



כנס סקר מחנכות עובדים במערכת הבריאות לשנת 2023

ט' אייר תשפ"ג
30.04.2023



דברי ברכה ופתיחה

נציב שירות המדינה, נציבות שירות המדינה

סגן נציב שירות המדינה, בקרת ניהול ההון האנושי, נציבות
שירות המדינה

מנהל מינהל הסגל הבכיר ומנהל אגף בכיר מערכת הבריאות,
נציבות שירות המדינה

פרופ' דניאל הרשקוביץ

מר מוטי אהרוני

מר אילן רם

סקר מחברות עובדים

גב' בתאל יששכר

מנהלת תחום הערכות עובדים וסקר מחברות עובדים,
בקרת ניהול ההון האנושי, נציבות שירות המדינה.



רקע כללי

סקר מחברות עובדים הוא תהליך שפותח והוטמע כחלק מהרפורמה בניהול ההון האנושי בשירות המדינה החל משנת 2016.

בשנת 2022 הועבר הסקר במתכונתו החדשה למשרדי הממשלה ולמערכת הביטחון והחוץ

הסקר נותן לעובדים הזדמנות להשמיע את קולם ודעתם על מגוון נושאים בארגון ובכל להוביל לשיפור האקלים הארגוני ושיפור תחושת המחברות של העובדים.



מדוע לעסוק במחשבות

יכול להיות שהעובדים הם המעמסה
הגדולה ביותר הרובצת עלינו, אבל
אנשים הם ההזדמנות הגדולה ביותר שיש לנו..."
(פיטר דרוקר)



מחוברות מהי?

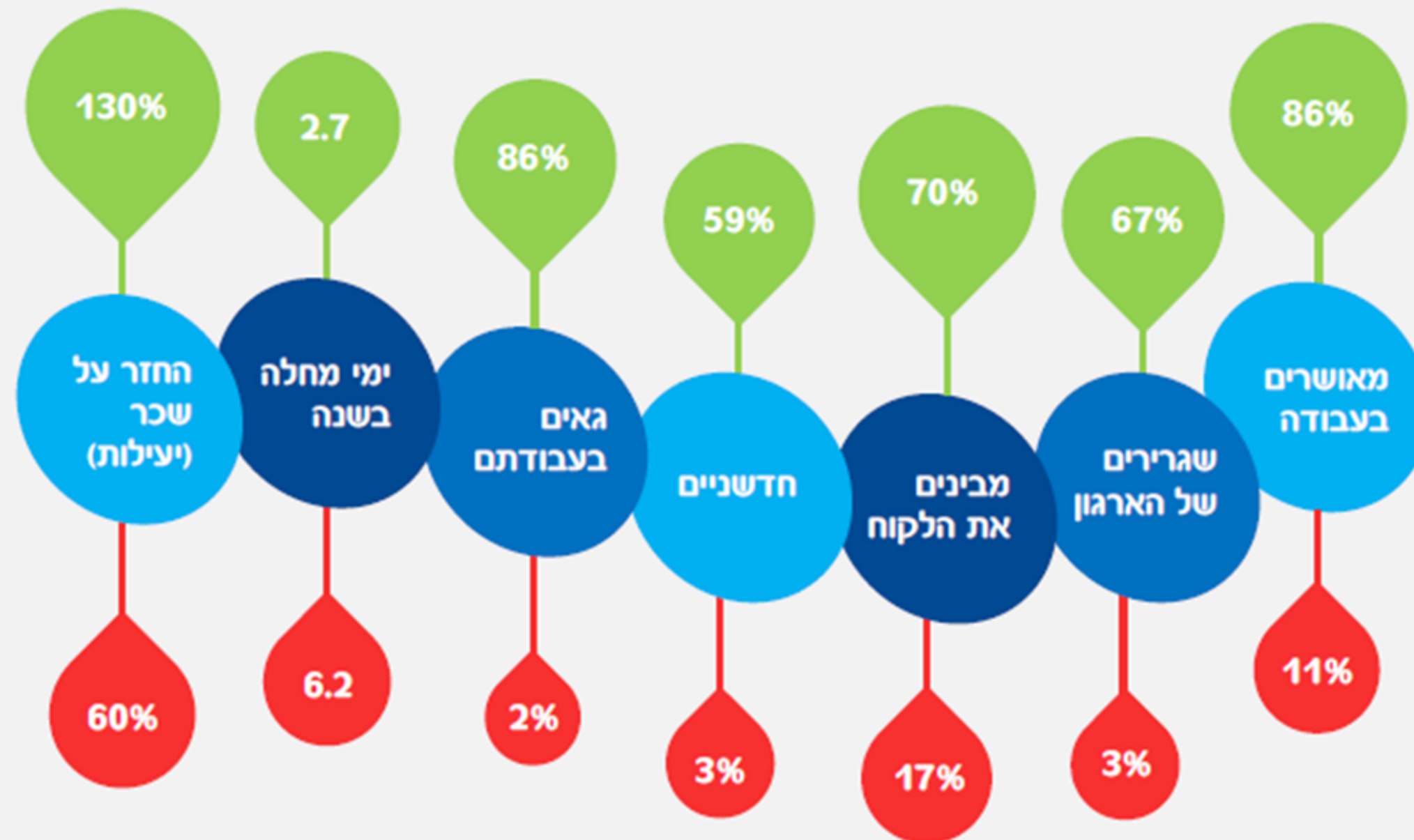
"המידה בה עובדים מרגישים שיש להם עניין של ממש בהצלחת הארגון, המידה בה הם מכוונים לביצוע לעמידה במטרות הארגון, מידת המוטיבציה, האכפתיות והרצון לתרום לארגון"
(ד"ר שלומית קמינקא)

"מצב פסיכולוגי בו העובד מרגיש עניין רב בהצלחת הארגון והוא בעל מוטיבציה ומוכוונות לביצוע העולה על דרישות תפקידו"
(SHARM 2011)



תועלות של עובדים מחוברים

עובדים מחוברים



עובדים לא מחוברים

נקודת מבט הארגון

מיפוי מצב המחוברות בארגון

זיהוי ומיקוד נקודות לשיפור

הגברת המחוברות ושימור עובדים

שיפור הביצועים, התהליכים ותפוקות הארגון

ביסוס תרבות של דיאלוג בין ההנהלה לעובדים

נקודת מבט העובדים

הזדמנות להשמיע את דעתי באופן אנונימי

הזדמנות לקחת חלק ולהיות שותפים

הזדמנות לייצר ביחד כוח מניע שינוי

הזדמנות להשפיע ולשנות את סביבת
העבודה

נקודת מבט השוואתית

מיפוי מצב המחוברות בארגון ביחס לכלל מערכת הבריאות

מיפוי מצב המחוברות במערכת הבריאות ביחס לכלל שירות המדינה

מיפוי מצב המחוברות בשירות המדינה ביחס למדינות ה- OECD



והשנה....

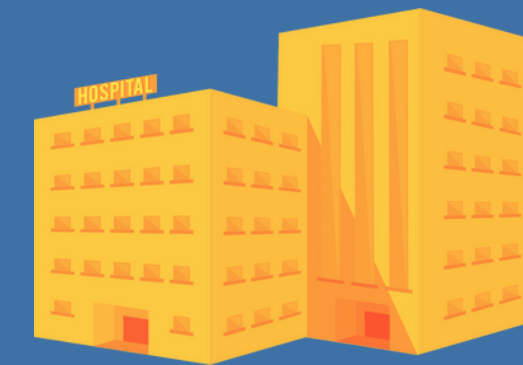
יוני 2023



סקר מחוברות עובדים על כלל מערכת הבריאות הממשלתית
באמצעות הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה



כ- 35,000 עובדים



22 בתי חולים

הנגשת הסקר

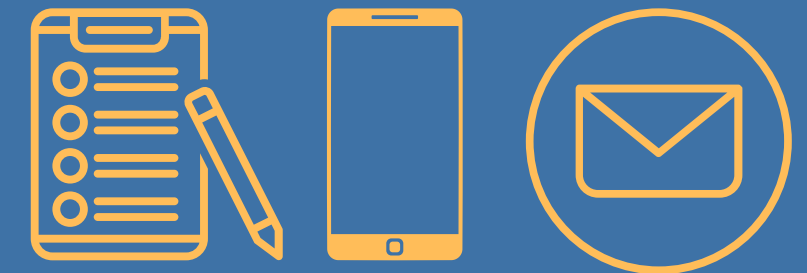
22 שאלות



זמן מילוי 3 דקות בלבד



הפצת הסקר במייל, בנייד ובנייר



תרגום הסקר לערבית, רוסית ואמהרית



תפקיד מוביל/ת הסקר

העברת פרטי העובדים בארגון ודיוקם מול הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה



ניהול קמפיין בבית החולים - פרסום ותקשור הסקר להנהלה ולעובדים



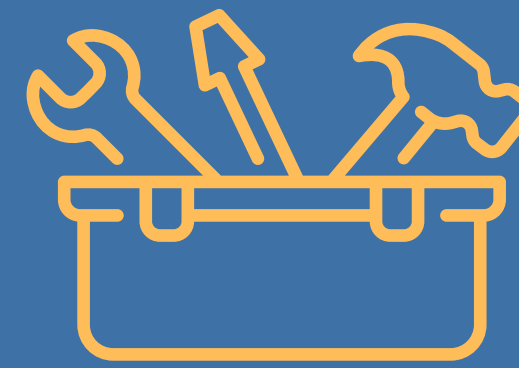
מעקב אחרי התקדמות הסקר ועידוד אחוזי שבה (30% ומעלה)



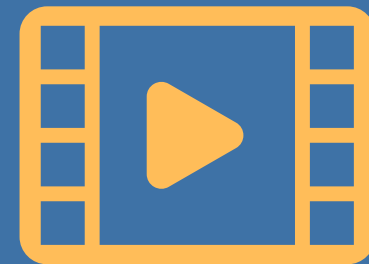
סיכום התהליך ופעולות נגזרות



ארגז כלים



מדריך להפקת נתוני
עובדים ממערכת
מהו"ת



סרטון יעלה ליוטיוב



טמפלט של מייל
מעוצב ממנהל בית
החולים



כרזות מודפסות
ודיגטליות
להפצה והדפסה



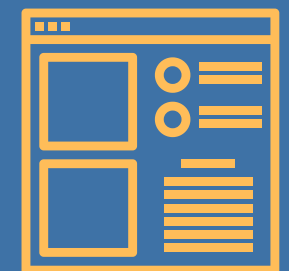
מצגת הכנס



שאלות ותשובות+ דף
עזר למוביל הסקר



טמפלט לפרסום
אחוזי מילוי



באנרים לפרסום
בפורטל הארגוני
ובאתר בית החולים

תוצרי הסקר



**כיווני פעולה והמלצות
בנושאים רחביים**



**מצגת סיכום
ממצאי הסקר**



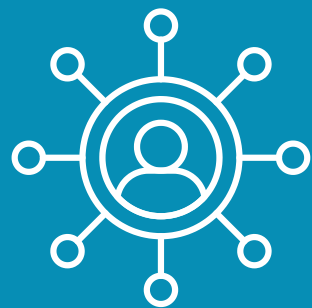
**דוח סיכום
ממצאי הסקר**

יישום ממצאי הסקר - מתוצאות לפעולות



5

תקשור לעובדים
פרסום ממצאים
מרכזיים וכיווני
פעולה של
בית החולים



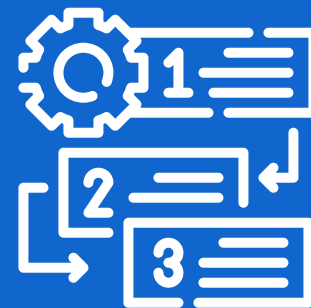
4

הצגת 2 נושאי
שיפור וכיווני
פעולה לנציב
במסגרת תכנית
העבודה השנתית



3

בניית תכנית
פעולה הכוללת
"נצחונות מהירים"
לצד תהליכי עומק
ארוכי טווח



2

מיפוי הגורמים
להבנת שורש
הבעיה, שולחות
עגולים ראיונות
וקבוצות מיקוד



1

הצגת ממצאי
הסקר לפורום
ההנהלה ובחירת
נקודות לשיפור



גאנט עבודה



מאי

1 1.5.2023 מפגש הדרכה בזום למובילי הסקר

2 15.5.2023 העברת נתוני העובדים לנציבות שירות המדינה

3 מאי 2023 עדכון נתוני העובדים מול למ"ס

4 מאי 2023 השקת קמפיין הסקר בבית החולים

5 יוני 2023 עליית הסקר באופן הדרגתי בבתי החולים

6 יוני -יולי 2023 מעקב אחרי התקדמות ואחוזי השבה של הסקר בבית החולים

7 1.8.2023 ירידת הסקר

8 ספט'-אוק' 2023 פרסום ממצאי הסקר המצגת והדוח לבית החולים

9 אוקטובר 2023 סיכום התהליך בבית החולים ובחירת נקודות לשיפור

10 רבעון 1 שנת 2024 - הצגת תכנית פעולה במסגרת תכנית העבודה השנתית

יוני

יולי

אוגוסט

ספט'- אוק'

אוקטובר

רבעון 1 2024

מתודולוגיית הסקר ומדד המחוברות



מנהלת תחום ניתוח ועיבוד מידע, בקרת ניהול ההון
האנושי, נציבות שירות המדינה.

גב' ניהאיה דיאב

שינוי בשיטת הסיקור



סקר מקוצר (פולס)



סקר מלא

מקור הסקר
OECD

Engaging Public Employees for a
High-Performing Civil Service



מקור הסקר
United States

Federal Employee Viewpoint Survey

מודל הסיקור
סקר קצר

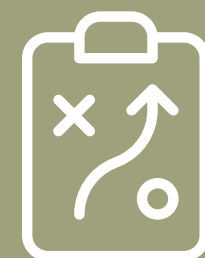
בכל מדד מספר מצומצם של שאלות



מודל הסיקור
סקר ארוך

מספר רב של שאלות
המכסות את עולם התוכן

מבנה השאלון
22 שאלות



מבנה השאלון
63 שאלות

מודל המחוברות בסקר - AON HEWITT



מקורות המחוברות

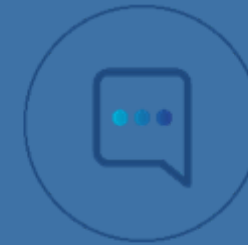
עמדות והתנהגויות

תוצאות



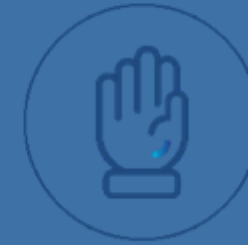
SAY

העובדים אומרים דברים
חיוביים על הארגון ומרגישים
רגש חזק לארגון



STAY

העובדים רואים את עתידם
בארגון ומרגישים חלק ממנו



STRIVE

העובדים מוכנים להתאמץ
ולהשקיע מעבר לשוטף למען
הצלחת הארגון



איכות התוצרים
והביצועים



איכות
בשירות



שימור המצוינים
וצמצום עזיבה



יעילות
תפקודית

עולמות התוכן



רמות מחוברות

מחוברות נמוכה Disengaged	מחוברות פאסיבית Passively Engaged	מחוברות גבוהה Actively Engaged
נוכחים פיזית אך נעדרים פסיכולוגית. יש להם טענות על הארגון והם משתפים בכך את כל סביבתם; רמת ההשקעה מינורית	מבצעים את הנדרש אך לא מחוברים בנשמתם. חשופים להשפעה רבה יותר מן השאר	מחוברים רגשית, יוזמים, מקדמים את הארגון עושים מעבר לנדרש, מחויבים, לוקחים אחריות ומגלים אכפתיות

סולם הסקר



מודל מדד המחוברות



העובד מדבר באופן חיובי
על הארגון, חש קשר
אישי וחזק לארגון



העובד רואה את עתידו
בארגון ומרגיש חלק ממנו

העובד מוכן להשקיע
מעבר לשוטף למען
הצלחת הארגון

מדד המחבורות



מדד לדוגמא:

מחבורות נמוכה	מחבורות פאסיבית	מחבורות גבוהה
10%	60%	30%



שאלות הסקר
(70%)



שאלות קריטריון
(30%)

שאלות הקריטריון למדד המחוברות

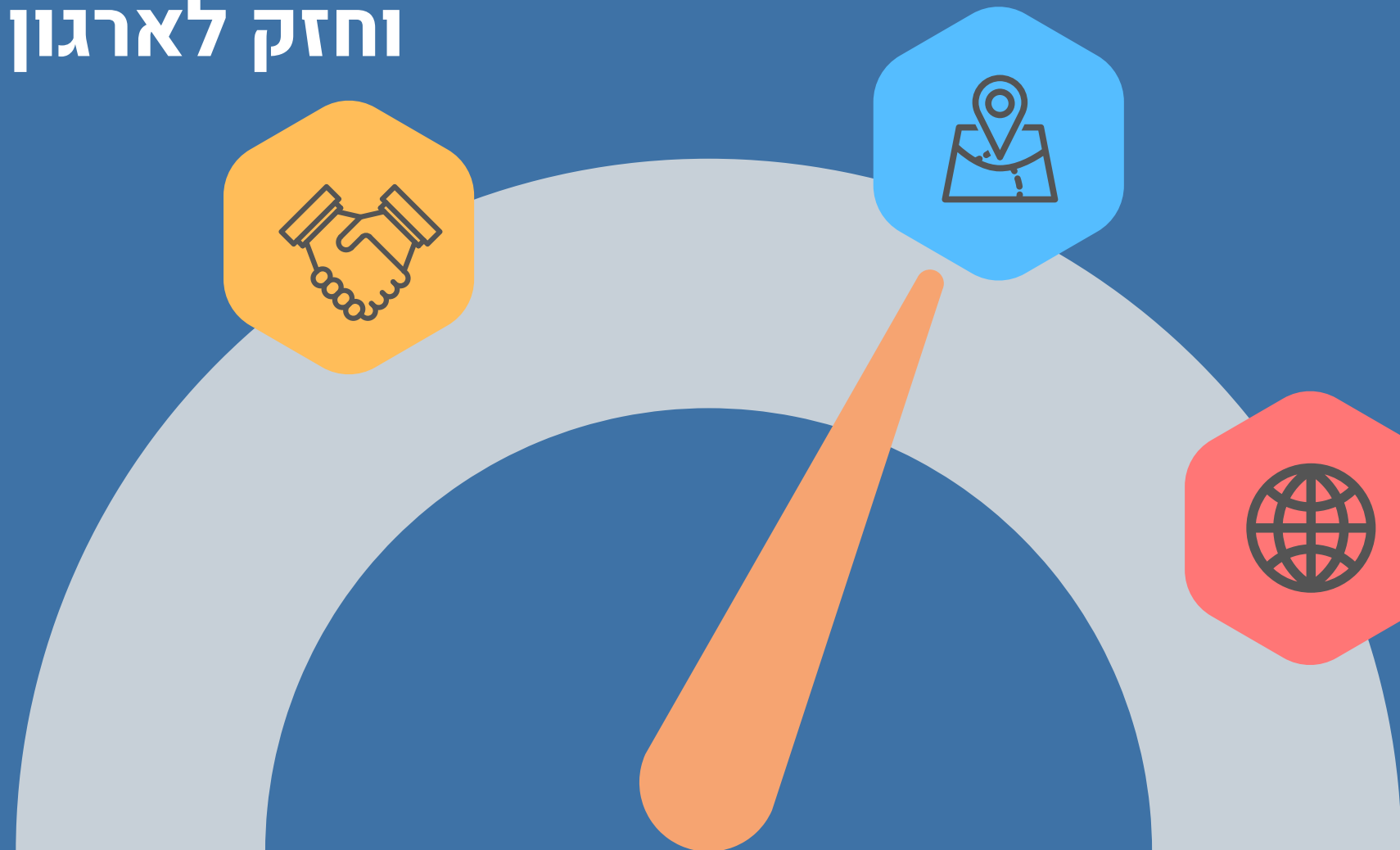
יש לי קשר אישי
וחזק לארגון שלי



אני מזדהה עם
מטרות הארגון



אני רואה את
עצמי ממשיך
לעבוד בארגון
בעתיד הקרוב



הגורמים המשפיעים על מחבורות



הגורמים המשפיעים על מחוברות

הזדמנויות קריירה ופיתוח

50%

מיצוב הארגון

20%

הכרה

15%

תקשורת

10%

שכר

5%

*גאלופ, 2013

הסקר הוא שלכם.

תודות

נציב שירות המדינה, אגף בכיר בקרת ניהול ההון האנושי, הלשכה
המרכזית לסטטיסטיקה