

התוכנית הלאומית לחיזוק עובדי מערכת הבריאות ומניעת שחיקה

ממצאי הסקר הלאומי | פברואר 2022

הון אנושי המנהל | אגף משאבי אנוש



התוכנית הלאומית
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות
ומניעת שחיקה



משרד
הבריאות
לחיים בריאים יותר





התוכנית הלאומית לחיזוק עובדי מערכת הבריאות ומניעת שחיקה

מעקב

התערבות

מיפוי (סקר)

יצירת תוכניות התערבות מערכתיות



זיהוי גורמים וכשלים מערכתיים
המשפיעים על תחושת החוסן והשחיקה



יצירת תודעה ציבורית להיבטים
הייחודיים של העבודה בארגוני בריאות



רתימת ארגוני בריאות לשינוי התרבות
הארגונית



1.

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

2.

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

3.

לשמש בסיס התייחסות
לקידום תוכניות התערבות
ברמה לאומית וארגונית

מתודולוגיה



משרד
הבריאות
לחיים בריאים יותר





עולמות תוכן

מרכיבי הסקר

רקע תעסוקתי*	נתונים לחיתוך ממצאים לפי אוכלוסיות / סוגי שירותים וארגונים
דמוגרפיה*	
קורונה*	
תשישות פיזית, רגשית וקוגניטיבית	מדידת שחיקה
סימפטומים של דיכאון*	משתני תוצאה נוספים
תפקוד בעבודה	
מצב בריאות	
מצבי סיכון	
רצון לעזוב	
קריירה והערכה*	מדידת גורמי לחץ ומשאבים
תהליכי עבודה והכשרה*	
עומסים ותנאי עבודה*	
רווחת העובד*	



גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים שנבדקו בסקר



תהליכי עבודה והכשרה

השפעה ויוזמה

נגישות למידע ארגוני*

בירוקרטיה וסחבת*

חוסר תיאום בין בעלי תפקידים

אווירת שיתוף ועזרה הדדית

מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות

חוסר בידע וכלים מקצועיים*



רווחת העובד

מחויבות לבריאות העובד

תמיכה ארגונית בקשיים אישיים

תחושת מוגנות בעבודה*

חשיפה לאלימות פיזית או מילולית*

התעמרות מצד ממונים

חשיפה להטרדה מינית*



עומסים ותנאי עבודה

עומס עבודה

קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה

עומס מטלות אדמיניסטרטיביות

מערכות מחשוב מעכבות

סביבת עבודה פיזית מקשה

עומס פיזי



קריירה והערכה

מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע

שכר ותנאים הוגנים

הוקרה והערכה*

אפשרות לפיתוח הקריירה באירגון

גיוון ועניין בעבודה

משמעות בעבודה*



התפלגות המענה לפי סקטור



- רופאים: 5,666 [15% מתוך 37,276]
- סיעוד: 10,209 [22% מתוך 46,668]
- מנהל ומשק: 9,887 [22% מתוך 45,879]
- מקצועות בריאות: 8,177 [27% מתוך 29,917]

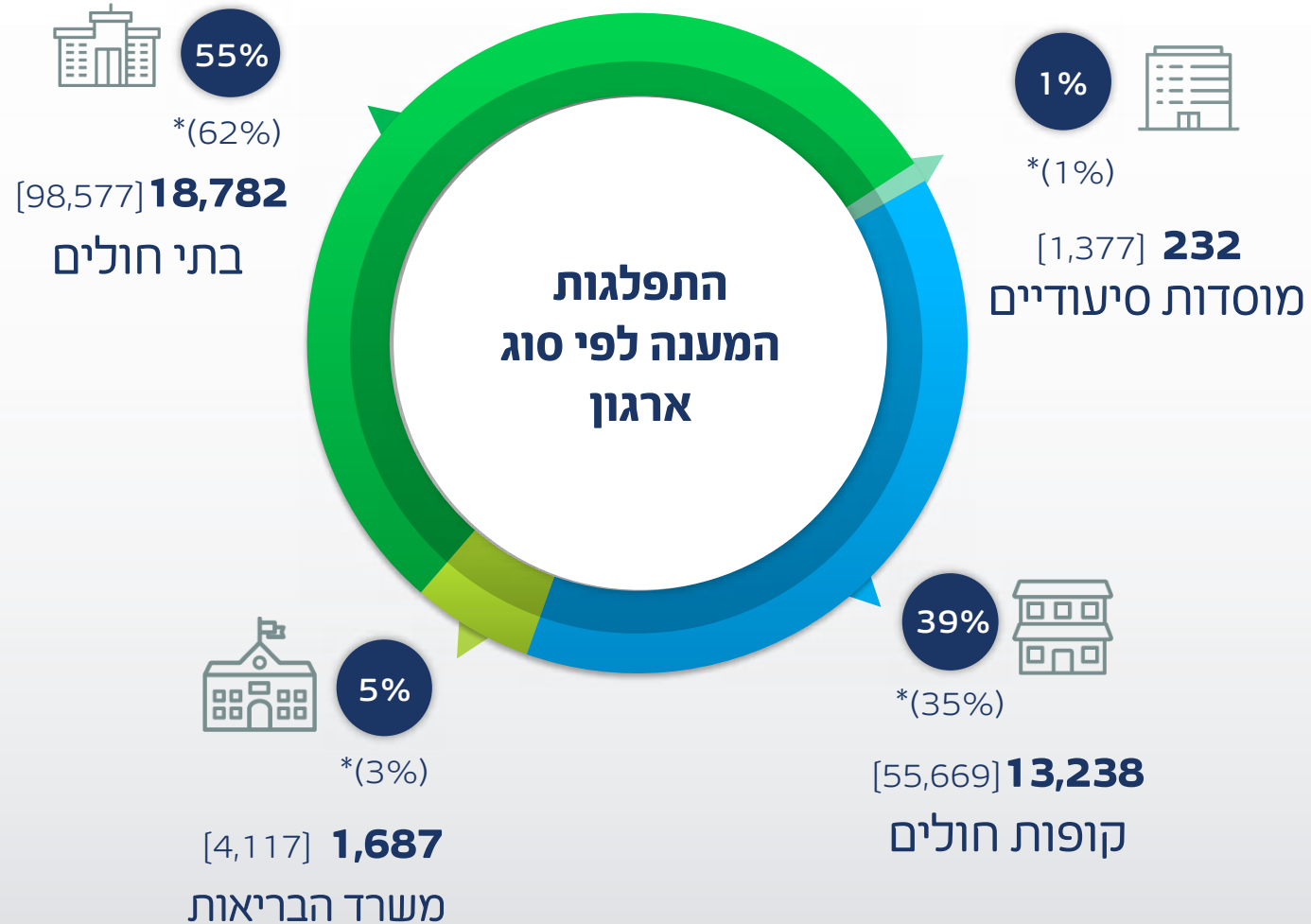
סך הכל 33,939 משיבים

21%

מתוך [159,740]



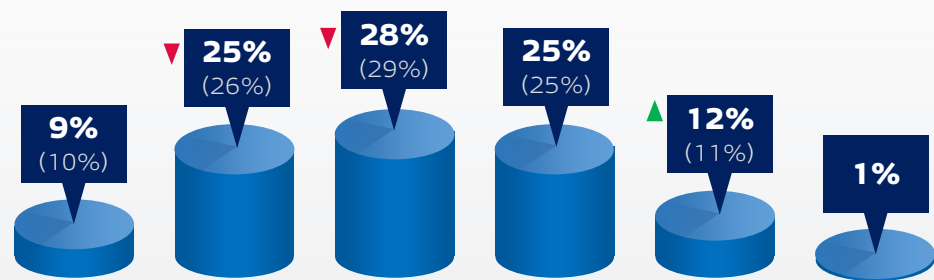
התפלגות המענה לפי סוג ארגון



התפלגות מאגר מוצגת ב[סוגריים].
*(התפלגות המשיבים לפי סוג ארגון ב-2018)
תוצאות הסקר מוצגות לאחר שקלול על פי סוג ארגון וסקטור.

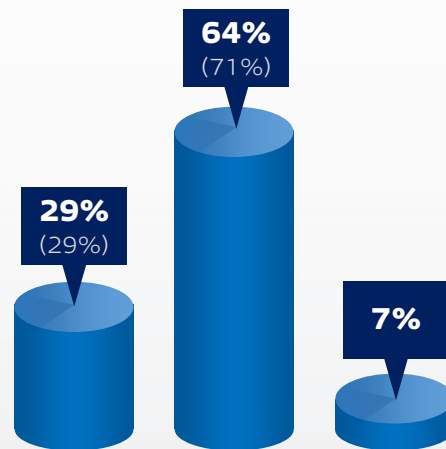


גיל



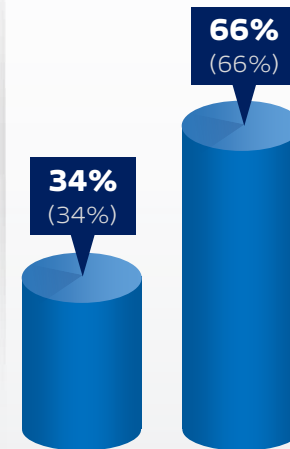
18-30 31-40 41-50 51-60 61-70 71-80

מגדר*



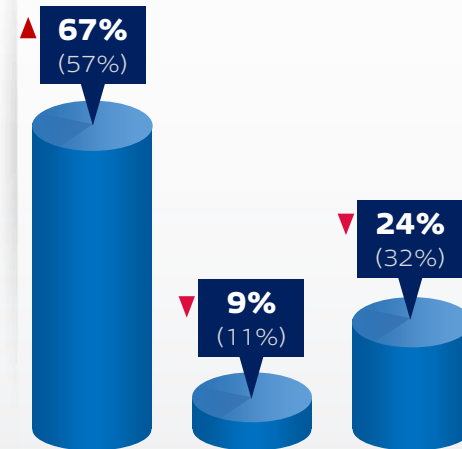
גברים נשים מעדיף לא להשיב

תפקיד ניהולי



מועסק בתפקיד ניהולי מועסק לא בתפקיד ניהולי

סטטוס העסקה



שכיר בלבד עצמאי בלבד שכיר ועצמאי

שחיקה

התוכנית הלאומית
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות
ומניעת שחיקה



משרד
הבריאות
לחיים בריאים יותר





שחיקה היא מצב רגשי שלילי המאופיין בשלושת התסמינים הבאים:

1.

תשישות רגשית
(Emotional exhaustion)

2.

תשישות פיזית ונפשית
(Physical fatigue)

3.

תשישות קוגניטיבית
(Cognitive weariness)



שחיקה מתפתחת כתוצאה מחשיפה כרונית - חוזרת ונשנית - ללחצים (בעבודה ומחוצה לה).
ללא טיפול, השחיקה הופכת לכרונית.

מחקרים ברחבי העולם קושרים בין שחיקה כרונית לבין פגיעה ברווחה הפיזית והנפשית של העובדים ופגיעה בארגון.
בארגוני בריאות נמצא קשר בין שחיקה לבין תפקוד העובד, המוטיבציה להשקיע בעבודה, שביעות הרצון מהעבודה, איכות הטיפול וכן היעדרויות, עזיבה ופרישה מוקדמת.

גורמי לחץ

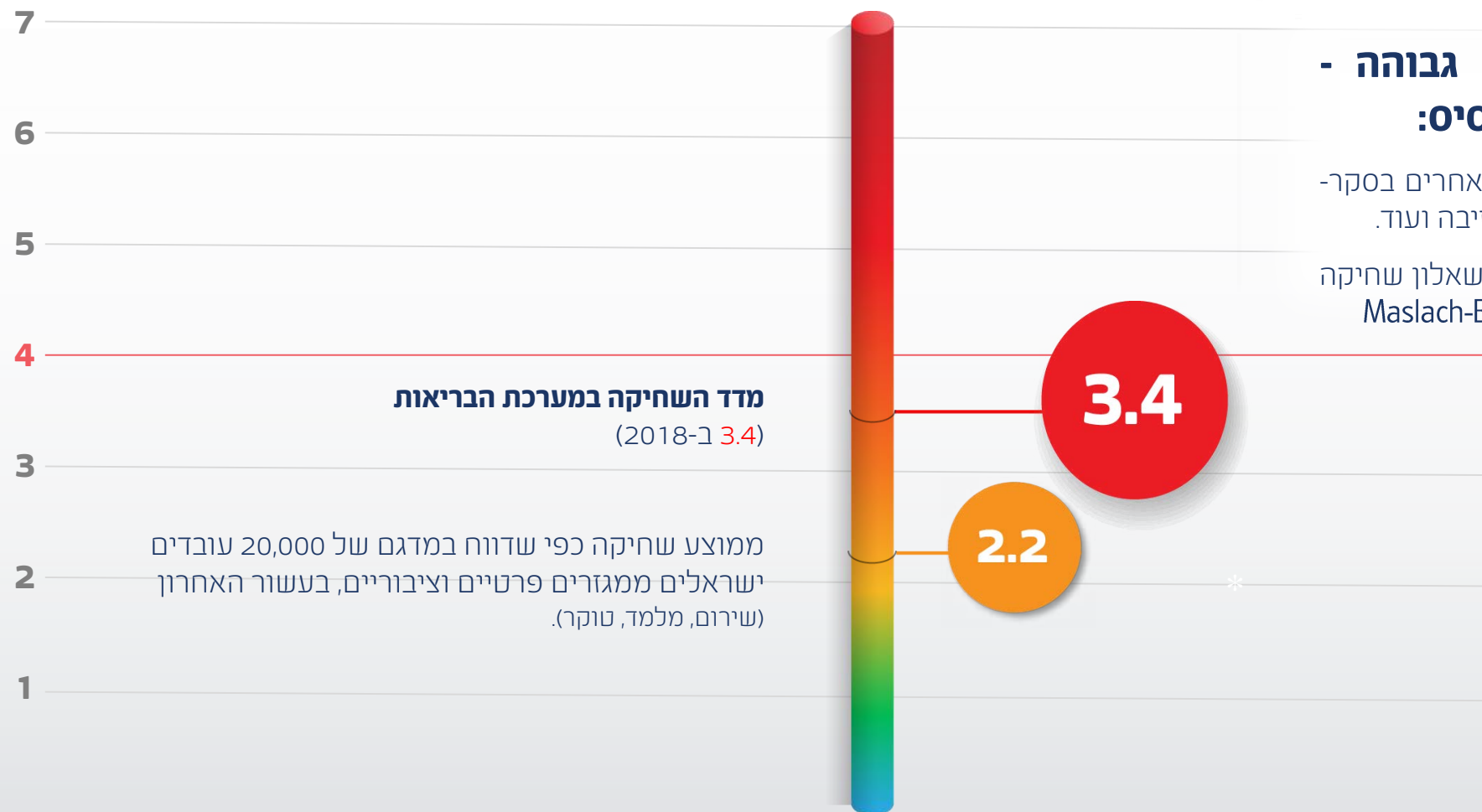
גורמים או תופעות איתם העובד מתקשה להתמודד באופן מלא ואשר, לאורך זמן, הינם בעלי השפעה שלילית על הבריאות הפיזית והמנטאלית שלו.

גורמים המגנים על העובד מפני שחיקה (משאבים ארגוניים)

תנאי עבודה או תנאים חברתיים המאפשרים לעובד לבצע את עבודתו בצורה טובה ומפחיתים את הסיכוי לחוות לחץ ושחיקה.

מדדי תוצאה נוספים על השחיקה

היקלעות למצבי סיכון, סימפטומים של דיכאון, הטרדה מינית והשפעה נתפסת על המצב הבריאותי.



מדד השחיקה במערכת הבריאות
(3.4 ב-2018)

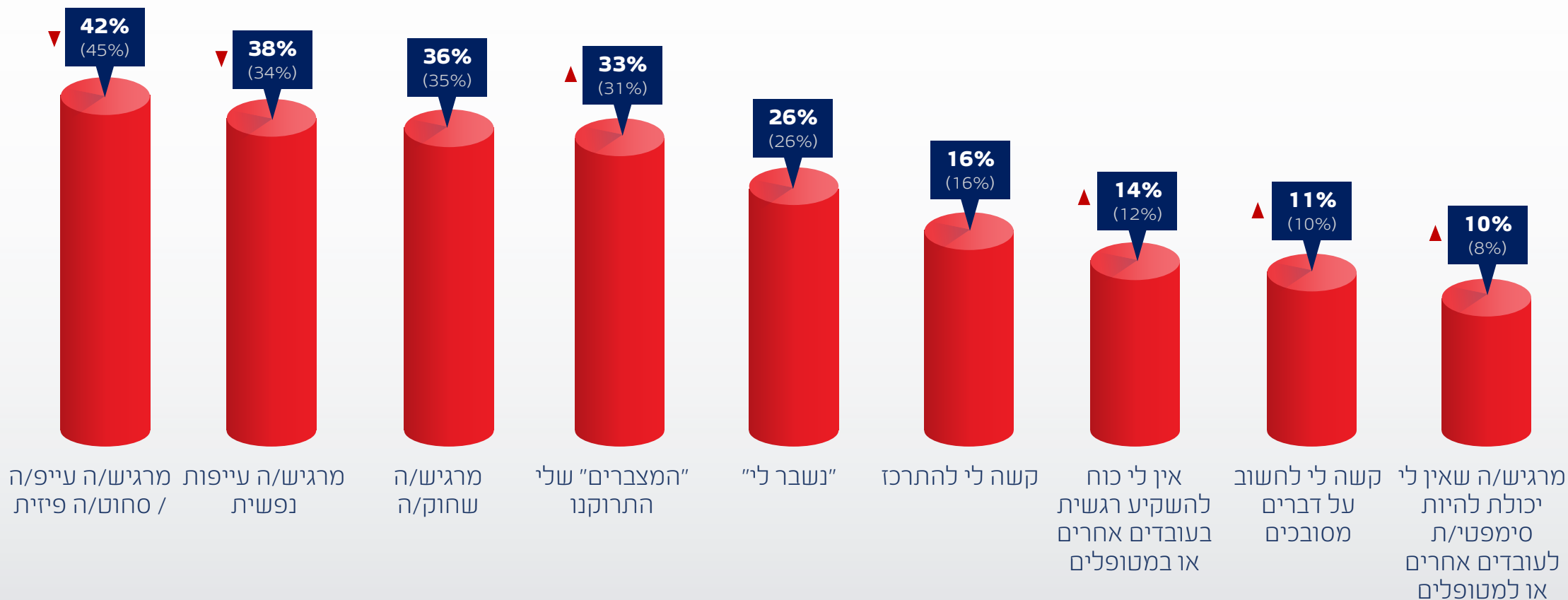
ממוצע שחיקה כפי שדווח במדגם של 20,000 עובדים ישראלים ממוגזרים פרטיים וציבוריים, בעשור האחרון (שירום, מלמד, טוקר).

נקודת החתך לשחיקה גבוהה - נקבעה כ-4 ומעלה על בסיס:

- 4 ומעלה קשור למדדי תוצאה אחרים בסקר-דכאון, פגיעה בבריאות, רצון לעזיבה ועוד.
- קידוד מקביל לשחיקה גבוהה בשאלון שחיקה מקביל Maslach-Burnout Inventory - HSS

סה"כ 34% שחוקים ברמה 4 ומעלה (32% ב-2018)



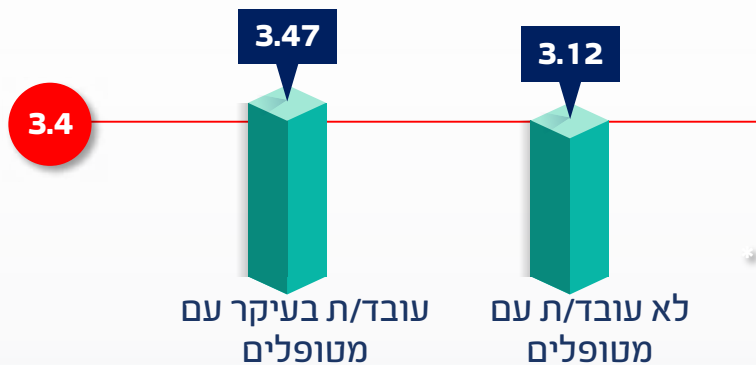


נתוני 2018 מוצגים ב-(סוגריים)
לגבי כל מרכיב מוצג סכום אחוז התשובות של 3 הקטגוריות הגבוהות: "לעיתים די קרובות"(5), "לעיתים קרובות מאוד"(6) ו"כמעט תמיד"(7), בסולם של 7 דרגות

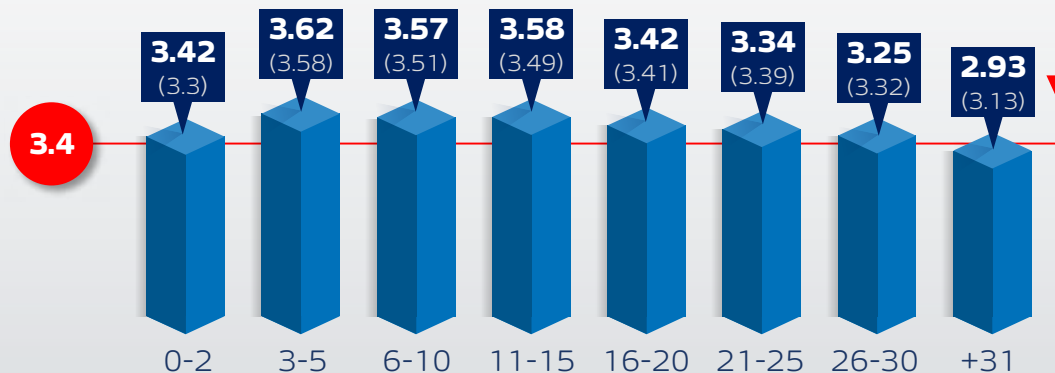


שחיקה לפי מאפיינים תעסוקתיים

ממוצע שחיקה לפי עבודה עם מטופלים*

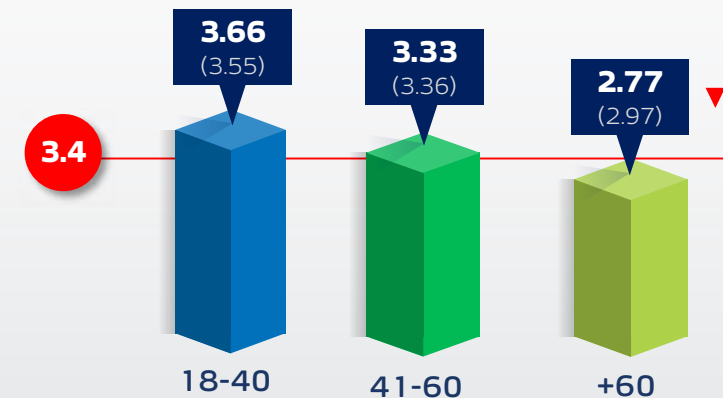


ממוצע שחיקה לפי ותק



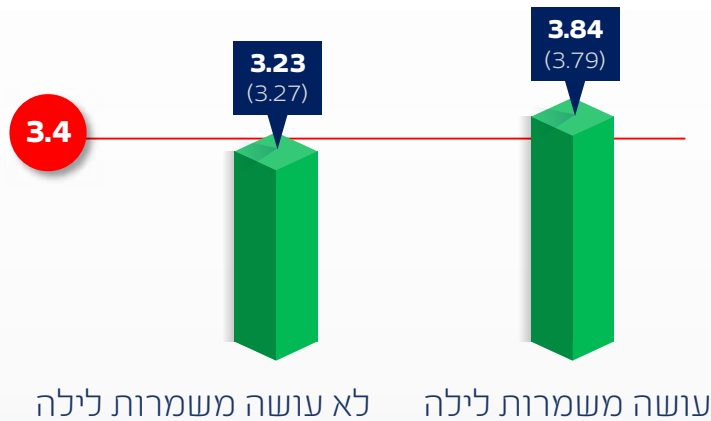
בדומה למגמה בסקרי שחיקה אחרים בארץ ובעולם, ניתן לראות שממוצע השחיקה יורד עם העלייה בגיל, כך שמבוגרים בגילאי +60 הם משמעותית פחות שחוקים לעומת צעירים בגילאי 18-40.

ממוצע שחיקה לפי גיל

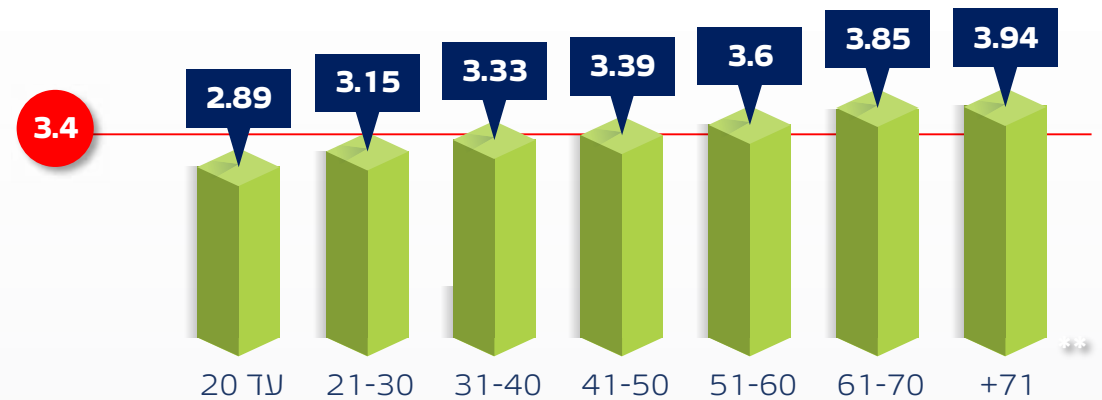


שחיקה לפי מאפיינים תעסוקתיים

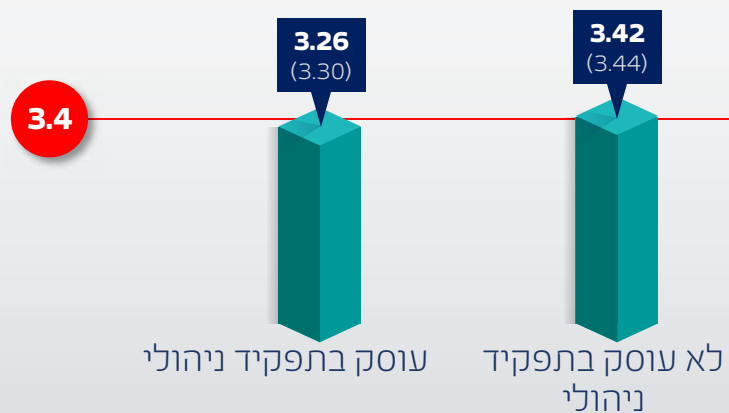
ממוצע שחיקה לפי עבודה במשמרות לילה



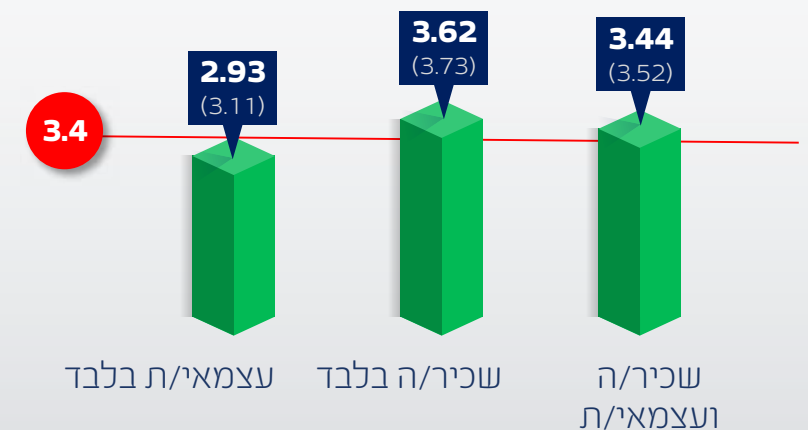
ממוצע שחיקה לפי ממוצע שבועי של שעות עבודה**



ממוצע שחיקה לפי תעסוקה בתפקיד ניהולי

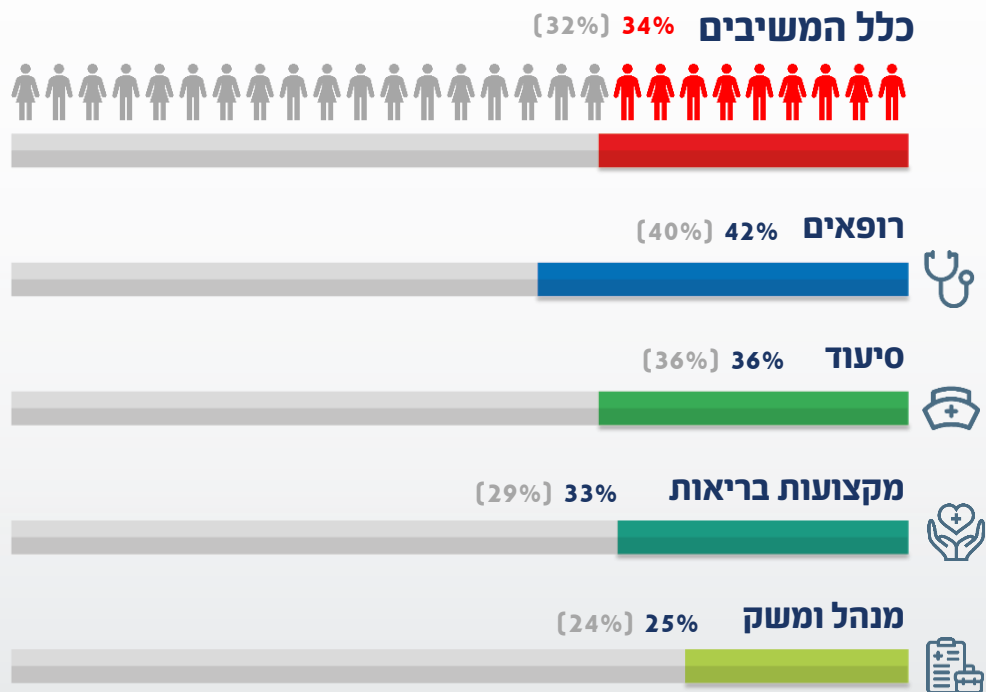


ממוצע שחיקה לפי סטטוס תעסוקתי

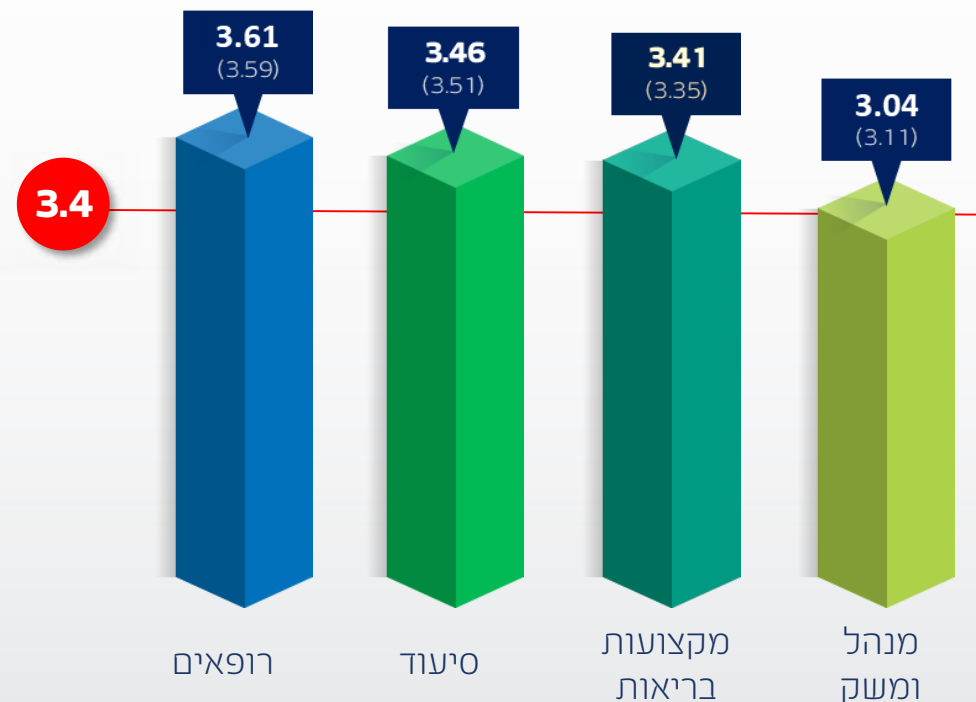




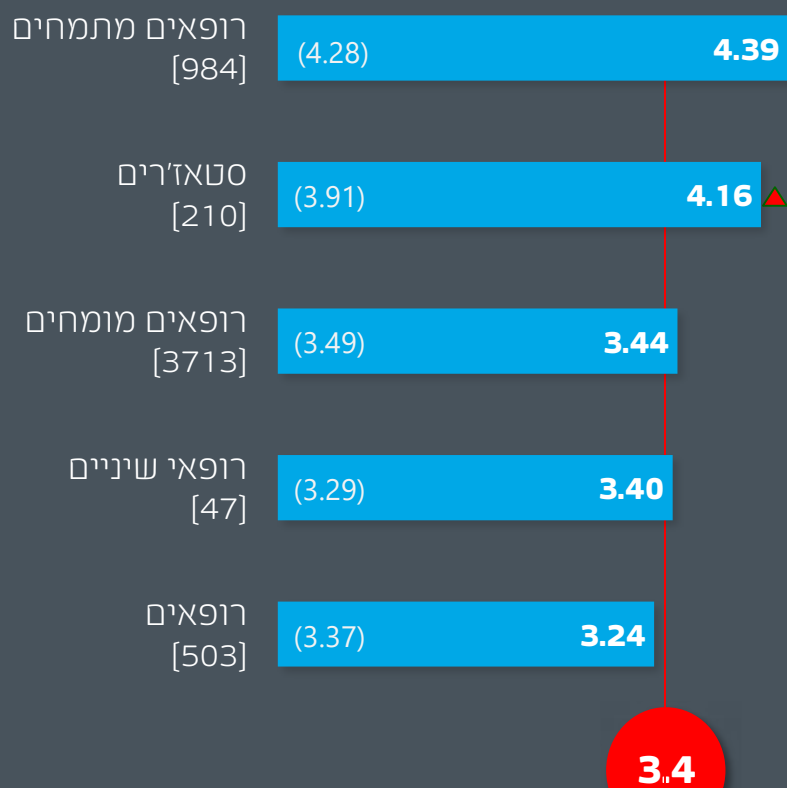
שיעור בעלי שחיקה מעל ל-4.0:



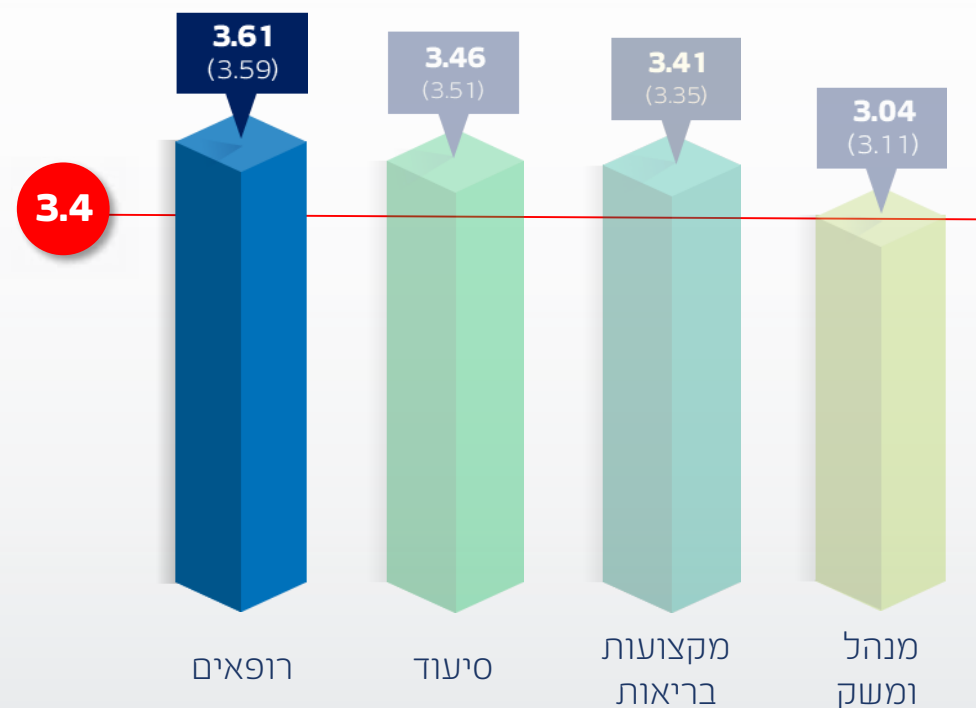
ממוצע שחיקה לפי סקטור



רופאים - שחיקה לפי מקצוע



ממוצע שחיקה לפי סקטור



מתמחים - שחיקה לפי התמחות

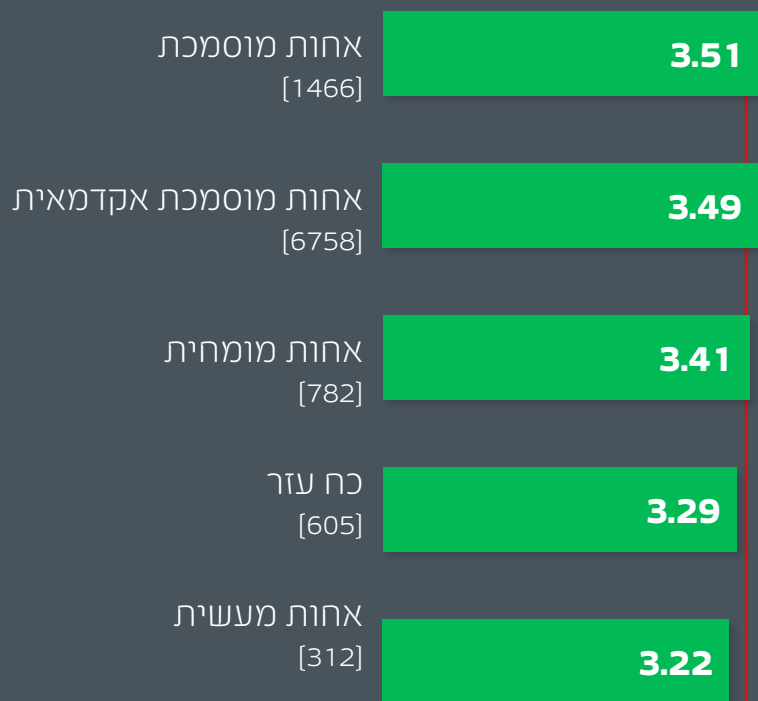


מומחים - שחיקה לפי התמחות



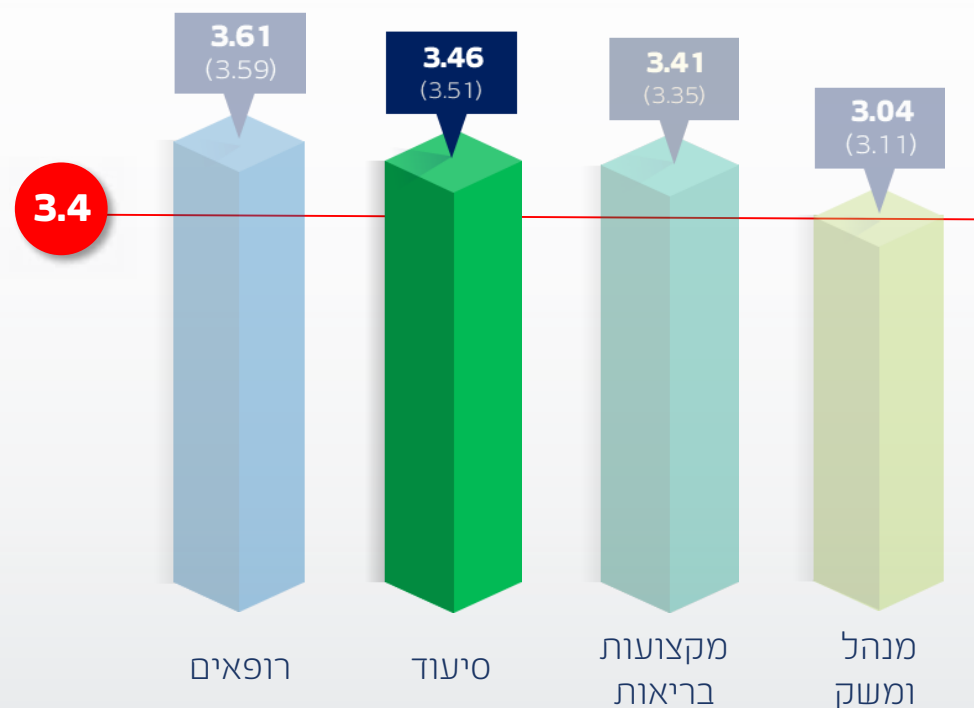
מוצגות קבוצות התמחויות שבהן מספר המשיבים מעל 30, אחוז הענות בתוך קבוצה מעל 10% ואחוז הקבוצה מתוך כלל האוכלוסיה מעל 0.5.

אחיות - שחיקה לפי מעמד מקצועי



3.4

ממוצע שחיקה לפי סקטור

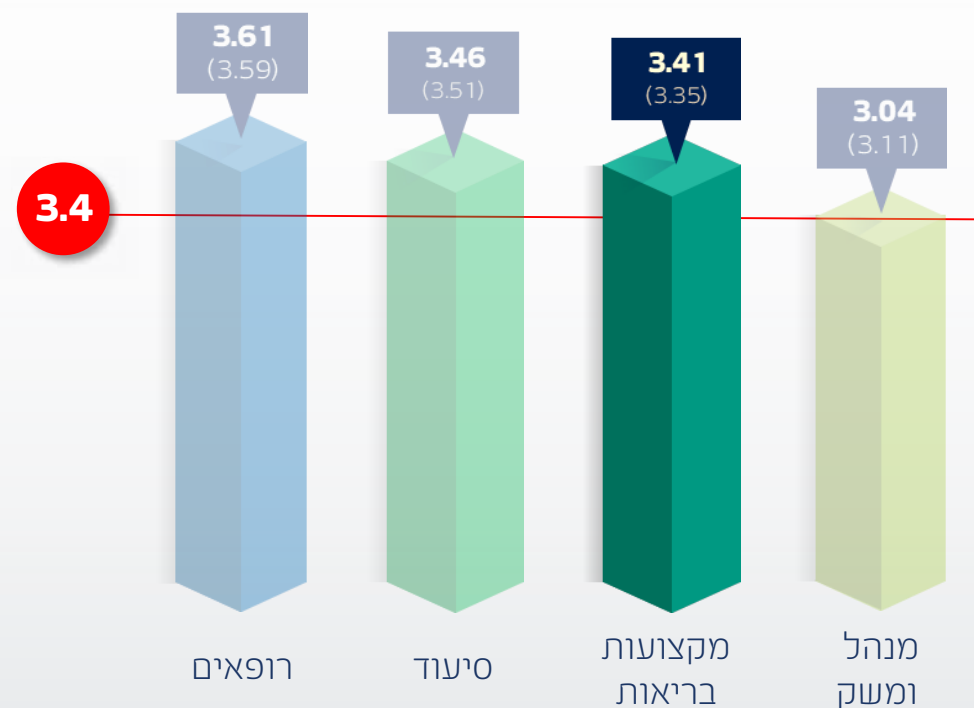


מקצועות בריאות - שחיקה לפי מקצוע

טכנאי רנטגן [454]	(3.66)	3.93 ▲
רוקח [1151]	(3.77)	3.90 ▲
קלינאי תקשורת [401]	(3.34)	3.44
מרפא בעיסוק [722]	(3.30)	3.44
עובד מעבדה [941]	(3.36)	3.37
פיזיותרפיסט [1137]	(3.22)	3.33
טכנולוג רפואי [258]	(3.36)	3.31
פסיכולוג [653]	(3.16)	3.26
תזונאי [540]	(3.16)	3.27
עובד סוציאלי [836]	(3.28)	3.25
חוקר [268]	(3.21)	3.24

3.4

ממוצע שחיקה לפי סקטור

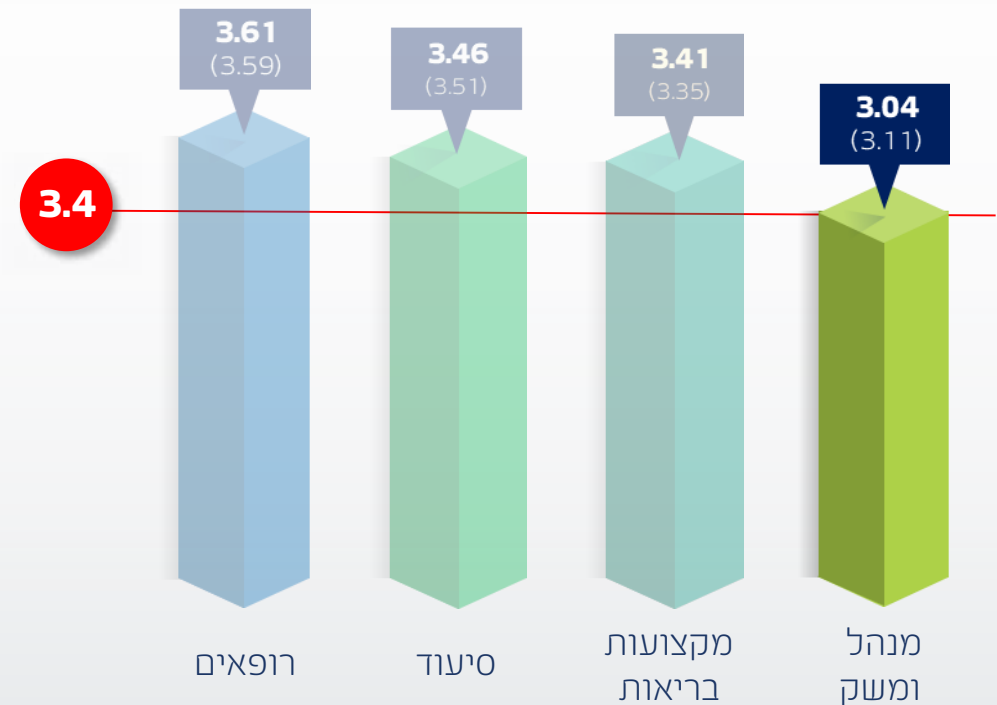


מערכי מנהל ומשק - שחיקה לפי מערך

מזון [267]	3.51
אלונקאים ושינוע פנים [264]	3.26
אחר [69]	3.21
שירותים טכניים ואחזקה [663]	3.14
ניקיון, משק [377]	3.09
אפסנאות / מחסנים ורכש [226]	3.07
כספים, משאבי אנוש, כלכלה [608]	3.06
מערך שירות מנהלי [1428]	3.02
הנהלת בית החולים [548]	2.86
אספקה, טקסטיל [104]	2.80
תחבורה, חצר וגן [65]	2.39

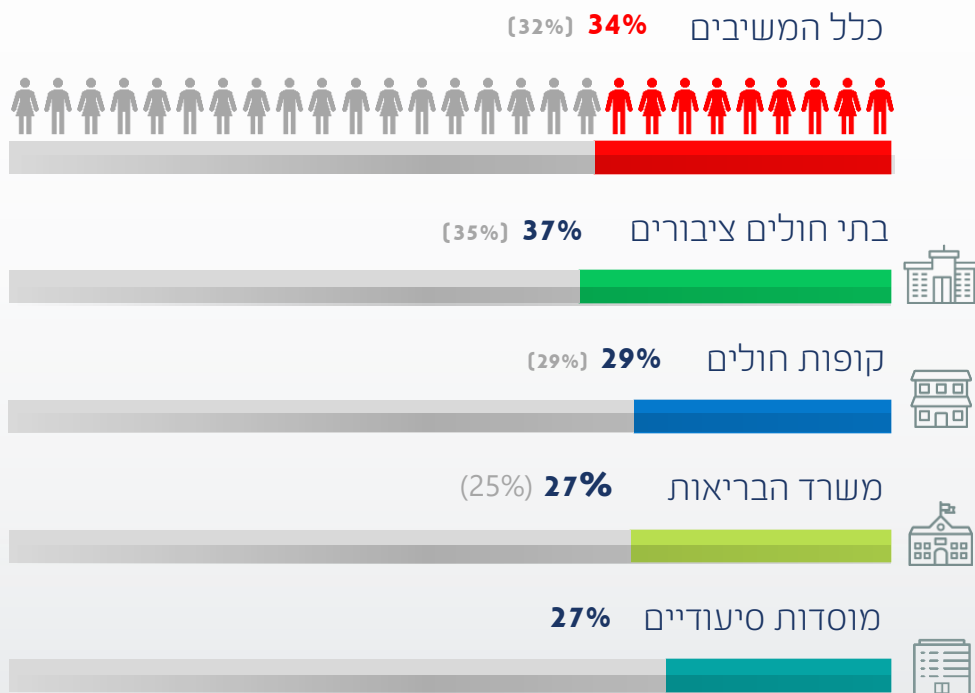
3.4

ממוצע שחיקה לפי סקטור

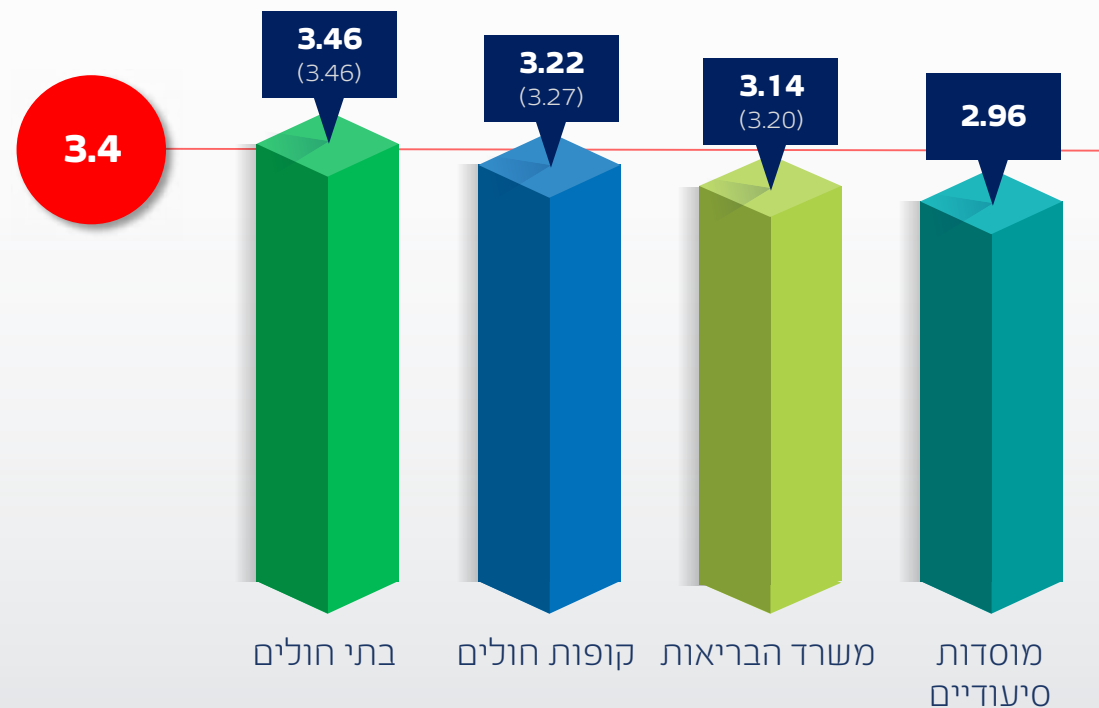




שיעור בעלי שחיקה מעל ל-4.0:

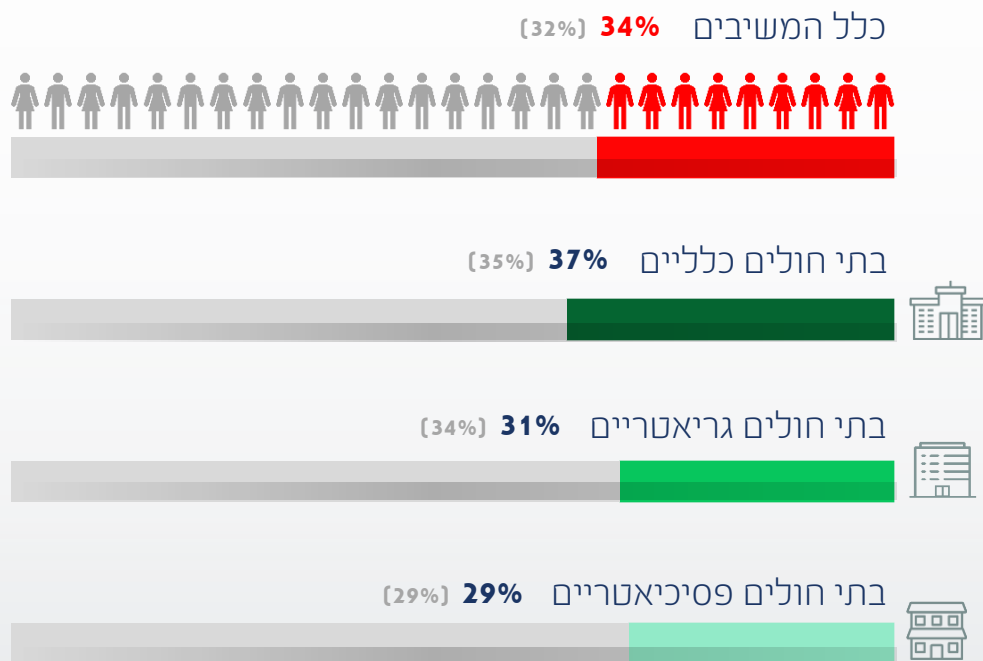


ממוצע שחיקה לפי סוג ארגון

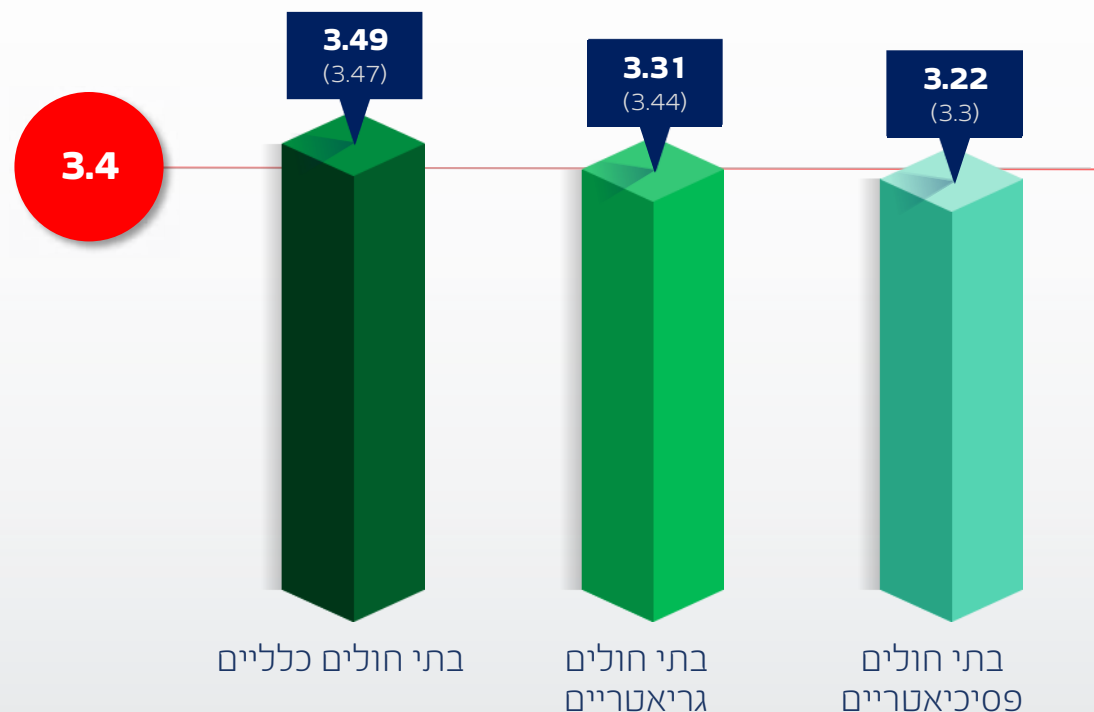




שיעור בעלי שחיקה מעל ל-4.0:



ממוצע שחיקה לפי סוג בית חולים

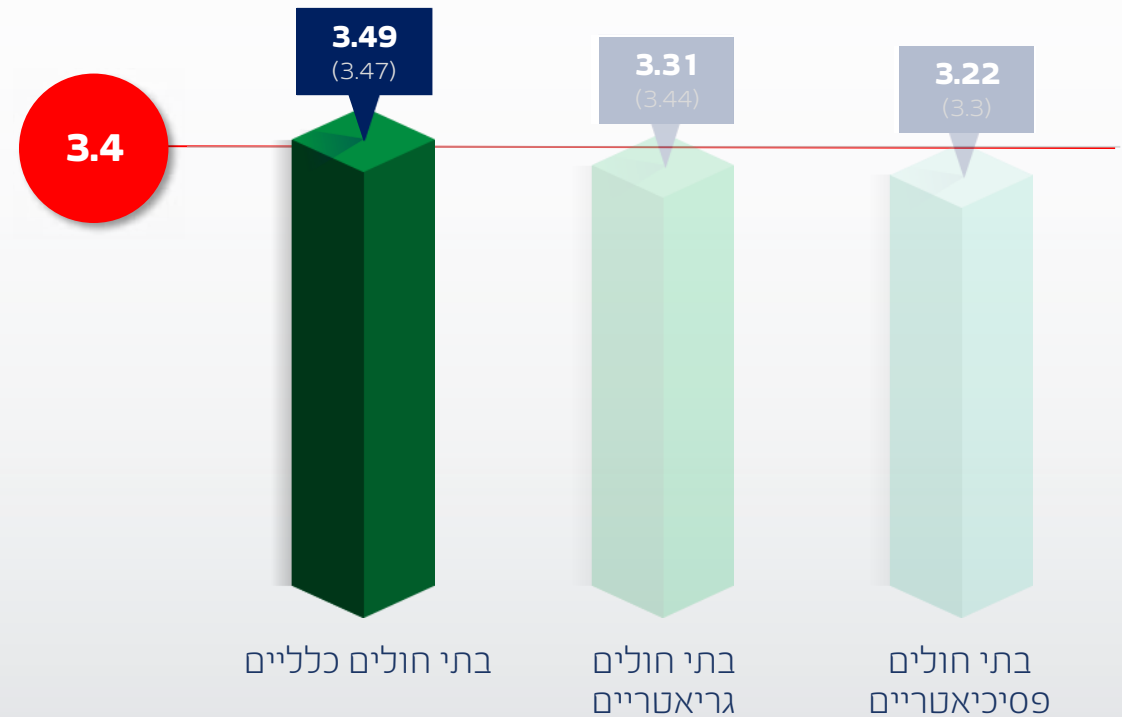


שחיקה לפי מערך רפואי:

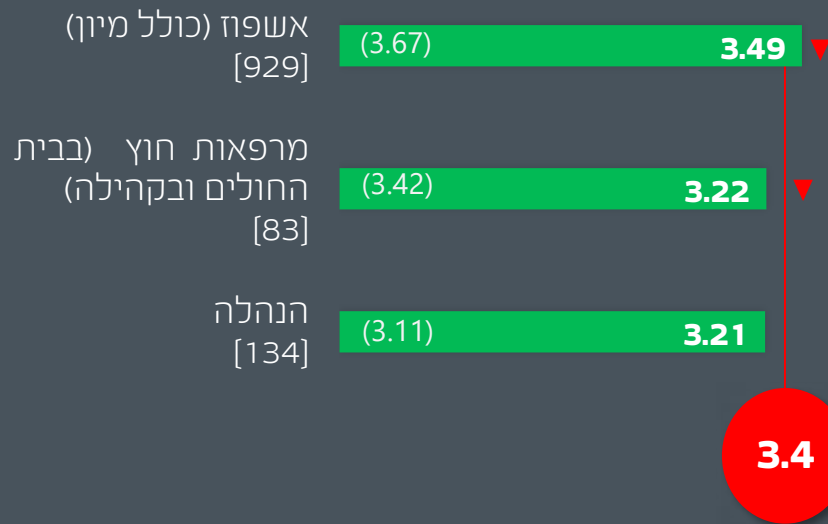
פנימית [1472]	3.89	3.85
מלר"ד [542]	3.84	3.84
כיורוגיה [1671]	3.75	3.81
דימות [524]		3.80
ילדים [864]	3.55	3.73
אונקולוגי [502]	3.61	3.69
טיפול נמרץ [763]	3.60	3.63
גניקולוגיה...	3.46	3.62
שיקומית [173]	2.94	3.52 ▲
גריאטרית [106]	3.61	3.45 ▼
מעבדות [640]	3.47	3.40
מרפאות ומכוני חוץ...	3.40	3.39
פסיכיאטרית [246]	3.40	3.37
הנהלת בית החולים...	3.08	3.35 ▲

3.4

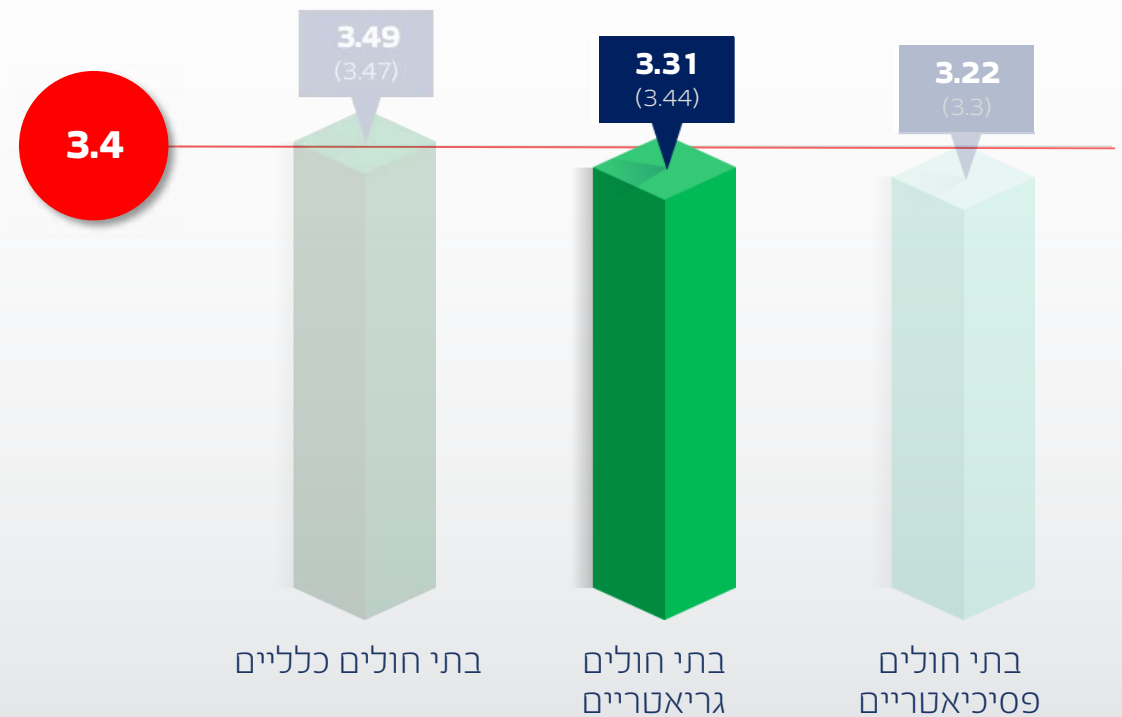
ממוצע שחיקה לפי סוג בית חולים



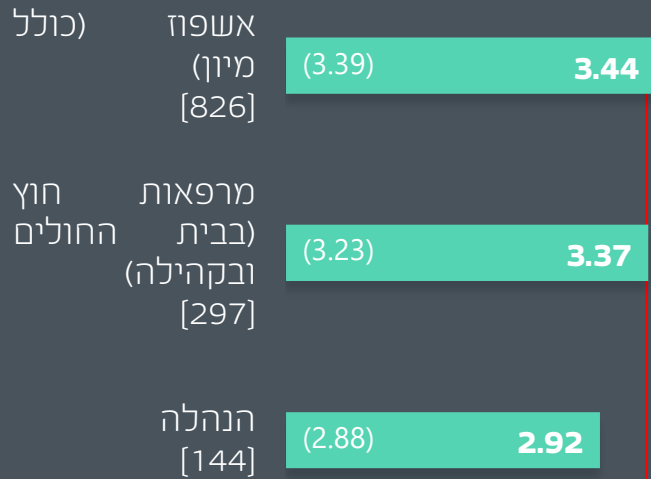
שחיקה לפי מערך:



ממוצע שחיקה לפי סוג בית חולים

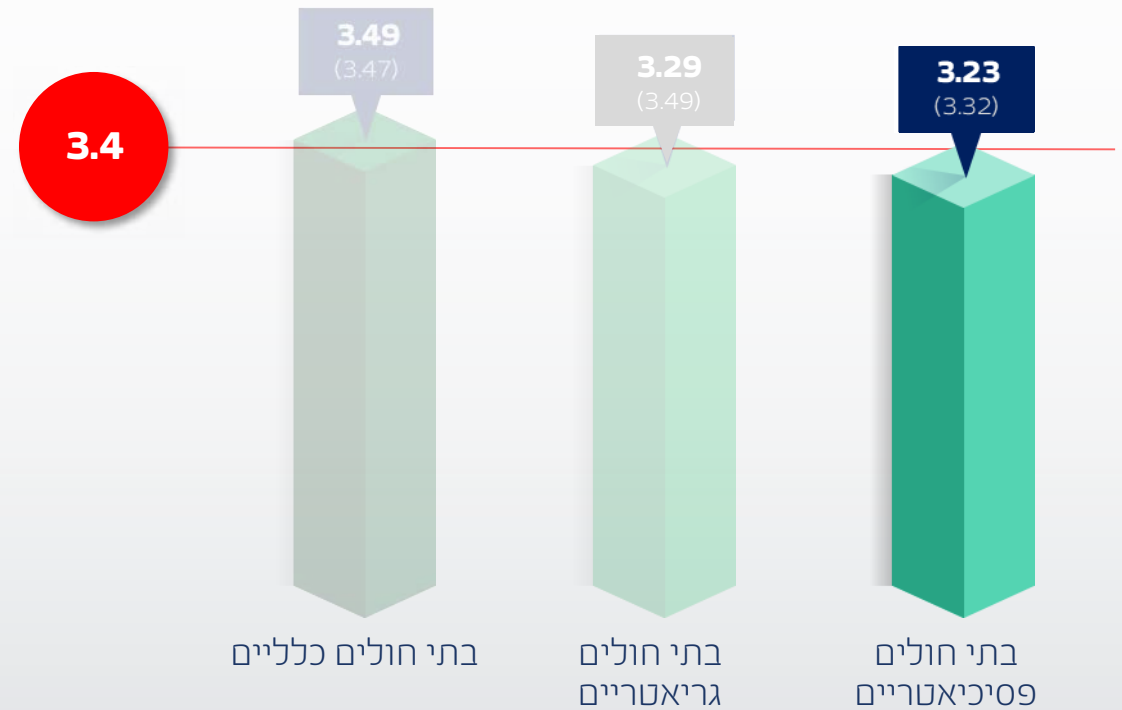


שחיקה לפי מערך:



3.4

ממוצע שחיקה לפי סוג בית חולים



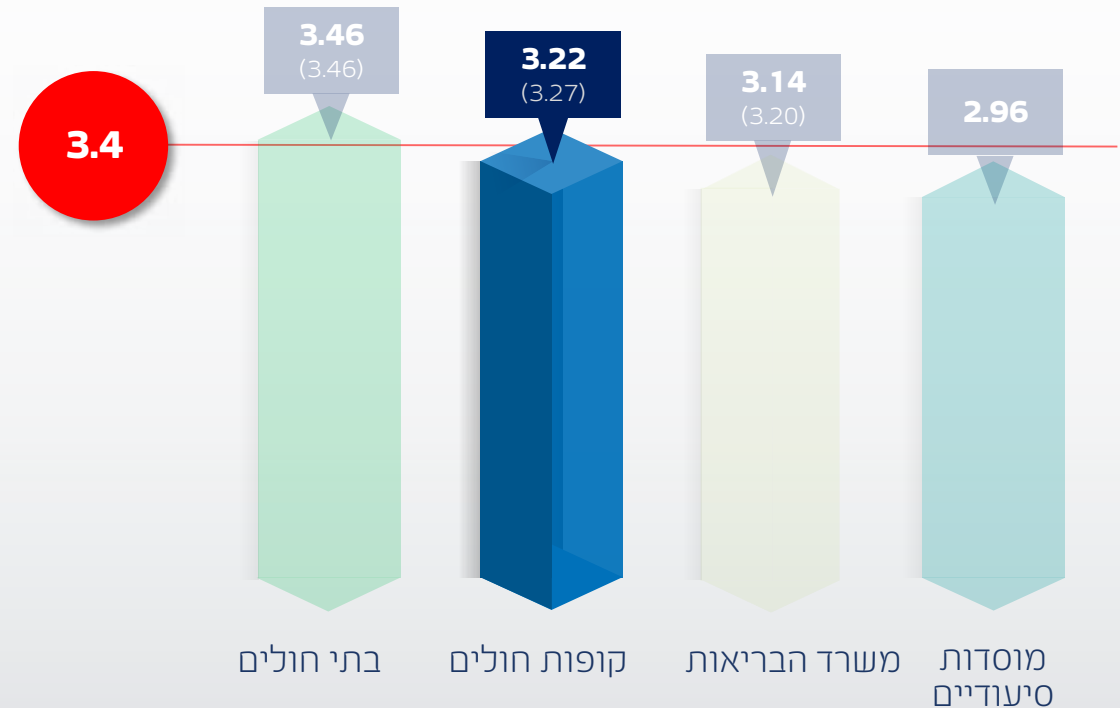
שחיקה בקהילה - קופות חולים

שחיקה לפי מערך - קופות החולים

בתי מרקחת [828]	3.81
מכון לריפוי בעיסוק [99]	3.52
מכון דימות [155]	3.35
מכון להתפתחות הילד [581]	3.35
מרפאה ראשונית [4423]	3.30
מכון פיזיותרפיה [672]	3.30
טיפולי בית ורצף [185]	3.29
מוקד טלפוני [124]	3.17
בריאות הנפש [335]	3.15
רפואה יועצת [956]	3.15
מרפאת שיניים [114]	3.12
מוקדי רפואה דחופה [49]	3.11
רפואת נשים [371]	3.07
אחר [120]	3.01
הנהלה [3212]	2.99
מכונים אחרים [181]	2.95
מעבדות [366]	2.93
מכון לשיקום רב-מקצועי [46]	2.93

3.4

ממוצע שחיקה לפי סוג ארגון



משתני תוצאה נוספים

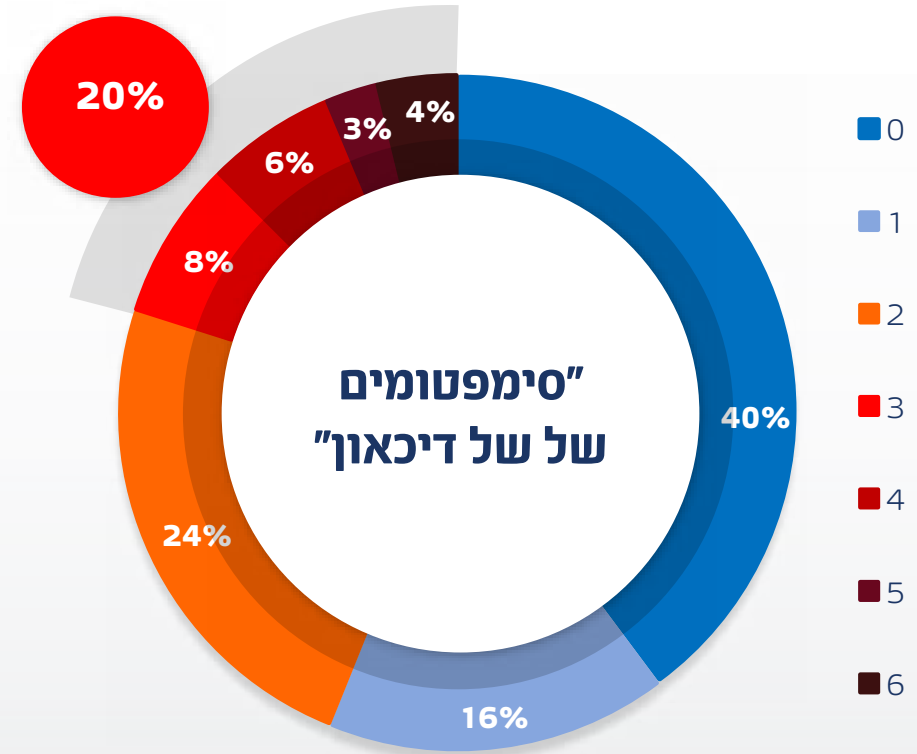
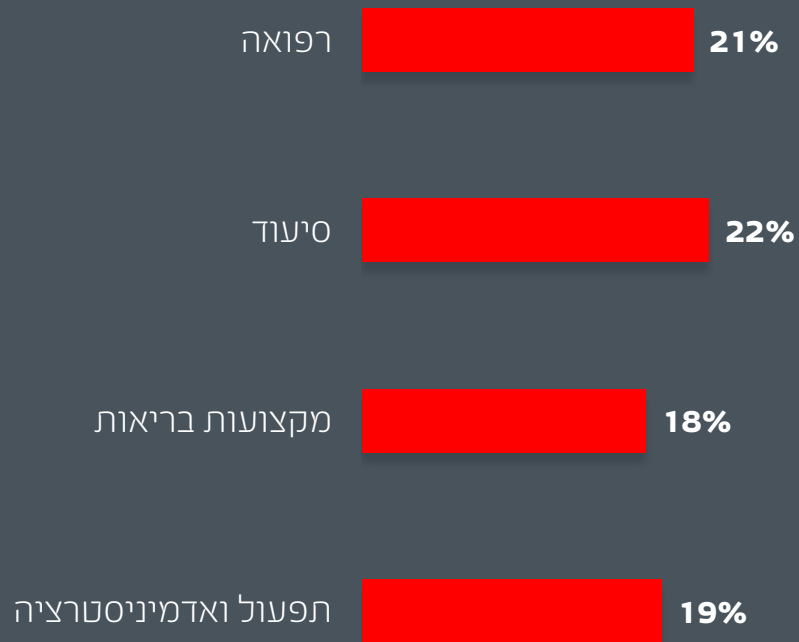


משרד
הבריאות
לחיים בריאים יותר



סימפטומים של דיכאון- נמדד בעזרת שאלון PHQ-2

סימפטומים של דיכאון לפי סקטורים



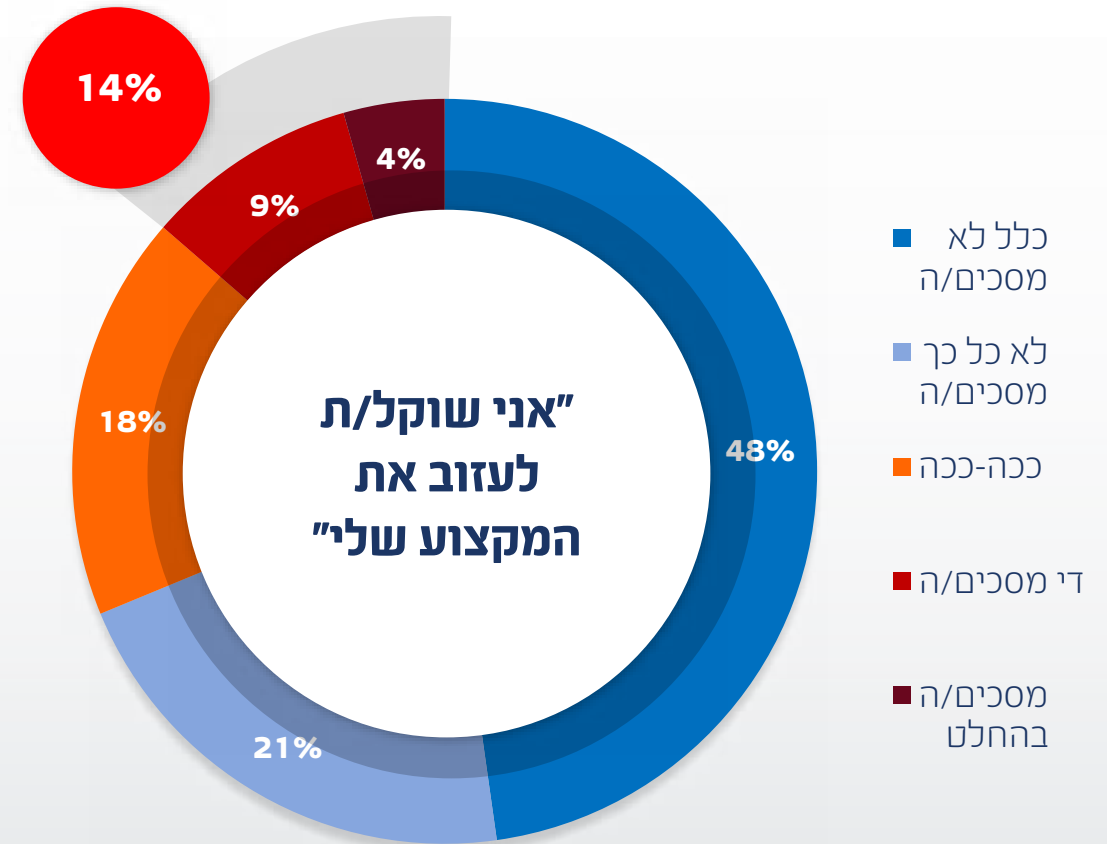
דכאון קליני / מאגזרי מאופיין בין היתר ברגשות שליליים, היעדר עניין והנאה, תחושת דכדוך ועצבות. בסקר נעשה שימוש בשאלון מתוקף: PHQ-2 (Kroenke, Spitzer & Williams, 2003). ציון של 3 ומעלה על סקאלה של 0-6 (בחיבור שתשובות לשתי השאלות) מהווה אינדיקציה לדיכאון. שתי השאלות שנכללו בסקר ומתייחסות להיקף ההרגשה בשבועיים האחרונים:

- עניין מועט, או הנאה מועטה בעשיית כל מיני דברים
- הרגשת דכדוך, דיכאון, או חוסר תקווה

0=כלל לא, 1=מספר ימים בשבועיים האחרונים, 2=יותר מחצי מהימים בשבועיים האחרונים, 3=כמעט כל יום בשבועיים האחרונים

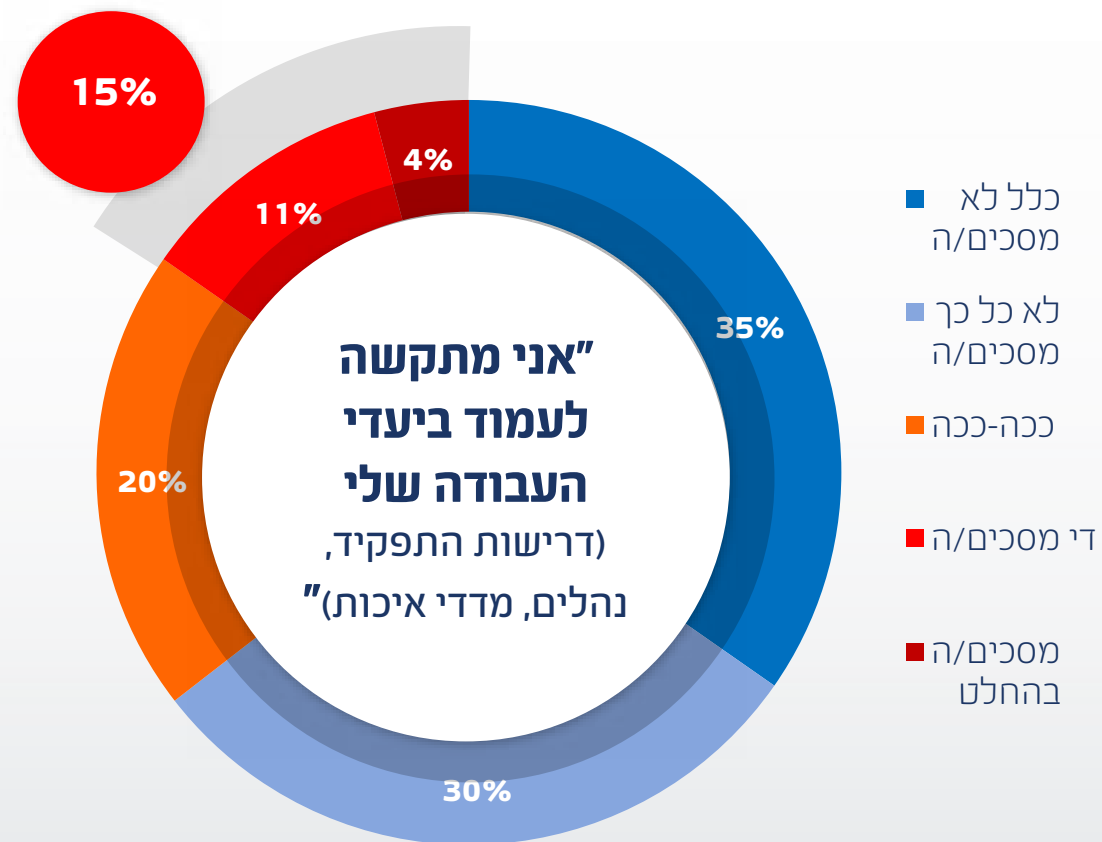
הנטייה לעזוב את המקצוע

נטייה לעזוב את המקצוע לפי סקטורים



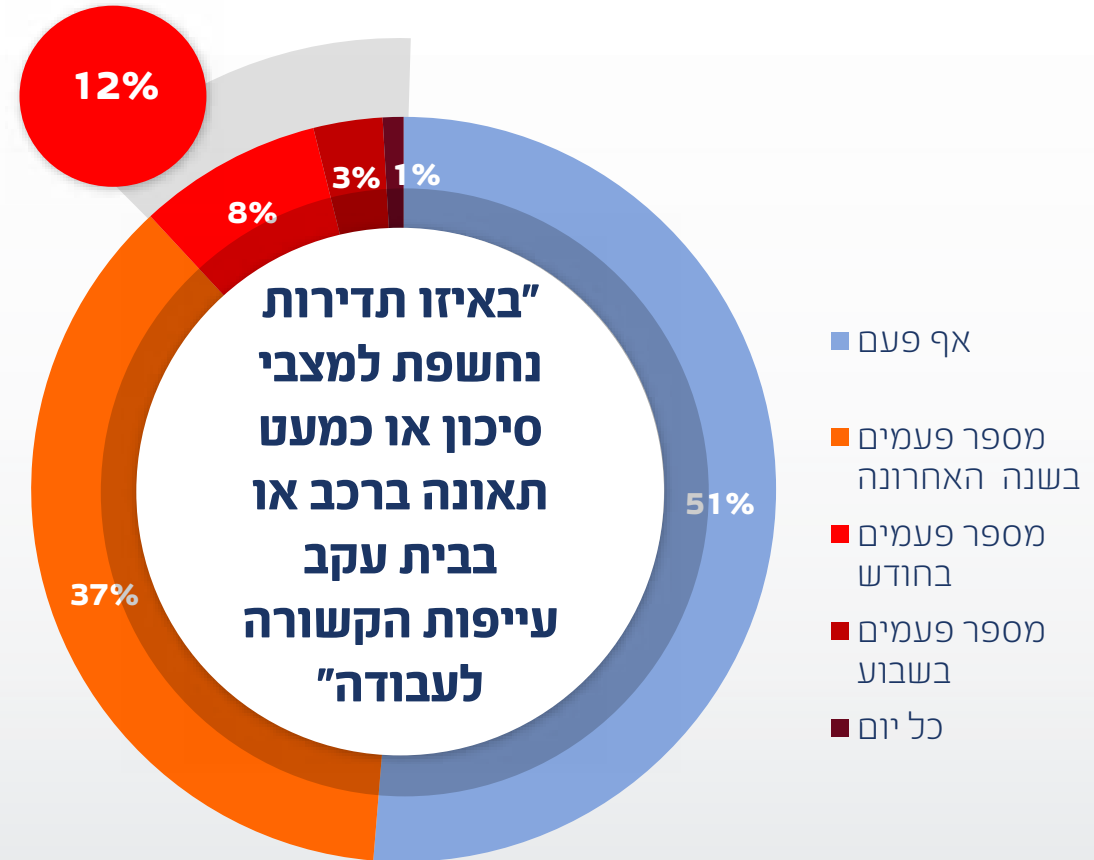
נוסח הפניה: "אנא ציין/י באיזו מידה את/ה מסכים/ה או לא מסכים/ה עם התיאורים הבאים. שים/י לב, אין תשובה נכונה או לא נכונה, הרגשתך היא הקובעת"

פגיעה בתפקוד בעבודה לפי סקטורים



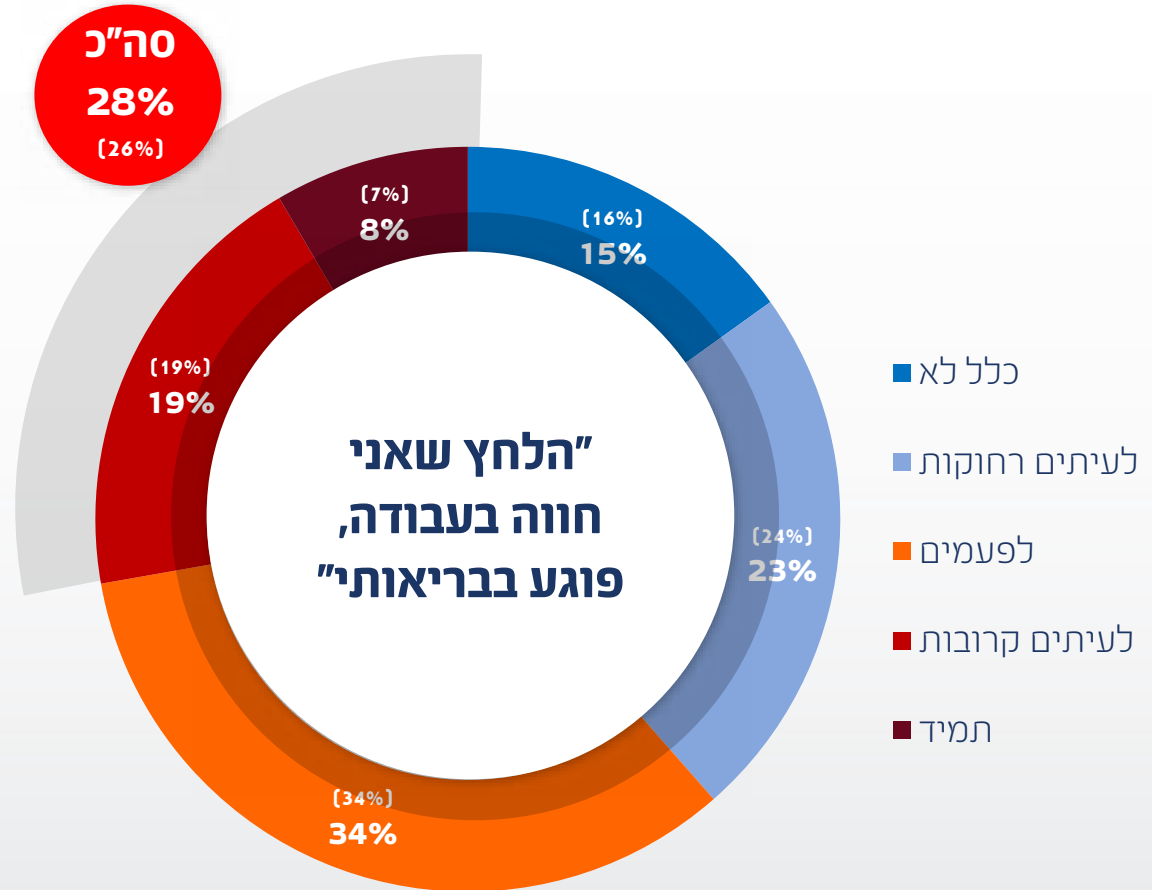
נוסח הפניה: "אנא ציין/י באיזו מידה את/ה מסכים/ה או לא מסכים/ה עם התיאורים הבאים. שים/י לב, אין תשובה נכונה או לא נכונה, הרגשתך היא הקובעת"

חשיפה למצבי סיכון לפי סקטורים



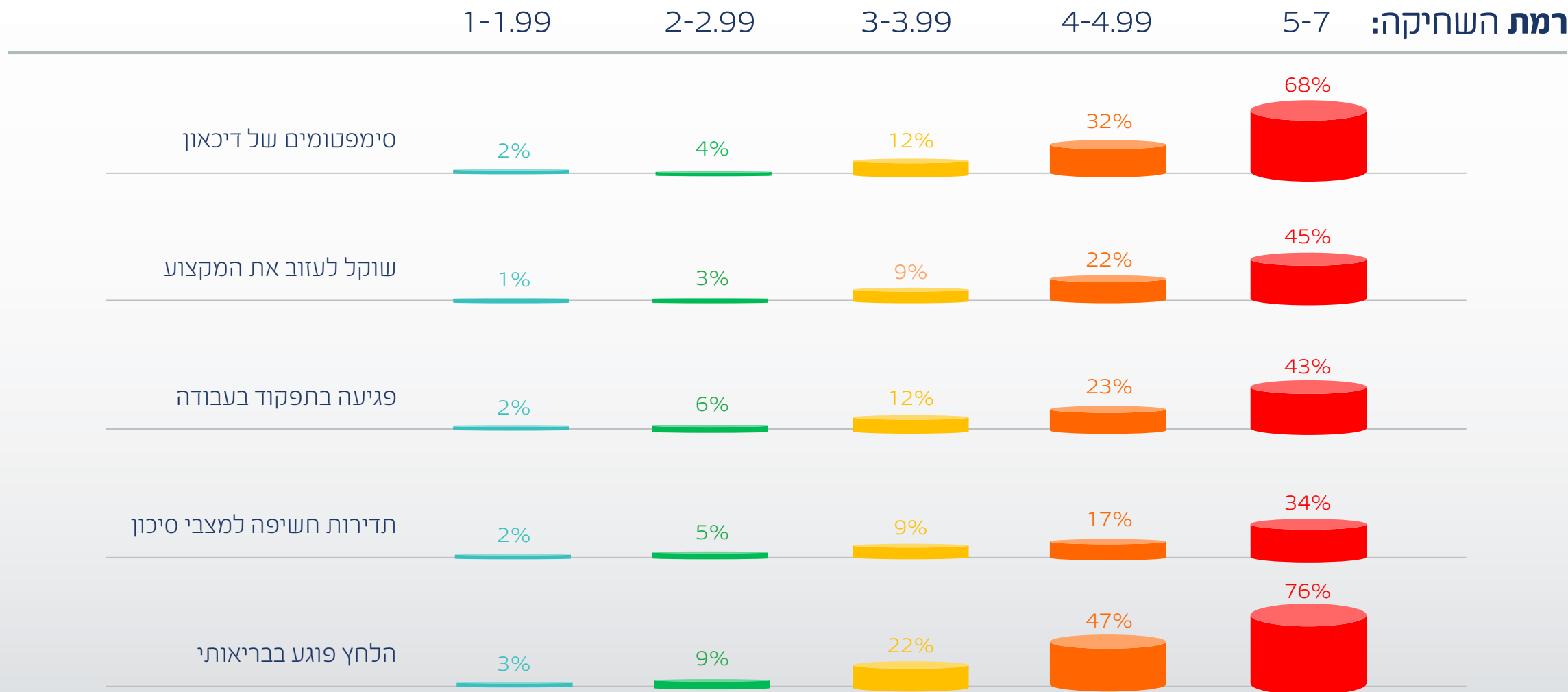
נוסח הפניה: "אנא ציין/י באיזו מידה את/ה מסכים/ה או לא מסכים/ה עם התיאורים הבאים. שים/י לב, אין תשובה נכונה או לא נכונה, הרגשתך היא הקובעת"

פגיעה בבריאות לפי סקטורים



שכיחות משתני תוצאה לפי רמת שחיקה

אחוז המדווחים על התופעה



מעורבות בהתמודדות עם מגפת הקורונה



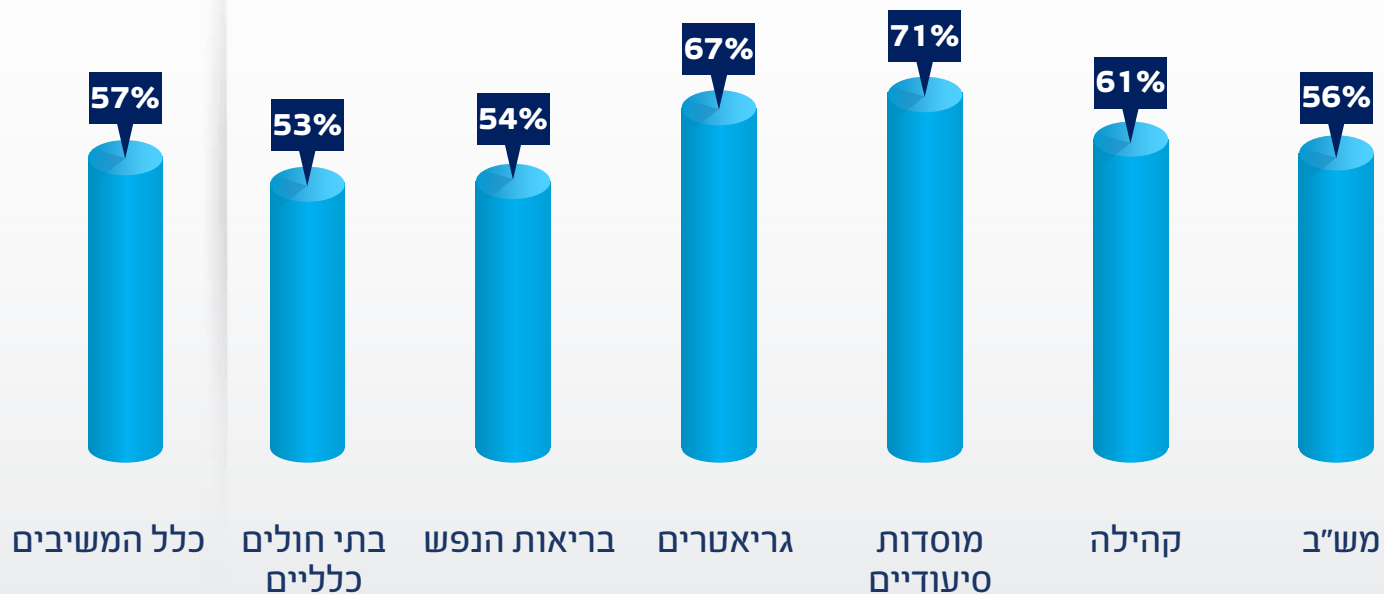
משרד
הבריאות
לחיים בריאים יותר





אחוז העוסקים במגפת הקורונה

■ עוסקים במגפת קורונה



■ עובדים במחלקות קורונה



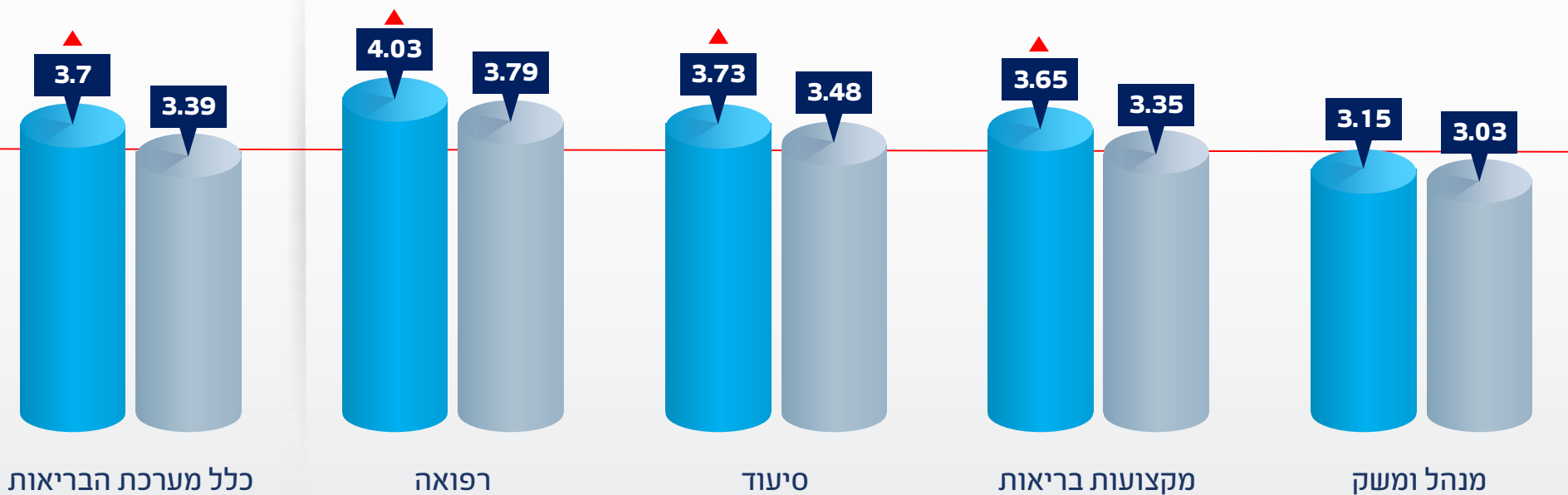
נוסח הפניה: "האם ההתמודדות עם מגפת הקורונה היוותה נתח משמעותי מעבודתך בשנה האחרונה?"
(למשל השתתפות בהיערכות הארגון, חיסונים, טיפול בחולים ובני משפחה, סיוע לעובדי מחלקות הקורונה וכדומה)
"האם עבדת השנה (בחודשים האחרונים) במחלקת אשפוז ייעודית לחולי קורונה?" - נשאלה בקרב עובדים בבתי החולים ומוסדות סיעודיים.



שחיקה ועבודה במחלקות קורונה לפי סקטור

בתי חולים

■ עובדים במחלקות קורונה ■ לא עובדים במחלקות קורונה





מדדי תוצאה במחלקות קורונה לפי סקטור

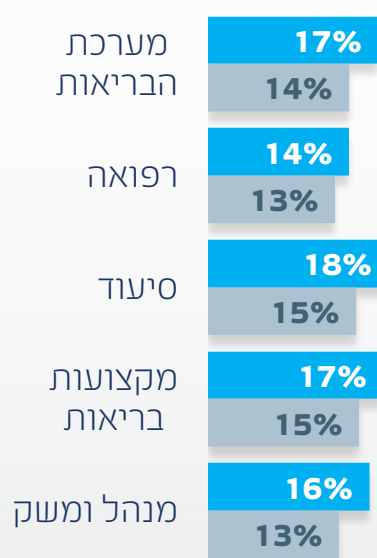
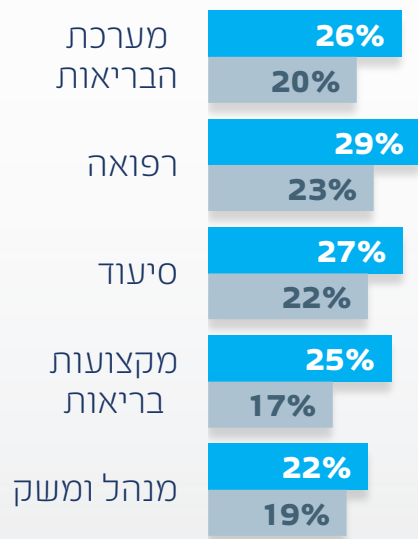
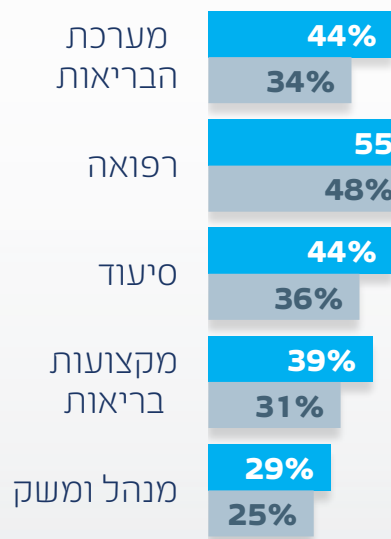
שחיקה +4

סימפטומים של דיכאון

רצון לעזוב את המקצוע

פגיעה בתפקוד בעבודה

חשיפה למצבי סיכון



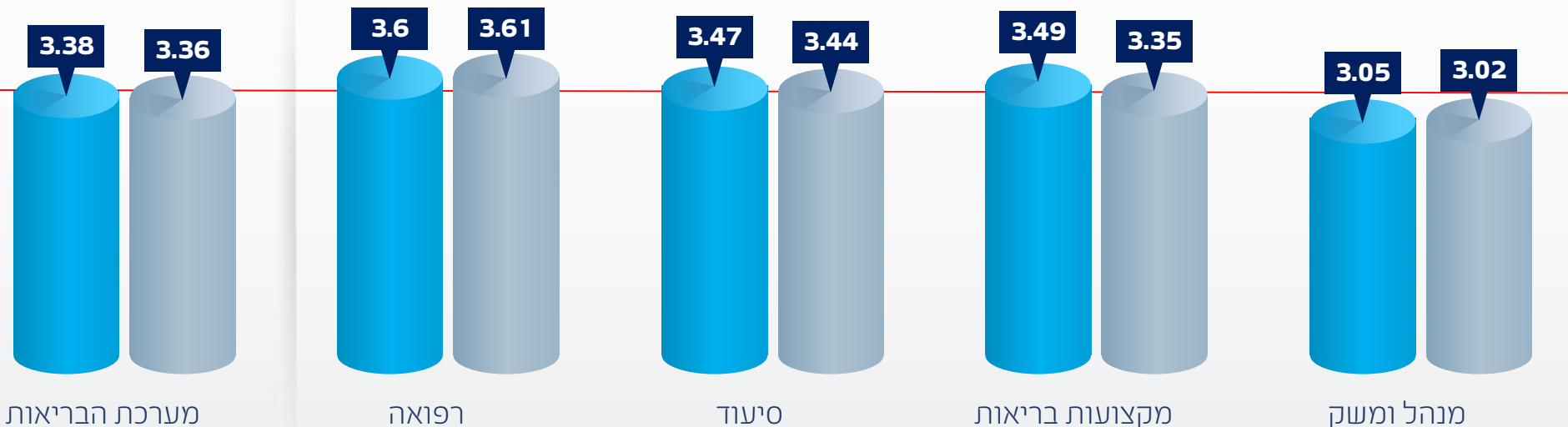
■ עובדים במחלקות קורונה ■ לא עובדים במחלקות קורונה



שחיקה ועיסוק במגפת הקורונה לפי סקטור

■ עוסקים במגפת הקורונה ■ לא עוסקים במגפת הקורונה

3.4





שחיקה ועיסוק במגפת הקורונה לפי סוג ארגון

■ עוסקים במגפת הקורונה ■ לא עוסקים במגפת הקורונה

3.4





מדדי תוצאה ועיסוק במגפת הקורונה לפי סקטור

שחיקה +4

סימפטומים של דיכאון

רצון לעזוב את המקצוע

פגיעה בתפקוד בעבודה

חשיפה למצבי סיכון



■ עוסקים במגפת הקורונה

■ לא עוסקים במגפת הקורונה

גורמי לחץ ומשאבים ארגוניים



משרד
הבריאות
לחיים בריאים יותר





גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים שנבדקו בסקר

גורמי לחץ הינם גורמים או תופעות איתם העובד מתקשה להתמודד באופן מלא ואשר, לאורך זמן, הינם בעלי השפעה שלילית על הבריאות הפיסית והמנטאלית שלו. **משאבים ארגוניים** הנם תנאי עבודה או תנאים חברתיים המאפשרים לעובד לבצע את עבודתו בצורה טובה ומפחיתים את הסיכוי לחוות לחץ ושחיקה.

מערכת הבריאות בישראל פועלת לקידום וטיפול המקצוע שלי	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע
יש לי אפשרות לפתח את הקריירה המקצועית בארגון בו אני עובד/ת	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון
העבודה שלי מגוונת ומעניינת	גיוון ועניין בעבודה
העבודה שאני עושה חשובה ומשמעותית	משמעות בעבודה
השכר והתנאים הנלווים הניתנים לי הם הוגנים	שכר ותנאים הוגנים
אני מרגיש/ה שהעבודה שלי זוכה להערכה בארגון	הוקרה והערכה

קריירה
והערכה



עומס העבודה שלי רב מדי (אין לי מספיק זמן לבצע את מה שאני נדרש/ת לעשות)	עומס עבודה
העבודה שלי מקשה עלי לשלב בין צרכי הפרטיים לצרכי העבודה	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה
מערכות המחשוב העומדות לרשותי מקשות על העבודה השוטפת שלי	מערכות מחשוב מעכבות
יש לי יותר מדי מטלות אדמיניסטרטיביות בתפקיד	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות
יש לי עומס פיזי רב מדי בעבודה (סחיבה/הרמה/ביגוד מסורבל וחם/ שעות ארוכות על הרגליים)	עומס פיזי
סביבת העבודה שלי מקשה עלי לבצע את תפקידי (למשל מבנה, ריהוט, ציוד מיזוג וכו')	סביבת עבודה פיזית מקשה

עומסים
ותנאי
עבודה





גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים שנבדקו בסקר

אני מקבל מספיק מידע מהארגון שלי בנוגע לנושאים המשפיעים עלי או על התפקיד שלי (למשל נהלים, שינויים, תקציבים, ציוד וכו')	נגישות למידע ארגוני
אני מסוגלת/ת להשפיע, לקבל החלטות וליזום דברים שונים בעבודתי	השפעה ויוזמה
קיימת אווירה של שיתוף פעולה ועזרה הדדית בין העובדים בצוות שלי	אווירת שיתוף ועזרה הדדית
חסרים לי ידע מקצועי, הכשרה, או כלים עדכניים כדי לבצע את התפקיד שלי	חוסר בידע וכלים מקצועיים
חסרה לי הדרכה ותמיכה כיצד להתמודד עם מצבי חולי, מוות, וקשיים אישיים של מטופלים	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות
תהליכי העבודה מסורבלים, בירוקרטים ומייצרים סחבת	בירוקרטיה וסחבת
אני חש/ה שמתחים בין בעלי תפקידים שונים/ סקטורים בארגון משפיעים לרעה על עבודתי (למשל חוסר תיאום בין עובדים ממחלקות שונות)	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים
הארגון שלי מפגין מחויבות לבריאות הפיזית והנפשית שלי	מחויבות לבריאות העובד
אני מרגיש/ה מוגנת/ת בעבודה (ציוד מתאים, בטיחות, הקפדה על נהלים)	תחושת מוגנות בעבודה
יש למי לפנות במקום העבודה שלי כאשר עולות בעיות אישיות הקשורות לעבודה, יחסים עם ממונים, קשיים אישיים, הטרדה וכו'	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים
אני חש/ה שהממונים עלי מתעמרים בי או משתמשים בכוחם כלפי לרעה	התעמרות מצד ממונים
אני חשופ/ה או נחשפתי להטרדה מינית כלפי במקום העבודה (למשל הצעות או התייחסויות בעלות אופי מיני, סחיטה בעלת אופי מיני או מעשים מגונים)	חשיפה להטרדה מינית
אני חשופ/ה או נחשפתי לאלימות פיזית/ פיזית במקום העבודה שלי	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית

תהליכי
עבודה
והכשרה



רווחת
העובד





איזה אחוז מהעובדים חווה אותם ברמה גבוהה?

שכיחות

מהם הגורמים הקשורים באופן החזק ביותר עם השחיקה?
(מתאם / קורלציה בין הציון בשאלה לציון השחיקה)

חוזק הקשר
עם השחיקה

= שכיחות גורמי הלחץ או העדר משאבים × חוזק הקשר עם שחיקה.

מדד חשיבות

חשיבות הטיפול בכל גורם או משאב עולה ככל שהקשר שלהם
לשחיקה חזק יותר וככל שהתופעה שכיחה יותר.

משאבים ארגוניים שמשפיעים על השחיקה

מדד חשיבות (קשר* (100% - שכיחות הגורם))	שכיחות הגורם	קשר לשחיקה
מחויבות לבריאות העובד	▲ 33%	-0.472
מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	18%	-0.356
שכר ותנאים הוגנים	21%	-0.284
הוקרה והערכה*	45%	-0.397
השפעה ויחמה	48%	-0.329
אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	42%	-0.29
נגישות למידע ארגוני*	51%	-0.338
תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	▲ 58%	-0.368
גיוון ועניין בעבודה	67%	-0.338
תחושת מוגנות בעבודה*	72%	-0.388
אווירת שיתוף ועזרה הדדית	▲ 75%	-0.341
משמעות בעבודה*	94%	-0.181

גורמי לחץ שמשפיעים על השחיקה

מדד חשיבות (קשר* שכיחות)	שכיחות הגורם	קשר לשחיקה
עומס עבודה	▼ 45%	0.507
קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	29%	0.575
עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	42%	0.381
בירוקרטיה וסחבת*	34%	0.451
חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	25%	0.465
מערכות מחשוב מעכבות	26%	0.33
סביבת עבודה פיזית מקשה	▲ 23%	0.369
עומס פיזי	▼ 24%	0.336
חשיפה לאלימות פיזית או מילולית*	17%	0.317
מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	13%	0.372
התעמרות מצד ממונים	8%	0.389
חוסר בידע וכלים מקצועיים*	6%	0.301
חשיפה להטרדה מינית*	9%	0.169



גורמים שמשפיעים על השחיקה לפי עולמות תוכן

תהליכי עבודה והכשרה



מדד חשיבות	שכיחות הגורם	קשר לשחיקה
השפעה ויוזמה	48%	-0.329
נגישות למידע ארגוני*	51%	-0.338
בירוקרטיה וסחבת*	34%	0.451
חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	25%	0.465
אווירת שיתוף ועזרה הדדית	▲ 75%	-0.341
מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	13%	0.372
חוסר בידע וכלים מקצועיים*	6%	0.301

קריירה והערכה



מדד חשיבות	שכיחות הגורם	קשר לשחיקה
מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	18%	-0.356
שכר ותנאים הוגנים	21%	-0.284
הוקרה והערכה*	45%	-0.397
אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	42%	-0.29
גיוון ועניין בעבודה	67%	-0.338
משמעות בעבודה*	94%	-0.181

רווחת העובד



מדד חשיבות	שכיחות הגורם	קשר לשחיקה
מחויבות לבריאות העובד	▲ 33%	-0.472
תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	▲ 58%	-0.368
תחושת מוגנות בעבודה*	72%	-0.388
חשיפה לאלימות פיזית או מילולית*	17%	0.317
התעמרות מצד ממונים	8%	0.389
חשיפה להטרדה מינית*	9%	0.169

עומסים ותנאי עבודה



מדד חשיבות	שכיחות הגורם	קשר לשחיקה
עומס עבודה	▼ 45%	0.507
קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	29%	0.575
עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	42%	0.381
מערכות מחשוב מעכבות	26%	0.33
סביבת עבודה פיזית מקשה	▲ 23%	0.369
עומס פיזי	▼ 24%	0.336



התוכנית הלאומית
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות
ומניעת שחיקה



משרד
הבריאות
לחיים בריאים יותר



תודה

