



גיוון תעסוקתי
מרכז גריאטרי שיקומי פלימן

דוח גיוון וייצוג לשנת תש"פ-תשפ"א, 2020

המרכז הגריאטרי שיקומי פלימן



אפריל 2021, אייר תשפ"א

כתיבה ועריכה: ורד פרנס,
מנהלת משאבי אנוש והממונה על גיוון תעסוקתי.

דבר מנהלת בית החולים

מדינת ישראל התברכה במגוון תרבותיות ולכן שילוב מגזרים וגיוון בתעסוקה הוא אתגר חשוב ומרתק ביותר.

כמעסיק ציבורי המשרת את כלל ציבור הזקנים במדינה בכלל ובצפון הארץ בפרט, בית החולים פלימן שם לעצמו מטרה של העסקה מגוונת המשקפת את החברה הישראלית, תוך שמירה על הייחוד של כל קבוצת אוכלוסייה. אנו מאמינים, כי הרכב מגוון של עובדים יעניק מענה מיטבי לקהל המטופלים המגוון ויגביר את האמון במוסדות המדינה.

גיוון בתעסוקה, מעבר לחשיבותו בערכי הדמוקרטיה והשוויוניות, מייצר הזדמנויות לגיוס הון אנושי איכותי וסביבת עבודה עשירה, בעלת פוטנציאל גבוה לחדשנות וליצירתיות אשר תוביל בסופו של דבר את בית החולים לעמוד ביעדים המורכבים ולספק טיפול רפואי איכותי לקהל המטופלים המגוון.

על כל משפחת פלימן עברה שנה לא פשוטה, בה כל הצוותים, בני כל העדות והמגזרים, לחמו שכם אל שכם במגפת ה"קורונה". את התקופה הקשה צלחנו הודות לאחוה ושתוף פעולה של מגוון העובדים מכלל הקבוצות.

גם בשנים הבאות נמשיך במשימת הגיוון הלאומית, נפעל על מנת להבטיח עמידה ביעדים הממשלתיים ונמשיך לנקוט פעילויות לשילוב וקדם המגזרים השונים וטיפוח סביבת עבודה מכילה ומכבדת לכלל הרבדים בבית החולים.

בברכה,

ד"ר אינה שוגייב
מנהלת בית החולים

תוכן עניינים

עמוד

2	דבר מנהלת בית החולים
פרק א' - המרכז הרפואי כמעסיק	
4	1. ייעוד ומטרות
6	2. הגיוון התעסוקתי בבית החולים - במבט על
8	3. הגיוון במרכז גריאטרי פלימן - ביחס לכל אוכלוסייה
8	3.1 החברה העברית
8	3.2 יוצאי אתיופיה
9	3.3 אנשים עם מוגבלות
9	3.4 מגזר חרדי
10	3.5 עולים חדשים
10	4. הגיוון - ביחס לסקטור ומדרג
10	4.1 סקטור רופאים
11	4.2 סקטור הסיעוד
12	4.3 מקצועות הבריאות
13	4.4 סקטור מנהל ומשק
14	4.5 שירות לאומי ומתנדבים
15	5. הגיוון ביחס למגדר ומדרג
15	5.1 כלל בית החולים
15	5.2 התפלגות לפי קבוצות אוכלוסייה
פרק ב' -	
16	6. אתגרים ופעולות לקידום גיוון וייצוג בשגרה בתקופת משבר הקורונה
16	6.1 חסמים ואתגרים
17	6.2 פעולות לקידום גיוון וייצוג
17	6.3 פעולות לכשירות תרבותית ומיזמים
פרק ג' -	
7. המרכז הרפואי כנותן וכצרכן שירותים מגוונים	
18	7.1 בית החולים פלימן כנותן שירותים מגוונים
19	7.2 בית החולים פלימן כצרכן שירותים מגוונים
19	פרק ד' - מסקנות והמלצות

פרק א': המרכז הגריאטרי שיקומי פלימן כמעסיק

1. ייעוד ומטרות

ייעוד המרכז הגריאטרי שיקומי פלימן - לשמש מרכז רפואי גריאטרי מוביל וייחודי לשיקום האוכלוסייה המבוגרת בצפון הארץ, המספק שירותי רפואה מצוינים ואיכותיים, על מנת להחזיר מטופלים לקהילה, תוך תפקוד מלא ככל האפשר.

אנו מאמינים, כי הגיוון התעסוקתי וטיפוח הרב תרבותיות בבית החולים יתרמו לאספקת שירותי רפואה איכותיים ומקצועיים יותר למטופלים ולמאושפזים.

דוח מצב הגיוון והייצוג לשנת 2020 נכתב זו השנה השלישית.

שנה זו לוותה במשבר בריאותי, אשר חשף אתגרים נוספים בתחום הגיוון התעסוקתי מעבר לקיימים. מגבלת התקציב הקשתה מאוד על מימוש תכנית העבודה ונדרשנו להתאמות ושינויים, ליתר מחוברות לשטח ולמתן מענה לאתגרים החדשים.

כתיבת הדוח הינה אחת מאבני הדרך להאצת תהליכים למען השגת **מטרות הגיוון** בבית החולים, שהן:

- א. העלאת ייצוג תעסוקת עובדים בקבוצות הגיוון שאינן מיוצגות בבית החולים בהתאם ליעד הממשלתי (*): בדגש על אנשים עם מוגבלות וחרדים.
- ב. חיזוק תשתית תומכת גיוון; יצירת סביבת עבודה כשירה תרבותית ופיזית, יצירת מנגנוני תמיכה וחיבור העובדים לבית החולים ושיפור חוסן ואיכות חיים בשגרה ובעת חירום.
- ג. שימור העובדים המגוונים.
- ד. העלאת ייצוג אנשים מקבוצות הגיוון בתפקידים בכירים ובמקצועות פרופסיונאליים.

דוח זה יציג תמונה על מצבת כח העובדים במרכז הרפואי פלימן בהתייחס לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם: ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים, עולים חדשים ואנשים עם מוגבלות.

ביחס לכל אוכלוסייה יוצג:

- שיעור ייצוג בכל רמה במדרג שירות המדינה (מסד, מירב, תיכון, בכיר).
- שיעור ייצוג מתוך בני שירות לאומי ואזרחי ומתנדבים.
- התפלגות מגדרית בכל רמה במדרג שירות המדינה.

בדוח נסקור את האתגרים העומדים בפנינו בבואנו לגוון "את השורות" ולקדם עובדים מרקע מגוון ואת הפעולות והמיזמים לגיוס, לקידום ולכשירות תרבותית שננקטו בשנת 2020 ושצפויים להינקט בשנת 2021.

הערות :

- נתוני הדוח מתייחסים לינואר 2021.
- בכל מקום בו מופיע הנוסח בלשון זכר, הכוונה לנשים וגברים כאחד.
- באשר לאנשים עם מוגבלות נמנע בדוח זה מפירוט יתר, למען שמירת צנעת הפרט של המועסקים.

להלן היעדים הממשלתיים לייצוג (*):

החברה הערבית, לרבות דרוזים וצ'רקסים- החלטת ממשלה (מספר 2579 משנת 2007 ומספר 4436 משנת 2009) קבעה כי 10% מעובדי השירות הציבורי יהיו בני החברה הערבית.
יוצאי אתיופיה- החלטת ממשלה מספר 1065 משנת 2016 קבעה, כי מידת ייצוגם בשירות המדינה תהיה לכל הפחות כפי שיעורם באוכלוסייה הכללית, כלומר 1.7%.
אנשים עם מוגבלות- חוק שוויון זכויות (אנשים עם מוגבלות) (תיקון מס' 15) התשע"ו-2016 קובע כי 5% מעובדי שירות המדינה יהיו עובדים עם מוגבלות כהגדרתה בתיקון.
המגזר החרדי- החלטת ממשלה מספר 3268 קובעת, כי אחוז הנקלטים בשירות המדינה אשר משתייכים למגזר החרדי לא יפחת מ-7%.
עולים חדשים- חוק שירות המדינה מיום 1.1.7, קובע כי עולים חדשים זכאים להעדפה מתקנת, אך לא נקבע יעד כמותי לשיעור ייצוגם.

(*)- נלקח מתוך דו"ח העסקה שוויונית של נש"מ לשנת 2018.

2. הגיוון התעסוקתי בבית החולים פלימן במבט על

מצבת כח העובדים - שיעור ייצוג כללי

סך כל העובדים בבית החולים	מסד	מירב	תיכון	בכיר	
343	249	55	36	3	סך עובדים
100%	72.59%	16.03%	10.5%	0.88%	אחוז יחסי

שעור ייצוג אוכלוסיית הגיוון לפי רמת בכירות

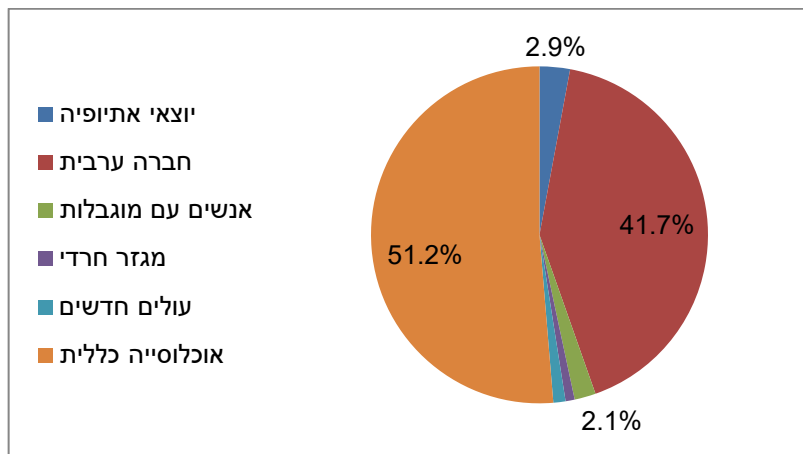
סך כל העובדים הממונים	מסד	מירב	תיכון	בכיר		יעד ממשלתי	
143	114	24	5	0	סך כל העובדים	10%	חברה ערבית
41.7%	45.78%	43.64%	13.89%	0	אחוז יחסי		
10	10	0	0	0	סך כל העובדים	1.7%	יוצאי אתיופיה
2.9%	4.02%	0	0	0	אחוז יחסי		
3	2	1	0	0	סך כל העובדים	7%	מגזר חרדי
0.9%	0.8%	1.82%	0	0	אחוז יחסי		
4	2	2	0	0	סך כל העובדים	לא נקבע יעד	עולים חדשים
1.2%	0.8%	3.64%	0	0	אחוז יחסי		
7	7	0	0	0	סך כל העובדים	5%	אנשים עם מוגבלות
*2.1%	2.81%	0	0	0	אחוז יחסי		
176	114	28	31	3	סך כל העובדים		אוכלוסייה שאינה מרוקע מגוון
51.2%	45.79%	50.90%	86.11%	100%	אחוז יחסי		

מגמות מרכזיות ממבט- על :

- במרכז גריאטרי שיקומי פלימן מועסקים כ- 340 עובדים.
- מתוכם 143 בני החברה הערבית המהווים כ-42% מכלל העובדים (הרבה מעל היעד הממשלתי ובמגמת עליה של 5% משנת 2019).
- 10 עובדים יוצאי אתיופיה המהווים 2.9% מכלל העובדים (מעל היעד).
- 7 עובדים עם מוגבלות, שהם 2.1% מכלל העובדים.
- *ייצוין כי בבחינת שעור ייצוג אנשים עם מוגבלות מנתוני "המוסד לביטוח לאומי" שנת 2019 ניתן לראות כי אנו עומדים על רמת ייצוג גבוהה יותר מהר"מ (מ3.5% ופחות מ5%). ככל הנראה בפועל יש בבית החולים עובדים עם מוגבלות נוספים שאינם מזוהים על ידינו (בשל חוסר רצונן לדווח על מצבם).
- 3 חרדים (0.9% מהעובדים).
- 4 עולים חדשים (1.2% מהעובדים).

- בנוסף, בית החולים מעסיק 4 אנשים עם מוגבלות במסגרת שירות לאומי והתנדבות.
- בתקופת משבר ה"קורונה" שולבו גם 9 מתנדבים חרדים מחלימי קורונה
- ואנו מעסיקים גם 2 עובדים במסגרת ה"משקם".

תמונת מצב הגיוון:



- **נתוני הגיוון לפי רמת בכירות, כלל המרכז הרפואי:**
- מהנתונים עולה, כי ככל שעולים ברמת הבכירות, שיעור ייצוגם היחסי של כל אחת מאוכלוסיות הגיוון הולך וקטן ;
- בדרג הבכיר אין נציגות לאף אחת מקבוצות הגיוון.
- בדרג התיכון קיימת נציגות של כ- 14% **מבני החברה הערבית** (5 עובדים).
- בדרג המירב כ-44% הם **ערבים** (24 עובדים), **2 עולים חדשים** ועובדת **חרדית** אחת.
- **יוצאי אתיופיה ואנשים עם מוגבלות** נמצאים רובם ככולם בדרג הזוטר (המסד).

3. הגיוון התעסוקתי ביחס לכל אוכלוסייה:

3.1 החברה הערבית-

התפלגות לפי סקטורים:

אחוז	סה"כ עובדים	סקטור
14.69%	21	רופאים
47.55%	68	אחיות וכוחות עזר
13.99%	20	מקצועות הבריאות
23.78%	34	מנהל ומשק
100%	143	סה"כ

- כ-15% מבני החברה הערבית המועסקים בבית החולים הינם רופאים.
- כ-48% מהם מועסקים בסקטור הסייעוד (אחים/ות + כוחות עזר).
- כ-14% במקצועות הבריאות.
- כ-24% בסקטור מנהל ומשק.

3.2 יוצאי אתיופיה:

התפלגות לפי סקטורים

אחוז	סה"כ עובדים	סקטור
0	0	רופאים
80%	8	אחיות וכוחות עזר
0	0	מקצועות הבריאות
20%	2	מנהל ומשק
100%	10	סה"כ

- 8 מתוך 10 יוצאי אתיופיה המועסקים בבית החולים עובדים בסקטור הסייעוד (4 אחיות ו-4 כוחות עזר).
- 2 עובדים נוספים הם עובד מחלקת משק ועובד מטבח.

3.3 אנשים עם מוגבלות

התפלגות לפי סקטורים

אחוז	סה"כ עובדים	סקטור
0	0	רופאים
0	0	אחיות וכוחות עזר
28.57%	2	מקצועות הבריאות וכוחות עזר
71.43%	5	מנהל ומשק
100%	7	סה"כ

בבית החולים מועסקים 7 עובדים עם מוגבלות בסקטור הפארא רפואי והמנמ"ש.

3.4 מגזר חרדי

התפלגות לפי סקטורים

אחוז	סה"כ עובדים	סקטור
0	0	רופאים
0	0	אחיות וכוחות עזר
66.66%	2	מקצועות הבריאות
33.34%	1	מנהל ומשק
100%	3	סה"כ

- בבית החולים מועסקות 3 עובדות חרדיות- עובדת מעבדה, פיזיותרפיסטית ורכזת לשכה. ללא שינוי משנה קודמת.

3.5 עולים חדשים

התפלגות לפי סקטורים

אחוז	סה"כ עובדים	סקטור
50%	2	רופאים
0	0	אחיות וכוחות עזר
25%	1	מקצועות הבריאות
25%	1	מנהל ומשק
100%	4	סה"כ

- בבית החולים מועסקים 4 עולים חדשים.
בנוסף השנה הועסק רופא עולה חדש במסגרת פרויקט קליטת עולים של משרד הקליטה לתקופה של חצי שנה (העובד עזב).

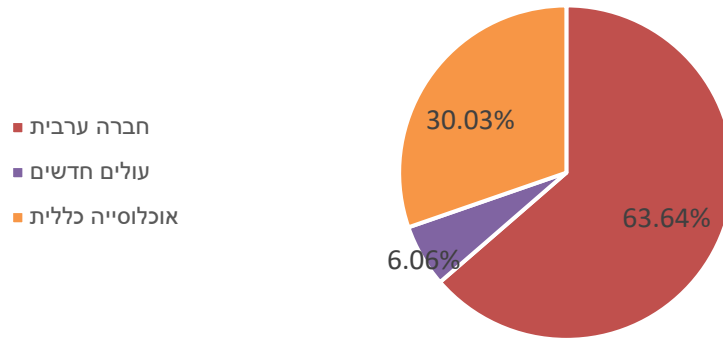
4. הגיוון ביחס לסקטור ומדרג:

4.1 סקטור הרופאים

בכיר	תיכון	מירב	סך הרופאים		
1	6	26	33	סך כל העובדים	סך כל הרופאים
3.03%	18.18%	78.79%	100%	אחוז יחסי	
				סך כל העובדים	יוצאי אתיופיה
0	0	0	0	אחוז יחסי	
		21	21	סך כל העובדים	חברה ערבית
0	0	80.77%	63.64%	אחוז יחסי	
				סך כל העובדים	מגזר חרדי
0	0	0	0	אחוז יחסי	
		2	2	סך כל העובדים	עולים חדשים
0	0	7.69%	6.06%	אחוז יחסי	
				סך כל העובדים	אנשים עם מוגבלות
0	0	0	0	אחוז יחסי	
1	6	3	10	סך כל העובדים	אוכלוסייה כללית
100%	100%	11.54%	30.03%	אחוז יחסי	

- בסקטור הרופאים - כ-64% הינם ערבים. כולם מדורגים בסגל המירב.
- 2 רופאים הינם עולים חדשים (כ-6%).
- אין ייצוג לקבוצות הגיוון האחרות.
- גם בשנת 2020 נמשכה מגמת העלייה בהעסקת רופאים ערבים ביחס לשנה קודמת (עליה של כ-14%).

תמונת מצב הגיוון בסקטור הרופאים



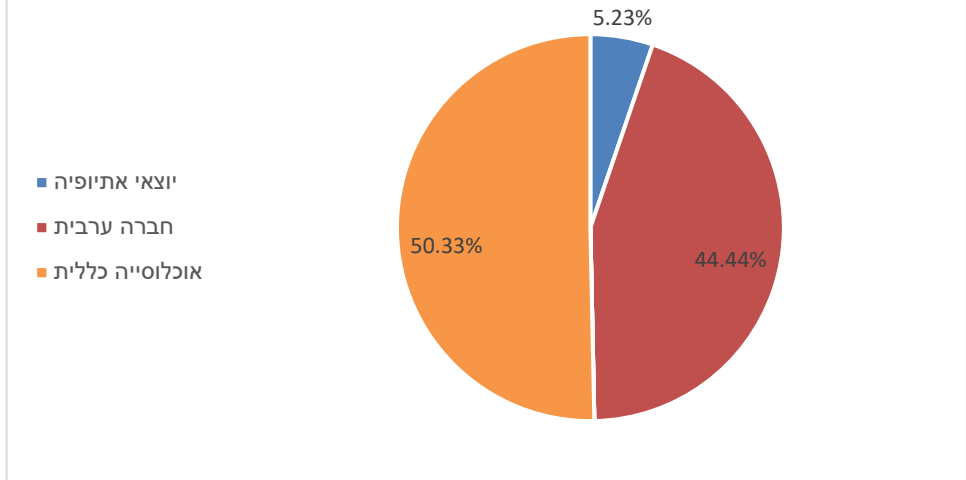
4.2 סקטור הסיעוד (אחיות וכוחות עזר)

בכיר	תיכון	מירב	מסד	סך האחיות וכוחות עזר		
1	13	7	21) 132	153) 21 מתוכם	סך כל העובדים	סך כל האחיות וכוחות עזר
0.65%	8.5%	4.58%	86.27%	100%	אחוז יחסי	
			8) 4 כוחות עזר	8) 4 (כוחות עזר)	סך כל העובדים	יוצאי אתיופיה
0	0	0	6.06%	5.23%	אחוז יחסי	
0	4	2	(7) 62	(7) 68	סך כל העובדים	חברה ערבית
0	30.77%	28.57%	46.97%	44.44%	אחוז יחסי	
					סך כל העובדים	מגזר חרדי
0	0	0	0	0	אחוז יחסי	
					סך כל העובדים	עולים חדשים
0	0	0	0	0	אחוז יחסי	
					סך כל העובדים	אנשים עם מוגבלות
0	0	0	0	0	אחוז יחסי	
1	9	5	(10) 62	(10) 77	סך כל העובדים	אוכלוסייה כללית
100%	69.23%	71.43%	46.97%	50.33%	אחוז יחסי	

הערה- בטבלה מופיע נתון כללי של סה"כ אחיות + כוחות עזר. בסוגריים נרשם כמה מתוכם הינם כוחות עזר.

- בסקטור הסיעוד - כ-44% הם ערבים, לרבות ייצוג ערבי בסגל התיכון (אחראי מחלקה, אח כללי). עלייה של כ-3% משנת 2019.
- כ-5% מעובדי סקטור הסיעוד הינם יוצאי אתיופיה ורובם ככולם בסגל המסד (אחיות וכוחות עזר). ללא שינוי משנה קודמת.

תמונת מצב בסקטור הסיעוד



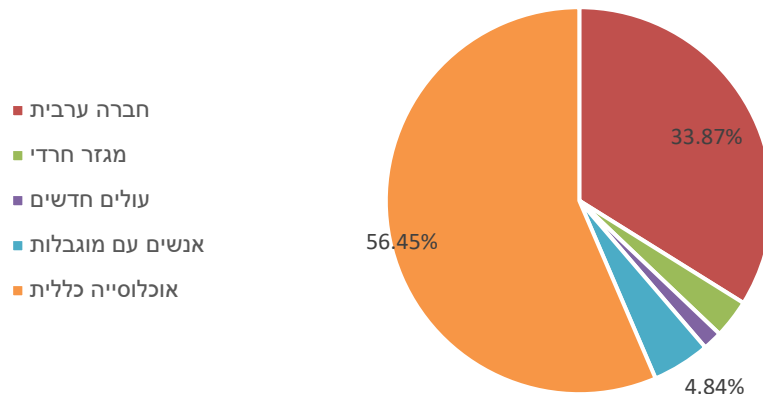
4.3 מקצועות הבריאות (פארא רפואיים)

בכיר	תיכון	מירב	מסד	סך העובדים		
0	7	8	47 (6 כוחות עזר)	62 (6 מתוכם כוחות עזר)	סך כל העובדים	סך כל העובדים במקצועות הבריאות
0	11.29%	12.9%	75.81%	100%	אחוז יחסי	
0	0	0	0	0	סך כל העובדים	יוצאי אתיופיה
0	0	0	0	0	אחוז יחסי	
0	1	0	20	21	סך כל העובדים	חברה ערבית
0	14.29%	0	42.55%	33.87%	אחוז יחסי	
0	0	1	1	2	סך כל העובדים	מגזר חרדי
0	0	12.5%	2.13%	3.23%	אחוז יחסי	
0	0	0	1	1	סך כל העובדים	עולים חדשים
0	0	0	2.13%	1.61%	אחוז יחסי	
0	0	0	(3)3	(3)3	סך כל העובדים	אנשים עם מוגבלות
0	0	0	6.38%	4.84%	אחוז יחסי	
0	6	7	(3) 22	(3) 35	סך כל העובדים	אוכלוסייה כללית
0	85.71%	87.5%	46.81%	56.45%	אחוז יחסי	

הערה- בטבלה מופיע נתון כללי של סה"כ פארא-רפואיים... בסוגריים נרשם כמה מתוכם הינם כוחות עזר.

- בסקטור מקצועות הבריאות כ-34% ערבים (ירידה של כ-8% משנה קודמת), 2 עובדות חרדיות, 3 עובדים עם מוגבלות.
- במדרגי התיכון והבכיר יש ייצוג חסר-מנהל (בית מרקחת) ערבי אחד בדרג התיכון.
- בסקטור 2 עובדות חרדיות – בדרג מסד ומירב.
- 3 אנשים עם מוגבלות מדרג המסד.

תמונת מצב בסקטור מקצועות הבריאות

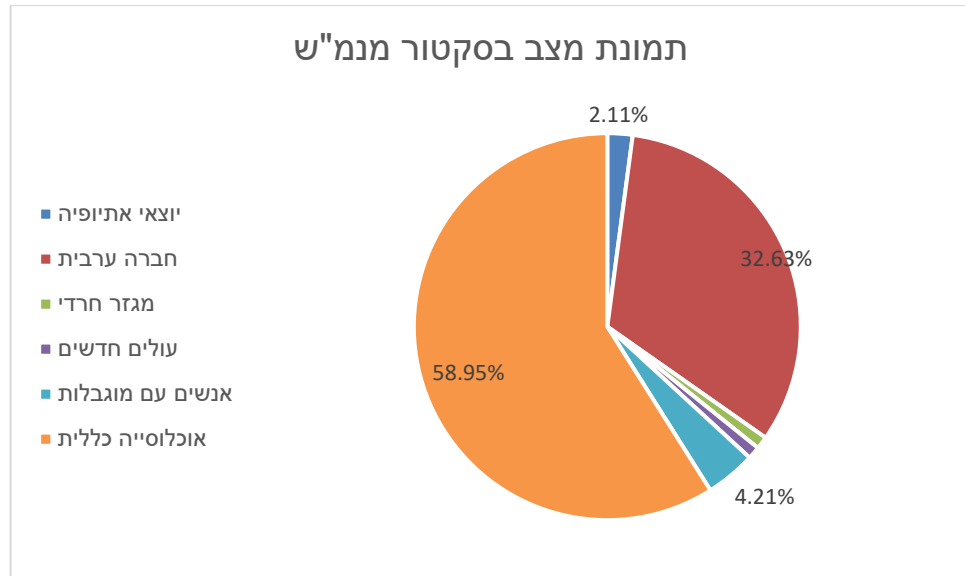


4.4 סקטור מנהל ומשק (מנמ"ש)

בכיר	תיכון	מירב	מסד	סך העובדים	סך כל העובדים	אחוז יחסי	סך כלל עובדי מנמ"ש
1	8	10	76	95	סך כל העובדים	100%	95
1.05%	8.42%	10.53%	80%	100%	אחוז יחסי		
			2	2	סך כלהעובדים		2
0	0	0	2.63%	2.11%	אחוז יחסי		
			31	31	סך כל העובדים		31
0	0	0	40.79%	32.63%	אחוז יחסי		
			1	1	סך כל העובדים		1
0	0	0	1.32%	1.05%	אחוז יחסי		
			1	1	סך כל העובדים		1
0	0	0	1.32%	1.05%	אחוז יחסי		
			4	4	סך כל העובדים		4
0	0	0	6.58%	4.21%	5.26%		
1	8	10	37	56	סך כל העובדים		56
100%	100%	100%	47.37%	58.95%	אחוז יחסי		

- סקטור מנהל ומשק הינו הסקטור ה"מגוון" ביותר בבית החולים;
- מועסקים כ-33% ערבים, רובם ככולם בדרג המסד.

- 2.11% הם יוצאי אתיופיה בדרג מסד (משק, מטבח).
- 5 עובדים עם מוגבלות במסד.
- יש רק עובדת חרדית אחת (מסד).



4.5 בני/ות שירות לאומי מתנדבים/ות וקליטות נוספות

אוכלוסייה שאינה מרקע מגוון	אנשים עם מוגבלות	עולים חדשים	מגזר חרדי	חברה ערבית	יוצאי אתיופיה	סך הכל	מס' בני/ות שירות לאומי מתנדבים/ות "המשקם" "הדבר הבא"
0	3	0	0	0	0	3	מס' בני/ות שירות לאומי
7	1	0	9	0	0	17	מתנדבים/ות
0	2	0	0	0	0	2	"המשקם"
0	0	0	0	1	0	1	"הדבר הבא"

- בבית החולים פלימן 20 מתנדבים ובני שירות לאומי מתוכם 5 אנשים עם מוגבלות.
- בשנת 2020 נקלטה מתמחה ערבית במסגרת "למידה משלבת התנסות-הדבר הבא", אוניברסיטת חיפה.
- בתקופת משבר הקורונה שולבו 9 חרדים מחלימי קורונה.

5. התפלגות מגדרית ומדרגית

5.1 כלל בית החולים

סגל בכיר	סגל תיכון	סגל מירב	סגל מסד	סך כל העובדים	
2	20	27	173	222	סך כל הנשים
66.67%	58.82%	57.45%	66.8%	64.72%	אחוז יחסי
1	14	20	86	121	סך כל הגברים
33.33%	41.18%	42.55%	33.2%	35.28%	אחוז יחסי
3	34	47	259	343	סה"כ

5.2 התפלגות מגדרית ומדרגית לפי קבוצות אוכלוסייה

סגל בכיר	סגל תיכון	סגל מירב	סגל מסד	סך כל העובדים	
			9	9	יוצאות אתיופיה- נשים
0	0	0	90%	90%	אחוז יחסי
			1	1	יוצאי אתיופיה- גברים
0	0	0	10%	10%	אחוז יחסי
	1	5	73	79	חברה ערבית- נשים
0	0.7%	3.5%	51.05%	55.24%	אחוז יחסי
	4	19	41	64	חברה ערבית- גברים
0	2.8%	13.29%	28.67%	44.76%	אחוז יחסי
		1	2	3	מגזר חרדי- נשים
0	0	33.33%	66.67%	100%	אחוז יחסי
					מגזר חרדי- גברים
0	0	0	0	0	אחוז יחסי
		2	2	4	עולות חדשות-נשים
0	0	50%	50%	100%	אחוז יחסי
					עולים חדשים- גברים
0	0	0	0	0	אחוז יחסי
			4	4	אנשים עם מוגבלות- נשים
0	0	0	57.14%	57.14%	אחוז יחסי
			3	3	אנשים עם מוגבלות- גברים
0	0	0	42.86%	42.86%	אחוז יחסי

- כ-90% מיוצאי אתיופיה המועסקים בבית החולים הינן נשים וכולן (כמו הגברים יוצאי אתיופיה) מדורגות בסגל המסד.
- החלוקה המגדרית של העובדים והעובדות הערבים/ות בבית החולים כמעט שווה (כ-55% נשים, 45% גברים). בעוד שהחלוקה המגדרית בקרב האוכלוסייה הכללית עומדת על 65% נשים ו-35% גברים.
- כשעולים ברמת הבכירות לסגל התיכון והמירב נמצא יותר גברים ערבים מנשים ערביות (יש רק אישה ערביה אחת בדרג התיכון-אחות אחראית מחלקה).
- במגזר החרדי – כולן נשים (3).
- בבית החולים יש 4 עולות חדשות כולן נשים.
- בקרב אנשים עם מוגבלות יש 4 נשים ו-3 גברים וכולם נמצאים במסד.

פרק ב'

6. אתגרים ופעולות לקידום גיוון וייצוג בשגרה ובחירום (משבר ה"קורונה")

6.1 חסמים ואתגרים

להלן נבחן את החסמים המעכבים גיוון בית החולים פלימן ונתייחס לקשיים שהחריפו בתקופת ה"קורונה":

- 6.1.1 **היצע נמוך של מועמדים** מהמגזר החרדי ויוצאי אתיופיה במיקום הגאוגרפי של בית החולים.
- 6.1.1 **היצע נמוך של מועמדים פרופסיונאליים** שעומדים בתנאי הסף לתפקידים הנדרשים בבית חולים (בעיקר בקרב יוצאי אתיופיה, אנשים עם מוגבלות וחרדים).
- 6.1.2 רוב המועסקים הקיימים בבית החולים שהינם מקבוצות הגיוון (בעיקר יוצאי אתיופיה ואנשים עם מוגבלות) הם **בדרג המסד** (כוחות עזר, פועלי ניקיון), חסרי השכלה והכשרה מתאימה לקידום לדרגים גבוהים יותר.
- 6.1.3 העסקה בבית החולים פלימן בהרבה מהמקצועות דורשת עבודה **24/7** לרבות משמרות בשבתות וחגים. חרדים ורבים מיוצאי אתיופיה שהציגו מועמדותם למשרות אצלינו לא היו מוכנים לעבוד בימי חג ומועד.
- 6.1.4 **נדרשת תמיכה** ייעודית והתערבות צמודה יותר לעובדים עם מוגבלות לשיפור הליך האוריינטציה לעבודה ולשימור בארגון. צורך שעלה ביתר שאת נוכח הקשיים שיצרה **תקופת ה"קורונה"** (עבודה בתנאי לחץ, חרדה, שחיקת צוותים).
- 6.1.5 **אופי העבודה** בבית חולים גריאטרי פלימן בחלק מהמקצועות קשה לאנשים עם מוגבלויות מסוימות (פיזיות או נפשיות).
- 6.1.6 אופי העבודה בחלק מהמקצועות גורם במקרים לא מעטים **לשחיקה** פיזית. ישנו קושי אמיתי לשלב עובדים המקבלים נכויות זמניות והגבלות בעיסוקם הקבוע.
- 6.1.7 **פערי נגישות**- קו אוטובוס אחד בלבד מגיע ישירות לפתח בית החולים פלימן (חסם רוחבי לכלל אוכלוסיות הגיוון). **בתקופת ה"סגר"** (משבר "קורונה") עלה קושי הגעה לעבודה בעיקר של העובדים עם המוגבלות.

6.1.8 **בבית חולים קטן** - הזדמנויות מוגבלות למעברים פנימיים לצורך קידום של עובדים בתוך בית החולים (חסם רוחבי).

6.2 הפעולות המבוצעות לקידום גיוון וייצוג כמענה לאתגרים:

- 6.2.1 פרסום אקטיבי של משרות דרך מגוון רחב של ערוצים - עמותות, מרכזי תמיכה, מוסדות להשכלה גבוהה, מרכזי צעירים בעיר חיפה.
- ב-3 מכרזים פומביים למשרות פרופסיונאליות נבחרו בשנת 2020 עובדים ערבים (מנהלת מדור משכורת, סגן מנהל מטבח, רכזת נושא מנהל).
- 6.2.2 עידוד עובדים להגיש מועמדות למכרזים פנימיים (עובד ניקיון יוצא אתיופיה קודם ב-2020 לראש צוות).
- 6.2.3 העסקת 2 עולים חדשים דרך "קרן קליטה" (רופאים).
- 6.2.4 גמישות בשעות וימי עבודה ליוצאי אתיופיה ולחרדים.
- 6.2.5 שיתוף הממונה על גיוון תעסוקתי בכל ועדות הבחירה שבהן יש מועמדים מקבוצות הגיוון.
- 6.2.6 הרצאות וסדנאות לעובדים ומנהלים בנושא שילוב אנשים עם מוגבלות.
- 6.2.7 הנגשת מידע, לוח שנה מגוון.
- 6.2.8 שילוב עובדים מגוונים בהכשרות.
- 6.2.9 פניה לחברת התחבורה "אגד" בעניין פער הנגישות.
- 6.2.10 פעולות לקליטת מתנדבים ובני שירות לאומי עם מוגבלות ("חלון הזדמנויות" לשירות המדינה).
- 6.2.11 פניה לעמותות חרדיות לצורך שילוב חרדים כמתנדבים.

6.3 פעולות לכשירות תרבותית ומיזמים

- 6.3.1 תכניות הכשרה ופיתוח;
 - 6.3.1.1 **הכשרת מנהלים** - ב-2021 התקיימה סדנא בזום לכלל המנהלים בבית החולים בנושא "כלים להעסקת עובדים עם מוגבלות (מטעם "תעסוקה שווה").
 - 6.3.1.2 תכנית "מרום" ב-2020 השתתפו 2 רופאים בהכשרה, אחד המשתתפים עולה חדש.
 - 6.3.1.3 בתכנית "עתודה ניהולית" שהתקיימה ב-2020 השתלמו 2 עובדים ערבים (אח ופיזיותרפיסט).
 - 6.3.1.4 בסדנת סדנת **הערכת עובד** הושם בפני המנהלים המעריכים דגש על עובדים מגוונים.
- 6.3.2 יום הגיוון הבינלאומי צוין ביום 26.5.20; הוצבה עמדה ססגונית וחגיגית בפתח בית החולים, חולק שי מטעם עמותת "מקום קטן בלב" (אנשים עם מוגבלות), נאספו מהעובדים מתכונים ייחודיים, ומהם נערכה חוברת "המתכון המגוון שלי", ארוחת הצהריים שהוגשה ביום זה היתה ממיטב מטעמי העדות.
- 6.3.3 כמידי שנה, בנובמבר 2020 צוין חג ה"סיגד", והפעם תחת מגבלות ה"קורונה". עובדת ביה"ח יוצאת אתיופיה סייעה לצוות המטבח בהכנת מאכלים ממטעמי המטבח האתיופיים, הוצגה מצגת ותערוכה.

- 6.3.4 חג הרמאדן- הוענקה מנת לילה "ערכה לשבירת הצום" לאחיות וכוחות עזר.
- 6.3.5 במסגרת תכנית ה"דבר הבא- למידה משלבת התנסות" שולבה גם השנה סטודנטית ערבית מאוניברסיטת חיפה במחלקת משאבי אנוש.
- 6.3.6 פעלנו להנגשת מידע לעובדים, פרסום מידעונים לציון מועדים שונים (לוח שנה מגוון).
- 6.3.7 שילבנו עובדים מקבוצות הגיוון בפגישות ישירות עם ההנהלה (מיזם "שתף אותי- תקשורת בלתי אמצעית עם ההנהלה).
- 6.3.8 דאגנו לייצוג תמהיל מגוון של עובדים במיזם "הכר את העובד" (רשתות חברתיות), בעיקר העובדים ה"שקופים", במטרה לחזק מחוברות וחוסן ארגוני.

פרק ג':

7. המרכז הרפואי כנותן וכצרכן שירותים

7.1 בית החולים פלימן כנותן שירותים

בית החולים נוקט פעולות למען הנגשת השירותים שמעניק לקהל הישראלי המגוון כדלהלן ;

- 7.1.1 מינוי 2 נציגים מבית החולים (רכזת נגישות ונציג מחלקת בינוי) להובלת תהליך ההנגשה לפי דרישות החוק והכשרתם בהשתלמות ייעודית.
- 7.1.2 בשנת 2020 התבצע סקר נגישות וננקטו פעולות להנגשה בהתאם לתוצאות הסקר.
- 7.1.3 סיום שיפוץ משרד קבלת חולים בדגש על הנגשתו הסביבתית והתאמתו לתקנות הנגישות לטובת קהל המטופלים.
- 7.1.4 ייעוד חניות לנכים.
- 7.1.5 אחת לחציון, פגישת מנהל אדמיניסטרטיבי עם הרב הראשי של משרד הבריאות ובעלי תפקידים נוספים בארגון בנושא כשרות, פעילות חגים וכיוצ"ב.

7.2 בית החולים כצרכן שירותים מגוונים

הנהלת המרכז הרפואי פלימן מעודדת התקשרויות לקבלת שירותים ממציעים מרקע מגוון. ברוח זו פעלנו גם השנה;

7.2.1 רכישת שי לעובדים ממעסיקים עם מוגבלות- לדוג' שי ליום הגיוון הבינלא"א, לימי הולדת וכו'

7.2.2 התקשרויות עם ספקים המעסיקים עובדים מגוונים- העסקת טכנאי מחשבים ערבי במיקור חוץ, 3 (מתוך 10) המאבטחים של בית החולים הינם דרוזים, השאר עולים חדשים (העסקה דרך חברת "ש.א.ש").

פרק ד': מסקנות והמלצות

בבית החולים פלימן סביבת עבודה עשירה במגוון תרבויות ומכך, סוגיית הייצוג והגיוון בתעסוקה היא נושא מוביל ונוכח בארגון.

הדוח מציג מגמה חיובית ומעל ליעד הממשלתי הכמותי ביחס לשיעור בני החברה הערבית ויוצאי אתיופיה.

יחד עם זאת, יש מקום לשפר את מידת הייצוג האיכותי של קבוצות אלו במשרות מקצועיות מובילות בדרג הבכיר והתיכון .

הנתונים מראים, כי אנו עדיין רחוקים מאוד מהיעד בהעסקת חרדים ואנשים עם מוגבלות ובשנת 2021 נגביר מאמצים ונאיץ מהלכים במטרה לאתר, לגייס ולקדם עובדים מקבוצות אלו וננקוט פעולות לכשירות תרבותית ולהעמקת ההיכרות עם מגוון האוכלוסיות.

שנת 2020 הייתה משמעותית מבחינת עשייה ומאתגרת במיוחד בשל תקופת ה'קורונה' והעדר תקציב, דבר שהקשה מאוד לממש את תכנית העבודה ונדרשנו להתאמות ושינויים. השנה לוותה בחוסר וודאות ומורכבות גדולה יחד עם מצוקת כח אדם ושחיקת צוותים.

בית החולים שבחזית המאבק דרש מעובדינו חוסן ארגוני בעת המשבר. הדבר הקשה על כלל העובדים, אך חשף בעיקר את המקום הפגיע של חלק מעובדינו עם המוגבלות (חובת נוכחות במפעל החיוני, נגישות, היבטים רגשיים).

יחד עם זאת ולמרות הקושי הפגינו עובדים אלו תעצומות נפש ומוטיבציה גבוהה והרבה רצון לתת.

בבית חולים "מגוון" כמו שלנו חווינו יום יום את ההתגייסות העצומה של הקבוצות השונות בהתמודדות מול מגיפה ה"קורונה" הסולידאריות וההתלכדות למטרה המשותפת ובכך צלחנו את התקופה.

גם ממשבר בריאותי זה הצלחנו לצאת מחוזקים ועם מקום גדול של תקווה וכח להמשיך להתעקש ולפעול למען עמידה ביעדים, לקדם סביבת עבודה כשירה תרבותית, להנכיח את הגיוון (גם ללא תקציב מספק) ולמנף את ההזדמנויות שנקרו בדרכינו, כדי לקדם בית חולים שוויוני סבלני ומכבד.