

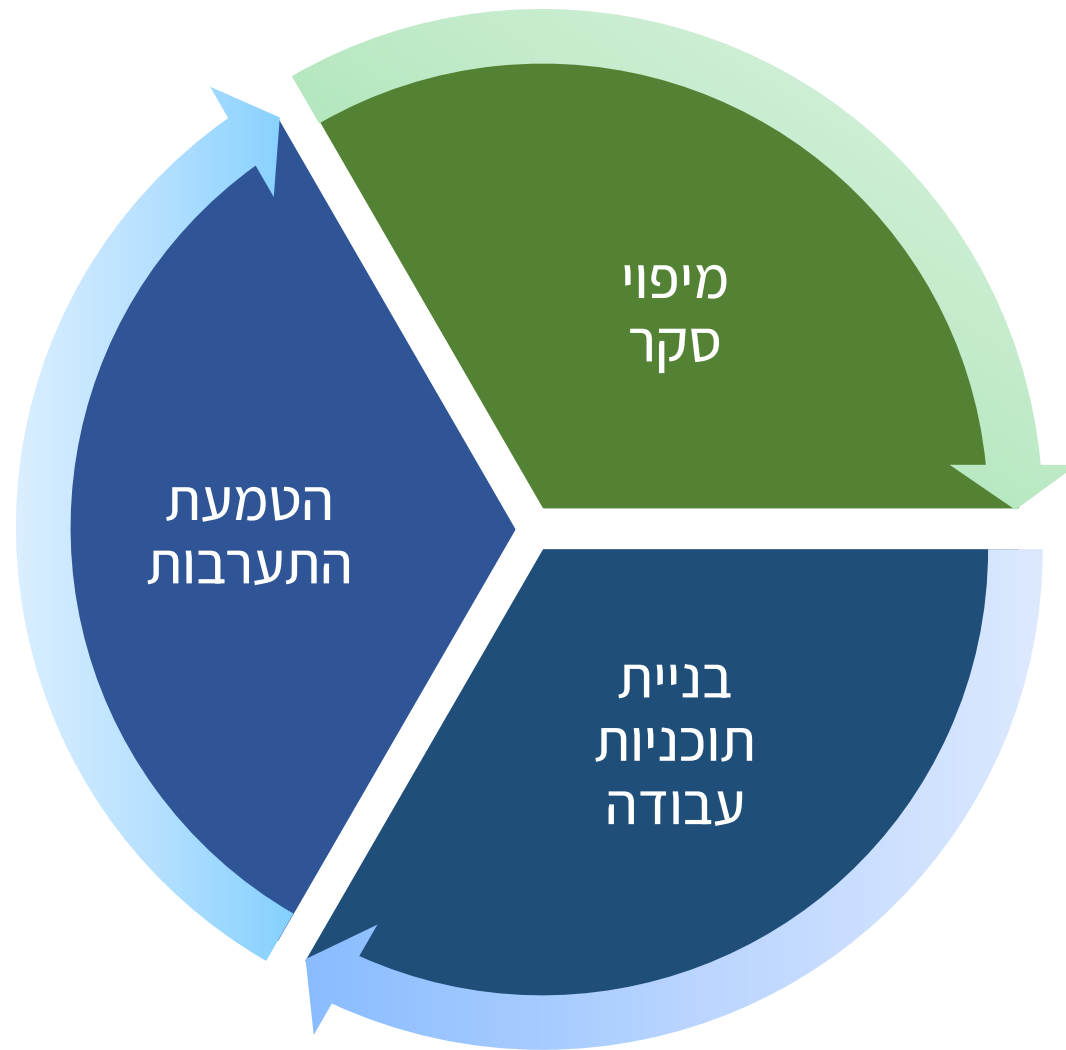
התוכנית הלאומית
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות
ומניעת שחיקה



התוכנית הלאומית לחיזוק עובדי מערכת הבריאות ומניעת השחיקה

ממצאי הסקר הלאומי | מרץ-מאי 2025

התוכנית הלאומית לחיזוק 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

- 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")

- 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.
- שותפים לעשייה:

- ליווי אקדמי ומקצועי: **פרופ' שרון טוקר**, אוני' ת"א הפקולטה לניהול, **גבי' 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.

הגורמים המשפיעים על השחיקה

משאבים ארגוניים	עולם תוכן
טיפוח	הגשמה מקצועית
שכר	
הוקרה	
פיתוח קריירה	
גיוון	
משמעות	
השפעה ויוזמה	תהליכי עבודה והכשרה
נגישות למידע ארגוני	
שיתוף פעולה ועזרה הדדית	
בריאות	רווחת העובד (Wellbeing)
תמיכה ארגונית	
תחושת מוגנות	

גורמי לחץ	עולם תוכן
עומס בעבודה	עומסים ותנאי עבודה
קושי בשילוב צרכי הפרט	
עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	
מערכות מחשוב מעכבות	
סביבת עבודה מקשה פיזית/עומס פיזי	
בירוקרטיה וסחבת	תהליכי עבודה והכשרה
חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	
חוסר בידע וכלים מקצועיים	
מחסור הדרכה להתמודדות עם חולי	
חשיפה לאלימות	רווחת העובד (Wellbeing)
התעמרות	
הטרדה מינית	

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

נושא	נוסח 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 הפרטים 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	נוסח השאלה (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"
חשיפה לסיכון או תאונות עקב עייפות (תופעת קיצון, שאינה גורם לחץ)	"באיזו תדירות נחשפת למצבי סיכון או כמעט תאונה ברכב או בבית עקב עייפות הקשורה לעבודה"

נושא	נוסח 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 העסקה 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"
נושא	נוסח השאלה (סולם 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 מוגנ/ת 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"

אוכלוסיית הסקר

ארגונים וסקטורים

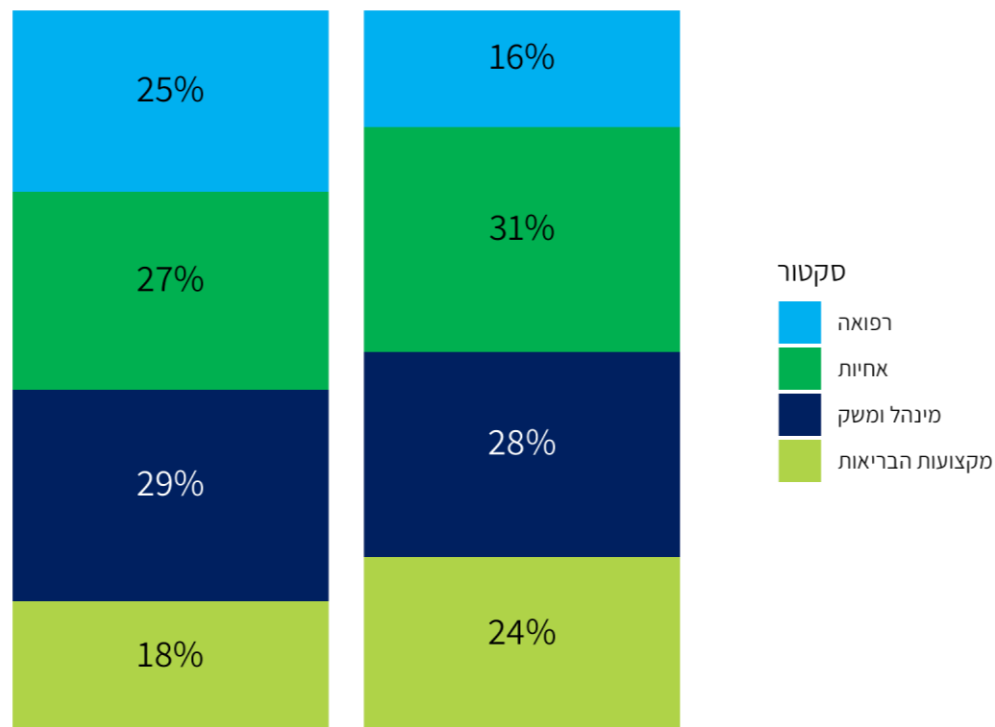
ארגונים המשתתפים בסקר

משרד הבריאות

אשפוז



התפלגות הסקטורים במדגם ובאוכלוסייה



התפלגות
הסקטורים
באוכלוסייה
העובדים

n=180,960

התפלגות
הסקטורים במדגם

n=58,273

שיעור היענות לפי סקטור

רפואה: 9,415
(21% מסקטור הרפואה)



אחיות: 18,194
(37% מסקטור האחיות)



מנהל ומשק: 16,564
(31% מסקטור מנהל ומשק)



מקצועות הבריאות: 14,097
(43% מסקטור מקצועות הבריאות)



כלל המשיבים: 58,273
(32% מעובדי מערכת הבריאות)

שיעור היענות לפי סוג ארגון

משרד הבריאות: 2,162
(50% מארגון משרד הבריאות)



קופות חולים: 19,688
(30% מארגון קופות חולים)



בית חולים כללי: 30,133
(31% מארגון בית חולים כללי)

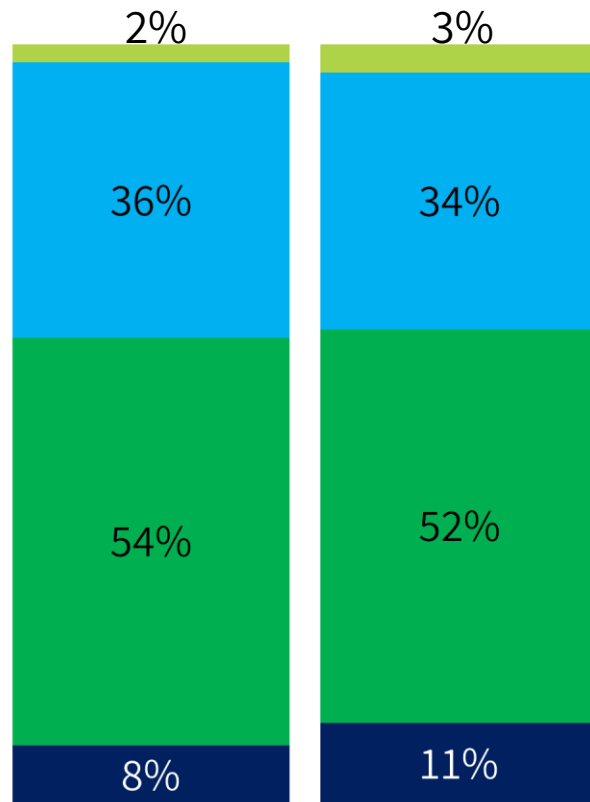


בית חולים לא כללי: 6,290
(44% מארגון בית חולים לא כללי)



כלל המשיבים: 58,273
(32% מעובדי מערכת הבריאות)

התפלגות סוגי הארגונים במדגם ובאוכלוסייה



סוג מרכז רפואי

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

התפלגות הסוגים
באוכלוסייה
העובדים

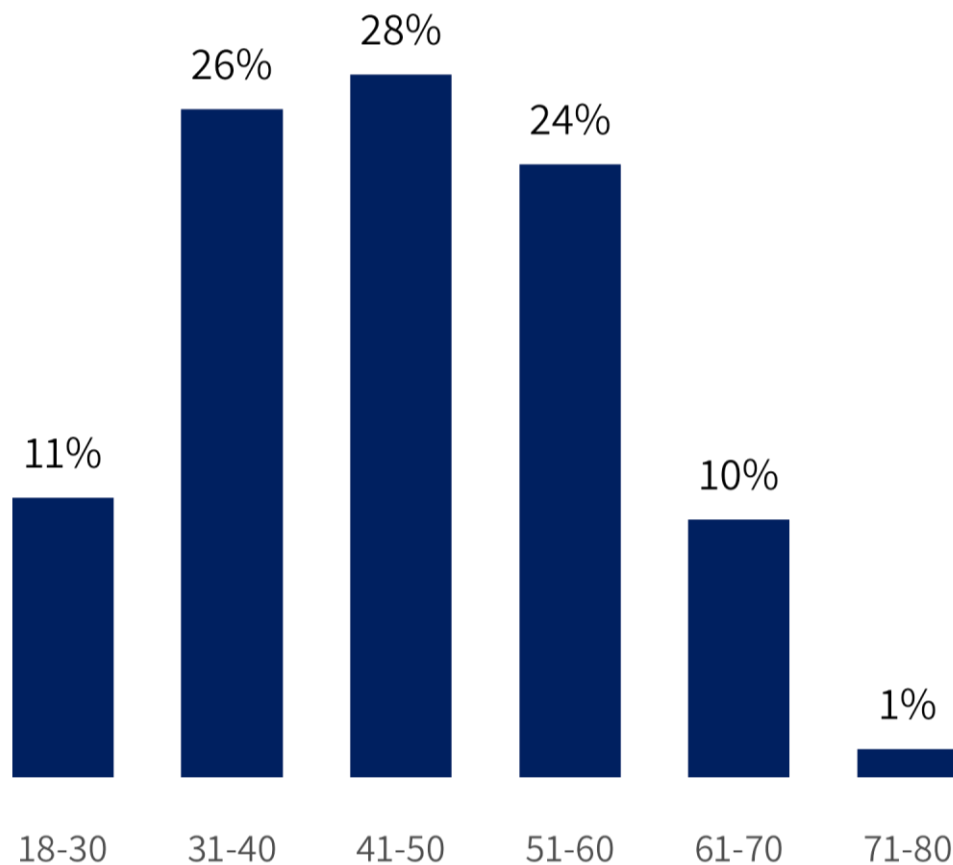
n=180,960

התפלגות הסוגים
במדגם

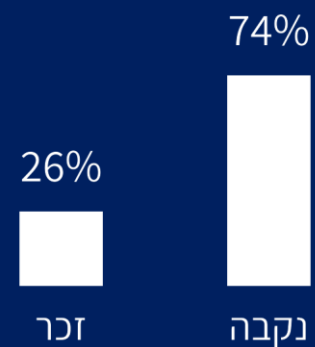
n=58,273



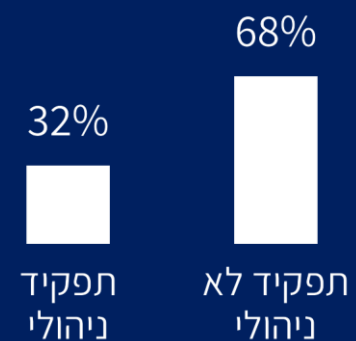
גיל המשיבים



מאפיינים דמוגרפיים ותעסוקתיים של המשיבים לסקר



מגדר



תפקיד ניהולי/לא ניהולי



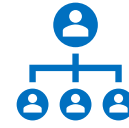
תמצית הממצאים

היבטים חיוביים ונקודות חוזק (לשימור)	היבטים שליליים ואתגרים מרכזיים (לשיפור)
• שיפור משמעותי בהיענות לסקר: רמת מעורבות גבוהה • שיפור משמעותי ביחס המנהלים ובתהליכי עבודה: • ירידה משמעותית בתפיסת תהליכי העבודה כמסורבלים ובירוקרטיים. • חלה ירידה ניכרת בקונפליקטים ומתחים בין-אישיים המשפיעים לרעה על סביבת העבודה. • חוזקות ארגוניות יציבות: • תחושת משמעות וחשיבות בעבודה נותרה גבוהה ויציבה באופן יוצא דופן (92%). • רמה גבוהה של שיתוף פעולה, עבודת צוות ועזרה הדדית נשמרת (73%). • העובדים ממשיכים לחוש רמה גבוהה של ביטחון ומוגנות במקום העבודה (71%). • הפחתת האלימות: • נרשמה ירידה בחשיפה למקרי אלימות (מילולית או פיזית) בכלל הסקטורים בין 2021 ל-2025. • שיפור בעמידה ביעדים: נראה שינוי חיובי קל בדיווח על עמידה ביעדי העבודה בהשוואה לסקר הקודם, בעיקר בסקטור הרפואה ומקצועות הבריאות.	• עלייה ברמת השחיקה הכללית: • מדד השחיקה הכללי עלה בשנת 2025 בהשוואה לסקרים קודמים, כאשר כ-40% מהעובדים מציגים רמת שחיקה גבוהה. • נרשמה עלייה משמעותית בתשישות הקוגניטיבית והפיזית בקרב העובדים. • רמות השחיקה עולות באופן יחסי לשעות העבודה השבועיות ולעבודה במשמרות לילה. • השלכות שליליות על רווחת העובדים: • חלה עלייה בשיעור המשיבים המציגים אינדיקציה לסימפטומים של דיכאון, בעיקר בסקטורים הטיפולים. • עלייה בדיווח על כך שהלחץ בעבודה פוגע בבריאות, במיוחד בסקטורי הרפואה והאחיות. • כוונות העזיבה גבוהות יותר בסקטורים הטיפולים (רפואה, אחיות, מקצועות הבריאות). • ירידה במחויבות הארגונית הנתפסת: • חלה ירידה בתפיסת העובדים את מחויבות הארגון לבריאותם הפיזית והנפשית; ירידה בתפיסת האפשרויות לפיתוח קריירה מקצועית בארגון. • תופעות קיצון ודיווח חסר: • חלה עלייה בחשיפה להטרדה מינית, בעיקר בסקטור האחיות. • רוב משמעותי (70%) של העובדים שחוו הטרדה מינית לא דיווחו על כך. כמחצית מהעובדים שחוו אלימות לא דיווחו על המקרה.

סיכום: שיפורים משמעותיים ונקודות חוזק מרכזיות לפי סקטורים



עליה בדיווח על כתובת לפניות בבעיות אישיות:
בכל הסקטורים (מ-58% ל-61%),
בייחוד ברפואה ומנהל ומשק



עלייה בהערכה מהמנהלים: חלה עלייה משמעותית בתחושת
העובדים כי הם זוכים להערכה על עבודתם מהממונים עליהם **בכל**
הסקטורים (מ-45% ל-56%)



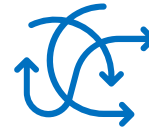
שיפור קל בהערכת הסביבה הפיזית:
בכל הסקטורים חוץ מהאחיות



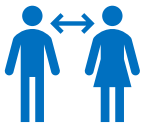
הפחתת סרבול ובירוקרטיה: נרשמה ירידה ניכרת בתפיסת תהליכי
העבודה כמסורבלים ובירוקרטיים (מ-34% ל-28%), בעיקר בקרב
רפואה ואחיות



שיפור בתשתיות המיחשוב:
ירידה ב"מערכות המיחשוב מקשות על העבודה השוטפת שלי"
בקרב רופאים



הפחתת קונפליקטים בין-אישיים: זוהתה ירידה משמעותית **בכל**
הסקטורים בהיקף הקונפליקטים והמתחים בין עובדים המשפיעים
לרעה על סביבת העבודה (מ-25% ל-16%)



למרות אתגרי המלחמה:
אין שינוי בדיווח על אפליה (נותר 5%)



עלייה קלה בתחושת המעורבות בקבלת החלטות: **בקרב רופאים**
ומקצועות בריאות (כמחצית מהעובדים)



אין שינוי בדיווחים על התעמרות:
נותר שיעור נמוך (8%)



עלייה בקבלת מידע מהארגון:
בסקטור מנהל ומשק

סיכום: שיפורים משמעותיים ונקודות חוזק מרכזיות לפי סקטורים - המשך



קשב ותמיכת מנהל ישיר: רמה גבוהה בכל הסקטורים



עומס עבודה: לאחר ירידה מ-2018, שומר על רמה יציבה (לא נצפה שינוי בעומס העבודה) **בכל הסקטורים**



למרות האתגרים של המלחמה: ללא עלייה בצורך בהדרכה בהתמודדות עם מוות וטראומה, למעט עלייה קטנה בקרב הרופאים



תחושת משמעות וחשיבות: הרמה נשארה גבוהה ויציבה באופן יוצא דופן, רוב העובדים חשים שהעבודה שלהם חשובה ומשמעותית (92%)



שיתוף פעולה ועזרה הדדית: נשמרת רמה גבוהה של עבודת צוות, שיתוף פעולה ועזרה הדדית בין העובדים **בכל הסקטורים** (73%)



סביבת עבודה מוגנת: העובדים ממשיכים לחוש רמה גבוהה של הגנה וביטחון במקום העבודה **בכל הסקטורים** (71%)



רמות נמוכות של תופעות קיצון: נשמרות רמות נמוכות של הטרדה (11%), וחשיפה לאלימות (14%)

סיכום: נקודות לשיפור – תחומים בהם נרשמה מגמה שלילית

בכל הסקטורים

ירידה בדיווחים על:

- מחויבות הארגון לבריאות פיזית ונפשית של העובד
- אפשרויות לפיתוח הקריירה בתוך הארגון

סקטור רפואה ואחיות

עלייה בדיווחים על:

- שכר ותנאי עבודה לא הוגנים
- חוסר בפיתוח מקצועי

סקטור אחיות

עלייה בדיווחים על:

- עומס פיסי
- עומס אדמיניסטרטיבי
- חוסר איזון בית-עבודה
- ירידה ברמת גיוון ועניין

עיקר האתגרים מרוכזים בקרב אחיות ודורשים מענה משולב בנושאי עומס, איזון בית-עבודה. אתגרי פיתוח מקצועי ופיתוח קריירה הם חוצי-ארגון – על פני כלל הסקטורים.

תוצאות מדידת הגורמים המשפיעים על השחיקה ותפקוד העובד

גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים

כיצד נמדדת ההשפעה על שחיקה?

 **גורמי לחץ** = תופעות שקשה להתמודד עימן ובעלת השפעה שלילית על הבריאות (לדוגמה "עומס מטלות")

 **משאבים ארגוניים** = תנאים המאפשרים לעובד לבצע עבודתו בצורה טובה, ומפחיתים סיכוי ללחץ ושחיקה

 **קשר לשחיקה** (מתאם) = עד כמה גורם קשור לשחיקה

 **שכיחות** = אחוז העובדים שחווים את גורמי הלחץ/משאבים ברמה גבוהה

 **עדיפות הטיפול בגורם** = המכפלה בין השכיחות לבין הקשר (שכיחות * קשר לשחיקה)

גורמים הקשורים לשחיקה – גורמי לחץ

גורמי לחץ הם גורמים שליליים, ואנו שואפים לראותם בשכיחות נמוכה.

שינויים לטובה:

ישנה ירידה משמעותית בסרבול בתהליכי עבודה ובירוקרטיה;
ירידה בקונפליקטים ומתחים בין עובדים המשפיעה לרעה על העבודה;
ירידה בשיעור הסובלים מאלומות מילולית/פיזית.

שינויים לשלילה:

עליה בעומס פיזי בעבודה.

קשר לשחיקה:

קשר חלש/ללא קשר $r \leq 0.2$
קשר בינוני/מתון $0.2 < r \leq 0.35$
קשר חזק $0.35 < r$

גורמי לחץ שמשפיעים על השחיקה				
אחוז המשיבים 4-5 לאורך השנים והשכיחות בשנת 2025				
גורמי לחץ	שכיחות הגורם לאורך השנים			קשר לשחיקה
	2025	2021	2018	
עדיפות לטיפול				
עומס העבודה שלי רב מדי	46%	45%	59%	0.47
העבודה שלי מקשה עלי לשלב בין צרכי הפרטיים לצרכי העבודה	30%	29%	33%	0.57
יש לי יותר מדי מטלות אדמיניסטרטיביות בתפקיד	43%	42%	41%	0.36
תהליכי העבודה מסורבלים, בירוקרטים ומייצרים סחבת	28% ↓	34%		0.43
יש לי עומס פיזי רב מדי בעבודה	27% ↑	24%	30%	0.34
מערכות המחשוב העומדות לרשותי מקשות על העבודה השוטפת שלי	24%	26%	26%	0.32
הסביבה הפיזית בעבודה מקשה עלי לבצע את תפקידי	21%	23%	17%	0.35
קונפליקטים ומתחים בין עובדים בארגון משפיעים לרעה על עבודתי	16% ↓	25%	23%	0.44
חסרה לי הדרכה ותמיכה רגשית להתמודדות עם מוות, סבל ואירועים קשים של מטופלים	14%	13%	13%	0.37
חוויית אלימות מילולית / פיזית כלפי ממטופלים / אנשי צוות	14% ↓	17%		0.33
הממונים עלי מנצלים את סמכותם לרעה כלפי או מתעמרים בי	8%	8%	8%	0.34
חוויית הטרדה מינית כלפי ממטופלים / אנשי צוות	11%	9%		0.18
חסרים לי ידע מקצועי, כלים עדכניים או הכשרה ארגונית כדי לבצע את התפקיד שלי	7%	6%		0.28
אני חווה אפליה במקום העבודה שלי	5%		5%	0.27
כאשר חסר מידע- השאלה לא נשאלה באותה שנה, * מודגשת עלייה ירידה של 3% ומעלה				

גורמי לחץ לפי סקטור

עולמות תוכן	היגד	רפואה	אחיות	מקצועות הבריאות	מינהל ומשק
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה (מטלות ביחס לזמן)	54%	48%	48%	37%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	43%	34% ▲	25%	18%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	47%	48% ▲	36%	39%
	עומס פיזי (סחיבה, הרמה)	25% ▲	47% ▲	24% ▲	13%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	21%	27%	22%	14%
	מערכות מיחשוב מעכבות	32%	29%	22%	16%
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע, כלים והכשרה	7%	6%	7%	7%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם מוות וסבל	18% ▲	17%	15%	8%
	בירוקרטיה, סירבול וסחבת	37% ▼	28% ▼	25% ▼	24% ▼
	קונפליקטים וחוסר תיאום בין עובדים	19% ▼	19% ▼	14% ▼	13% ▼
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	9%	10%	7%	6%
	הטרדה מינית ממטופלים או אנשי צוות*	14% ▲	16% ▲	11%	6%
	אלימות ממטופלים או אנשי צוות*	15%	20% ▼	8% ▼	10% ▼
	אפליה על רקע מין, דת, מוצא וכו'	5%	7%	4%	4%
		9415	18194	14097	16564
					N

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ▲ ▼ 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.

גורמי לחץ לפי סוג ארגון

עולמות תוכן	היגד	בית חולים כללי	קופות חולים	בתי חולים פסיכיאטריים, גריאטריים, שיקומיים ומוסדות סיעודיים	משרד הבריאות
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה (מטלות ביחס לזמן)	48%	46% ▲	37% ▼	44% ▲
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	35%	24%	23%	22%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	44%	42%	36% ▼	42%
	עומס פיזי (סחיבה, הרמה)	37% ▲	15%	23%	12% ▲
	סביבת עבודה פיזית מקשה	26%	14%	19% ▼	19%
	מערכות מיחשוב מעכבות	30%	16%	19% ▼	22%
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע, כלים והכשרה	7%	5%	7%	8%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם מוות וסבל	16%	12%	13%	10%
	בירוקרטיה, סירבול וסחבת	31% ▼	26% ▼	24% ▼	31%
	קונפליקטים וחוסר תיאום בין עובדים	20% ▼	11% ▼	13% ▼	15% ▼
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	9%	7%	8%	7%
	הטרדה מינית ממטופלים או אנשי צוות*	13%	8%	12%	4%
	אלימות ממטופלים או אנשי צוות*	15%	13% ▼	14% ▼	5%
	אפליה על רקע מין, דת, מוצא וכו'	6%	4%	5%	5%
		30133	19688	6290	2162
					N

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ▲ ▼ 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.

גורמים הקשורים לשחיקה – משאבים ארגוניים

משאבים ארגוניים הם גורמים רצויים (בשכיחות גבוהה). ככל ששכיחותם נמוכה, הם נמצאים בעדיפות גבוהה להתערבות.

שינויים לטובה:

עליה בהערכה מממונים ("אני זוכה להערכה על עבודתי מהממונים עלי").
עליה בתחושה שיש למי לפנות כאשר עולות בעיות אישיות הקשורות לעבודה.

שינויים לשלילה:

ירידה במחויבות הארגונים לבריאות פיזית ונפשית; ירידה באפשרויות לפיתוח קריירה מקצועית בארגון, בתפיסת מערכת הבריאות כפועלת לטיפול המקצוע ובתפיסת הוגנות השכר והתנאים, וכן בתפיסת העבודה כמגוונת ומעניינת.

קשר לשחיקה:

קשר חלש/ללא קשר $r \leq 0.2$
קשר בינוני/מתון $0.2 < r \leq 0.35$
קשר חזק $0.35 < r$

משאבים ארגוניים שמשפיעים על השחיקה					
אחוז המשיבים 4-5 לאורך השנים והשכיחות בשנת 2025					
משאבים ארגוניים	שכיחות הגורם לאורך השנים			קשר לשחיקה	עדיפות לטיפול
	2025	2021	2018		
הארגון שלי פועל לקידום החוסן וצמצום השחיקה בעבודה	24%			0.50	
הארגון שלי מפגין מחויבות לבריאות הפיזית והנפשית שלי	28% ↓	33%	21%	0.49	
מערכת הבריאות בישראל פועלת לקידום וטיפול המקצוע שלי	15% ↓	18%	21%	0.37	
השכר ותנאי ההעסקה הנלווים הניתנים לי הם הוגנים	17% ↓	21%	17%	0.30	
יש לי אפשרות לפתח את הקריירה המקצועית בארגון בו אני עובד/ת	34% ↓	42%	42%	0.30	
אני מקבל מספיק מידע מהארגון שלי בנוגע לנושאים המשפיעים עלי או על עבודתי	52%	51%		0.38	
יש לי אפשרות להשפיע, לקבל החלטות וליזום דברים שונים בעבודתי	49%	48%	51%	0.36	
אני זוכה להערכה על עבודתי מהממונים עלי	56% ↑	45%		0.39	
יש למי לפנות במקום העבודה שלי כאשר עולות בעיות אישיות הקשורות לעבודה	61% ↑	58%	46%	0.39	
המנהל/ת הישיר/ה שלי קשוב/ה אלי ומנסה לסייע לי	63%			0.36	
אני מרגיש/ה מוגן/ת בעבודה	71%	72%		0.40	
העבודה שלי מגוונת ומעניינת	64% ↓	67%	65%	0.32	
יש שיתוף פעולה ועזרה הדדית בין העובדים בצוות בו אני עובד/ת	73%	75%	69%	0.35	
העבודה שאני עושה חשובה ומשמעותית	92%	94%		0.18	

כאשר חסר מידע- השאלה לא נשאלה באותה שנה, * מודגשת עלייה ירידה של 3% ומעלה

משאבים ארגוניים לפי סקטור

עולמות תוכן	היגד	רפואה	אחיות	מקצועות הבריאות	מינהל ומשק
קריירה והערכה	קידום וטיפוח המקצוע במערכת הבריאות	▼ 12%	▼ 17%	11%	19%
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	▼ 37%	▼ 35%	▼ 30%	▼ 34%
	גיוון ועניין בעבודה	71%	▼ 63%	64%	60%
	תפיסת העבודה כחשובה ומשמעותית	92%	93%	93%	91%
	שכר ותנאי העסקה הוגנים	▼ 23%	▼ 13%	11%	21%
	הערכה לעבודה מצד הממונים	▲ 52%	▲ 52%	▲ 59%	▲ 61%
תהליכי עבודה והכשרה	ממונה ישיר קשוב ומסייע	57%	61%	69%	68%
	נגישות למידע ארגוני (נהלים, תקציבים)	44%	52%	50%	58%
	שיתוף פעולה ועזרה הדדית בצוות	74%	70%	76%	74%
	אפשרות להשפיע וליזום בעבודה	▲ 51%	46%	▲ 50%	51%
רווחת העובד	הארגון מפגין מחויבות לבריאות העובד	▼ 20%	▼ 22%	▼ 27%	▼ 39%
	תחושת מוגנות בעבודה (ציוד, בטיחות)	66%	65%	76%	78%
	מענה ארגוני לבעיות אישיות / תעסוקתיות	▲ 53%	57%	66%	▲ 67%
	הארגון פועל לצמצום שחיקה וקידום חוסן	18%	22%	21%	33%
		9415	18194	14097	16564
					N

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ▲ ▼ יופיעו אם יש הפרש באחוזים שגדול מ-3% ביחס

משאבים ארגוניים לפי סוג ארגון

עולמות תוכן	היגד	בית חולים כללי	קופות חולים	בתי חולים פסיכיאטריים, גריאטריים, שיקומיים ומוסדות סיעודיים	משרד הבריאות
קריירה והערכה	קידום וטיפוח המקצוע במערכת הבריאות	12%	19%	21%	18%
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	▼ 31%	▼ 38%	▼ 40%	▼ 32%
	גיוון ועניין בעבודה	66%	61%	65%	▼ 64%
	תפיסת העבודה כחשובה ומשמעותית	92%	92%	93%	92%
	שכר ותנאי העסקה הוגנים	15%	▼ 21%	18%	16%
	הערכה לעבודה מצד הממונים	▲ 53%	▲ 58%	▲ 64%	▲ 62%
תהליכי עבודה והכשרה	ממונה ישיר קשוב ומסייע	61%	65%	71%	67%
	נגישות למידע ארגוני (נהלים, תקציבים)	45%	60%	▲ 59%	50%
	שיתוף פעולה ועזרה הדדית בצוות	70%	77%	75%	▼ 73%
	אפשרות להשפיע וליזום בעבודה	47%	51%	56%	51%
רווחת העובד	הארגון מפגין מחויבות לבריאות העובד	▼ 23%	▼ 33%	38%	▼ 28%
	תחושת מוגנות בעבודה (ציוד, בטיחות)	68%	76%	▲ 71%	▼ 71%
	מענה ארגוני לבעיות אישיות / תעסוקתיות	▲ 57%	65%	▲ 69%	▲ 61%
	הארגון פועל לצמצום שחיקה וקידום חוסן	19%	30%	35%	23%
		30133	19688	6290	2162
					N

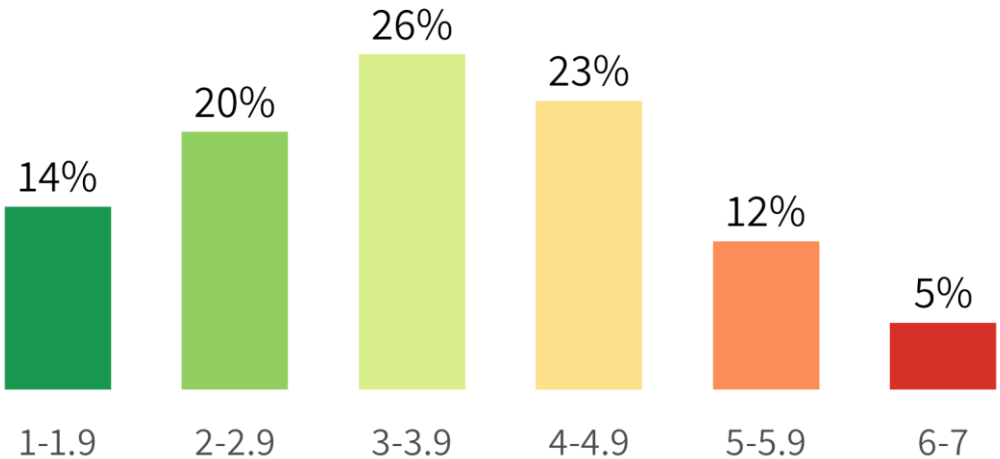
האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ▲ ▼ יופיעו אם יש הפרש באחוזים שגדול מ-3% ביחס

שחיקה

מדד השחיקה, מרכיבי מדד השחיקה,
ונתונים השוואתיים

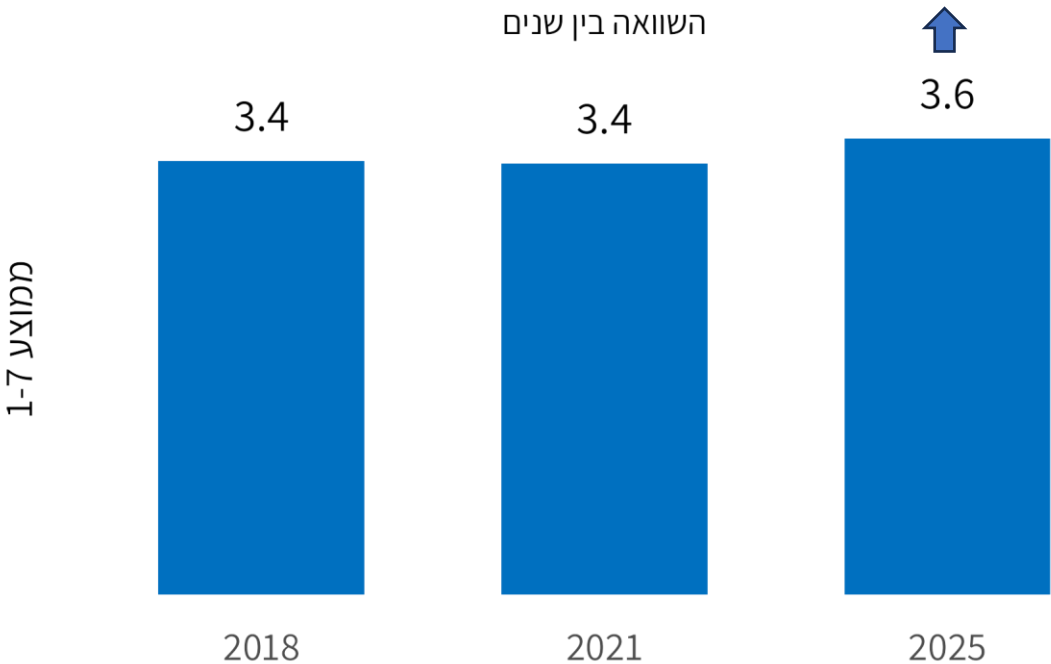
התפלגות מדד השחיקה בכלל המערכת

התפלגות מדד השחיקה
אחוז המשיבים בכל רמת שחיקה



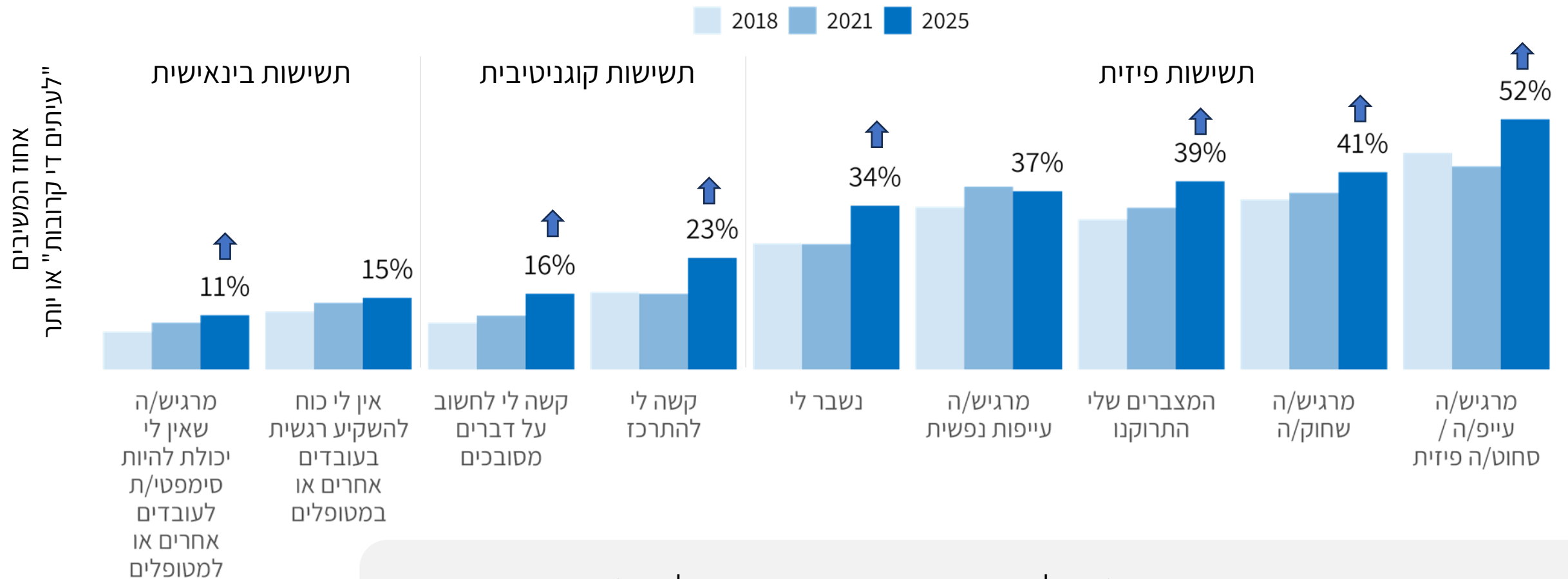
כ-40% מהמשיבים בעלי מדד שחיקה ממוצע מעל 4 (בסקאלה של 1-7)

ציון שחיקה ממוצע
השוואה בין שנים



מדד השחיקה עלה בסקר הנוכחי בהשוואה לסקרים הקודמים.

מרכיבי מדד השחיקה לאורך השנים



מרבית המדדים המרכיבים את השחיקה מציגים עלייה באחוז המשיבים המדווחים על הישנות התופעה בתדירות גבוהה ("לעיתים די קרובות", "לעיתים קרובות מאוד", "כמעט תמיד"). בפרט, עליה קלה בתשישות הרגשית-בינאישית, לעומת עליות משמעותיות בתשישות הקוגניטיבית, וברוב רכיבי התשישות הפיזית.

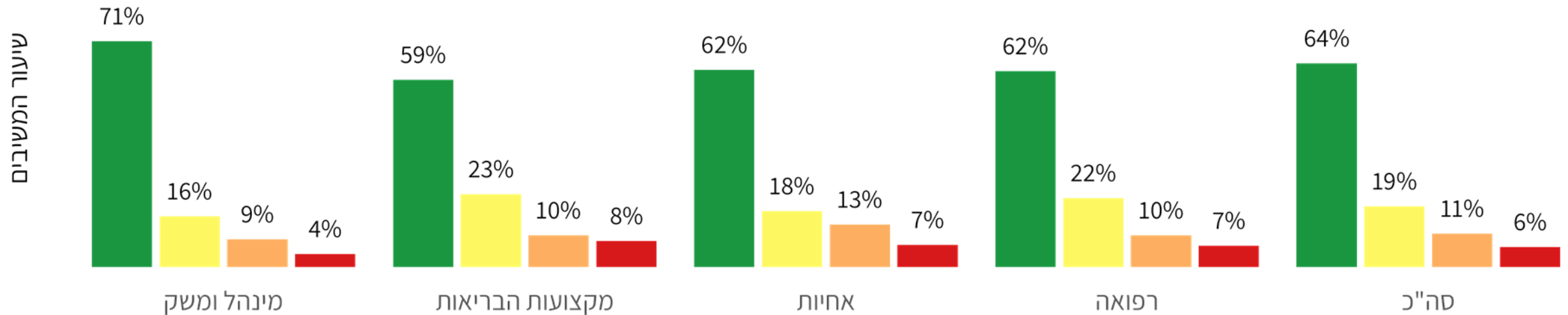
השלכות

היקלעות למצבי סיכון, סימפטומים של דיכאון,
השפעה נתפסת על המצב הבריאותי, כוונות עזיבה, עמידה ביעדי עבודה

הנטייה לעזוב את המקצוע / הארגון לפי סקטורים

סמנ/י מה מהבאים נכון לגביך בנוגע לשנים הקרובות

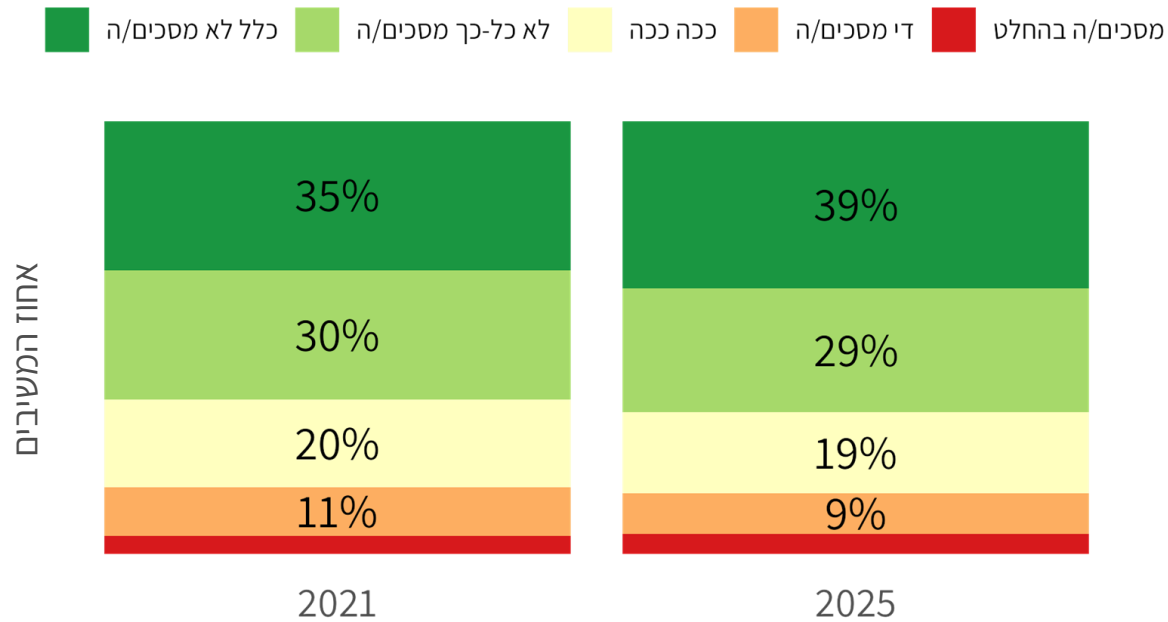
שוקל עזיבה של המקצוע והארגון שוקל עזיבת המקצוע שוקל עזיבת הארגון לא שוקל עזיבה



הרצון לעזיבה גבוה יותר בסקטורים הטיפוליים (רפואה, אחיות, מקצועות הבריאות, כ-60% לא שוקלים עזיבה) בהשוואה לסקטור מינהל ומשק (71% לא שוקלים עזיבה).

"אני מתקשה לעמוד ביעדי העבודה שלי (דרישות התפקיד, נהלים, מדדי איכות)"

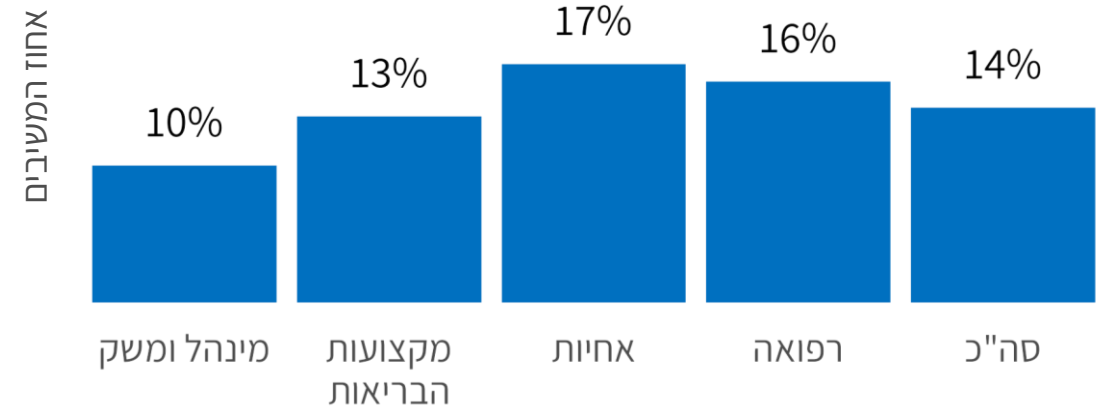
אני מתקשה לעמוד ביעדי העבודה שלי



בהשוואה לסקר קודם, נראה שינוי חיובי קל בדיווח על עמידה ביעדי העבודה.

אי-עמידה ביעדי העבודה לפי סקטורים

שיעור המשיבים "מסכים/ה בהחלט" או "די מסכים/ה"

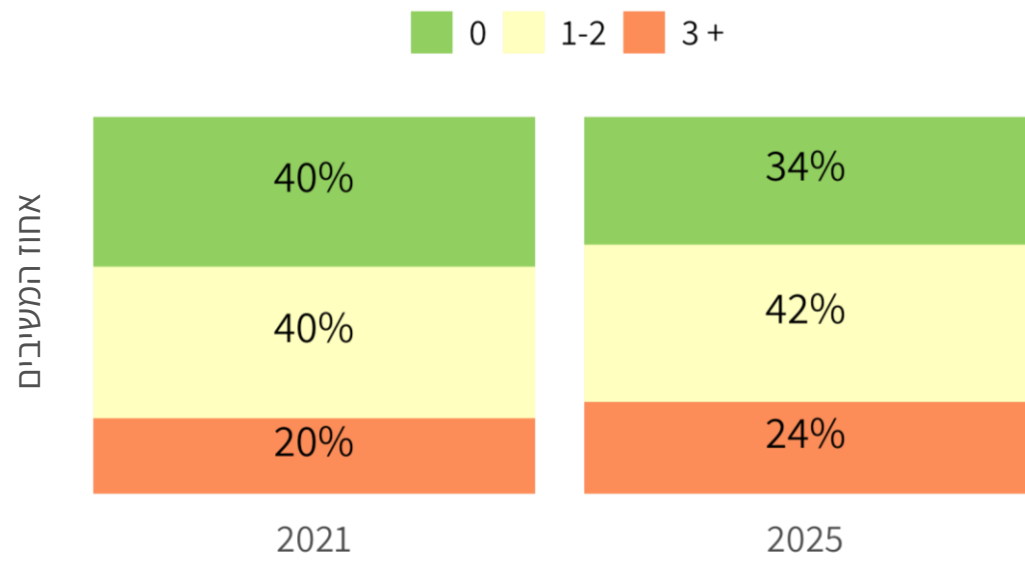


נראה כי בסקטור הרפואה והאחיות יותר עובדים מדווחים על קושי לעמוד ביעדי העבודה.

דיכאון- נמדד בעזרת שאלון PHQ-2 * דירוג 3+ בשאלון מהווה אינדיקציה לסימפטומים של דיכאון

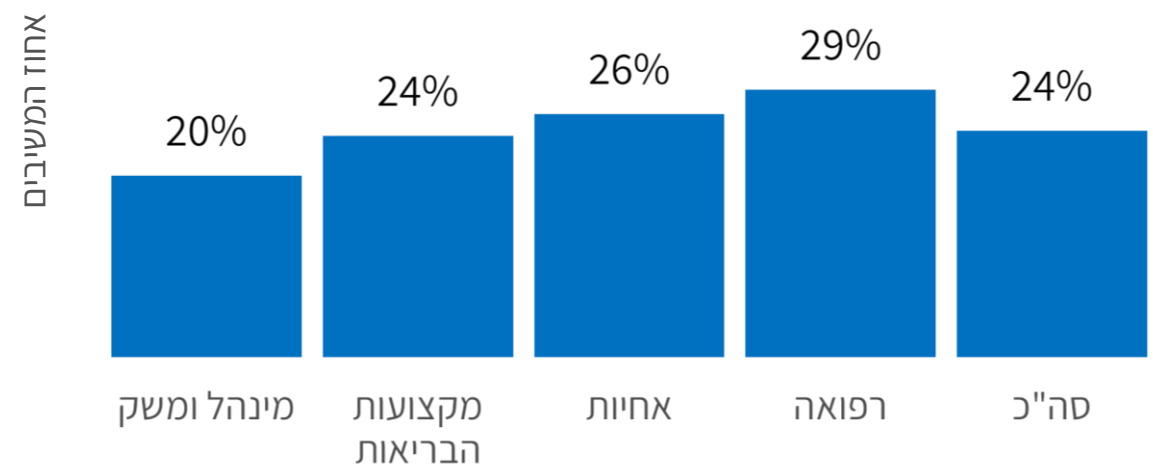
- שאלון PHQ2 הינו כלי קליני מבוסס ראיות (Evidence-Based) המשמש כסינון ראשוני לזיהוי סימפטומים של דיכאון.
- במהלך השבועיים האחרונים, באיזו מידה חווית את הבעיות הבאות: 1. עניין מועט, או הנאה מועטה בעשיית כל מיני דברים? 2. הרגשת דכדוך, דיכאון או חוסר תקווה?

מדד לסימפטומים של דיכאון לאורך השנים



חלה עלייה משנת 2021 לשנת 2025 בשיעור המשיבים בעלי אינדיקציה לסימפטומים של דיכאון.

אחוז המשיבים עם אינדיקציה לסימפטומים של דיכאון

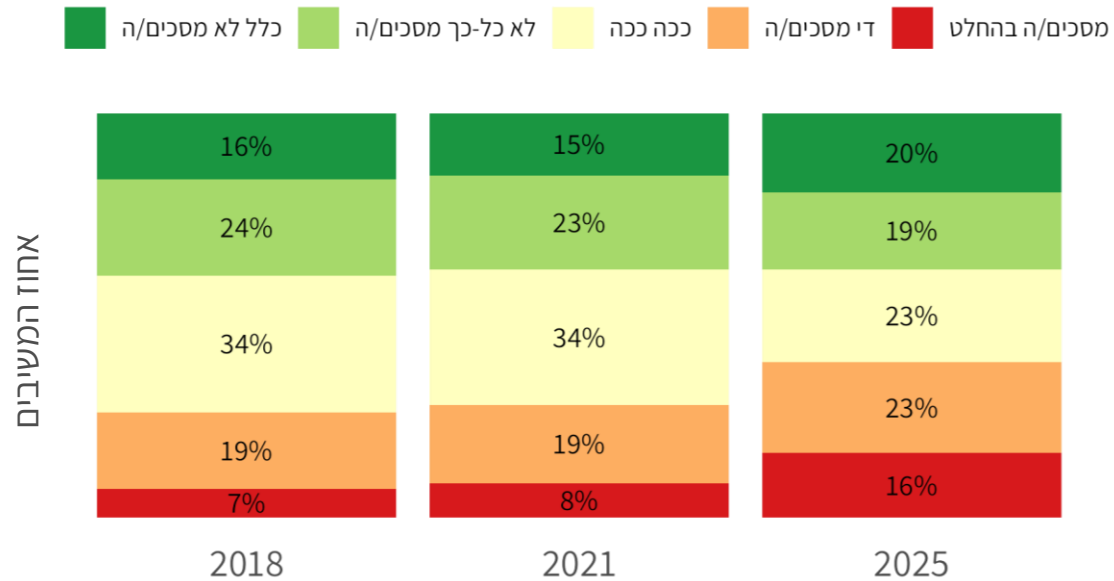


העלייה בשיעור המדווחים על דיכאון ניכרת במיוחד בסקטור הרפואה, מקצועות הבריאות ובאחיות. בסקטור מינהל ומשק חלו שינויים קלים בלבד.

תפיסת לחץ העבודה כפוגע בבריאות

"הלחץ שאני חווה בעבודה פוגע בבריאותי"

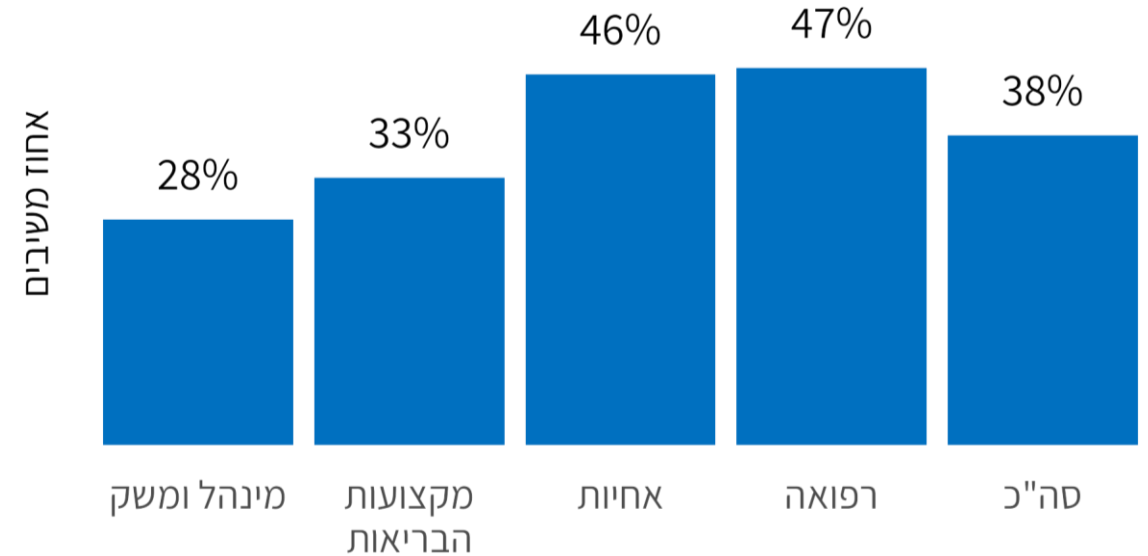
הלחץ שאני חווה בעבודה, פוגע בבריאותי



חלה עלייה משמעותית בדיווח על לחץ הפוגע בבריאות בהשוואה לסקרים הקודמים

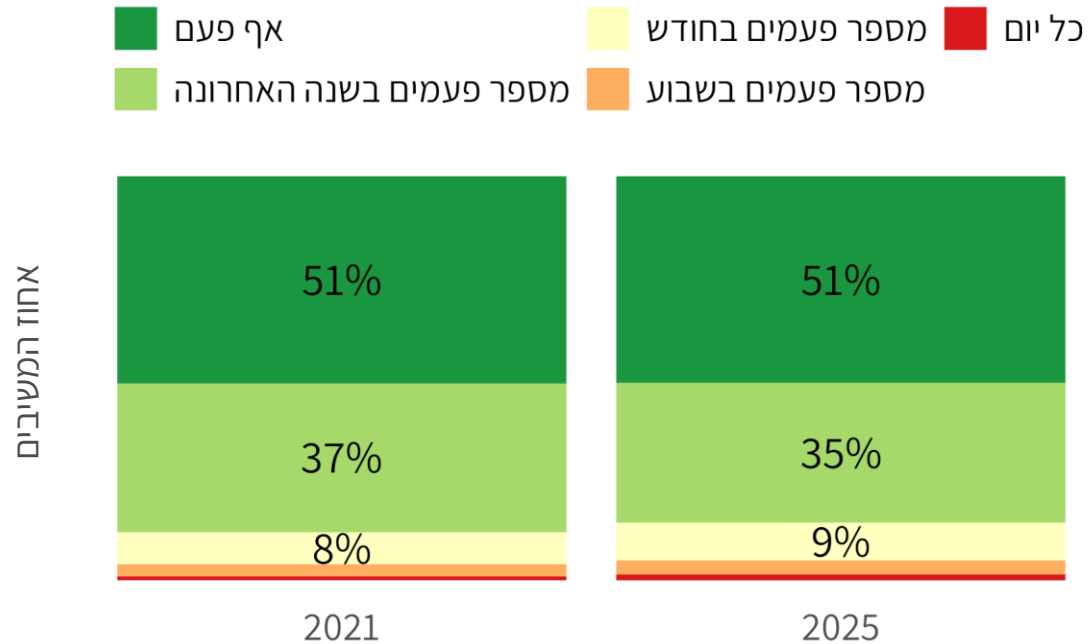
תפיסת לחץ העבודה כפוגע בבריאות לפי סקטורים

שיעור המשיבים "מסכים/ה בהחלט" או "די מסכים/ה"



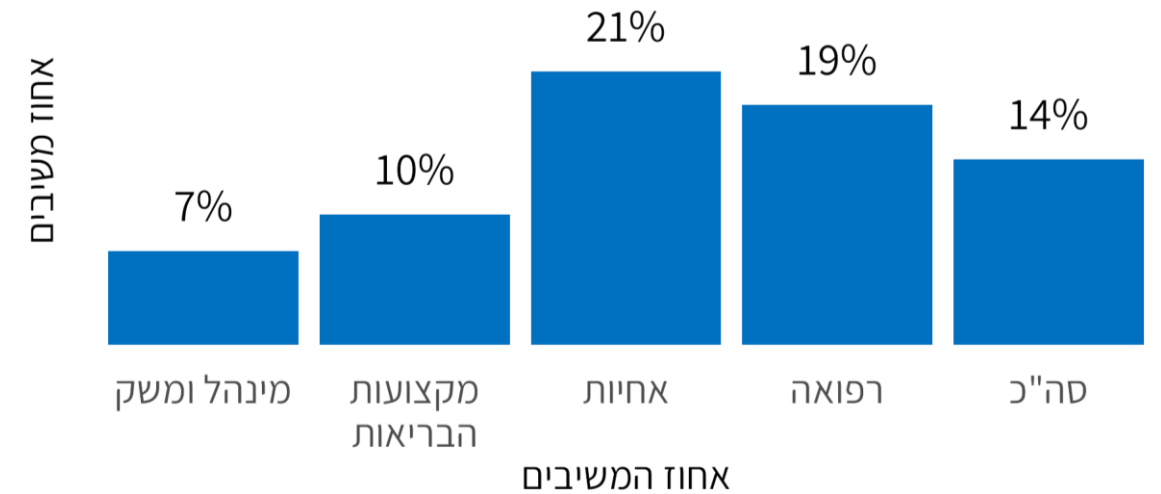
קרוב למחצית מהמשיבים מסקטור הרפואה והאחיות מדווחים על לחץ בעבודה שפוגע בבריאותם

באיזו תדירות נחשפת למצבי סיכון



שיעור החשיפה למצבי סיכון דומה לשיעור שנצפה בסקר הקודם.

חשיפה בשכיחות גבוהה למצבי סיכון: מספר פעמים בחודש ומעלה

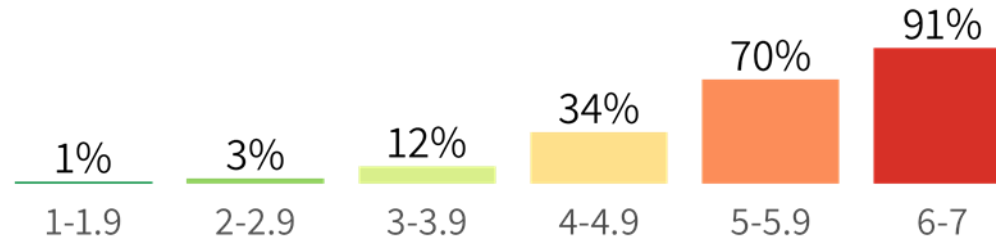


הגרף מציג אחוזי השבה של מספר פעמים בחודש ויותר

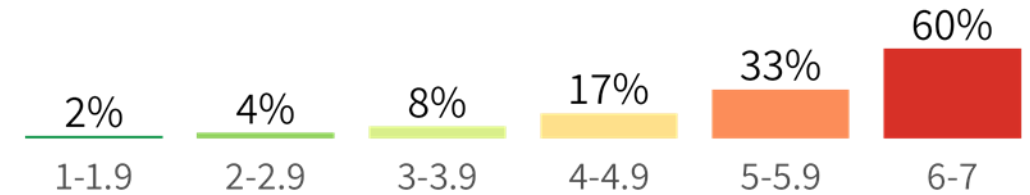
סקטור האחיות וסקטור הרפואה הם החשופים ביותר למצבי סיכון.

השלכות לפי רמת שחיקה

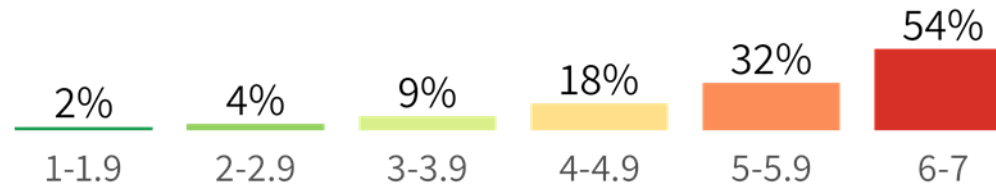
שיעור המשיבים בעלי אינדיקציה לסימפטומים של דיכאון



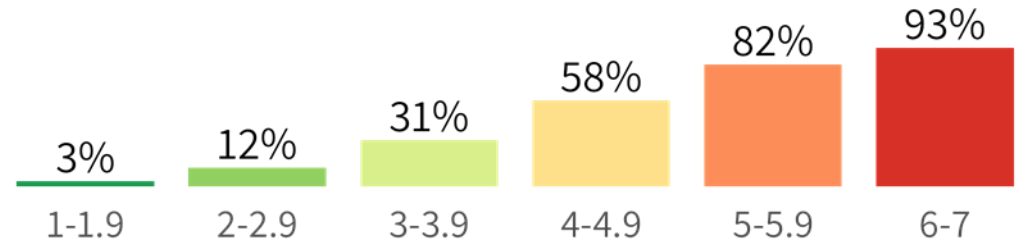
קושי לעמוד ביעדי העבודה



סיכון גבוה לתאונות



הלחץ פוגע בבריאותי



אחוז המשיבים

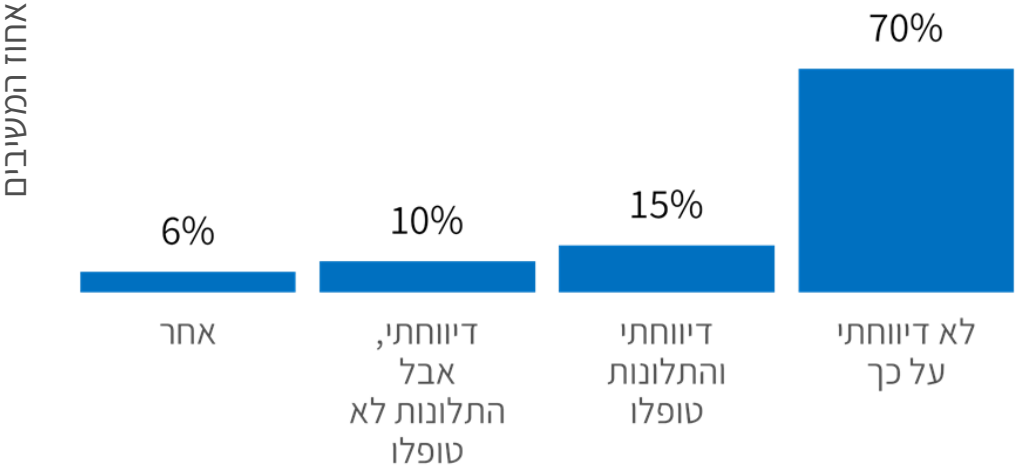
רמת שחיקה

הנתונים מעידים על עלייה חדה בתופעות השליליות ברמת שחיקה 4 ומעלה (בסקאלה של 1-7).

תופעות קיצון הטרדה מינית, אלימות

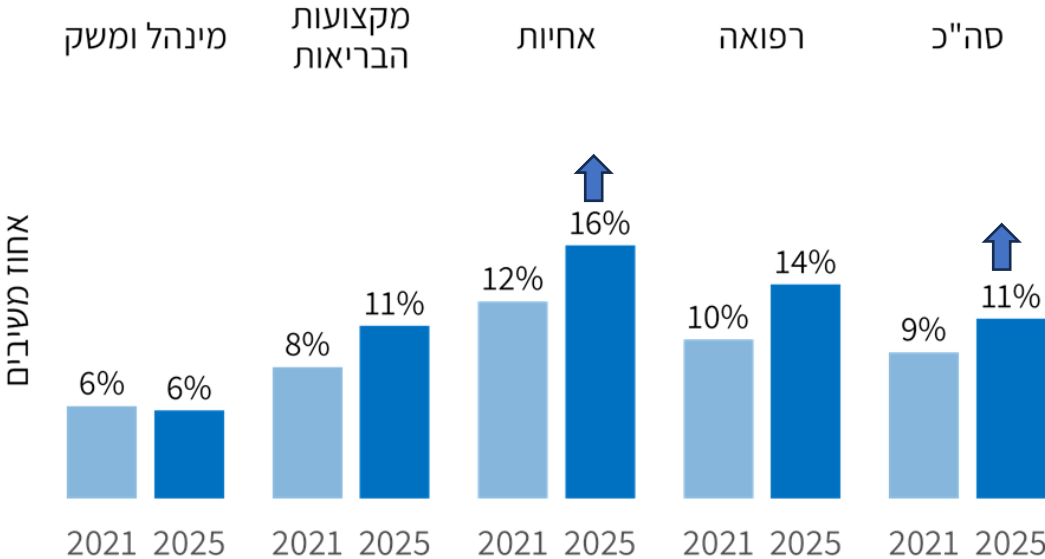
הטרדה מינית "חוויתי הטרדה מינית כלפי ממטופלים או אנשי צוות (למשל הצעות או התייחסויות בעלות אופי מיני, סחיטה בעלת אופי מיני או מעשים מגונים)"

דיווח ואופן הטיפול בתלונה
(מקרב המשיבים שצינו שחווינו הטרדה מינית)



70% מהמשיבים שחווינו הטרדה מינית מספר פעמים בשנה האחרונה לא דיווחו על כך. 14% ציינו שהתלונות טופלו, ו-10% ציינו שהתלונות דווחו אך לא טופלו.

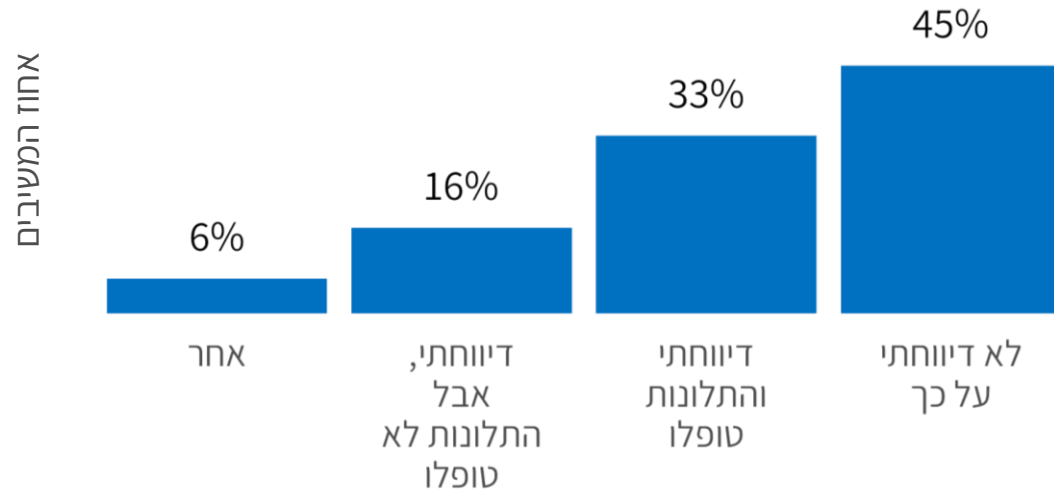
הטרדה מינית לפי סקטורים



הגרף מציג אחוזי השבחה של מספר פעמים בשנה האחרונה ומעלה

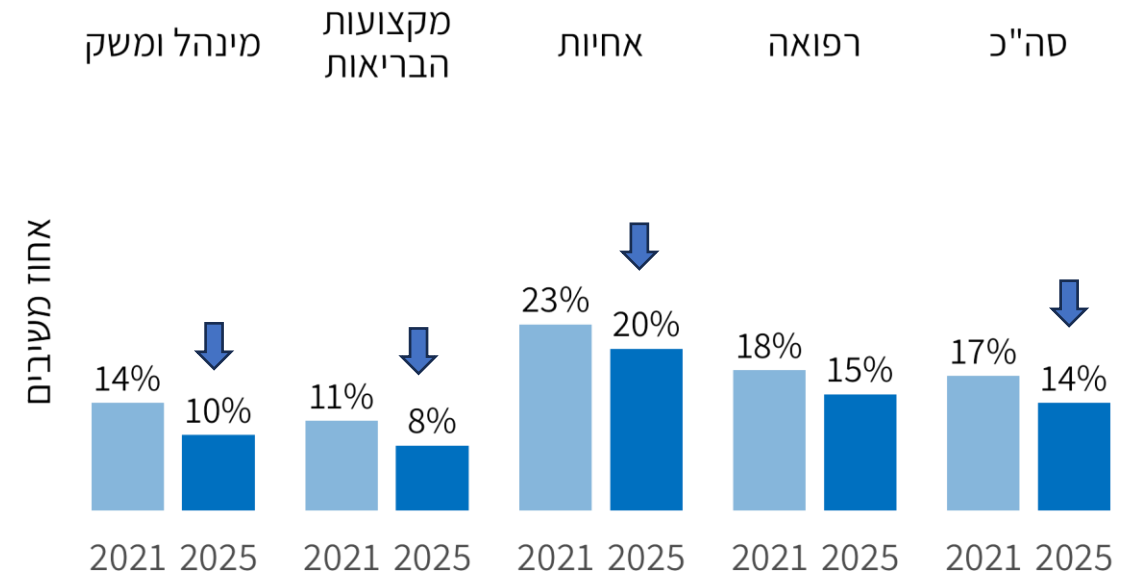
נראה כי סקטור האחיות חשוף יותר להטרדה מינית, לעומת שאר הסקטורים. חלה עלייה בשיעור החשיפה בין השנים 2021 ל-2025 (באחיות, רפואה, ומקצועות הבריאות).

דיווח ואופן הטיפול בתלונה (מקרב המשיבים שציינו שחוו אלימות)



מבין המשיבים אשר חוו אלימות לפחות מספר פעמים בשנה האחרונה, כמחצית לא דיווחו על כך. שליש ציינו שדיווחו והתלונות טופלו, ו-16% דיווחו שהתלונות לא טופלו.

אלימות מילולית/ פיזית לפי סקטור

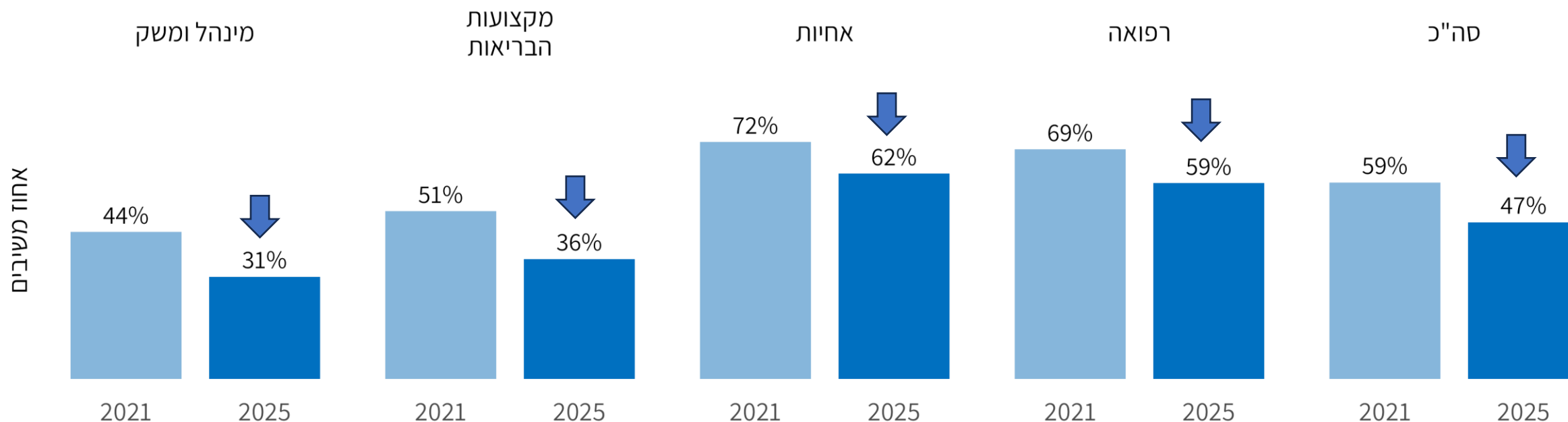


הגרף מציג אחוזי השבה של מספר פעמים בחודש ומעלה

חלה ירידה בחשיפה למקרי אלימות מילולית/פיזית בין השנים 2021 ל-2025, בכלל הסקטורים.

חשיפה לאלימות מילולית/ פיזית – לפחות פעם אחת בשנה האחרונה

אלימות מילולית/ פיזית לפי סקטור



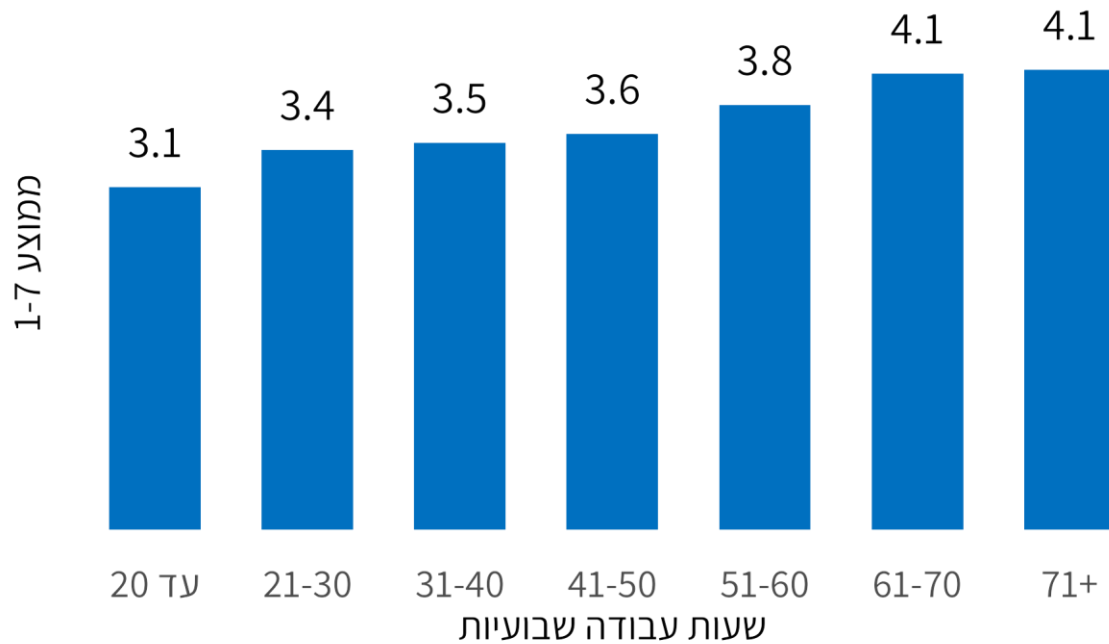
הגרף מציג אחוזי השבחה של לפחות פעם אחת בשנה האחרונה

שקף זה מציג אחוזי השבחה של חשיפה לאלימות – לפחות פעם אחת בשנה האחרונה. חלה ירידה בחשיפה למקרי אלימות מילולית/פיזית בין השנים 2021 ל-2025, בכלל הסקטורים.

שחיקה – נתונים השוואתיים

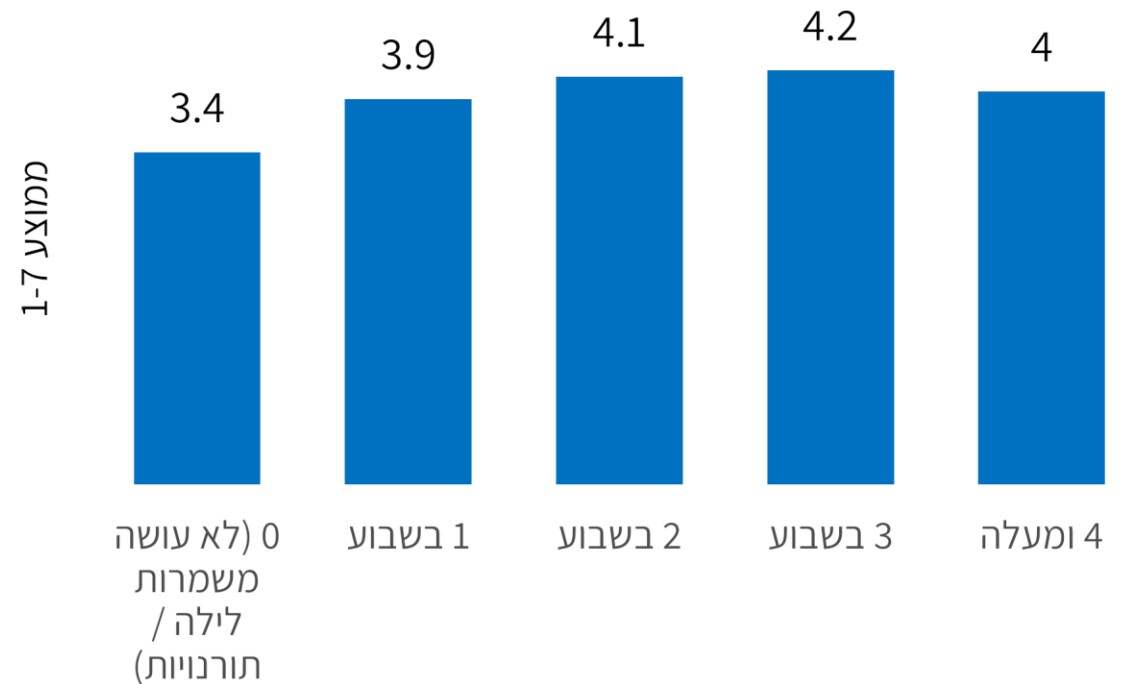
ממוצע השחיקה לפי מאפיינים תעסוקתיים – שעות עבודה

ממוצע שחיקה לפי שעות עבודה



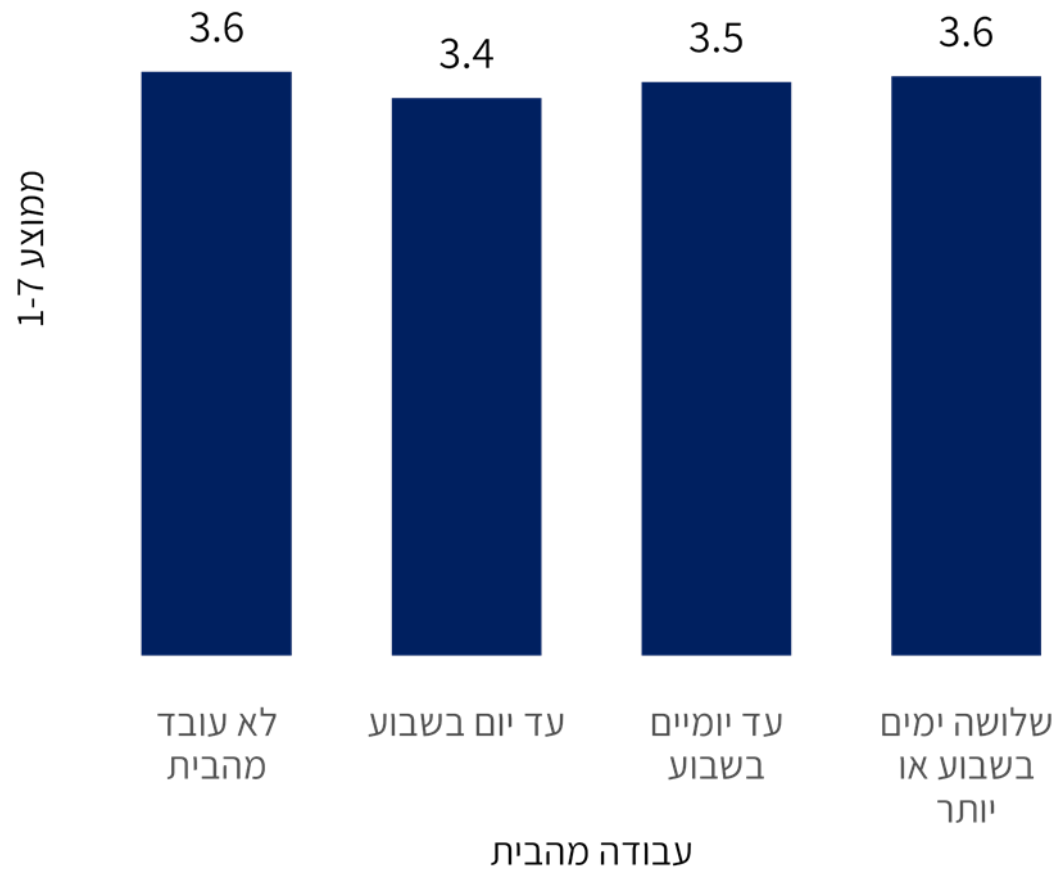
רמת השחיקה עולה באופן פרופורציונלי לעלייה בשעות העבודה השבועיות.

ממוצע שחיקה לפי עבודה במשמרות



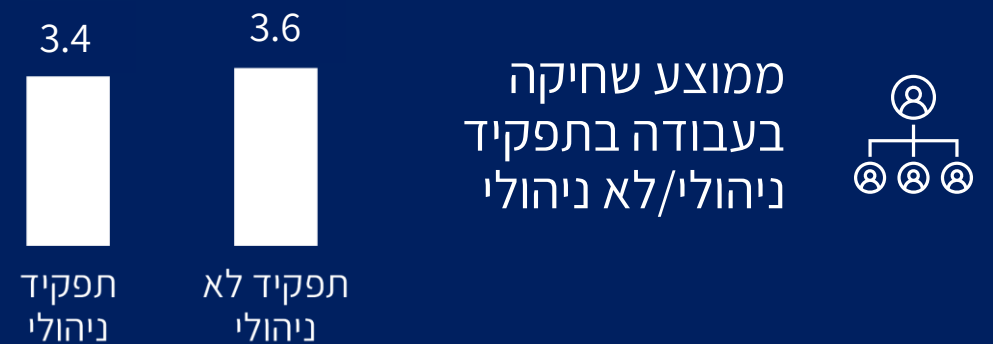
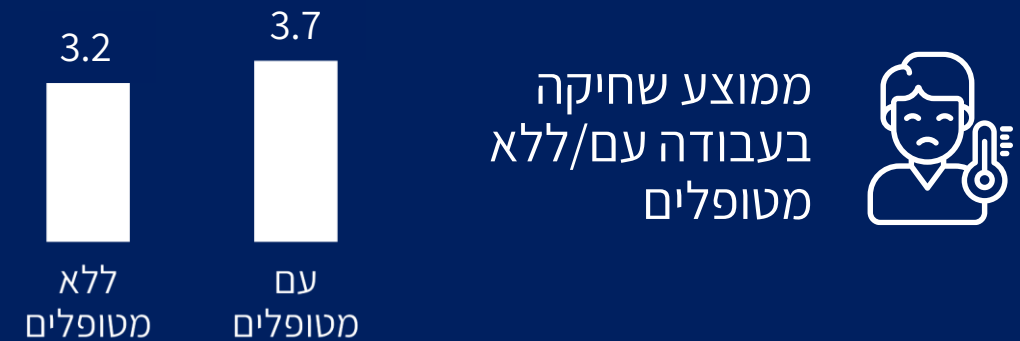
קיימת עלייה בשחיקה במעבר לעבודה במשמרות לילה. הקפיצה המשמעותית בשחיקה מופיעה במעבר מ-0 משמרות למשמרת אחת, ובין משמרת אחת לשתי משמרות.

ממוצע שחיקה לפי עבודה מהבית



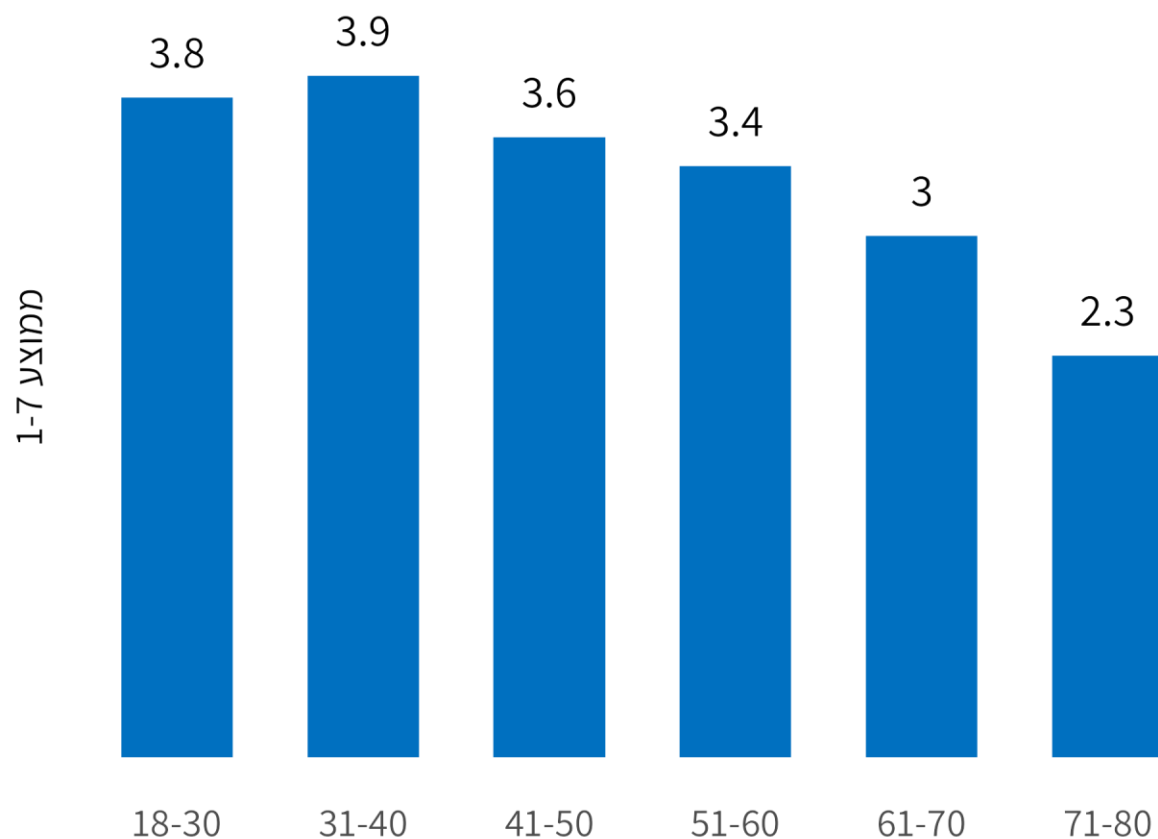
עובדים המדווחים על יום עבודה אחד בשבוע מהבית חווים רמות שחיקה נמוכות מעובדים אשר לא עובדים מהבית.

ממוצע השחיקה לפי מאפיינים תעסוקתיים נוספים

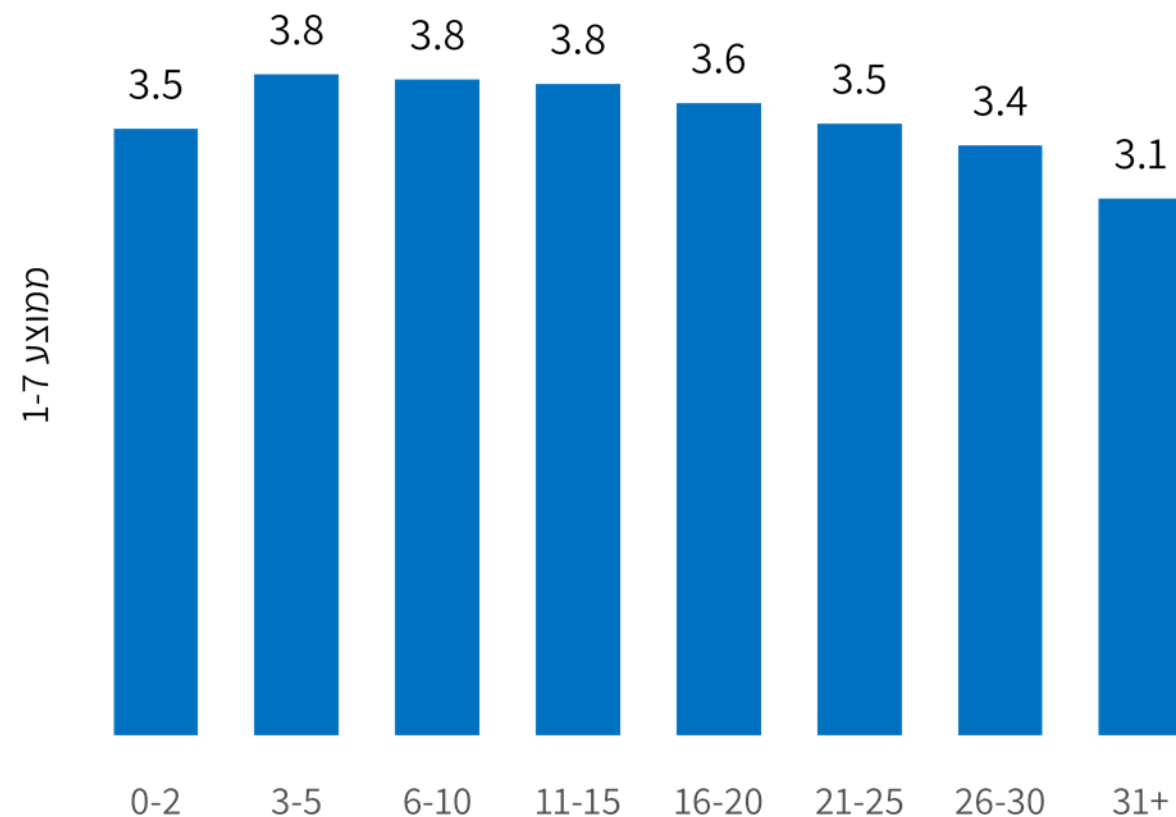


ממוצע שחיקה לפי ותק וגיל

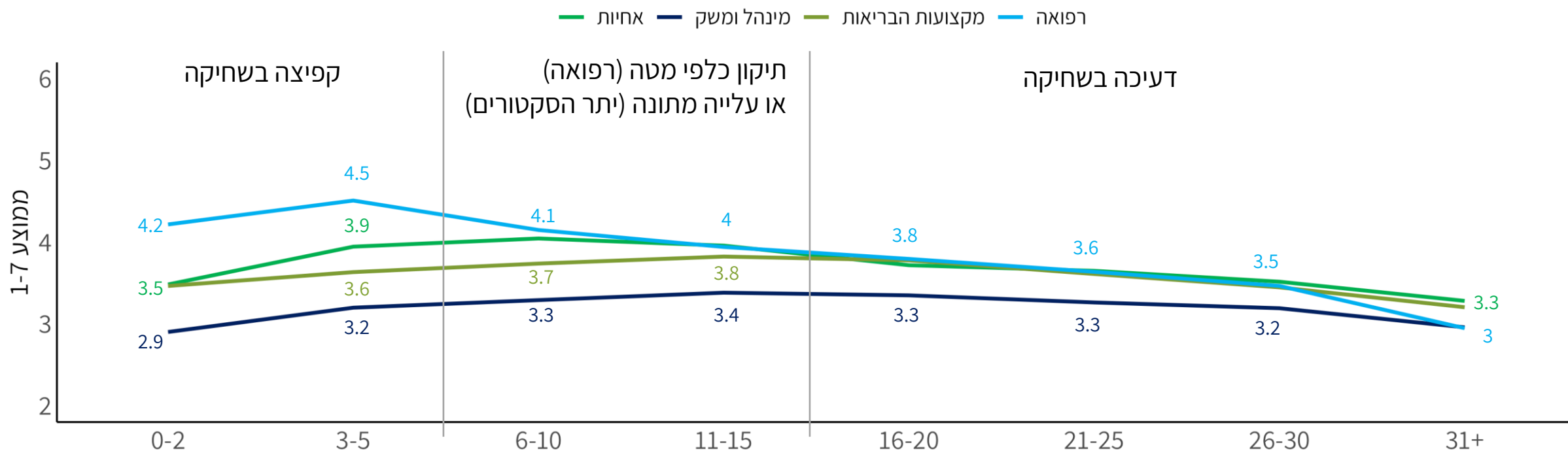
ממוצע שחיקה לפי גיל



ממוצע שחיקה לפי ותק

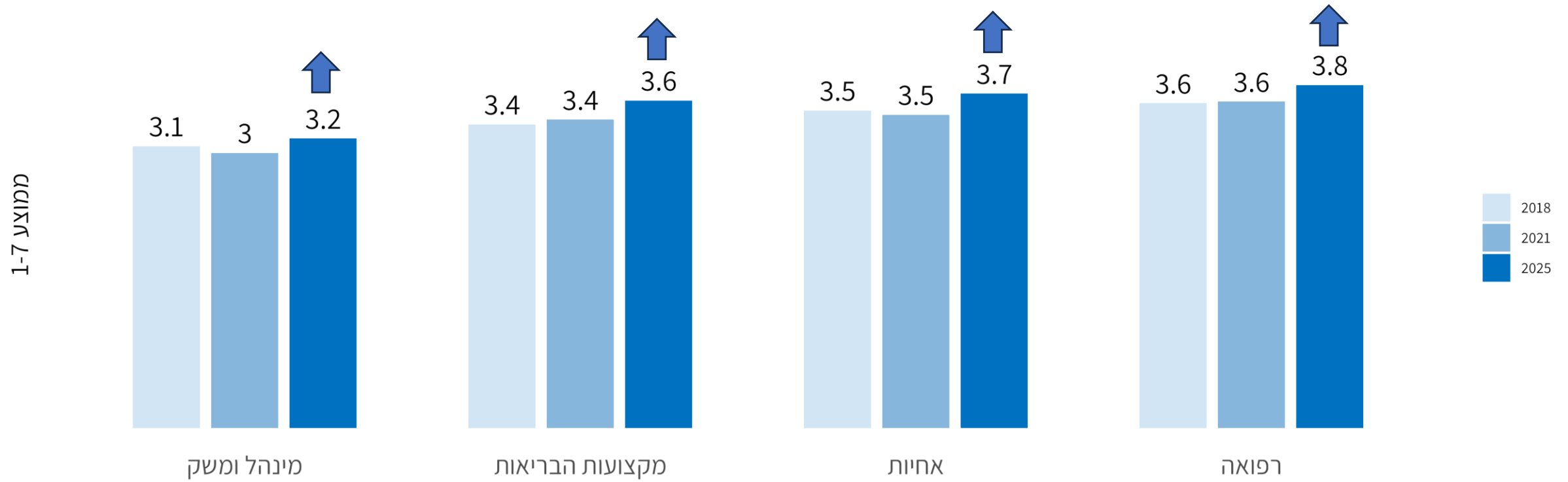


ממוצע השחיקה לפי ותק וסקטור



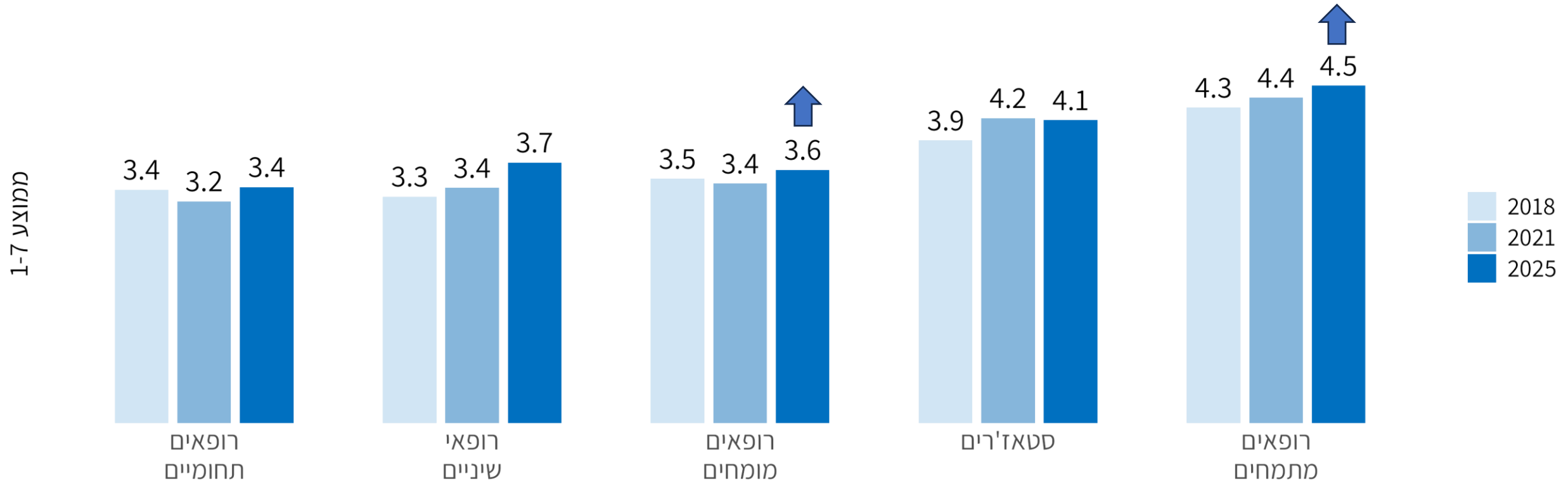
בכלל הסקטורים שחיקה נמוכה בעת תחילת עבודה (עד שנתיים), עליה בוותק של 3-5 שנים, ואז שמירה על רמה יציבה (במקצועות הבריאות ומינהל ומשק), או ירידה הדרגתית (רפואה ואחיות).

ממוצע שחיקה לפי סקטור על פני השנים



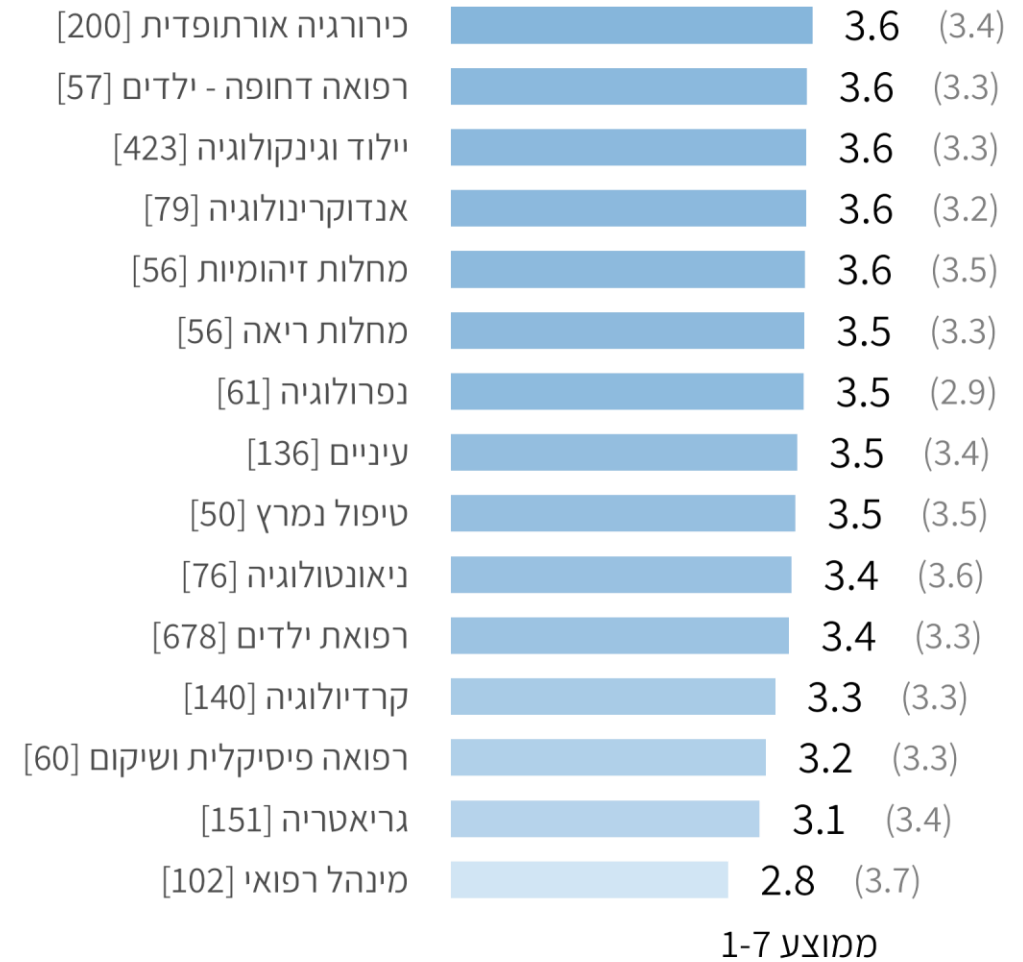
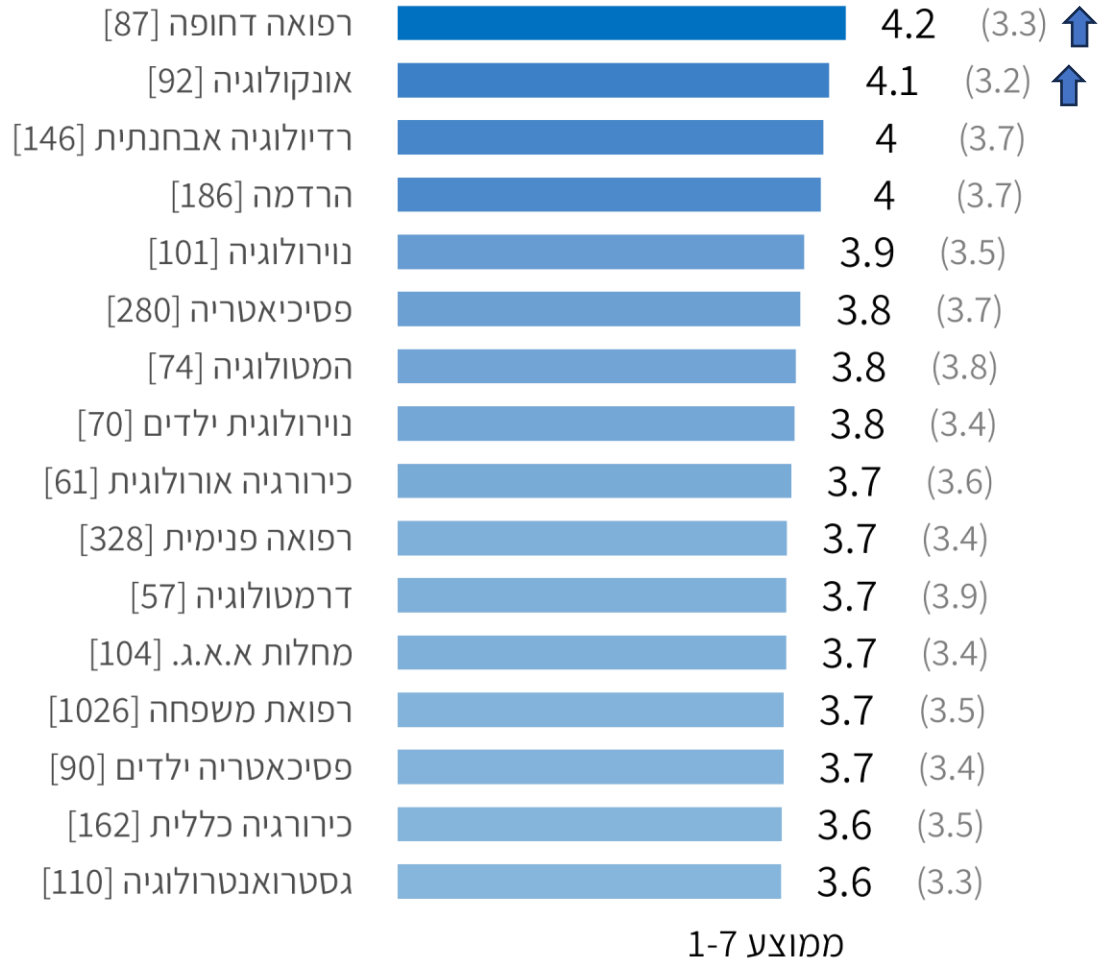
בכלל הסקטורים עליה דומה ברמת השחיקה. הסקטורים המטפלים (רפואה, אחיות, מקצועות הבריאות) חווים שחיקה גבוהה משמעותית בהשוואה למינהל ומשק.

רופאים: שחיקה לפי סטטוס התמחות



שחיקה גבוהה יחסית בקרב רופאים מתמחים וסטאז'רים בהשוואה למומחים, רופאי שיניים, ורופאים תחומיים.

רופאים מומחים: רמת שחיקה לפי תחום מומחיות

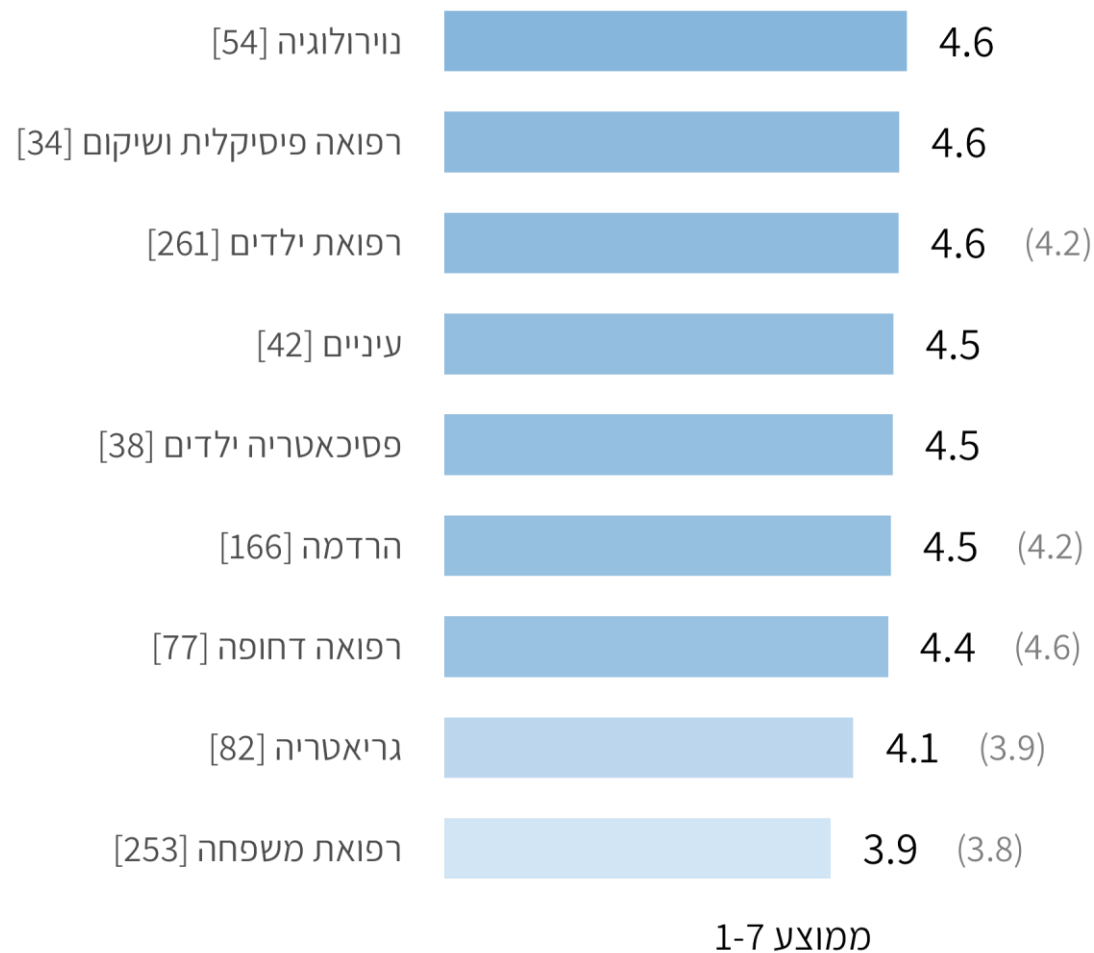


בסוגריים [XXX] מופיע מספר הרופאים המשיבים בסקר הנוכחי. מוצגות התמחויות >44 ח. בסוגריים מימין (Y.Y) מוצגת רמת השחיקה בשנת 21 (מינימום 20 משיבים לדיווח). קיימים תחומי מומחיות נוספים עם מספר משיבים קטן יותר.

↑ = הבדל מובהק סטטיסטית ($p < 0.05$)

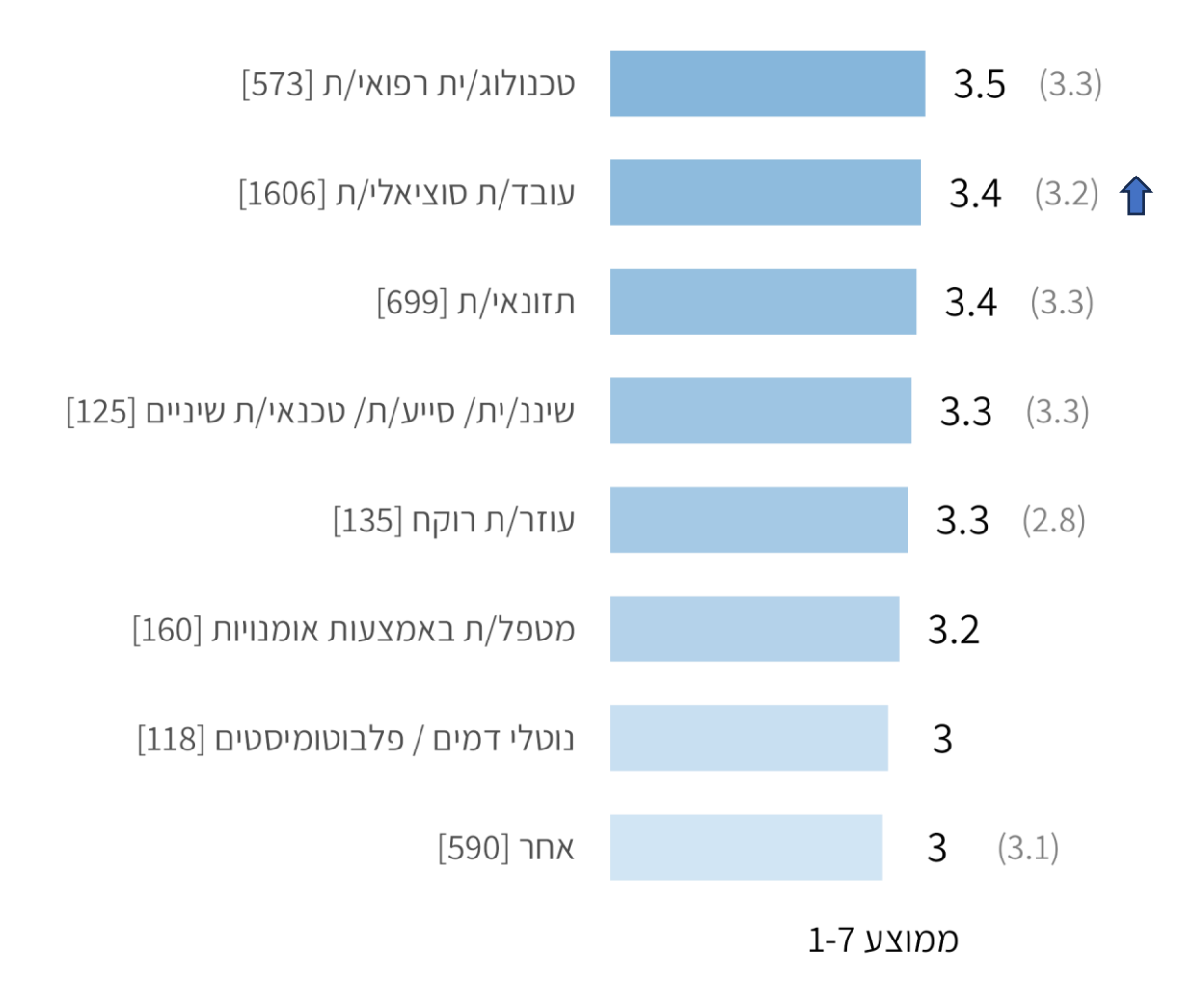
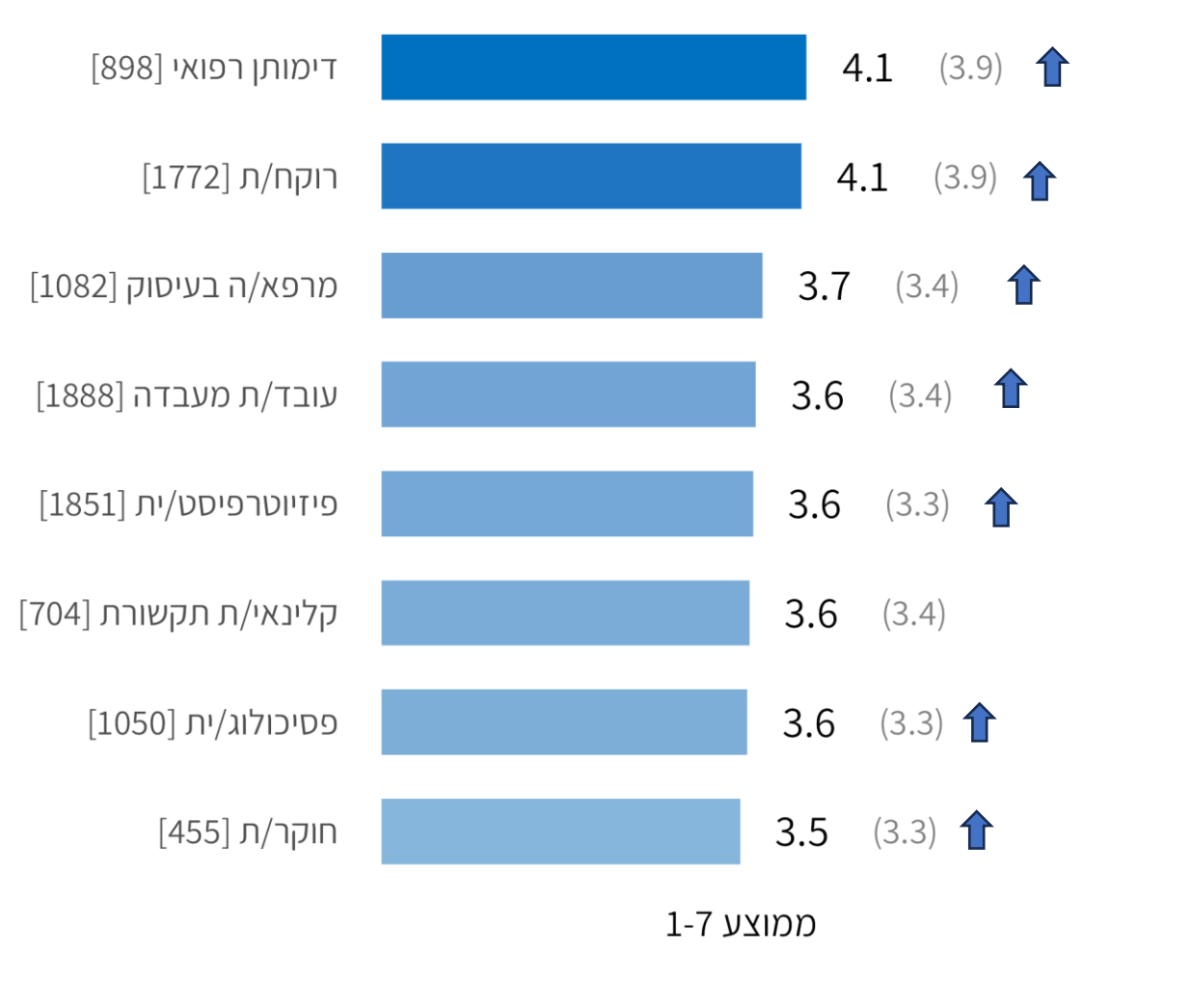


רופאים מתמחים: רמת שחיקה לפי תחום התמחות



בסוגריים [XXX] מופיע מספר הרופאים המשיבים בסקר הנוכחי. מוצגות התמחויות >29 ח. בסוגריים מימין (Y.Y) מוצגת רמת השחיקה בשנת 21 (מינימום 20 משיבים לדיווח). קיימים תחומי התמחות נוספים עם מספר משיבים קטן יותר.

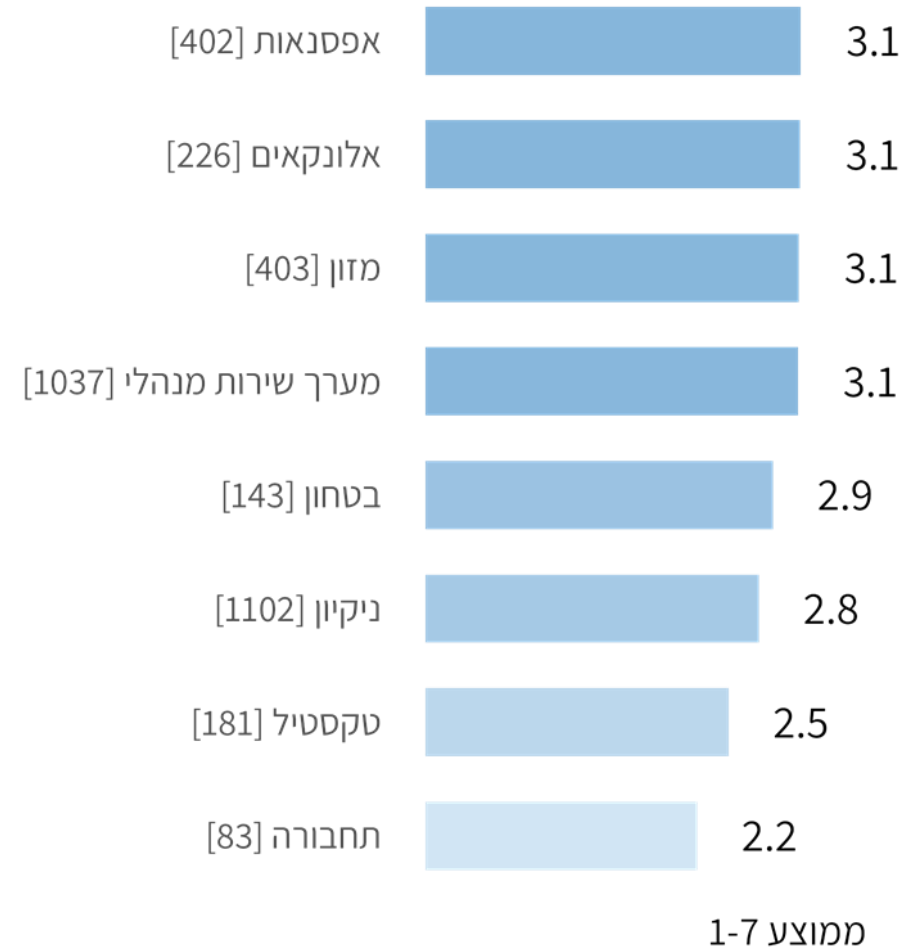
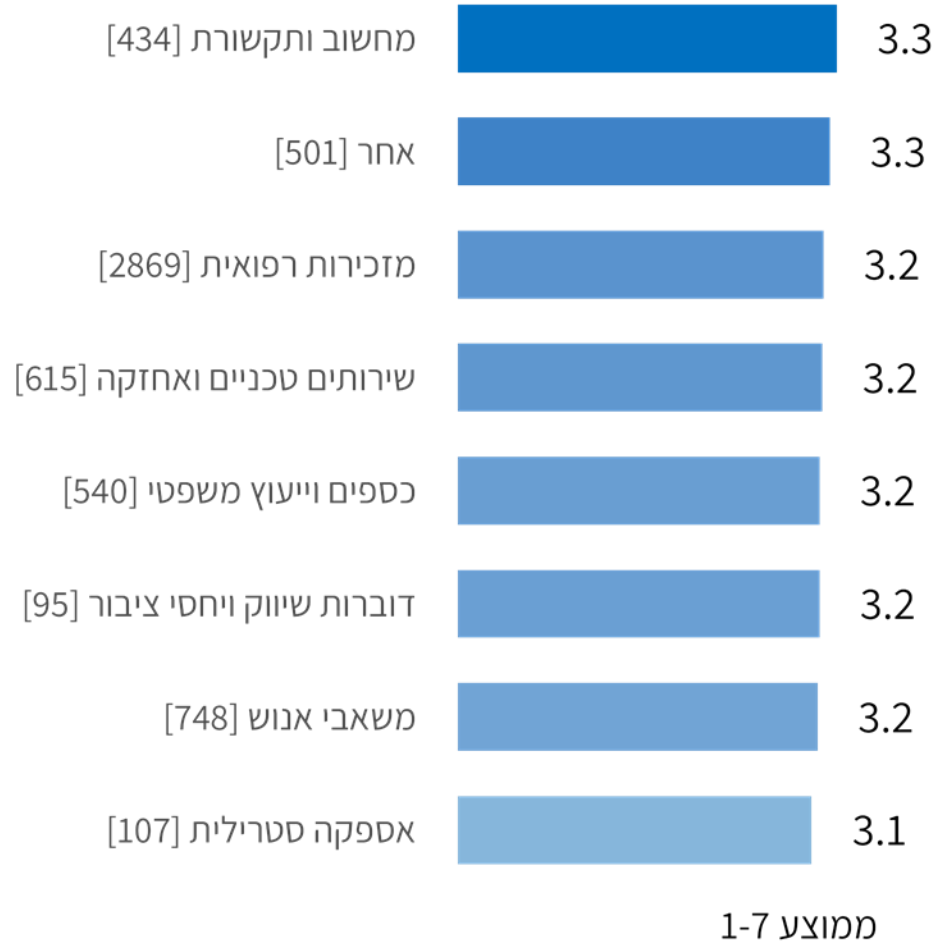
מקצועות בריאות: שחיקה לפי מקצוע



בסוגריים [XXX] מופיע מספר המקצועות המשיבים בסקר הנוכחי. מוצגים מקצועות עם >79 ח. בסוגריים מימין (Y.Y) מוצגת רמת השחיקה בשנת 21 (מינימום 20 משיבים לדיווח). קיימים מקצועות נוספים עם מספר משיבים קטן יותר.

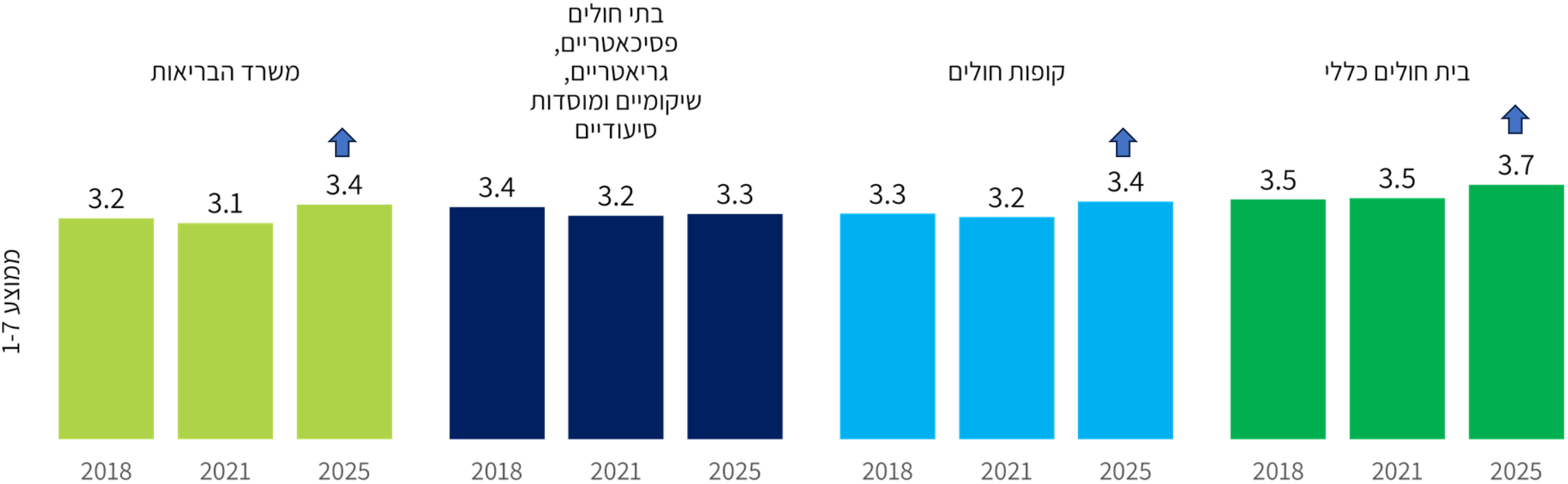
↑ = הבדל מובהק סטטיסטית ($p < 0.05$) SARID 50

מנהל ומשק: שחיקה לפי מערך בבתי חולים



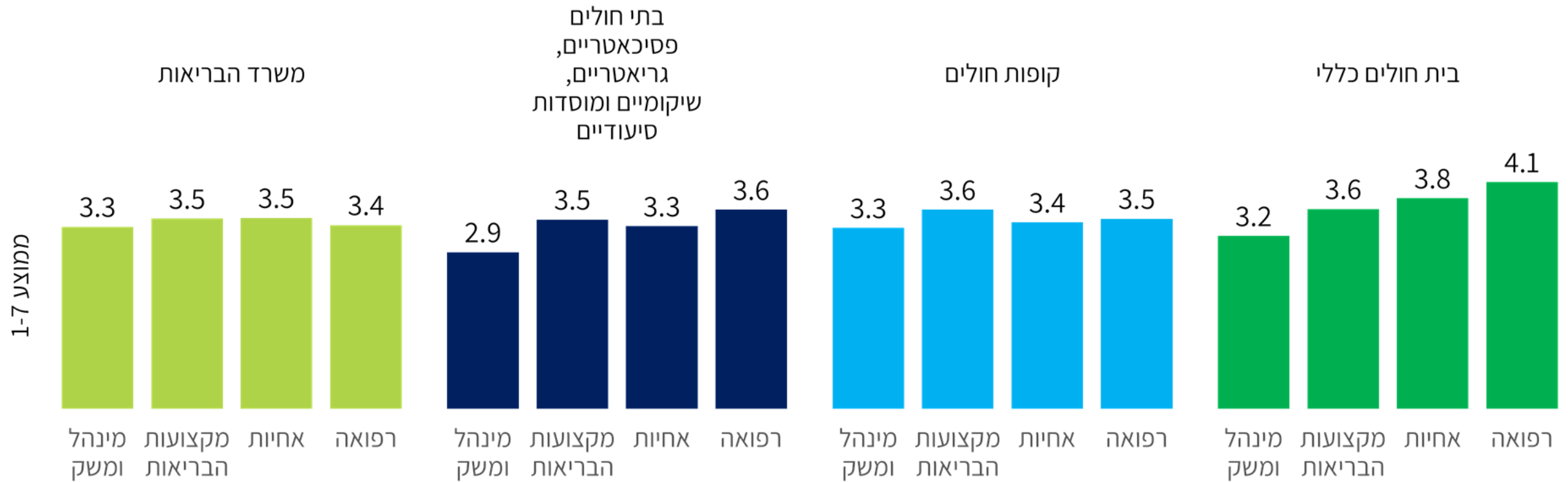
בסוגריים [XXX] מופיע מספר המקצועות המשיבים בסקר הנוכחי. מוצגים מקצועות עם >79 ח. קיימים מקצועות נוספים עם מספר משיבים קטן יותר.

ממוצע שחיקה לפי סוג ארגון, בהשוואה בין שנים



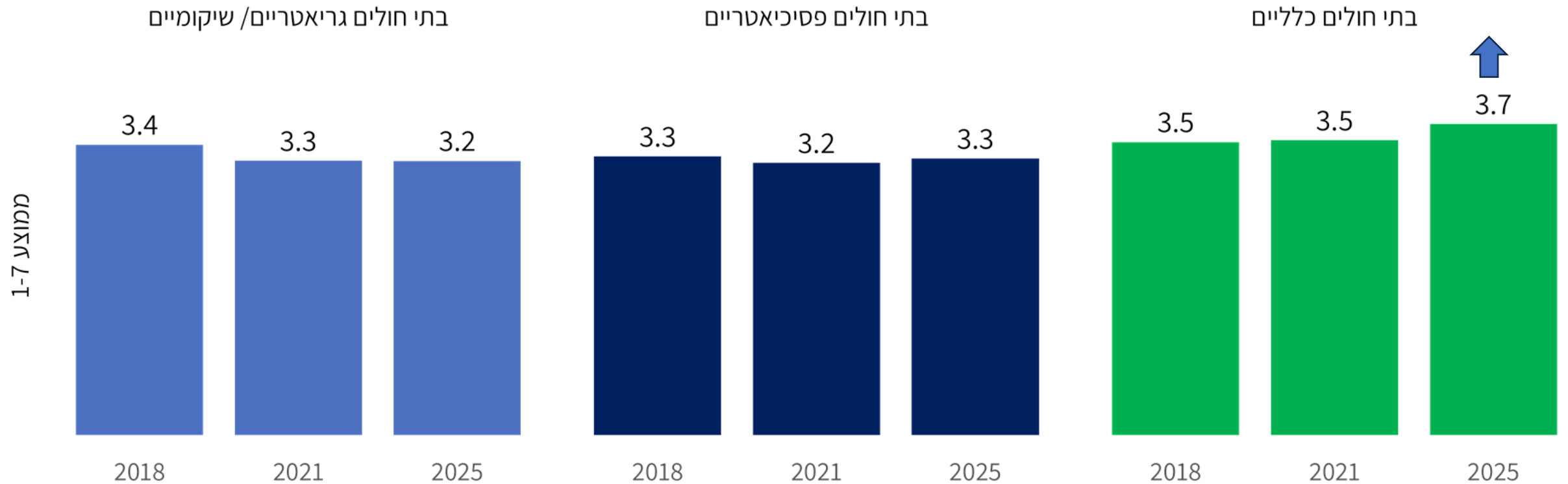
בבתי החולים הפסיכיאטריים, גריאטריים ומוסדות סיעודיים/שיקומיים אין עלייה מובהקת בשחיקה בין השנים 2021-2025.

ממוצע שחיקה לפי סוג ארגון, בהשוואה בין סקטורים



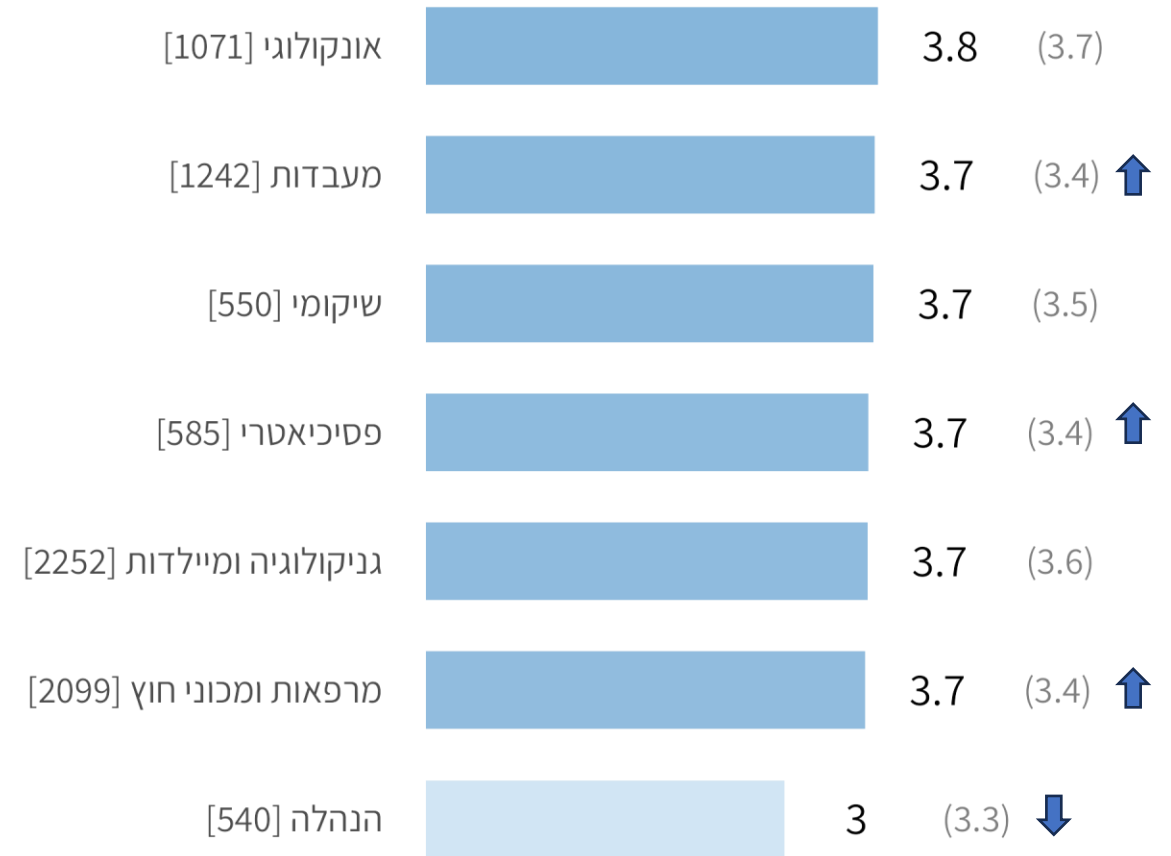
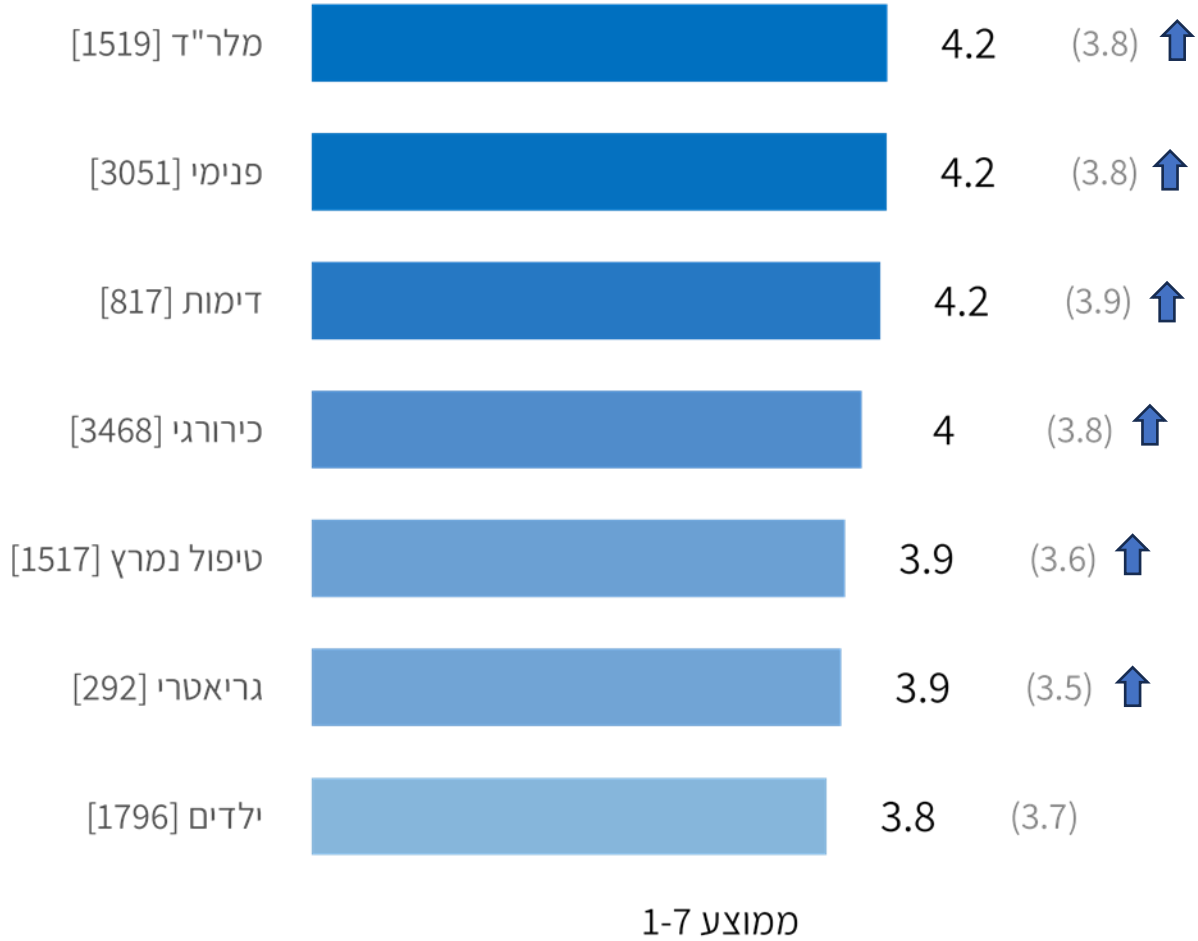
ציון השחיקה הגבוה ביותר נמדד בקרב עובדי סקטור הרפואה בבתי החולים (כלליים, פסיכיאטריים וגריאטריים).

ממוצע שחיקה לפי סוג בית חולים בהשוואה בין השנים



ממוצע השחיקה גבוה יותר בקרב בתי החולים הכלליים, ביחס לבתי החולים האחרים (פסיכיאטריים, גריאטריים).
בבתי החולים הכלליים נרשמה עלייה בין 2021-2025.

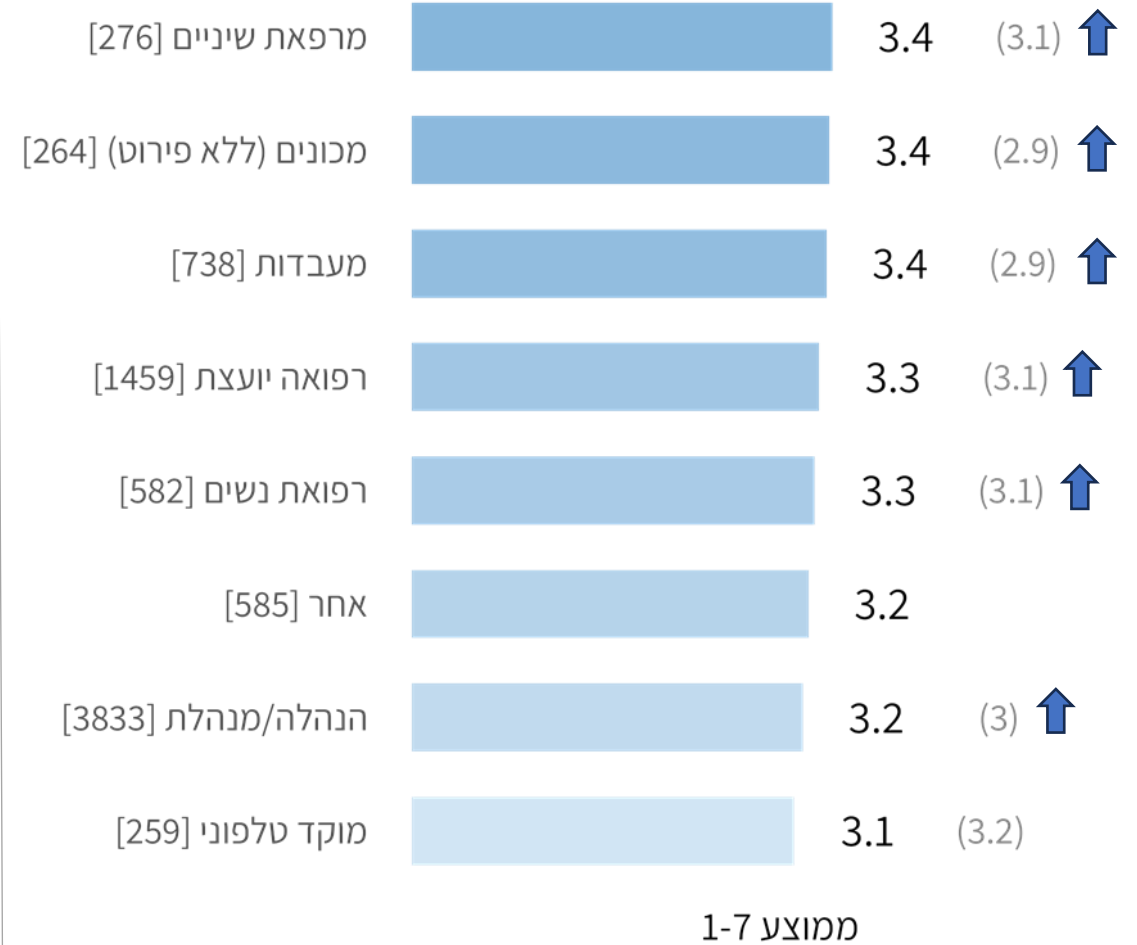
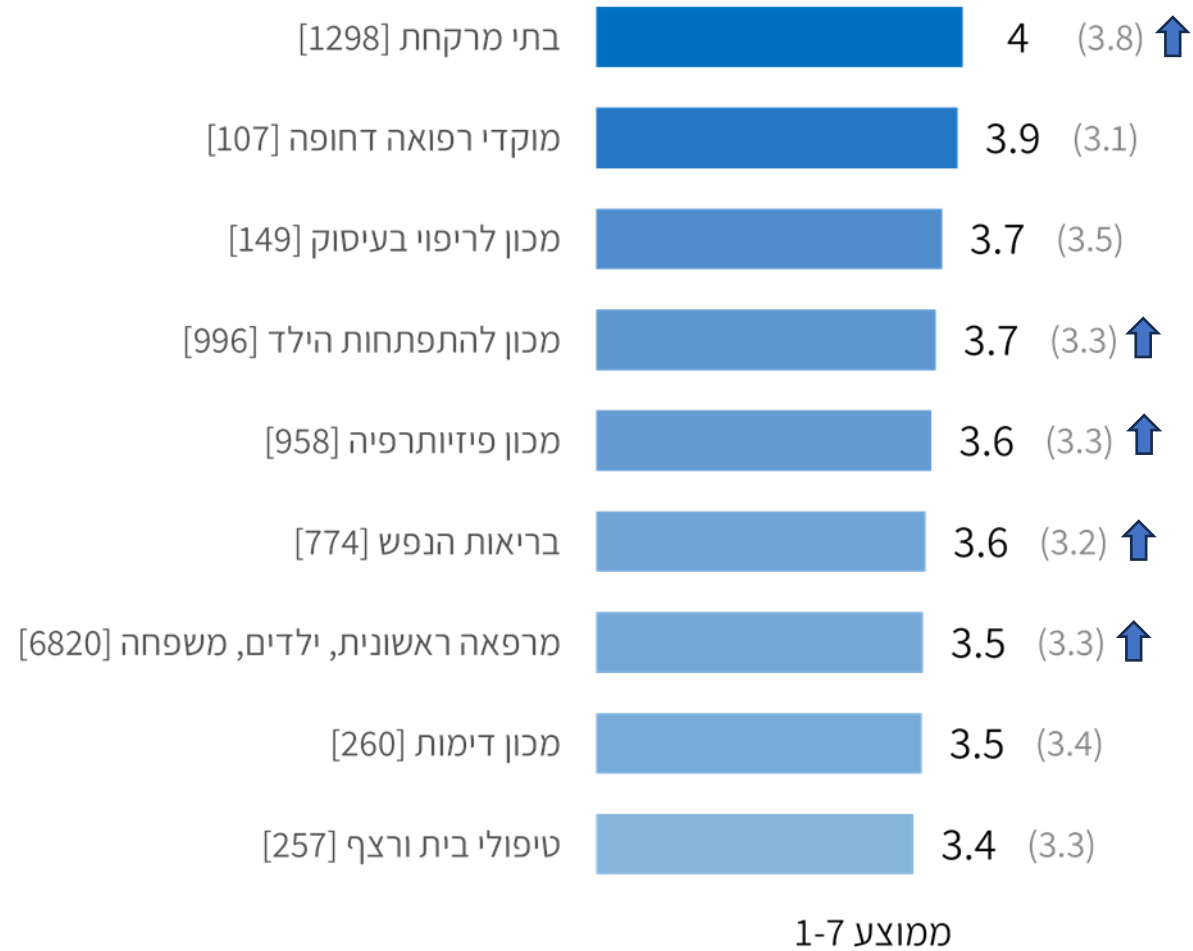
בתי חולים כלליים: שחיקה לפי מערך רפואי



בסוגריים [XXX] מופיע מספר המקצועות המשיבים בסקר הנוכחי. מוצגים מקצועות עם >79 (עבור כל שנה בנפרד). קיימים מקצועות נוספים עם מספר משיבים קטן יותר.

↑ = הבדל מובהק סטטיסטית ($p < 0.05$)

קופות חולים: שחיקה לפי מערך



בסוגריים [XXX] מופיע מספר המקצועות המשיבים בסקר הנוכחי. מוצגים מקצועות עם >79 ח. קיימים מקצועות נוספים עם מספר משיבים קטן יותר.

↑ = הבדל מובהק סטטיסטית ($p < 0.05$)

תודה!

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