו'"
נגישות למידע ארגוני (נהלים, תקציבים)	"אני מקבל מספיק מידע מהארגון שלי בנוגע לנושאים המשפיעים עלי או על עבודתי (למשל נהלים, שינויים, תקציבים, ציוד וכו)"
הארגון פועל לצמצום שחיקה וקידום חוסן	"הארגון שלי פועל לקידום החוסן וצמצום השחיקה בעבודה"

התפלגות המשיבים לפי מאפיינים דמוגרפיים ותעסוקתיים

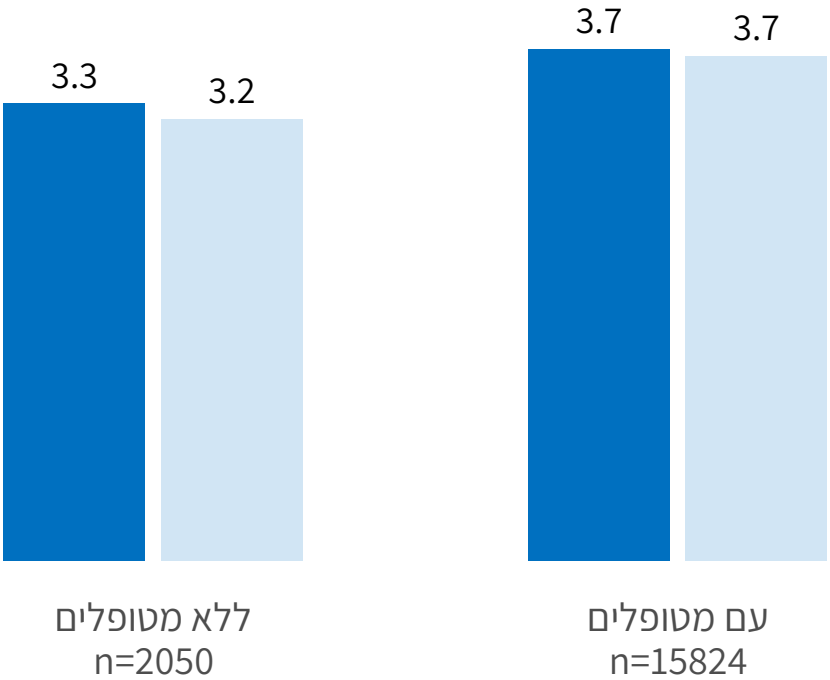
משתנה	קטגוריה	אחיות	כלל הסקטורים
עבודה עם מטופלים	ללא מטופלים	12% ▼	28%
	עם מטופלים	88% ▲	72%
התפלגות גיל	18-40	37%	36%
	41-60	54%	51%
	+61	9%	13%
התפלגות מגדר	זכר	17%	29%
	נקבה	83% ▲	71%
תעסוקה בתפקיד ניהולי	תפקיד לא ניהולי	69% ▲	68%
	תפקיד ניהולי	31% ▼	32%
ותק	0-2	11%	12%
	3-5	13%	14%
	6-10	15% ▲	15%
	11-15	11%	13%
	16-20	10%	11%
	21-25	11%	11%
	26-30	11%	10%
	+31	17% ▼	15%

התפלגות המשיבים לפי מאפיינים דמוגרפיים ותעסוקתיים - המשך

משתנה	קטגוריה	אחיות	כלל הסקטורים
שעות עבודה	עד 20	4%	6%
	21-30	15%	12%
	31-40	45%	35%
	41-50	28%	30%
	51-60	5%	8%
	61-70	1%	3%
	+71	2%	5%
עבודה במשמרת לילה	ללא משמרות לילה	40% ▼	62%
	משמרת אחת	25% ▲	17%
	מעל משמרת אחת	36%	22%
עבודה מרחוק	לא	92%	82%
	כן- עובד/ת מרחוק בהיקף של עד יום בשבוע	6%	14%
	כן- עובד/ת מרחוק בהיקף של עד יומיים בשבוע	1%	3%
	כן- עובד/ת מרחוק בהיקף של שלושה ימים בשבוע או יותר	1%	2%

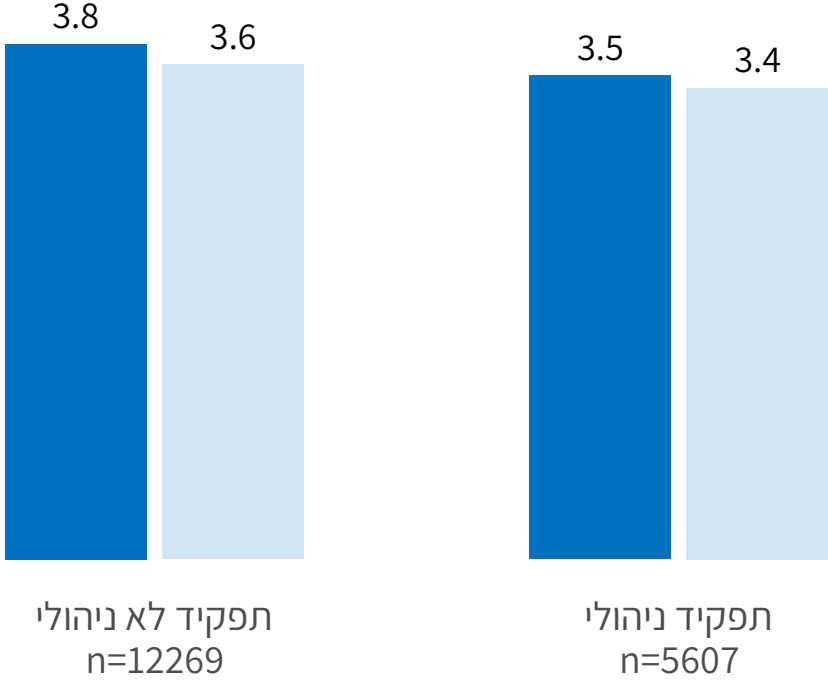
מדד השחיקה בסקטור אחיות לפי עבודה עם מטופלים ותעסוקה בתפקיד ניהולי

עבודה עם מטופלים



■ אחיות ■ כלל הסקטורים

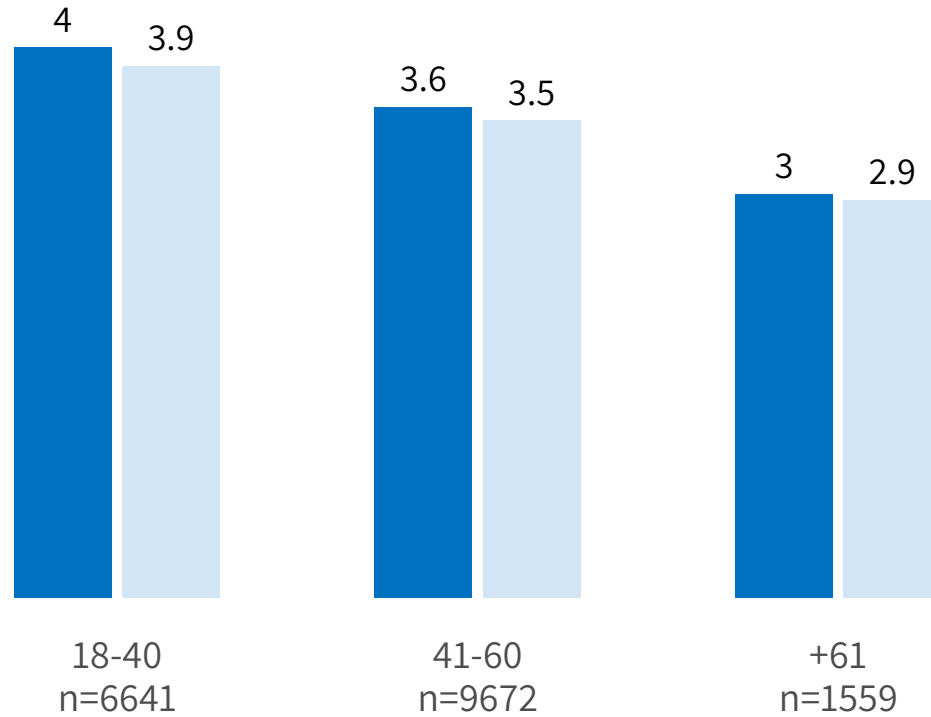
תעסוקה בתפקיד ניהולי



■ אחיות ■ כלל הסקטורים

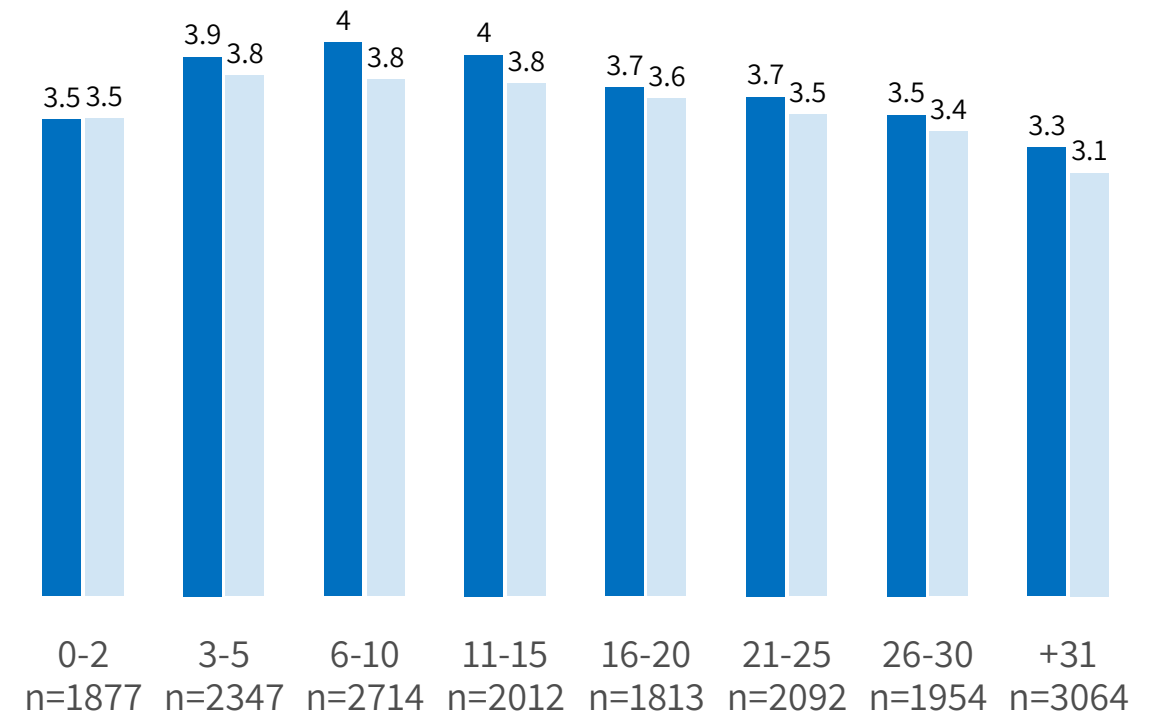
מדד השחיקה בסקטור אחיות לפי גיל וותק

גיל



■ אחיות ■ כלל הסקטורים

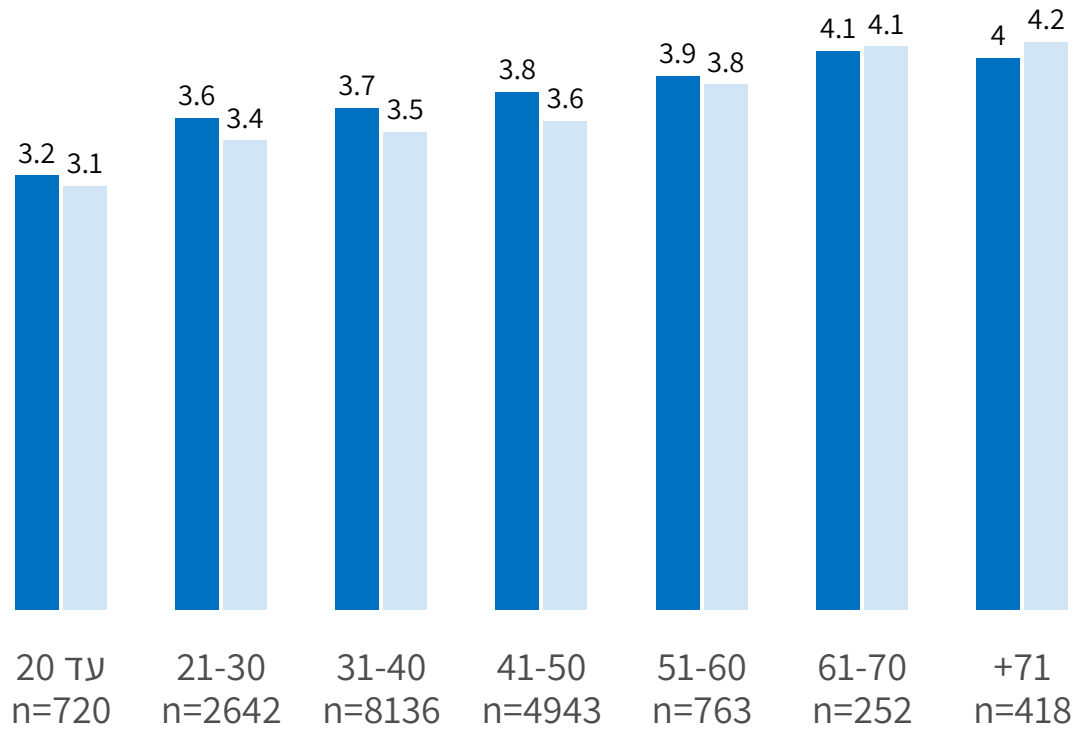
ותק



■ אחיות ■ כלל הסקטורים

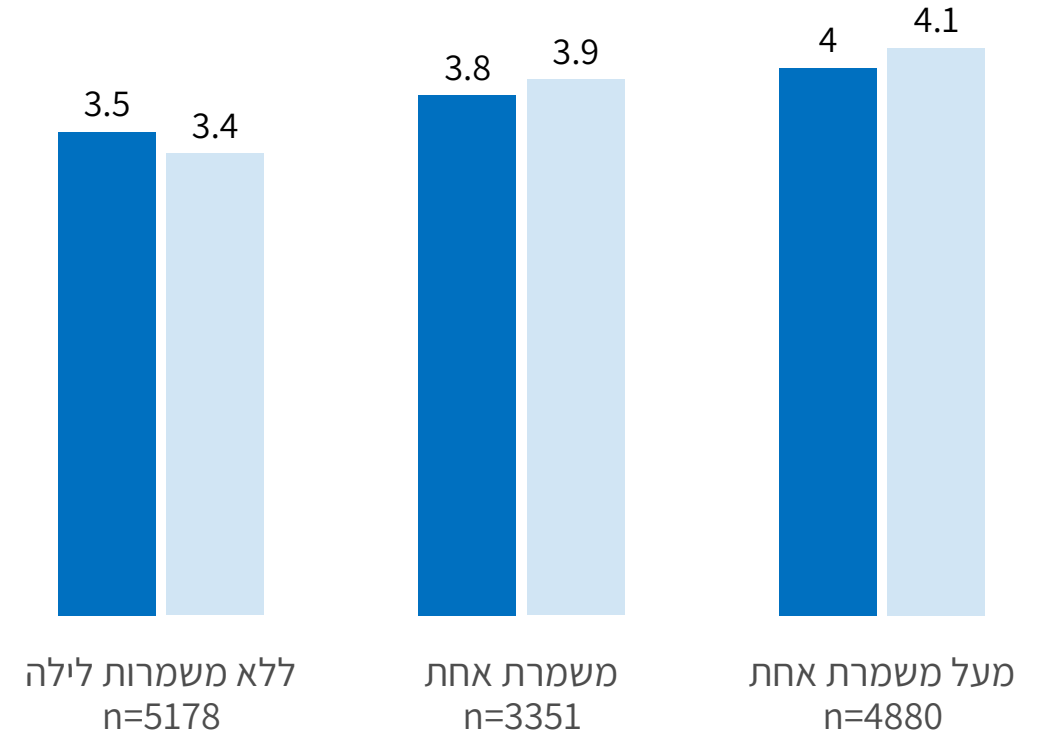
מדד השחיקה בסקטור אחיות לפי שעות עבודה שבועיות ומשמרות לילה

שעות עבודה שבועיות



■ אחיות ■ כלל הסקטורים

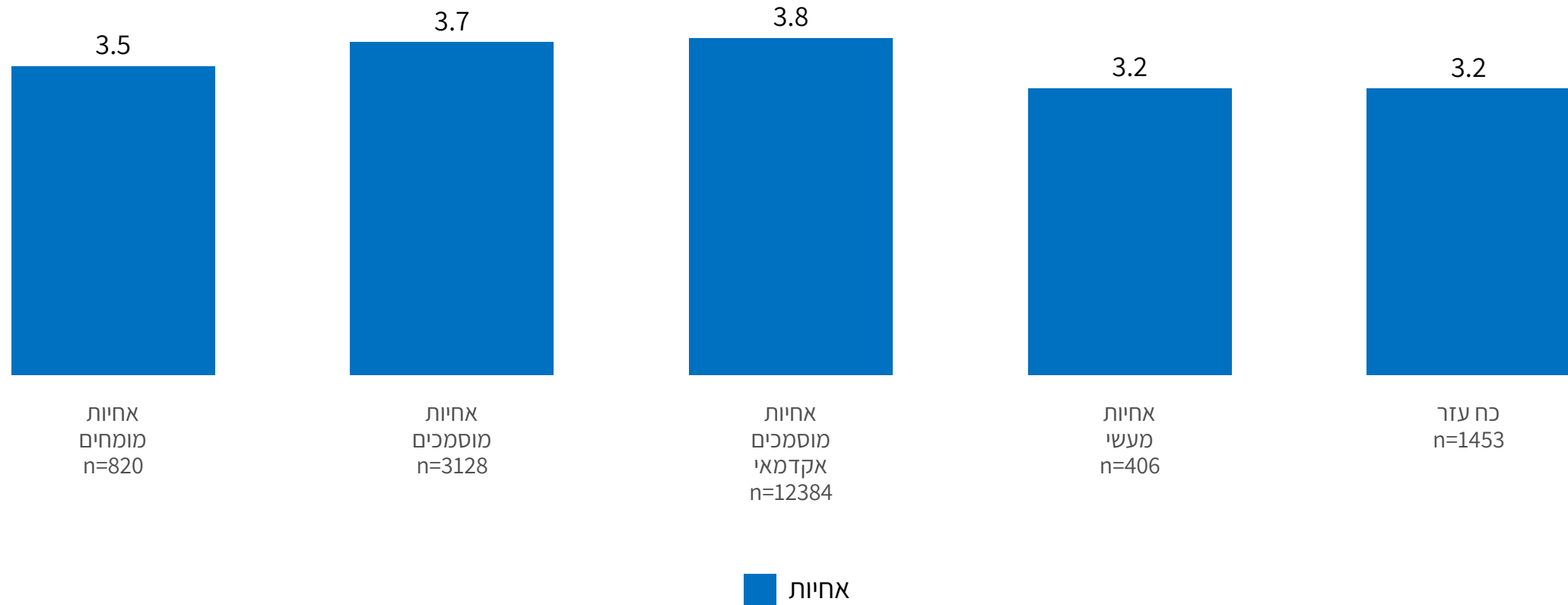
משמרות לילה



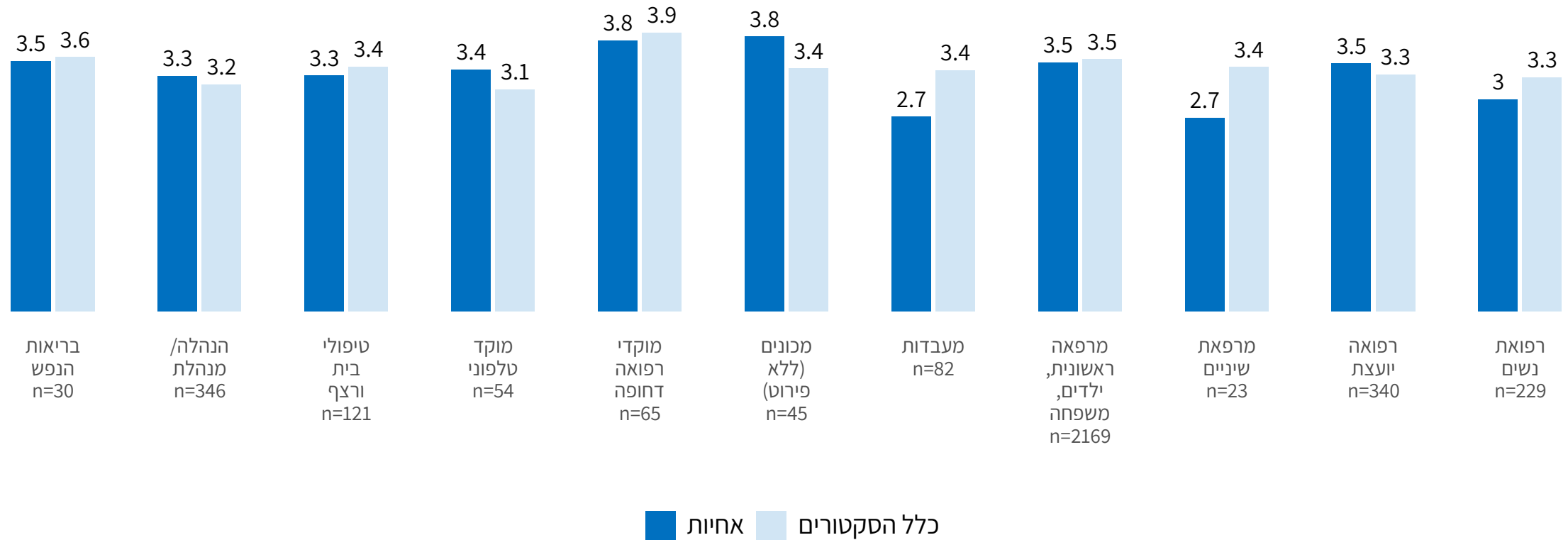
■ אחיות ■ כלל הסקטורים

מדד השחיקה בסקטור אחיות לפי רמות הסמכה אחיות

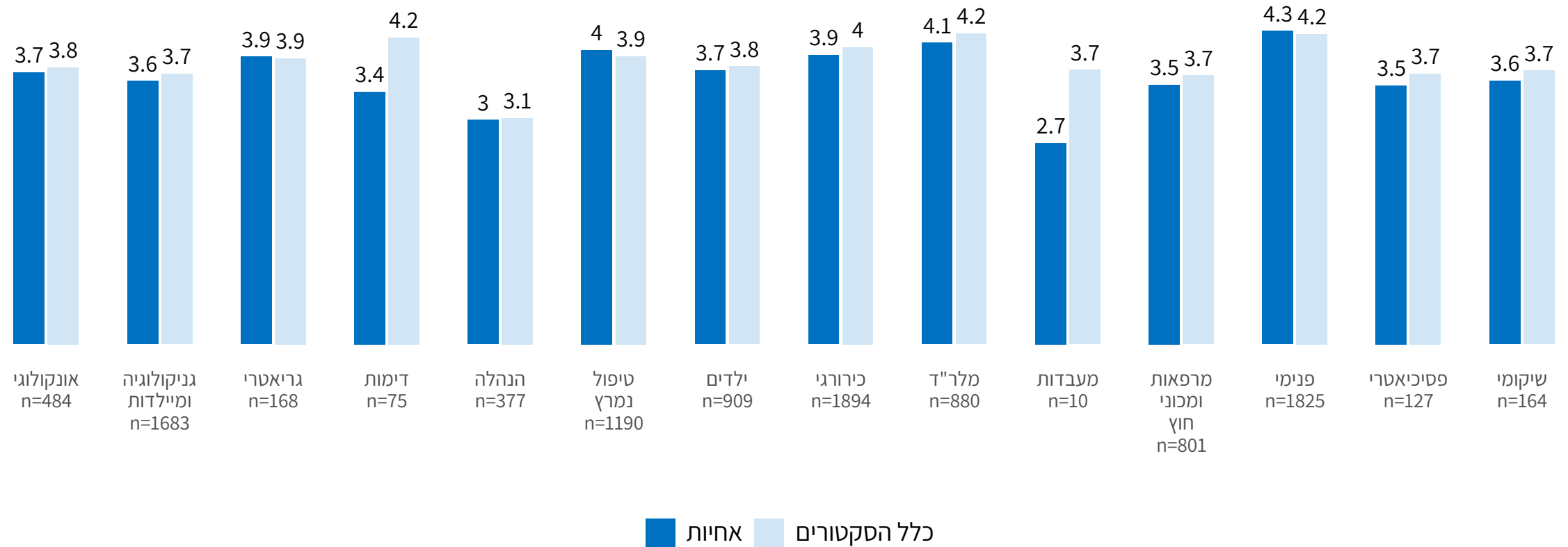
רמות הסמכה אחיות



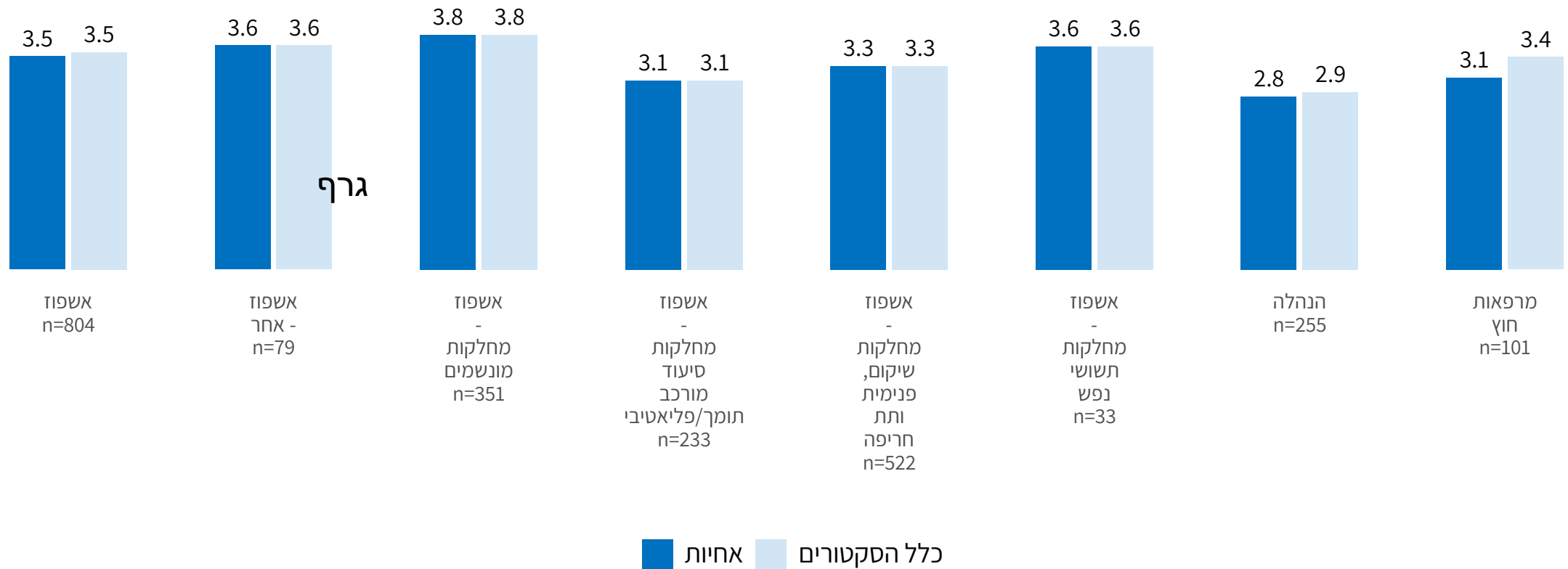
מערכים לפי קופות חולים



מערכים לפי בית חולים כללי



מערכים לפי בית חולים לא כללי



תודה!

לפרטים נוספים ושאלות
ניתן לפנות לאגף בכיר פיתוח הון אנושי, משרד הבריאות
moh.hr@moh.gov.il
02-5081031