שנות העבודה הראשונות במקצוע האֶחָיוּת: השתלבות, אתגרים ושימור

רחל ניסנהולץ-גנות
הדר שני
פאדי ח'ורי
סמדר סומך

מאיירס ג'וינט ברוקדייל

עריכת לשון: רויטל אביב מתוק
עיצוב גרפי: ענת פרקו טולדנו

המחקר הוזמן על ידי משרד הבריאות ומומן בסיועו

הצעה לציטוט (APA):
ניסנהולץ-גנות, ר', שני, ה', חורי, פ' וסומך, ס' (2026). *שנות העבודה הראשונות במקצוע האחיות: השתלבות, אתגרים ושימור*. דמ-094-26. מכון מאיירס-ג'וינט-ברוקדייל.

מכון מאיירס ג'וינט ברוקדייל
ת"ד 3886 ירושלים 9103702
טלפון: 02-6557400
brook@jdc.org | brookdale.jdc.org.il

תקציר

רקע

מקצוע האֶחָיוּת הוא רכיב מרכזי במערכות בריאות. בישראל שיעור האחים והאחיות הוא 7.1 ל-1,000 נפש, ושיעור האחים והאחיות המועסקים הוא 5.4 ל-1,000 נפש, לעומת ממוצע של 9.2 במדינות ה-OECD. נתונים אלו משקפים מחסור בכוח אדם, הנובע בין היתר מעלייה בביקוש לשירותי בריאות, מהזדקנות האוכלוסייה ומעזיבת אחים ואחיות. העזיבה כרוכה בעלויות גיוס והכשרה, עלולה לפגוע ברציפות הטיפול ובאיכותו ומגדילה את העומס המוטל על הצוותים הנותרים. מן הספרות עולה כי אחים ואחיות בראשית דרכם מצויים בסיכון מוגבר לעזיבה, בשל עומסי עבודה, שחיקה, תנאי העסקה, היעדר תמיכה, קושי באיזון בין העבודה לחיים האישיים ופער בין הציפיות למציאות המקצועית. מנהל האֶחָיוּת במשרד הבריאות פנה למכון ברוקדייל בבקשה לבחון את תופעת העזיבה בקרב אחים ואחיות שוותק עבודתם נמוך.

מטרות המחקר

לאמוד את היקף העזיבה של אחים ואחיות בחמש שנות עבודתם הראשונות, לזהות את ההיבטים הקשורים בתופעת העזיבה ולהציע דרכי התמודדות הרלוונטיות לישראל.

שיטות

המחקר נערך בין אוגוסט 2023 ליולי 2024 בשיטות משולבות וכלל סקר מקוון ו-32 ראיונות עומק. הסקר נשלח ל-18,485 אחים ואחיות שקיבלו רישיון בשנים 2017–2023. לאחר סינון התקבלו 1,858 שאלונים. השאלון נבנה לצורכי המחקר על בסיס כלים קודמים וכלל שאלות על מאפייני רקע, הכשרה, תעסוקה, שביעות רצון, שחיקה, עמדות כלפי המקצוע וסיבות לעזיבה. המשיבים נותבו למסלולי מענה שונים לפי מצב התעסוקה שלהם בעת הסקר (עובדים במקצוע או אינם עובדים בו).

נערכו ראיונות עם שמונה בכירות ומנהלות במערכת הבריאות ועם 24 אחים ואחיות. המרואיינים נבחרו בדגימה מכוונת כדי לייצג אחים ואחיות העובדים במקצוע, אחים ואחיות השוקלים לעזוב או מי שעזבו. הראיונות הוקלטו, תומללו ונותחו בניתוח תמתי.

נתוני הסקר נותחו ב-SPSS באמצעות מבחני χ^2, מבחני t ורגרסיות לוגיסטיות. המחקר אושר בוועדת האתיקה של מכון מאיירס-ג'וינט-ברוקדייל.

ממצאים

היקף ועיתוי העזיבה: בעת הסקר 87% מן האחים והאחיות עבדו במקצוע, 5% לא עבדו אך חיפשו עבודה והתכוונו לחזור ו-7% עזבו ולא התכוונו לשוב. מבין העוזבים, 56% עזבו בתוך שנתיים מקבלת הרישיון ו-58% בתוך כשנתיים מתחילת עבודתם. ממצאים אלו ממקדים את סוגיית שימור העובדים בעיקר בשלב הכניסה למקצוע, מקבלת הרישיון ובשנות העבודה הראשונות.

שביעות הרצון מן המקצוע וממקום העבודה: 63% מן האחים והאחיות שעבדו בעת הסקר הביעו שביעות רצון גבוהה ממקצוע האחיות, ו-47% הביעו שביעות רצון גבוהה ממקום עבודתם.

ההיבטים המרכזיים שצוינו כמשפיעים על הישארות במקצוע היו זיקה עמוקה למקצוע האחיות (78%), עניין במקצוע (76%), סיפוק (72%), קשר עם מטופלים (70%) ותחושת שליחות (63%). לעומת זאת, אפשרויות קידום ופוטנציאל השתכרות צוינו בשיעורים נמוכים יותר (28% ו-33% בהתאמה).

סיבות לעזיבה: בקרב מי שעזבו את המקצוע, 51% ציינו שכר נמוך, 50% את יחס המנהל הישיר, 48% עומס מטלות, 32% שחיקה ו-32% פער בין העבודה בפועל לציפיות. גם בקרב מי שעבדו בעת הסקר נמצאה שביעות רצון נמוכה במיוחד מן השכר (22%) ומעומס העבודה (31%).

יחסי הצוות והמנהל כהיבטים המשפיעים על הישארות או על עזיבה: אווירה נעימה בצוות צוינה כמשפיעה על הישארות במקום העבודה על ידי 69% מן המשיבים, ויחס המנהל הישיר על ידי 67%. בראיונות תואר הצוות כעוגן המאפשר להתמודד עם עומס, ומנהל קשוב וגמיש תואר כמי ש"רואה את העובד". מנגד, מרואיינים תיארו יחס משפיל, היעדר גיבוי ותחושה שהם "עוד גלגל במערכת", כהיבטים המשפיעים על עזיבה.

עזיבה כתהליך: מרואיינים תיארו עומס פיזי שמנע לעיתים הפסקה לאכילה, לשתייה או לשימוש בשירותים, לצד קושי לשלב בין משמרות לחיי המשפחה. כאשר לא נמצא מענה בתוך מקום העבודה, הקושי הוביל בהדרגה למעבר מחלקה או ארגון, ולעיתים לעזיבת המקצוע.

דיון

מן המחקר עולה כי שיעור העזיבה בשנות הקריירה הראשונות נמוך יחסית: 87% מן האחים והאחיות המשיכו לעבוד במקצוע, ורק 7% עזבו ולא התכוונו לחזור. עם זאת ריכוז העזיבה סביב שלב הכניסה למקצוע מעיד כי זהו שלב רגיש, שבו מתעצבות תחושת המסוגלות, השייכות והמחויבות למקצוע.

הממצאים מרמזים כי העזיבה אינה קשורה בדרך כלל לדחייה של המקצוע עצמו, אלא להצטברות קשיים הנוגעים לעומס, שכר נמוך, ניהול לקוי ופער בין הציפיות למציאות. לפיכך, שימור אחים ואחיות מחייב ליווי רציף לאורך המעבר לעבודה, הקליטה וההתבססות, באמצעות חונכות, ניהול תומך, עבודת צוות, גמישות תעסוקתית ואפשרויות להתפתחות מקצועית.

המלצות

1. למקד את מאמצי השימור בשנות העבודה הראשונות ולחזק את תהליכי הקליטה והליווי.
2. לחזק את איכות הניהול הישיר ולבסס סביבת עבודה מכבדת ותומכת.
3. לבחון דרכים להפחתת עומס העבודה ולשיפור תנאי ההעסקה התומכים בהתמדה במקצוע.
4. להרחיב את האפשרויות להתפתחות מקצועית וליצור אופק קריירה ברור בתוך מקצוע האחיות.
5. לאפשר, ככל האפשר, שינוי בתוך המקצוע כחלופה לעזיבתו.