

המשאב האנושי – מאפיינים ייחודיים של אוכלוסיית המטפלים בחיל הרפואה

בשנים האחרונות אנו עדים למשבר במשק הרופאים והאחיות בצה"ל. ברור לי כי חיל הרפואה מושפע ישירות מתמונת המצב המאפיינת את מערך מקצועות הבריאות במדינת ישראל. מדוח משרד הבריאות לשנת 2015¹⁸ למדתי כי שיעור מסיימי בית הספר לרפואה בארץ עומד על 5.5 ל-100 אלף נפש, והוא נמוך פי 2.2 לעומת הממוצע במדינות ה-OECD (ארגון לשיתוף פעולה ולפיתוח כלכלי; (12.1). שיעור הרופאים לאלף נפש בישראל עומד על 3.4, בדומה לממוצע במדינות ה-OECD, אך הוא צפוי לרדת בשנים הבאות, נוכח קצב גידול האוכלוסייה והיעדר שינוי בתקנים ללימודים ולהכשרה מקצועית. ניכרה ירידה גם בשיעור האחיות לאלף נפש מ-5.4 בשנת 2000 ל-4.9 בשנת 2015, מגמה הפוכה ממדינות ה-OECD, שבהן עלה השיעור ועמד על 9 באותה התקופה.

מהנתונים שהציג לי חיל הרפואה ומהיכרותי את הקשיים שעימם הוא מתמודד בעניין זה, למדתי כי משבר המטפלים לא פסח גם על מערכת הרפואה בצה"ל. נכון להיום, עומד חיל הרפואה על 82% איוש בתקני רופא. נוכח פערי כוח האדם שונו לרעה בשנים האחרונות תנאי שירותם של רופאים במסלולי הליבה בחיל הרפואה. שינוי זה, לצד שינויים מערכתיים שחלו במודל שירות הקבע, לרבות המעבר לפנסיה צוברת – העלו את נשירת הרופאים, ומספר הרופאים המבקשים לסיים את שירותם ואינם מעוניינים להמשיך ולשרת עוד כרופאים בצה"ל הולך וגדל. חרף צעדים שונים שנקט חיל הרפואה כדי לרתום גורמים מטפלים להמשיך בשירותם הצבאי, לרבות קיצור משכי תקופות הכהונה של רופאים בתפקידים הראשון (תפקיד שדה), הרחבת מענקי מפקד וניסיונות לגבש תוכניות שירות מותאמות אישית – אני מתרשם מקושי רב בהחתמת רופאים וגורמי טיפול אחרים לשירות הקבע. אדגיש כי בשעה שמדובר בחיל הנסמך על המערכת הלאומית-אזרחית להכשרת אנשיו, ואינו עצמאי בעניין זה, וכן בשעה שמדובר

¹⁸ ר' פלוטניק, נ' קידר וד' קיני, מערכת הבריאות בישראל בראי ה-OECD 2015, יולי 2017.

באוכלוסיות שמשך הכשרתן ארוך מאוד, לנשירה המתוארת משמעויות קשות לצה"ל ולחיל הרפואה.

בשנים האחרונות נצפתה אף מגמת עלייה במספר הרופאים בשירות הקבע המבקשים להשתחרר מיוזמתם, לאחר תקופת ההתחייבות הראשונית או לאחר תקופת ההתמחות. עם הסיבות למגמה זו ניתן למנות את השיפור בתנאי השכר של רופאים במערכת האזרחית ואת העומס הרב המוטל על הגורמים המטפלים בצה"ל, הסובלים משחיקה גוברת נוכח פער במערכות תומכות ובסביבת עבודה מודרנית. סיבה נוספת לכך נעוצה בפער המובהק בפיתוח ובחיזוק של הזהות המקצועית לרופאים בצה"ל. מאחר שהרופאים בתחילת דרכם כפופים למפקדים, שאינם אנשי רפואה, הפיתוח המקצועי שלהם אינו מיטבי, והרופאים עלולים לחוות תסכול ובידוד מול עמיתיהם במערכת הבריאות האזרחית. מטעמים אלה רופאים רבים מעדיפים להשתחרר, גם בהיותם בתנאי פנסיה תקציבית (היינו: תוך ויתור מלא על תנאי הפנסיה) ולעיתים אף בהיותם מעל גיל 40, בשעה שהם מבקשים להבטיח לעצמם אופק תעסוקתי בתנאים נוחים ומתגמלים יותר באזרחות. **בהיעדר טיפול שורש תימשך המגמה שבה רופאים ואנשי סגל רפואי מעדיפים להשתחרר ולממש את עצמם באזרחות, נוכח חוסר הביטחון הכלכלי והיעדר תוכניות פיתוח והתמחויות מקצועיות בהמשך שירותם הצבאי.**

מתוך דאגתי העמוקה לנושא, כינסתי בשנה האחרונה מפגשים רבים עם גורמים שונים, ובכללם גורמים בכירים בחיל הרפואה. במפגשים אלו הוצגו לפניי הגורמים לשחיקת המטפלים בחיל. דומה כי משבר כוח האדם במערך מקצועות הבריאות בצה"ל, לצד הצריכה המוגברת של שירותי הרפואה בצה"ל – פגעו ביכולתם של גורמי הרפואה לממש את אחריותם לבריאות החיילים. **ניתן אפוא לומר שפערים ממשיים בין היקף משימות להיקף כוח האדם, ופערים מהותיים של טכנולוגיה ותשתית, שלצערי מאפיינים את שירותי הרפואה הצבאית – העמיסו עומס בלתי אפשרי על הגורמים המטפלים, שהביא לשחיקתם ולפגיעה בשירות הניתן למטופלים.**

ניסיוני מלמד אותי כי שחיקה אינה נובעת מעומס בעבודה בלבד, אלא גם מתנאים שאינם מכבדים את האדם העובד. עובד שחוק יאבד את האמון בעצמו, בארגון שבו הוא עובד ובחזון המנחה אותו, ולא מן הנמנע שינקוט אסטרטגיה של ריחוק וניתוק. מטפל שחוק עלול להתקשות בזיהוי סבלו של האדם הניצב

מולו ולהראות כלפיו ציניות. מטפל שכזה יעדיף פתרונות טכניים או בירוקרטיים על פני ניסיון למצוא פתרונות יצירתיים למצוקת המטופל. דומה כי ניתן לשייך רבים מן המטפלים בחיל הרפואה לקבוצת המטפלים השחוקים.

נוכח תלונות וביקורת, בתוך צה"ל ומחוצה לו, על שירותי הרפואה הניתנים לחיילים המשרתים בשירות הסדיר, ולאחר עבודת מטה לבחינת חלופות טיפוליות אפשריות – אישר הרמטכ"ל בשנת 2016 תוכנית של מיקור-חוץ לשירותי הרפואה של משרתי הקבע. פתרון זה הוצג כצעד שיסיט את המשאבים לטפל בחיילים בשירות החובה. נכון להיום נמצא התהליך במבוי סתום לנוכח מחלוקות בין משרדי הממשלה לבין צה"ל בדבר אופן מימושו. אין זו הפעם הראשונה שבה בוחן צה"ל להעניק את שירותי הרפואה באמצעות מיקור-חוץ. ניסיון העבר מלמד כי מיקור-חוץ של שירותי הרפואה הוביל לעלייה מובהקת במספר הפניות לקבל טיפול רפואי ובמספר ימי המחלה שניתנו לחיילים, דבר שפגע בכשירותן של יחידות צה"ל. יתרה מכך, יש בכך משום פגיעה ביכולתו של חיל הרפואה לממש את אחריותו המערכתית לבריאות החיילים ולשלום בשעה שהם מטופלים בקופות החולים. עוד התברר במעלה הדרך כי לנוכח העיכוב במימוש התוכנית, מימושה בעת הזו לא צפוי לאפשר הסטת משאבים ממשית לטיפול בחיילי החובה – סוגיה שהייתה מהטעמים המובילים ביציאה לדרך. נוכח זאת, אני סבור כי ראוי לבחון אם מיקור-החוץ אכן נותן מענה לצרכים, ואם ימומש – יש להתנותו בליווי מבוקר של התהליך, תוך אבטחת סגירות טיפולית ויצירת מנגנוני מעקב ובקרה מהימנים.

בין שיושלם הליך מיקור-החוץ ובין שלא יושלם, ניצב חיל הרפואה מול אתגר ארגוני המחייב נקיטת צעדים מובהקים להבטחת רווחתם האישית, ביטחונם הכלכלי, כבודם, זהותם ותחושת השייכות של המטפלים בחיל הרפואה. דומה שבמציאות הנוכחית, המאופיינת בשינויים חברתיים וטכנולוגיים המערערים מבנים ארגוניים ותפיסות מסורתיות, נדרשים קברניטי החיל והצבא לאמץ עקרונות ניהול משדה הקרב, הוא ממלכת אי-הוודאות. לפיכך נדרשות תעוזה, חשיבה יצירתית, לקיחת סיכונים מחושבת, נסיכת משמעות בקרב כל הגורמים המטפלים והפחתת העמימות בקרב ציבור המטופלים ובני משפחותיהם.

אני סבור שרק תוכנית יסודית ומקיפה, המתמקדת בטיפול במטפלים, יש בה כדי לשפר את מצבם ולהצעיד את הרפואה בצה"ל צעדים רבים קדימה. עם

הפעולות שתוכנית כזו צריכה לכלול יש למנות את הצעדים שלהלן, שאף הציגו אותם כחיוניים בכירי חיל הרפואה במפגשם עימי:

1. להרחיב גיוס רופאים עולים, תוך מיטוב פוטנציאל תרומתם ורתמתם לשירות ארוך טווח (על-ידי הארכת תקופת השירות ומתן דרגות ייצוג).

2. לפתח כלים ייחודיים וגמישים לניהול משאבי אנוש לאוכלוסיית המטופלים, כלומר:

א. גמישות ביצירת תוכניות שירות מותאמות אישית, שיאפשרו למטופלים בחיל הרפואה התפתחות מקצועית, אתגר ושמירה על כשירות (לדוגמה, מתן אפשרות להתפתחות במסלולי מחקר וחדשנות ולא רק במסלולים הקליניים המסורתיים, השתתפות בהשתלמויות מקצועיות בחו"ל);

ב. גיוס רופאים, שאינם עתודאים, לשירות קצר בצה"ל בתקופה שבה הם ממתנינים לתקני התמחות;

ג. הרחבת המענקים והתמריצים הייעודיים הניתנים לרופאים והתאמתם למקובל במגזר האזרחי (דוגמת מענקי מקצועות "מועדפים" ומענקי פריפריה).

3. לקצר את ההליכים הבירוקרטיים הנדרשים בהליך גיוסם של מטופלים אזרחיים ולתת גמישות לחיל הרפואה לקיים רכש מהיר של שירותי רפואה למתן מענה על פערים קיימים. לעניין זה אני סבור שכל הרשויות, לרבות משרד הביטחון, ראוי שיירתמו לכך.

4. להשיג יציבות ופתרון לטווח ארוך על-ידי הרחבת מספר הלומדים בעתודה האקדמית, הן במיזם (פרויקט) 'צמרת', המסלול הצבאי למצוינות ברפואה באוניברסיטה העברית בירושלים, והן בפקולטות האחרות. משנת 2012 חלה ירידה בהיקף הרופאים החוזרים לשירות. מיזם 'צמרת', המכשיר כיום כ-70 רופאים צבאיים, עתיד לתת מענה חלקי לפערי הרופאים, אולם ללא הגדלת מכסת הלומדים במיזם, לא יהיה אפשר להתגבר על הפער במלואו.

5. להרחיב את מספר הלומדים בעתודה האקדמית במיזם 'פסגה', מסלול העתודה לאחים ולאחיות בצה"ל. הגדלת מספר האחים והאחיות בצה"ל תאפשר להציבם עם הרופאים במרפאות ותשפר את השירות ואת המענה הרפואי הניתן לחיילים, בעיקר ביחידות הקדמיות.

אדגיש כי בהיותו של חיל הרפואה חיל על-זרועי, נדרשת הקפדה על שימור עצמאותו בסוגיות מקצועיות, לרבות פיתוח מסלולי שירות, שיבוץ וטיפול בכוח אדם, הכשרות, אימונים וקביעת סדרי העדיפות לבניין הכוח הרפואי בצה"ל. תוך שיתוף פעולה עם גורמים שונים בצה"ל ומחוצה לו במימוש הצעדים שפורטו לעיל, ייסללו הדרכים להישארותם של הגורמים המטפלים בשירות ולצמצום הפערים בכוח האדם, שעל גורמיהם ועל משמעותם עמדתי בהרחבה.

תשתיות, משאבים וטכנולוגיות

מביקוריי ביחידות צה"ל, לרבות בחיל הרפואה, ומניסיוני רב השנים, אני למד כי הפער הטכנולוגי הוא מהמכשולים העיקריים העומדים בפני הענקת שירותי רפואה זמינים ואיכותיים, ובוודאי בפני שיפור והתקדמות. **לצערי, עלי לקבוע כי בתחום זה נמצא חיל הרפואה של צה"ל שנות דור מאחור.** בביקוריי במרפאות נתקלתי ברופאים מתוסכלים, הנאלצים לעמוד חסרי אונים מול איטיות בלתי נסבלת וקריסה תכופה של מערכת התיק הרפואי הממוחשב. הצטערתי לגלות במוצבים כי בהיעדר תשתית מתאימה להתקנת מערכת התיק הרפואי הממוחשב, אין לרופאים ולחובשים אמצעי תיעוד נאותים. במרפאות אחרות נתקלתי ברופאים הנדרשים להשתמש, במקביל לשימוש בתיק הרפואי הממוחשב, במערכות שונות (לדוגמה, מערכת צפייה בבדיקות דימות ומערכת זימון התורים), כשמערכות אלה אינן מסונכרות. במצב דברים זה יהיו המטפלים טובים ככל שיהיו, שביעות רצון המטופלים תהיה נמוכה, בשעה שמערכת התיק הרפואי המיושנת והמקרעת מגבילה את המטפלים בתפקודם. אולם הפגיעה אינה ניכרת רק באי-שביעות רצונם של המטופלים, אלא גם בהיבטים מקצועיים גרידא, לרבות תיעוד רפואי נאות והבטחת רצף טיפולי.

פער טכנולוגי אחר הוא היעדר מערכת זימון וניהול תור באמצעים מתקדמים. למעשה, אין בידי המפקדים כלי ניהולי המאגד נתונים מכל המרפאות, והמאפשר לאמוד ולמדוד גורמים, כגון משכי המתנה לרופא ראשוני ולרופא מיעץ מהפעם הראשונה שבה ניסה החייל לקבוע תור. למותר לציין כי בהיעדר מדידה שכזו, ניסיונות לקדם את שיפור המענה נידונו להישאר חלקיים, לכל היותר. יתר על כן, בעידן מהפכת המידע והטלפון החכם ראוי כי מידע רלוונטי וגם האפשרות לזימון תורים יונגשו באמצעות יישומונים או באמצעות המרשתת האזרחית. במפגשי עם גורמים בכירים ועם זוטרים בחיל הרפואה כאחד, עלה נושא זה כגורם מכריע בהשפעתו על איכות הטיפול והשירות. בשנים האחרונות נעשה ניסיון לאפיין מערכת מידע חדשה לחיל הרפואה, תהליך שלא צלח. שיפורים מעטים נעשו במערכת הקיימת, אך אלה הם בגדר "טיפה בים". הנני סבור כי צבא המתהדר ביכולות טכנולוגיות חדשניות ופורצות דרך בתחומים אחדים, אינו יכול לאפשר את קיומה של מערכת ארכאית דווקא במקום האמון על שמירת כשירותה של "המכונה האנושית". **יש לתעדף את שדרוג מערכות המידע בחיל הרפואה ולקדם נושא זה בדחיפות מאחר שמדובר בפער קריטי, שיש בו**

כדי לפגוע פגיעה חמורה באיכות הטיפול והשירות הרפואי הניתן לחיילי צה"ל. יתרה מכך, אני סבור כי יש לוודא את קיומו של גוף תומך זמין ומהימן, שיתחזק את מערכות המידע וימנע את דעיכתן.

עוד מרכיב חשוב בניהול כוח אדם, במיוחד בעת משבר, הוא **תיעודף משימות וניצול הזמן המועיל של הגורמים המטפלים**. בשיחותיי עם מפקדי הרפואה בפיקודים השונים למדתי על תחומי העיסוק הרבים שתחת אחריותם של הרופאים הגדודיים, ועל כך שבשונה משאר קציני המטה בגדוד, נדרש הרופא לבצע בעצמו את כלל המשימות שתחת אחריותו ולא באמצעות עוזרים. ואולם, המשימה הראשונה במעלה היא קיום "רפואת השגרה" ועריכת "מסדרי חולים" כדי לטפל בכל החיילים הנדרשים לכך. בבדיקה שבדקו מפקדי הרפואה נמצא כי בגזרות אחדות עולה פרק הזמן שבו לוקחים הרופאים חלק במשימות כלליות על פרק הזמן המוקצה למשימתם הייעודית, שהיא עריכת "מסדרי חולים". למעלה מזה, מצאתי כי רופאים הנדרשים לקיים "מסדרי חולים" עיתיים במוצבים השונים, מבזבזים את זמנם בחיפוש אחר אמצעי תחבורה זמין, בהיעדר רכב משימתי צמוד לרופא. ביחידות העורף מצאתי גורמים מטפלים, לרבות רופאים, החייבים למלא משימות נוספות ביחידותיהם. אין חולק על כך שרופאים, כקצינים, ראוי שייקחו חלק בנטל היחידתי, אולם מצב זה של "בזבוז" זמנם המועיל של הרופאים חייב להשתנות. **על מפקדי צה"ל לפעול למימוש אחריותם לבריאות החיילים, בין היתר, באמצעות הקצאת המשאבים הנדרשים, בעיקר רכב ייעודי ותיעודף משימות, שבהן ישתתפו גורמי הרפואה, וכך יובטח כי מרב זמנם של הרופאים ושאר הגורמים המטפלים ייוחד למתן טיפול רפואי לחיילים.**

בביקוריי התכופים ביחידות צה"ל נחשפתי גם לתשתיות הרעועות הקיימות בחלק מהבסיסים, הכוללות גם את תשתיות המרפאה. אין ספק כי חוויות המטופל, המושפעת, בין השאר, מציפיותיו ממערכת הבריאות שבה הוא מטופל, תתעצב באופן שלילי בשעה שייכנס לחדר בדיקה שאינו הולם, ושהוא חסר את התנאים הבסיסיים להבטחת טיפול רפואי ראוי ומכבד. נוסף על בעיית התשתיות, בבסיסים רבים יש בעיות תברואה שונות, החל במקקים, בכינים ובפשפשים וכלה בחולדות, ביונים ובכלבים משוטטים. קבילות אחדות שבורר השנה בנושא זה – עלה מהן כי קיים מחסור מהותי במדבירים בצה"ל. המצב הוחמר בעקבות חוק הסדרת העיסוק בהדברה תברואית, התשע"ו-2016, שקבע כי רק מדבירים בעלי רישיון רשאים להדביר. עד כניסת החוק לתוקפו, הוכשרו

חובשים ורכזי בריאות בצה"ל כ"עובדי הדברה", וסמכויותיהם הוגבלו לפעולה בהנחיית מדבירים מוסמכים. לאורך עשרות שנים היו "עובדי ההדברה" העוגן שאפשר לתת מענה תברואתי הולם בכל מחנות צה"ל. משהוחל החוק, והיות שבכל פיקוד מרחבי קיים רק מדביר אחד בעל רישיון, יש קושי רב לתת מענה תברואתי מספק לכל היחידות במרחבי הפיקודים והזרועות. משנכנס החוק לתוקפו, מתקיים שיח רציף בין נציגי חיל הרפואה לנציגי המשרד להגנת הסביבה בכל הקשור להחרגת "עובדי ההדברה", אך עד היום לא הוחלט דבר. **אין ספק כי מדובר בבעיה בוערת, המשפיעה ישירות על בריאותם ועל כשירותם של החיילים בשירות הסדיר ובשירות המילואים, ויש לפעול לשיפור התשתיות, מחד גיסא, ולמצוא פתרונות הולמים למפגעי התברואה, מאידך גיסא, לרבות תקנון מדבירים ומיסוד יחידות של בריאות הצבא גם בזרועות וביחידות גדולות אחרות.**

רפואה מייעצת ורפואה שלישונית

בעקבות קבילות רבות שעסקו בזמינות התורים לרפואה מייעצת, וכחלק מתוכנית אסטרטגית רחבה שהוביל קצין הרפואה הראשי, נרקמו ויושמו בשנה האחרונה כמה פתרונות כדי להעלות את ההיצע, את הזמינות ואת הנגישות של הרפואה המייעצת לחיילי צה"ל. בין היתר, נחתמו הסכמים חדשים עם מוסדות רפואה אזרחיים, שופר מיצוי הרופאים המומחים בשירות הסדיר והמילואים ונבחנה הרחבת אוכלוסיית היועצים הרפואיים. בעקבות מהלכים אלו ומנתונים שמסר לי חיל הרפואה עלה כי חל שיפור בזמינות התורים, וכי אורך התור הממוצע התקצר בעשרות אחוזים, והוא עומד על כ-26 ימים. במקצועות הליבה (אורתופדיה, עור ואף-אוזן-גרון) עומד אורך התור על כ-21-24 ימים בממוצע. גם זמן ההמתנה במקוד "מקול הלב" השתפר ועומד כיום על כשתי דקות בממוצע, לעומת 47 דקות לפני חודשים מספר. שיעור ה"נוטשים" את ההמתנה על קו הטלפון ירד מאחד לכל חמישה פונים לכדי 4% בלבד מכל הפונים. אציין כי בביקורי ביחידות השדה נוכחתי לגלות רופאים מומחים מתחומים שונים וניידות לטיפול פיזיותרפי ולטיפול שיניים. הרופאים מגיעים ליחידות הקצה כדי לקדם את הטיפול בחיילים. אין ספק כי הדבר משפר גם את חוויית השירות הניתן לחיילים, ואני סבור כי יש להעצים ולהשקיע משאבים במגמה חיובית זו של קידום שירותי הרפואה לשטח.

אדגיש כי מלבד פעילותם המאומצת של מפקדי חיל הרפואה, נדרשת מעורבות רבה יותר של מפקדים בטיפול הרפואי בחייליהם, בעיקר במימוש הפניות. תופעת אי-ההתייבבות, הרווחת במרפאות המומחים בצה"ל, עומדת על יותר מ-50%, מביאה לידי בזבוז משאבים ולידי חוסר יעילות ופוגעת בזמינות התורים.

רבות וטובות דובר על מערך הרפואה השלישונית בצה"ל, המספק מעטפת שירותים ייחודית לחיילים המאושפזים ולבני משפחותיהם. היות המערך ייחודי למערכת הבריאות בצה"ל, יצר תודעה ציבורית לגבי נורמות הטיפול המצופות בחיילי צה"ל הפצועים והמאושפזים. בשנים האחרונות עבר המערך שינויים תכופים בתפיסת הפעלתו, ובו בזמן צומצם צמצום של ממש מספר הגורמים המטפלים בו, וירד מדרג הפיקוד. כיום מייצגים את צה"ל לפני הפצועים והחולים (ובני משפחותיהם) בעלי תפקידים זוטרים מאוד, והמפגש של הפרט עם

המערכת בשעתו הקשה אינו הולם את רגישות המפגש ואת החובה המוטלת על המערכת לטפל באנשיה, הזקוקים לסייע מורכב או משתחררים בטרם עת. לא זו אף זו, הצטמצם מספר הרופאים במערך מ-11 ל-3 בלבד, והם האחראים לטיפול באלפי החיילים המאושפזים והמסופחים, הנאלצים להמתין שבועות בטרם בחן הרופא את עניינם הרפואי, ומכאן שהמענה הרפואי שלו הם זקוקים עלול להתעכב עיכוב של ממש. פערים אלה פגעו ביכולת המערך לממש את ייעודו, והדבר ניכר במספר הקבילות בנושא זה, שהוכפל אשתקד. דומה כי כבר כיום ניצב המערך לפני קריסה, דבר העלול לפגוע בכשירותו ובתפקודו בשעת חירום. **אני סבור כי פערים מהותיים אלה מחייבים חשיבה מחדש על תפיסת ההפעלה של המערך ועל בחינת כלל הדרכים לחיזוק המענה הניתן בו.**

מעריך בריאות הנפש בצה"ל

מעריך בריאות הנפש של חיל הרפואה הוא מעריך מקצועי שיעודו לחזק את החוסן הנפשי, לתת טיפול נפשי ולקדם את בריאותם הנפשית של משרתי צה"ל. במעריך יש עובדים סוציאליים, פסיכולוגים ופסיכיאטרים, שהם כ-60%, 30% ו-10% מגורמי הטיפול, בהתאמה. קציני בריאות הנפש (קָבָ"נִים) נמצאים בכל יחידה מרמת החטיבה ונותנים מענה לכל פונה. במרבית המקרים נבדקים החיילים בתוך פרק זמן של עד כשבועיים, ובמקרים דחופים בתוך כ-24 שעות. זמן המתנה זה קצר בהרבה מן המקובל במערכת בריאות הנפש הציבורית. יתר על כן, בעוד במערכת האזרחית הטיפול הפסיכולוגי אינו זמין, בשעה שהוא ניתן בהגדרה רק למטופלים בעלי אבחנה פסיכיאטרית, בצבא ניתן טיפול שיחתי לחיילים רבים החווים קשיי הסתגלות. אציין כי במפגשי עם בכירי המעריך עודכנתי כי בימים אלה נערכת עבודת מטה כדי להגדיר את משך ההמתנה המרבי עד לבדיקת חייל על-ידי קָבָ"ן, כדי ליצור אחידות בזמינות המענה שניתן לחיילים בתחום זה. עוד עודכנתי כי לאחרונה, בעקבות קבילות רבות שעסקו בפרק הזמן הממושך שארך הליך הטיפול בבקשות התנדבות על רקע תחלואה נפשית, נעשתה עבודת מטה מקיפה, שהביאה לידי קיצור משך ההליך משבעה חודשים בממוצע לכחודש וחצי. מקבילות רבות שבוררו בנציבות בשנתיים האחרונות ועסקו בחוסר שביעות רצונם של החיילים והוריהם מהמענה שניתן להם בתחום בריאות הנפש, עלה כי חוסר שביעות הרצון נובע, פעמים רבות, מהפער שבין ציפיות החיילים והוריהם לבין ההחלטות המקצועיות המתקבלות בעניינם. עוד עלה כי חלק מהחיילים הפונים לקבל סיוע מגורמי בריאות הנפש אינם סובלים מבעיות שהן בתחום אחריותם המקצועית של גורמים אלה. עומס הפניות, כאמור, גורם לפער ממשי בין יכולתו של כוח האדם הקיים לתת מענה זמין לצורכיהם של כל החיילים הפונים. בהקשר זה אציין את אחריותם הכוללת של מפקדים לשלומם ולרווחתם של פקודיהם, ואדגיש כי לרבות מפניותיהם של חיילים לגורמי בריאות הנפש ניתן היה לתת מענה בערוצים אחרים. לצורך כך נדרש שיח המבוסס על אמון ועל פתיחות בין החייל למפקדיו. במסגרתו יוכל החייל לבטא את מצוקתו באופן לגיטימי ויקבל מענה בהתאם לצרכיו, אשר אינם תמיד בתחום בריאות הנפש. מעריך בריאות הנפש בצה"ל מכשיר את גורמי הפיקוד לזהות מצוקות ולאתרן, אך דומה כי אין בדבר די ויש לתת כלים נוספים בידי המפקדים הצעירים כדי להתמודד עם אתגר זה.

מערך רפואת השיניים בצה"ל

רפואת השיניים היא חלק מבריאות החייל והיא מחובות היסוד של צה"ל לחייליו. לפיכך, בעוד במערכת הבריאות האזרחית טיפולי שיניים אינם כלולים בסל הבריאות (מגיל 15 ואילך), זכאי כל חייל בצה"ל לטיפול שיניים. מרפאות השיניים מצויות בפריסה רחבה בבסיסי צה"ל. כן קיימות מרפאות שיניים ניידות, המנגישות את הטיפול הרפואי ללוחמים עד לרמת המוצבים. כ-70% מכל המטופלים במערך רפואת השיניים הם חיילים בשירות חובה. ככלל, כל הלוחמים נבדקים עם קליטתם בבסיסי ההכשרה הראשונית, ובהמשך הם מטופלים בצורה יזומה לפי רמת התחלואה שנמצאה. מערך רפואת השיניים שם לו למטרה לטפל באוכלוסיות מיוחדות, כגון חיילים בעלי מצוקה כלכלית, והוא מאפשר לחיילים אלה טיפולי שיקום (כתרים או שתלים) לקידום בריאותם. גם מערך זה סובל מפערי כוח אדם מהותיים, הן ברופאים והן בכוח אדם מנהלי (שינניות, סייעות, קציני ניהול ומזכירות רפואיות). בהיעדר מעטפת פרה-רפואית, נפגעת זמינות השירות הניתן לחיילים ואיכותו, דבר שניכר במרבית הקבילות בתחום רפואת השיניים שבוררו בנציבות השנה. כדי לצמצם את פערי כוח האדם הרפואי בעתיד, עודכנתי כי מערך רפואת השיניים פועל להגדלת מספר הלומדים בעתודה האקדמית במסלול 'בינה', עתודה צבאית לרפואת שיניים, מ-12 סטודנטים לקרוב ל-25. כל זה נוסף על עבודת ארגון ותקנון תואם של סייעות שיניים ובהמשך לאיוש תקינה זו. כולי תקווה שמהלכים אלה עם שורת צעדים נוספים, שהם הכרחיים לשיפור המענה המנהלי במערך זה, יעצימו את העשייה בתחום זה.

רפואת הלוחמים והלוחמות

השנה המשכתי לעקוב מקרוב אחר הקמתם של הגדודים המעורבים בצה"ל, אשר אני רואה בחשיבותם הרבה ובתרומתם לצה"ל ולביטחון המדינה. בהמשך להמלצותיי בנושא זה בדוח שפרסמתי אשתקד, הוצגה לפניי עבודת מטה נרחבת שעסקה בבניית הלוחמים והלוחמות ובצמצום היקף הפציעות והנשר הרפואי בקרבם. התוכנית עסקה בהיבטים שונים, לרבות שינוי מרכיבי המזון בבסיסי ההכשרה והתאמתם לשלבים השונים בה; הנגשת שירותי פיזיותרפיה לכל בסיסי ההכשרה; בניית סרגלי מאמצים מותאמים ללוחמים וללוחמות, וגם התאמת ציוד לחימה ותומך לחימה ייעודי לאוכלוסיות השונות. הקמתו של בסיס ההכשרה האחד, אשר על הצורך בו הצבעתי בדוח הקודם, תרמה רבות לשיפור המענה הכולל לאוכלוסיית הלוחמים והלוחמות. משיחותיי עם מפקדי חיל הרפואה עלה כי בשל הצריכה הרבה של שירותי הרפואה על-ידי נשים בשלב ההכשרה ללחימה, הורחבו מאוד שירותי הרפואה הראשונית, שירותי הפיזיותרפיה והמענה האורתופדי הניתן לאוכלוסייה זו בתקופת הכשרתה, והודק המעקב הרפואי אחר הלוחמות כדי לזהות ולאתר מוקדם פציעות, דבר המביא לידי שיקומן ולידי חזרתן של הלוחמות לכשירות בצורה מהירה וטובה יותר. בביקוריי בגדודים גיליתי כי עדיין ישנם פערים בהיקף המענה הרפואי הניתן בבסיסי ההכשרה לבין זה הניתן בגדודים עצמם. דומה כי טרם הותאמו השינויים בתקני גורמי הרפואה המטפלים, לרבות גורמי בריאות הנפש, בגדודים וכי בהיעדר משאבים הולמים נפגעת היכולת להקפיד על תזונה נכונה ועל שגרת אימונים, הנדרשים לבניית כושר גופני וחוסן מנטלי, בעיקר בקרב אוכלוסיית הלוחמות. **אני סבור כי בעת שהופכים הלוחמים והלוחמות ל"מבצעים", התמיכה הרפואית בהם היא חשובה ביתר שאת, ואם היא אינה מתבצעת כנדרש, יש בכך כדי להביא לריבוי פציעות בשל היעדר יכולת לקיים רפואה מונעת טובה וזמינה, הנדרשת לשם שמירת כשירותם של הלוחמים והלוחמות לביצוע משימותיהם בשגרה ובחירום.**

אחרית דבר

עשייתם הברוכה והמאתגרת של אנשי חיל הרפואה היא נדבך חשוב בכשירותו של צה"ל למימוש ייעודו. נוכח פערים מובהקים, הן בהיבטי כוח האדם והן בהיבטי טכנולוגיה ותשתית, נדרשים חשיבה מעמיקה ומיסוד תוכנית פעולה מיידית כדי למצות מטפלים כיאות ולהגדיל את מספרם, להתייעל בניהול משאבים ולצמצם בירוקרטיה, לשפר תשתיות, לרבות מענה טכנולוגי מתקדם, ולממש את אחריותם של המפקדים לבריאות חייליהם. **אין הדבר ביזם של מפקדי חיל הרפואה בלבד. הלכך, נדרשת הירתמותם של כל הגורמים הנדרשים, בצה"ל ומחוצה לו, לרבות באגפי כוח האדם והתקשוב ובמשרדי הממשלה למיניהם.**

אני מקווה כי מפת דרכים זו, הכוללת המלצות לשיפור המצב שעליהן עמדתי לעיל, תאיץ את עבודתם של מפקדי צה"ל, תצמיד אותם קדימה, תוך שילוב בין טיפוח אנשי חיל הרפואה לבין הדאגה למטופליו, וכך תבוא בשורה של ממש לכל המשרתים בצה"ל באשר לאיכות המענה הרפואי שהם זוכים לו.

מיועדים לשירות הביטחון (מִלְשָׁ"בִים)

כל עוד הנוער לנו במולדת, קום יקום חזון עם

ישראל!¹⁹

1. בשנת 2007 הוסמך נציב קבילות החיילים לטפל גם בקבילות של המיועדים לשירות ביטחון (להלן: מִלְשָׁ"בִים), נוסף על קבילות חיילים. מאותה העת חל גידול מתמיד בקבילות שהוגשו מטעם מִלְשָׁ"בִים, ובשנתיים האחרונות הגיע מספר קבילות המִלְשָׁ"בִים לשיאים חדשים: 1,389 קבילות בשנת 2016 ו-1,475 קבילות בשנת 2017.
2. אשתקד, במסגרת הדוח השנתי ה-45, עמדתי על כך שהטיפול באוכלוסיית המִלְשָׁ"בִים הוא ייחודי עבור גורמי הצבא, שכן מדובר באזרחים הנתונים למרות הצבא, והכפופים באופן מסוים למערכת הפקודות והנהלים הצה"ליים. הדגשתי כי לשכות הגיוס ויחידת 'מיטב' הן הפנים הראשונות המייצגות את צה"ל עבור המִלְשָׁ"ב, אשר כוללות בעיקרן הליכי מיון וקליטה, המאופיינים מטבע הדברים בתהליכים בירוקרטיים. בקבילות רבות שבהן טיפלתי בשנת 2016 התגלו ליקויים המלמדים על טיפול מנהלי, שלעיתים הוא מסורבל ובלתי יעיל במִלְשָׁ"ב, באופן שבו שער הכניסה לשירות הצבאי נתפס במקרים אלו כמתסכל עבור אוכלוסיית המִלְשָׁ"בִים.
3. כפי שציינתי בדוח השנתי ה-45, עקב הקבילות ומסקנותיי מהן, נועדתי בכמה הזדמנויות עם הגורמים המוסמכים באגף כוח האדם וביחידת 'מיטב'. הם סקרו לפניי את התוכניות הנרחבות לשיפור המענה הטכנולוגי והטיפול הכללי באוכלוסיית המִלְשָׁ"בִים. בירכתי על תוכניות אלו, והבהרתי כי בכוונתי לעקוב אחר התקדמות הנושא כדי לשפר את המענה לאוכלוסייה חשובה זו.

¹⁹ שמואל בס (1899-1949), היה מחנך, משורר וסופר עברי. מתוך שירו "שירה הנוער".

4. במהלך שנת 2017 סיירתי בכמה מיחידות 'מיטב', ונועדתי פעמים מספר עם בעלי התפקידים המתאימים באגף כוח האדם וביחידת 'מיטב'. הראיתי עלייה מדאיגה במספר קבילות המלש"בים, ואלה הנושאים המרכזיים שעלו מהן:

א. ליקויים בדרכי התקשורת (טלפון, דואר אלקטרוני וכדומה) עם רשויות הצבא, המשפיעים השפעה של ממש על תהליכי המיון והמיצוי של המלש"בים;

ב. מחסור בכוח אדם רפואי ובגורמי בריאות הנפש (להלן: בִּרְה"ן) בלשכות הגיוס פוגע בהשלמת נתוני היסוד של המלש"ב ומעכב את המשך הטיפול בו על-ידי רשויות הגיוס;

ג. חוסר הלימה וסנכרון בין המידע הנמסר מיחידת 'מיטב' ובין המידע הנמסר ממדורי האיתור בגופי הצבא השונים (חיל המודיעין, חיל התקשוב וכדומה).

5. מהסיוורים ומהפגישות שקיימתי למדתי כי מלבד המשאבים והמאמצים הרבים שהושקעו לשיפור התשתיות והאמצעים השונים למתן שירות יעיל ומוצלח יותר למלש"בים, נתקלים גורמי יחידת 'מיטב' בקשיים מובהקים בקידום התוכנית להנגשת הליך הגיוס למלש"בים ולהפיכת "חווית המשתמש" עבורם לחיובית יותר. אמנם יש התקדמות בהפעלת מערכות טכנולוגיות ותקשורת חדישות, אולם התרשמתי כי קצב ההתקדמות אינו משביע רצון ואף אינו עומד בתכנון המקורי. ניכר כי יעדים רבים טרם הושגו, כפי שעולה מהקבילות שבהן טיפלתי במהלך שנת 2017.

6. מעבר לכך, אני מתרשם כי הטיפול בנושאים ובליקויים השונים, שעליהם עמדתי לעיל, אינו מתקיים בעוצמה הנדרשת, והליקויים הרבים במענה למלש"בים עלולים להוביל למשבר באמון המלש"בים ומשפחותיהם ברשויות הצבא, ולאורך זמן גם לירידה של ממש במוטיבציה לשירות. על צה"ל ומשרד הביטחון לטפל בנושא בראייה כוללת וליצור תהליך מאורגן ומתואם, המטפל בסוגיות אלה מן המסד עד לטפחות כדי להימנע ממשבר אמון זה של הציבור ברשויות הצבא.

7. לשם כך, יש מקום לטיפול רב-מערכתי ומשולב, כפי שיפורט להלן, בצומתי המפגש המרכזיים עם המְלַשׁ"בִּים: איסוף מידע מוקדם; הכנה מוקדמת לגיוס; קשר שוטף עם המְלַשׁ"בִּים; והטיפול הרפואי.

8. **איסוף מידע מוקדם** – הטיפול במְלַשׁ"בִּים, שהם כאמור אזרחים הנתונים למרות הצבא, אך הם חיצוניים למערכת הצבאית – דורש מגורמי לשכות הגיוס ומיחידת 'מיטב' לעסוק באיסוף מידע על המועמדים לגיוס כדי לשפר את הליכי בחינת התאמתם לתפקידים שונים בצה"ל. כדי לייעל הליכים אלו, שמו להם גורמי הגיוס למטרה לאסוף מידע ראשוני בנוגע למְלַשׁ"בִּים באופן שיקצר בהמשך את הליכי הגיוס הנערכים בצו הראשון. אלא שמידע רב הנוגע למְלַשׁ"בִּים נמצא כבר היום בחלק ממשרדי הממשלה, דוגמת משרד הרווחה, משרד הבריאות ועוד, ואינו מגיע לצה"ל באופן סדיר ושיטתי. **אני סבור כי הגברת התיאום והממשקים בין משרדי הממשלה ובין יחידות 'מיטב', לשם העברת מידע חיוני ומקדים לצה"ל על מְלַשׁ"בִּים – יסייע לשיפור תהליכי הגיוס וייעל את הליך המיון לצה"ל.**

9. **הכנה מוקדמת לגיוס** – בשנים האחרונות קיצץ צה"ל תקנים של בעלי תפקידים שטיפלו בקשר המוקדם של צה"ל עם המְלַשׁ"בִּים ועם הגורמים בקהילה אשר עסקו בהכנתם ובעידודם לשירות הצבאי. שנים רבות היו נציגי צה"ל גורם מרכזי בהכנת המְלַשׁ"בִּים לשירות מאתגר, מלבד הגורמים במשרד החינוך, בבתי הספר, ברשויות המקומיות ועוד. עקב צמצומה הניכר של פעילותו של צה"ל בנושא זה, אני מתרשם כי נפגע תהליך הכנת המְלַשׁ"בִּים לשירות כשאנשי צה"ל חסרים בין העוסקים במלאכה. לריק זה, מטבע הדברים, נכנסו גורמים אזרחיים פרטיים. אלה יוצרים קשר עם מְלַשׁ"בִּים ועם בני משפחותיהם במהלך כיתה י"ב ומציעים להם הכוונה והכנה לתהליכי המיון השונים בצה"ל, לרבות הכשרתם בקורסים המיועדים לשפר את סיכויי קבלתם לתפקידים מסוימים.

10. לנוכח המגמה המסתמנת של ירידה במוטיבציה לשרת בצה"ל בשנים האחרונות, אני סבור שראוי היה דווקא למצוא את הדרכים לחזק את הקשר של צה"ל עם המְלַשׁ"בִּים ועם בני משפחותיהם עד לגיוסם לצה"ל, בעיקר עם אוכלוסיות חלשות ומאתגרות. **משכך, יש מקום לשובו של צה"ל**

לתפקידו כ"שחקן מרכזי" בסוגיית ההכנה לצה"ל, תוך גילוי מעורבות רבה יותר ונגיעה במִלֶּשׁ"בִּים בשלבים מוקדמים, ככל האפשר, בהובלת חיל החינוך והנוער ובהכוונת ראש אגף כוח האדם, הכול תוך שילובם של מפקדי הזרועות המתאימים באופן פעיל בהליכים אלו כבר מתחילתם.

11. **קשר שוטף עם המִלֶּשׁ"בִּים** – יחידת 'מיטב' עשתה התקדמות מובהקת בשיפור הקשר עם המִלֶּשׁ"בִּים ועם בני משפחותיהם, בעיקר בהנגשת שירותים באמצעים טכנולוגיים מתקדמים: אתר מרשתת חדש, יישומון קל ונוח לתפעול, קיצור ממשי לזמני ההמתנה למוקדים הטלפוניים ועוד. למרות זאת, הטמעת השינויים האמורים וגם הכנסתם לפועל של שיפורים מתוכננים נוספים – נתקלו בעיכובים ובתקלות. כדי לעמוד על פתרונם, נדרש לתאם בין כמה גורמים צבאיים ואזרחיים, לפי מגבלות הפעלת המכרזים השונים.

12. **תקלות אלו, בהתווסף העומס הגדול שנוצר על מוקדי השירות ועל דרכי התקשורת האחרים של 'מיטב', גורמות לעיכובים מתמשכים בטיפול במִלֶּשׁ"בִּים ולנוק תדמייתי מתמשך לצה"ל.** בעידן שבו בני הנוער דורשים מענה מהיר, מייד ושימושי, כל עיכוב כאמור המונע מהם ליצור קשר ישיר עם גורמי הצבא – עלול להוביל גם לפגיעה במוטיבציה. משום כך, אי-טיפול בתקלות אלו באופן מהיר ויעיל עלול למעשה להוריד לטמיון את ההשקעה הרבה במערכות מתקדמות אלו, כל עוד לא יעמדו במטרות שלשמן הותקנו – שיפור איכות השירות למתגייסים.

13. **אני מתרשם כי המאמץ המערכתי הכולל, תוך שילוב כל הגורמים המתאימים בצה"ל ובמשרד הביטחון לשם יצירת שינוי מהמעלה הראשונה באיכות ובקצב הנדרש, אינו מספק. הדבר מחייב את מלוא תשומת הלב של כל הגורמים המעורבים כדי ליצור את השינוי המתבקש.**

14. **הטיפול הרפואי** – מפגישותיי עם קצין הרפואה הראשי ומטיפולי בקבילות העוסקות בשירותי הרפואה בצה"ל, מצטיירת תמונה קשה של מחסור בכוח אדם רפואי ובכוח אדם של פְּרָק"ן בכל יחידות צה"ל. בעיה זו לא פסחה אף

לא על לשכות הגיוס, המתמודדות עם היעדר רופאים וקציני בִּרְקָ"ן לאורך תקופה ארוכה, ובשנה האחרונה הוחרף הנושא.

15. יש לזכור כי הבדיקה הרפואית והבִּרְקָ"נִית היא חלק מהותי בקביעת נתוני האישיים של המִלְשָׁ"ב, שעל-בסיסם נקבע המשך מיונו ושיבוצו בתפקידים צבאיים. עיכוב בקביעת מדרג כשירותו הרפואי של מִלְשָׁ"ב יוביל ישירות לעיכוב בזימונו למיונים וליעדים שונים, בעיקר יום השדה (סיירות) ויום המיון, האיתור וההתאמה (מִאָ"ה). בעקבות זאת, עלולים מִלְשָׁ"בים להחמיץ תפקידים איכותיים ולהשתבץ במקום זאת, בשל מגבלות הנוגעות לתדירות המיונים ולייחודם, לתפקידים שאינם הולמים את נתוניהם האישיים ואת יכולותיהם, והחמצה זו תפגע פגיעה נוספת במוטיבציה שלהם לשירות הצבאי.

16. אמנם לאחרונה פתר חיל הרפואה פתרון זמני את העניין באמצעות השאלת רופאים מבסיסי אימונים חטיבתיים ללשכות הגיוס, אך בכך למעשה אין הסדרה קבועה למחסור המתמשך בכוח אדם רפואי למתגייסים. גם נראה כי הנפגעים הישירים ממהלך זה הם הטירוניס בבסיסי האימונים, אשר סביר להניח כי כעת זמינותם של גורמי הרפואה עבורם פחתה.

17. **מצב חמור זה מחייב לפתור מיידי את מצוקת הרופאים בלשכות הגיוס פתרון מעשי וקבוע, תוך הגברת המודעות והמעורבות הישירה של הגורמים הבכירים בצה"ל, נוסף על גורמי חיל הרפואה, לכך שיש לתת מענה לאיוש תקני הרופאים ביחידות 'מיטב'.**

18. מהקבילות הרבות שטופלו בנציבות במהלך השנתיים האחרונות, שעיקרן הנושאים שפורטו לעיל, התרשמתי כי המִלְשָׁ"בים מביעים מורת רוח רבה, תסכול מתמשך ואובדן אמון ברשויות הגיוס אף שיחידת 'מיטב' פועלת לשיפור התדמית הבעייתית שנוצרה לה בקרב הציבור בשל אותם ליקויים קשים שעימם היא מתמודדת. בראייתי, שיפור מעמדה ומיצובה של מערכת הגיוס הצבאית היא לא פחות מ**משימה לאומית**, ויש לרתום אליה את **כל הכוחות, האמצעים והמשאבים האפשריים**. קשיים מתמשכים בפתרון

הבעיות שעימן מתמודדות רשויות הגיוס ואי מתן מענה ראוי לצורכיהן הלגיטימיים והמחויבים בנסיבות העניין – יובילו לפגיעה קשה באמון הציבור בצה"ל ולירידה נוספת במוטיבציה של המלש"בים לשירות הצבאי – מגמה שיש לבלום בכל מחיר.

19. הנני קורא לרשויות הצבא ואף לגורמים המתאימים במשרד הביטחון לנקוט צעדים מתבקשים, כאמור לעיל, כדי לפתור את הבעיות הקשות שעימן מתמודדות רשויות הגיוס זה זמן רב.

גיוס בני המיעוטים לצה"ל

1. בשנה האחרונה עסקתי רבות בסוגיית גיוס בני המיעוטים לצה"ל. אני רואה בגיוסם משימה לאומית מן המעלה הראשונה. צה"ל, כצבאה של מדינת ישראל, שואב את כוחו ואת האמון בו מתוך היותו צבא המייצג את כל מרכיבי החברה הישראלית. צבא, שכל חלקי החברה מיוצגים בו הוא צבא איכותי ורלוונטי ובעל יכולת גבוהה לעמוד במשימותיו ובציפיות ממנו – הן הביטחוניות והן החברתיות. החברה הישראלית מייחדת לצבא זה תפקיד נוסף – חברות (סוציאליזציה) הפרט המשרת בו וניעות חברתית המתאפשרות בזכות שירות בו.
2. בעקבות קבילות שעסקו בקשיים בגיוסם ובשירותם של בני המיעוטים בצה"ל, ומאחר שהנושא יקר לליבי, ואני רואה בו חשיבות רבה זה זמן רב, ביקרתי בכמה מגזרי אוכלוסייה, בליווי ראש מנהלת המיעוטים בצה"ל, שיחד עם אנשיו הם עושים לילות כימים כדי לשפר ככל שניתן את מספרם ואת איכות שירותם של בני המיעוטים בצה"ל. בביקורים אלו נועדתי עם ראשי מועצות, עם מובילי דעה ועם פעילי גיוס במגזרים הדרוזי, הבדואי והנוצרי-ארמי. התרשמתי עמוקות מן המוטיבציה הגבוהה ואף מן ההשתוקקות להתגייס לשירות מאתגר בצה"ל כדי לתרום ולהשתלב באמצעות כך בחברה הישראלית.
3. על אף חשיבות הדברים, אני סבור שהרשויות אינן פועלות דיין כדי להעצים את הפוטנציאל החברתי והצבאי שגלום בגיוס אוכלוסיות בני המיעוטים לצה"ל.
4. אוכלוסיות אלה, כמובן, אין לראות בהן מקשה אחת. אין להשוות את מצב הגיוס בקרב בני העדה הדרוזית, שזה עשרות שנים הם מחויבים בגיוס, ושיעורי הגיוס בה גבוהים מאוד, אף יותר משל האוכלוסייה היהודית; למצב הגיוס בקרב האוכלוסייה הבדואית, שמתגייסה מועטים על אף המאמצים הניכרים לגייסם, ויש בה הבדל ניכר בין האוכלוסייה בצפון הארץ ובדרומה; לעומת מספרם הזעום של המתגייסים מקרב הנוצרים. למרות ההבדלים הניכרים, אני מתרשם כי המשותף לכול הוא הצורך

להרחיב את הגיוס ואת מיצוי הפוטנציאל הטמון בבני העדות הללו; כל עדה בהתאם למצבה ולאתגרים המאפיינים אותה. בדברים שלהלן אציג בקצרה את האתגרים העומדים בפני כל אחת מאוכלוסיות אלו, כפי שאני רואה אותם. בהמשך אסקור את הצעדים שאני סבור שיש לנקוט כדי ליצור את השינוי המובהק שנדרש בנושא זה.

5. **את שירות הדרושים** בצה"ל אנו רואים כמובן מאליו. שיעורי הגיוס לצה"ל, שהוא גיוס חובה על פי חוק, עומדים על 82%-80%. מאות רבות מבני העדה הם קצינים, מהם בתפקידים בכירים מאוד. תרומת הדרושים לצה"ל לא תסולא בפז. בשנים האחרונות פורק הגדוד הדרוזי "חרב", במהלך מורכב ורגיש שאף אני תמכתי בו, משום שסברתי שבשלה העת להשתלבות מלאה וטבעית של החיילים הדרוזים ביחידות צה"ל. אני סבור שיש צורך לטפל באופן ממוקד יותר באתגרים המתפתחים עקב פירוק הגדוד. למדתי כי בשנים האחרונות חלה ירידה של ממש, שניתן אף להגדירה כ**צניחה במספר היוצאים לקורסי הפיקוד ולקצונה**. הנתונים מלמדים על ירידה של עשרות ואף מאות אחוזים בשיעורי היציאה לקורסים אלו. לדבר יש משמעויות מרחיקות לכת, ויש בכך כדי להשפיע לרעה על המוטיבציה והתפתחותה של תחושת אכזבה וקיפוח. במצבים מעין אלו אין מנוס מלקבוע יעדים מספריים, ואף כפויים, באופן שיבטיח את נוכחות הדרושים בתפקידי הפיקוד והקצונה. כמו כן, לשם מיצוי הפוטנציאל האדיר הטמון באוכלוסייה זו, אני סבור שיש לבחון את הדרך להרחיב את מספר המשתלבים במסלול העתודה. הצטרפות למסלול העתודה מחייבת עמידה בתנאי סף גבוהים למדי, שאינם מחויבים תמיד לשם קבלה למקצועות אקדמיים, אך יש בהם כדי להגביל את ההצטרפות למסלול; לעיתים מתוך הטיה הנובעת מפערים בשפה. אני סבור שזהו המקום להתאמה לשם העלאת מספרם של בני העדה הדרוזית במסלול העתודה, המקדם קידום של ממש את שילובם ואת קידומם.

6. באשר ל**גיוס הבדואים** לצה"ל, אני סבור כי נדרש מאמץ מערכתי משולב של גורמים בתוך צה"ל ומחוצה לו. האוכלוסייה הבדואית, שחלקה נתון להשפעת גורמים פוליטיים קיצוניים, היא בעיניי אוכלוסייה שיש להילחם עליה, ולעשות מאמץ עיקש על הרחבת חלקה בצה"ל. לדבר יש ערך הן עבור האוכלוסייה המתגייסת והן עבור החברה הישראלית כולה. למדתי כי

בהנחיית הרמטכ"ל פועלות רשויות הצבא להגדיל הגדלה של ממש את הגיוס ואף להכפיל את מספר המתגייסים, תוך שיפור רמת העברית של המתגייסים והרחבת היעדים האטרקטיביים לגיוס עבורם. אולם, עלינו לוודא כי אין מדובר בפעולות שהן בבחינת "מעט מדי ומאוחר מדי". כדי ליצור שינוי של ממש, יש לתמוך את התהליך השלם – טרם הגיוס, במהלך השירות ולאחר השחרור. טרם הגיוס – יש להעצים את הליווי ואת ההכנה; תוך כדי השירות יש לפעול לשיפור העברית, להרחיב את היעדים האטרקטיביים ולהגביר את הליווי על-ידי המפקדים, תוך שיפור מודעותם לצורכי האוכלוסייה, לתרבותה ולאתגריה; ולאחר השחרור – יש ליצור יתרון מובהק עבור אלו ששירתו, כך ששירותם בצה"ל יקנה להם זכויות רבות ערך שיקלו על השתלבותם בחברה ויועבר המסר **שהיה כדאי להתגייס**. כל אלו לא יקרו ללא מאמץ בתוך הצבא ובתמיכה ממשית של משרדי הממשלה לסוגיהם, ובעיקר משרד הביטחון, לטובת שינוי של ממש בנושא גיוס אוכלוסייה זו.

7. אוכלוסייה מיוחדת שאינה מוכרת דייה, והמודעות לפוטנציאל הגלום בגיוס בניה ובנותיה – נמוכה, היא **אוכלוסיית הנוצרים-ארמים**. התרשמתי כי יש קבוצה לא מבוטלת בהיקפה, בעלת מוטיבציה להתגייס, אך היא אינה זוכה לשיתוף פעולה ולתמיכה. התרשמתי כי אין קו מוביל המכוון להקל עליה ולפתוח את שערי צה"ל עבורה. אוכלוסייה זו נתקלת בקשיים רבים, לרבות בתהליכי אישור ביטחוני ממושכים ומייגעים, בחוסר מידע או בחוסר ליווי, ולא עוד אלא שאף במנהלת המיעוטים אין מדור או גורם אחד שתפקידו המרכזי הוא ללוות אוכלוסייה זו. גם הם, כאוכלוסיית בני מיעוטים אחרים שבחרים לשרת בצה"ל, אינם זוכים להכרה מספקת ולתיעודף על פני אחרים, לאחר שחרורם מצה"ל.

8. מעבר לאמור לעיל, אני סבור כי יש אתגרים הנוגעים לכל האוכלוסיות ואינם ייחודיים לאחת מהן:

א. ראשית, אני מוצא כי **מודעות המפקדים** באשר לתרומת בני המיעוטים, לתרבותם ולצורכיהם אינה מספקת. יש בכך כדי להשפיע על איכות השתלבותם ועל הצלחתם בשירות. לפיכך אני סבור שהעיסוק בבני המיעוטים בצה"ל, ראוי שיהיה סדור, קבוע

ומגובה בתוכנית החינוך היחידתית, שמנחה אותה ומבקר אותה קצין החינוך הראשי.

ב. כמו כן, ראוי לייחד מאמץ ייעודי כדי להגביר את ההכנה לצה"ל באופן המותאם לאוכלוסיות השונות. הדבר חייב להתבסס על כוח אדם בכמות מספקת ובאיכות גבוהה. אני מתרשם שהיקף העוסקים במלאכה כיום אינו מספק ואינו נותן מענה לצורך.

ג. כדי להגביר את מיצוי פוטנציאל המתגייסים, אני סבור כי יש צורך להתאים את רמת העברית הנדרשת מהם בצה"ל. מחסום השפה אינו מאפשר למי שזקוקים לכך להביא לידי ביטוי את יכולותיהם במיונים לצה"ל ובקביעת מדדי האיכות. תהליכי ההכנה, דוגמת אלו המתקיימים כבר כיום, הם ראויים ונכונים, אך יש לפעול להגברתם.

ד. מאמץ ייחודי ראוי שיינתן ליום שלאחר השחרור מצה"ל. כפי שציינתי לעיל, נכון שהשירות האיכותי בצה"ל יתגמל את הבוחרים בו כדי לשפר את אטרקטיביות השירות ולתגמל באופן הוגן את המשרתים. צורות רבות יכולות להיות לתגמול זה, והוא נוגע לתחומי הדיור, התעסוקה ועוד. כביתר הנושאים, וביתר שאת בנושא זה, על משרדי הממשלה לתמוך במהלך. נראה כי על משרד הביטחון להוביל את המאמץ הבין-משרדי הנדרש.

ה. מנהלת המיעוטים – כאמור לעיל, מלאכתה מלאכת קודש בניסיונה לקדם את גיוס בני המיעוטים וללוותם בשירות. אולם, מנהלת זו, על פי התרשמותי, זקוקה לתגבורת של כוח אדם כדי לעמוד ביעודה ולהגביר את יעילותה. אני סבור כי עליה להיות מתוגברת בבעלי תפקידים לטיפול בכל האוכלוסיות. על סגל ההכנה לצה"ל להיות מתאים להיקף המשימה, ושיפעלו בה סגלי תנאי שירות שיש בידם הכלים המתאימים לתת מענה לצורכיהן הייחודיים של האוכלוסיות.

9. היריעה קצרה והמלאכה מרובה.

גיוס בני המיעוטים הוא צו הן מהבחינה המוסרית והן מהבחינה הביטחונית. לא ניתן להפריז בחשיבותו של המאמץ המשולב הנדרש. בהמשך לנאמר לעיל, אני סבור שעל צה"ל ועל משרד הביטחון להוביל את המהלך לקידום הנושא.

10. אלה המלצותיי לצה"ל:

- א. לקבוע יעדים ליציאה לפיקוד ולקצונה בקרב כל האוכלוסיות, ובעיקר הדרוזים, תוך בקרה ואכיפה של עמידה בתוכנית וביעדים.
- ב. להקצות את כוח האדם הנדרש למנהלת המיעוטים, בעיקר מלוויים למתגייסים הנוצרים, איוש גורמי תנאי שירות ותוספת של גורמי הכנה לצה"ל.
- ג. לבחון את הליכי האישור הביטחוני, שהוא לעיתים, להערכתי לא בצדק, מכשלה בפני גיוס.
- ד. להרחיב את תוכני ההסברה בנושא בני המיעוטים בתוכנית החינוך שמנחה ומבקר קצין החינוך הראשי כדי להגביר את מודעות המפקדים.
- ה. להמשיך ולחזק את גיוס הבדואים תוך הכנתם לשירות והכוונתם למקצועות אטרקטיביים (נוסף על גששים ועל נהגי משא).
- ו. להרחיב את קורסי העברית טרם הגיוס ובסמוך לתחילת שירותן של האוכלוסיות הנדרשות לכך, ובתוך כך לשבץ כוח אדם המתאים למשימה, לרבות שיבוץ מורות חיילות למכינות הקדם-צבאיות שבמהלכן תשתפר בפיהן השפה העברית.

11. המלצותיי למשרד הביטחון

אף שאני מודע למאמצים ולמשאבים המוקדשים לנושא, בעיקר של האגף החברתי-ביטחוני במשרד הביטחון, אני סבור שעל משרד הביטחון להוביל מאמץ מערכתי משולב לקידום ממשי של הנושא. בכלל זה – מעורבות פעילה בתהליכי ההכנה לצה"ל ובהקצאת משאבים מתאימים. אני סבור שבעיקר נדרשת חשיבה יצירתית ופורצת דרך באשר ל**יום שאחרי השירות**. על השירות בצה"ל להיות אטרקטיבי ומתגמל באופן שיקרא לצעירים רבים להגיע לצה"ל, וינתן להם פיצוי הולם על שבחרו להצטרף לשורות צה"ל. בכלל זה, אמליץ לשקול ייזום מיזמים (פרויקטים) למגורים לאנשי הקבע, המנוהלים על-ידי צה"ל ובאמצעות מנהלת המגורים. מיזמים מעין אלו נפוצים ברחבי הארץ, ועד כה לא נבנה מיזם כזה עבור האוכלוסייה הדרוזית, שהיא חלק ממשי בצה"ל. במיזם מעין זה יש כדי לתרום להגברת המוטיבציה ולתת פתרונות של דיור איכותי לבוחרים בשירות קבע ארוך. **סוגיית התעסוקה** נדרשת אף היא לחשיבה אחרת. נדרשים בה הכוונה לתעסוקה, הכשרה מקצועית ומתן עדיפות למשרתים בצבא ואף במשרות ממשלתיות. כל אלו הם עקרונות מחייבים בתוכנית לשיפור מצבם התעסוקתי של משוחררי צה"ל.

12. ברור לי כי נושא זה אינו זר לגורמים השונים העוסקים בו. אני ער למאמצים שנעשים ומכבד אותם. אולם אני סבור שנדרשת פעולה נמרצת יותר לקידום הנושא. מכתבי זה הוא בבחינת הזדמנות להסב את תשומת הלב בדבר הצורך להחיש ולהעצים את המאמץ לקידום משימה לאומית חשובה ז.

אחרית דבר

1. בשנת הדוח הזה המשכתי בביקוריי ביחידות צה"ל כדי לעמוד מקרוב ובאופן אישי על הלך הרוח בצבא ועל תחושות החיילים והמפקדים ולהציג את עמדתי ואת תפיסתי לגבי ההתנהלות המצופה ממי שמטפל במשרתי צה"ל. השתמשתי בניסיוני כמפקד שנים רבות, גם בתקופות לחימה ומשבר, והצגתי את התובנות המרכזיות מהטיפול בקבילות במהלך תקופת כהונתי הממושכת כנציב קבילות החיילים.

2. מפקדי צה"ל נושאים עימם את הזכות לעצב את דור החיילים והמפקדים הבא, אך הם גם מחויבים לשמור על זכויותיהם ועל רווחתם, תוך הקפדה על איכות ביצוע המשימות, על עמידה ביעדים ועל חיזוק הצבא. חיילי צה"ל זכאים לכבוד ומשכך, שומה על גורמי הפיקוד והמטה כאחד לשמור על כבודם, על שלומם ועל בריאותם. **עמידה איתנה של המפקדים על כללי מנהל תקין, מתן סיוע לחיילים הזקוקים לכך, טיפול איכותי במשאב האנושי והתנהלות אחראית, בוגרת והולמת של מפקדים בכלל הדרגים כלפי חיילי צה"ל – כל אלה הם אבני היסוד בשיפור פני הצבא ובחיזוק מעמדו של המפקד בעיני פקודיו. רק חיילים הנותנים אמון במפקדיהם, ילכו אחריהם בשדה הקרב ויעמדו לימינם בכל משימה שלה הם נדרשים לצורך השמירה על ביטחון המדינה.**

3. לשם כך, צה"ל נדרש להמשיך להטות אוזן לביקורת ולהיות נכון לערוך שינויים, לעיתים כואבים, בתחומים מרכזיים ומשמעותיים, שעליהם עמדתי בהרחבה בדוח זה. בהכירי את מפקדי צה"ל הבכירים, משיחותיי עם רבים מהם ומשיתוף הפעולה המוצלח זה שנים בין הנציבות לרשויות הצבא למימוש זכויות החיילים והעצמת צה"ל – אין לי ספק כי גם בשנים הבאות ישכילו גורמי הצבא להשתפר ולתקן את הליקויים שאותרו בהתנהלות המפקדים ובעלי תפקידים אחרים ולחזק את ערכי היסוד של צה"ל. הנציבות תמשיך לעמוד על המשמר במטרה להגן על זכויות החיילים, תוך חיזוק קשרי הגומלין עם צה"ל.

יצחק בריק

נציב קבילות החיילים

פרק ב

המלצות עקרוניות שניתנו

בעקבות טיפול בקבילות ואופן

יישומן על ידי רשויות הצבא

פרק ב

המלצות עקרוניות שניתנו בעקבות טיפול בקבילות ואופן יישומן על ידי רשויות הצבא

לא אחת במהלך הטיפול בקבילות, נחשפתי לבעיות כלליות החוזרות על עצמן או שיש בהן כדי להעיד על בעיה מערכתית, שהשפעותיה והשלכותיה חורגות מהמקרה הפרטי ועלולות לפגוע ביתר היחידה ולעיתים בארגון כולו. מובאות כאן דוגמאות של נושאים שבהם מקרה בודד הוביל לטיפול מערכתי, וכן יוצג האופן שבו יישמו רשויות הצבא את המלצות הנציב בנושא זה.

▪ **עדכון מקצוע לחיילים אשר עברו קורס מקצועי אזרחי (קב' 1/324075)**

שילוב האוכלוסייה החרדית בצה"ל הפך לאורך השנים למצפן עבור החברה הישראלית. לאחר שילובם במערך הקרבי, החל משנת 2007 משלב צה"ל את בני האוכלוסייה החרדית גם במקצועות עורפיים. בתוכניות ייחודיות הקרויות שילוב חרדים (להלן: שח"ר) מתאפשר לגברים חרדים צעירים שירות משמעותי באגפי צה"ל השונים וביחידות איכותיות, שבמהלכו ירכשו מקצוע וניסיון בעבודה באמצעות השתלבות בצבא. התוכנית פועלת תוך שמירה על צביונם התרבותי-חרדי של המשרתים ומהווה מנוף לשילובם בשוק העבודה במקצועות שאותם רכשו.

במהלך השנה שחלפה התקבלו פניות רבות מצד חיילים בשירות החובה, הנמנים עם מסלול שח"ר, אשר הלינו כי ברישומי הצבא לגביהם לא נרשם תחום עיסוק המקצועי שאותו רכשו במסגרת אזרחית המוכרת על-ידי רשויות הצבא, ואף על פי שהוצבו בתפקיד אשר לו הוסמכו כאמור.

החיילים הלינו בין היתר, כי הגם שהוסמכו למקצועות התואמים את התפקיד הצבאי אשר לו יועדו, תחום העיסוק לא עודכן כנדרש ברישומי הצבא בעניינם, וכפועל יוצא מכך נדרשו מעת לעת להיבחן במבחני שלב

במקצועות ובתחומים שלא הוסמכו אליהם, דבר שעיכב את קידום המקצועי, לרבות קידום בדרגות.

במהלך בירור קבילות אלו התברר כי מקצועותיהם האזרחיים של חיילי שח"ר לא עודכנו כנדרש ברישומי הצבא בעניינם.

הנציב מצא פגם בכך שהמקצוע שעודכן ברישומי הצבא בעניינם של הקובלים לא עלה בקנה אחד עם עיסוקם בפועל, כמו גם עם ההכשרה האזרחית שאליה נשלחו על-ידי גורמי הצבא. בתוך כך הביע את מורת רוחו מכך שמדובר בפניות רבות המעידות על תופעה רחבה ושטרם ניתן לה מענה.

לגישת הנציב, אחת שרשויות הצבא החליטו לשלוח את החיילים ממסלול שח"ר להכשרה במסגרת מקצועית אזרחית, ולאור העובדה כי הם משרתים בפועל במסגרת יחידתם בתפקיד אשר לו הוכשרו, הרי כל רישום אחר שאינו משקף את עיסוקם המקצועי בפועל, ובכלל זה עדכון השלבים המקצועיים במקצוע שבו אינם עוסקים כלל, אינו סביר, מנוגד לכללי מנהל תקין בסיסיים ואף פוגע בקידום המקצועי ובקידום בדרגות.

נוכח זאת והגם שבמהלך הבירור התרשם הנציב כי רשויות הצבא החלו בעבודת מטה בנושא זה, הוא מצא לנכון להמליץ לכלל הגורמים המקצועיים הרלוונטיים, כי יפעלו לסיום עבודת המטה האמורה בהקדם על מנת לתת פתרון עבור החיילים במסלול שח"ר אשר מהווים "דור ביניים" וכעת משרתים במסלול זה, כמו גם למתגייסים למסלול זה בעתיד.

בעקבות המלצות הנציב תוקנו רישומי הצבא בעניינם של הקובלים, בתוקף למפרע, ממועד עיסוקם במקצוע אשר לו הוכשרו במסגרת יחידותיהם.

בד בבד המליץ הנציב, כי במקביל לעבודת המטה בנושא – שמטרתה למנוע הישנות מקרים דומים בעתיד – בכל הנוגע ל"דור הביניים", תתקיים בדיקה יסודית לגבי כלל החיילים במסלול שח"ר שעברו הכשרה מקצועית במסגרת אזרחית בתיאום רשויות הצבא, העומדים ברמה המקצועית הנדרשת כפי שהוגדר על-ידי אגף התקשוב והעוסקים בפועל במקצוע אשר לו הוכשרו במסגרת יחידותיהם, ויפעלו לעדכון מקצועותיהם בהתאמה.

בעקבות המלצות הנציב ובד בבד עם תיקון רישומי הצבא עבור מי שנמצא במעמד "דור ביניים" כאמור, נקבע כי חיילי צה"ל לא יעברו קורסים מקצועיים במסגרת אזרחית אלא אם כן קיים סימול מקצועי לתחומי הכשרה אלו, וכי אם גורמי אגף כוח האדם יהיו מעוניינים לפתוח קורס מקצועי במסגרת אזרחית, ייקבע להכשרה זו מקצוע צבאי מוגדר.

■ **אי-העסקה במקצוע התואם לימודים אקדמיים (קב' 323933/2)**

בקבילה שהוגשה על-ידי נגד בשירות הקבע מחיל האוויר, הלין הקובל כי הוא אינו מועסק במקצוע אשר תואם את לימודיו האקדמיים בתחום המכטרוניקה, דבר אשר גורר פגיעה בזכאותו לקבל תוספת "השכלה ישימה".

במהלך בירור הקבילה, מצא הנציב כי לאחר סיום לימודיו של הקובל ועם גיוסו לשירות החובה, עודכן לגביו מקצוע "טכנאי מטוסים", ולאחר חודשים מספר שונה מקצועו של הקובל ל"טכנאי אופטרוניקה", אשר שייך למערך האלקטרוניקה, וכי מאחר שלא קיימת זיקה מקצועית בין לימודיו של הקובל לתחום המכונות, הוא לא זכאי לתוספת "השכלה ישימה".

הנציב מצא כי נפל פגם בכך שחרף לימודיו של הקובל במסגרת העתודה הטכנולוגית הוא שובץ במקצוע "טכנאי אופטרוניקה" השייך למערך האלקטרוניקה, דבר אשר גרם לאי-קבלת תוספת "השכלה ישימה" עבורו, והקובל אף חויב בשירות הקבע חרף העובדה שלא שובץ במקצוע שאותו למד.

לפיכך המליץ הנציב לגורם הסגל המוסמך בחיל האוויר להיכנס בעובי הקורה בנושא שיבוצם של הנדסאי מכטרוניקה בחיל האוויר בתפקידים ובמקצועות מתחום האלקטרוניקה שלא בהתאם להנחיות הגורמים המוסמכים באגף כוח האדם, תוך מתן מענה לסוגיית מימוש התחייבותם המוקדמת וזכויותיהם בנוגע לשכרם.

בעקבות המלצת הנציב, התקיימה עבודת מטה בחיל האוויר בנוגע לסוגיה זו, והוחלט כי בוגרי מגמת המכטרוניקה ישובצו באוגדן האחזקה בלבד, דבר אשר יאפשר את העסקתם במקצוע שאליו הוכשרו, והדבר יאפשר לכלל החיילים העוסקים במקצוע לקבל את זכויותיהם בנוגע לשכרם.

▪ **פערים במענה לחיילים הסובלים מרגישת (אלרגיה) למזון (קב' 323148/7)**

בשנים האחרונות ולאחר עבודת מטה שערך קצין הרפואה הראשי (להלן: קרפ"ר), גובשה מדיניות עדכנית ולפיה הוגדרו תנאים מצטברים בנוגע לגיוסם לשירות ביטחון של חיילים הסובלים מאלרגיה לסוגי מזון.

הוריו של חייל בשירות חובה, הסובל מאלרגיה לבוטנים ולשקדים, הלינו על כי לבנם לא נקבע סעיף ליקוי המעיד על האלרגיה לבוטנים ולשקדים שממנה הוא סובל, ברמה המסכנת את חייו.

כחלק מהליך בירור הקבילה, קיים הנציב דיון בראשותו ובהשתתפות בעלי התפקידים הרלוונטיים באגף כוח האדם ובאגף הטכנולוגיה והלוגיסטיקה. בתוך כך הועבר לנציב סיכום עבודת המטה המקיפה שערך קרפ"ר בנושא המענה הרפואי לחיילים האלרגיים לסוגי מזון בצה"ל, ולפיה מנות המזון אשר מתאימות לחולי הצליאק בצבא מתאימות גם לחיילים הסובלים מאלרגיה לבוטנים ולאגוזים, וכי הן "נקיות" מחמישה אלרגנים – גלוטן; שומשום; סויה; חלבון ביצה; וחלבון החלב; אולם עלולות להכיל אלרגנים אלו עקב זיהום משני של קו הייצור או היעדר בדיקות מעבדה שיכולות לשלול את קיומם. הוסבר, כי לאחר בחינת המנות ובתיאום ראש תחום האלרגיה בצה"ל, אושרו מנות אלו עבור החיילים האלרגיים לסוגי המזון האמורים לעיל.

בנוסף הציג קרפ"ר את ההנחיות לטיפול באוכלוסייה זו, ובכלל זה לעניין הסדרת הפרופיל הרפואי, בהתאם למדדים שונים (סיכון חיים, אפשרות הימנעות מהמזון המסכן וכדומה); קביעת אינדיקציות חיוניות לגורמי משאבי האנוש והרפואה; קביעת כללים להקצאת מזרקי אפיפן (לחובשים, בחדרי אוכל גדולים וכדומה) ועוד.

על אף האמור התרשם הנציב כי עניינם של מיועדים לשירות הביטחון וחיללים הסובלים מאלרגיה למוצרי מזון, בדגש על אלרגיה לאגוזים למיניהם, נבחן זה תקופה ארוכה על-ידי גורמי המטה המוסמכים לכך בצה"ל, אך לא הוסדר עד לאחרונה באופן מלא ומספק.

הנציב מצא כי בעקבות הקבילה הואץ הטיפול במספר נושאים הנוגעים לסוגיה זו, ובכלל זה לעניין אספקת המזון המתאים לחיילים הסובלים מאלרגיה לאגוזים ולבוטנים.

עם זאת, המליץ הנציב לגורם המוסמך לכך באגף כוח האדם כי יודא כי כלל העקרונות שנקבעו במסגרת הדיון שנערך בראשותו ייושמו בהקדם האפשרי, על מנת לוודא כי מעתה ואילך יינתן מענה הולם וראוי לאוכלוסיית המיועדים לשירות הביטחון והחיילים הסובלים מאלרגיה למזון.

במסגרת המעקב והבקרה שקיים הנציב אחר המלצותיו בנושא ניכר כי נקבעו מספר עקרונות משמעותיים הנוגעים לפרופיל הרפואי שייקבע לאוכלוסייה זו, לאופן שיבוצם של החיילים ברי-הגיוס ולמענה שיינתן להם החל ממועד גיוסם.

▪ **חוסר שוויון בבחינת אפיקי השירות בין חיילות לחיילים הנושרים מקורס חובלים (קב' 3/326417)**

המיונים לקורס טיס ולקורס חובלים ארוכים ומאתגרים. בסופם נבחרת אוכלוסייה מצומצמת של מיועדים לשירות הביטחון שעתידיים להיות הדור הבא של טייסים, נוטים או חובלים.

פקודות הצבא בנושא – הוראת קבע אגף כוח האדם 03-02-32, שעניינה "מפסיקי השתתפות בקורס טיס וחובלים – מסלולי הכשרה", קובעת, בין השאר, כי למפסיקי השתתפות בקורס חובלים אשר ביקשו זאת והוסמכו לרמת רובאות בסיסית, תינתן עדיפות לשיבוץ בחיל הים, והם יופנו למערך ספינות הטילים (להלן: סטי"ל) והדבורים, או שיוכשרו לקצונה.

ההוראה לעיל מאפשרת למי שנשר מקורס טיס או מקורס חובלים לבחון את המשך דרכו הצבאית בהתאם לנתוניו האובייקטיביים בתפקידים התואמים לכישוריו ולנתוניו ובכלל זה בחיל האוויר – במערך הבקרה, בצוות עזר טיסה במערך כלי הטיס הבלתי מאוישים ובחיל הים – במערך הסטי"ל או הדבור ובמערכים נוספים לרבות ביחידת 'סנפיר'.

במבחן התוצאה, בחיל האוויר התאפשר לחיילים ולחיילות שלא הוסמכו בקורס טיס לבחון אפיקי שירות אחרים בתוך החיל ובתפקידים התואמים את יכולותיהם האישיות, לרבות ההכשרה שאותה עברו עד שלב ההרחקה, וזאת ללא הבחנה בין חיילים לבין חיילות.

עם זאת, בחיל הים מסלול הפיתוח המקצועי והפיקודי עבור חיילות שלא סיימו את הכשרתן בקורס חובלים הוגבל למספר מצומצם של תפקידים ולקצונת חוף בלבד. לחיילים שנשרו מקורס חובלים נפתחו אפיקי שירות נוספים כגון יחידת 'סנפיר' וכדומה.

במהלך השנה שחלפה פנו לנציבות מספר חיילות שהחלו את שירותן בקורס חובלים והורחקו ממנו, אשר טענו כי חרף המוטיבציה והרצון להמשיך ולתרום בתפקידי לחימה בחיל הים ביחידות כגון יחידת 'סנפיר', לא התאפשר להן לבחור אפיק שיבוץ זה, וזאת בשונה מחיילים במעמד דומה.

במהלך בירור הקבילות עמד הנציב על השונות בין החיילים שהורחקו מקורס חובלים ושנמצאו להם אפיקי שיבוץ אטרקטיביים שבהם יוכלו להמשיך ולתרום מכישוריהם ומיכולותיהם בחיל הים, לבין חיילות שהפסיקו הכשרתן בקורס חובלים, בטרם עת ומבלי שהוסמכו, ושבמרבית המקרים מגיעות לשיבוץ חדש ב'מיטב' לצורך בחינת המשך שירותן הצבאי, ללא אפשרות לשרת בחיל הים בתפקידים שאליהם מיועדים החיילים כאמור.

לאור כל זאת המליץ הנציב לגורמי תכנון כוח האדם בחיל הים ובאגף כוח האדם להיכנס בעובי הקורה ולקדם את עבודת המטה בנושא שילוב נשים

הנושרות מקורס חובלים במקצועות שאליהם יועדו עד כה חיילים שנשרו מקורס חובלים.

▪ **תדירות ביקורי כלואים לאחר היום העשירי לכליאתם (קב' 9/323944)**

חייל בשירות החובה הלין על כך שמפקדתו הישירה לא ביקרה אותו במהלך שהייתו במעצר במתקן כליאה צבאי, בהתאם לפקודות הצבא.

על פי פקודת המטה הכללי 35.0822, שעניינה "קליטת חייל חדש ביחידה – עריכת ראיונות, טיפול בפניות, איתור בעיות ומצוקות במהלך השירות", והוראות הצבא המשלימות, כפי שפורסמו בספר "ניהול משרד השלישות בשגרה" בחודש ינואר 2017, נקבע כי ביקור ראשון של חייל הכלוא למעלה מעשרה ימים יתבצע עד היום העשירי לכליאתו. אם חייל כלוא מעבר ל-60 ימים, יבוצע ביקור נוסף בטווח הזמנים שבין היום ה-60 ליום ה-90.

הנציב ציין כי בראייתו, על המפקד להקפיד לבקר את פקודיו כאשר הם נעדרים מהצבא למשך תקופות ממושכות (מסיבות בריאותיות או משמעתיות) באופן שיאפשר ליווי הולם וראוי של החייל, לא כל שכן כאשר חירותו נשללה.

לגישת הנציב, מפקדו של חייל ילווה אותו גם ברגעים הקשים שבהם הוא במתקן כליאה על רקע התנהלות משמעתית חריגה. באמצעות ביקור החייל יוכל המפקד לתמוך בחייל ולגשר על פערי אי-האמון בינו לבין פקודו אם נוצרו, תוך רתימתו של החייל חזרה ליחידתו ומשימותיו גם לאחר סיום תקופת הכליאה.

לגישת הנציב, תדירות הביקורים, כפי שנקבעה בפקודה, אינה מהווה ליווי פיקודי ומענה מספק לצורך, בעיקר בעת תקופות כליאה ארוכות.

נוכח האמור לעיל, המליץ הנציב לגורמי המדיניות בחיל משאבי האנוש להיכנס בעובי הקורה בנושא תדירות הביקורים לאחר היום העשירי לכליאתו של החייל.

בעקבות כך, הנחה קצין משאבי האנוש הראשי על עדכון פקודות הצבא ולפיהן הביקור הראשון לכלוא ייעשה ללא שינוי עד היום העשירי לכליאה, ביקור כלוא נוסף יתקיים בין היום ה-35 ליום ה-50, וביקור שלישי ייעשה מהיום ה-90 עד היום ה-110.

▪ **קיצור שירות לחיילים הנמנים עם מסלול ישיבות ההסדר הזכאים לתשלומי משפחה, ללא עדכונם מבעוד מועד (קב' 3/329369)**

במהלך השנה שחלפה פנו מספר חיילים הנמנים עם מסלול בני ישיבות ההסדר (להלן: בני"ש) בקבילות על כך שההודעה בדבר קיצור שירותם הצבאי בעקבות זכאותם לתשלומי משפחה (להלן: תשמ"ש) נמסרה להם בהתראה קצרה, כמעט בסמוך למועד תום שירותם המעודכן ובמקרה מסוים כשבועיים לפני מועד תום השירות העדכני.

על פי מדיניות הצבא, בנוהל שפורסם על-ידי אגף כוח האדם בנושא קיצור שירות לבני ישיבות מסיבות תשמ"ש, נקבע בין היתר, כי חיילים בשירות הסדיר אשר סיימו את שירותם הצבאי הפעיל ביחידות הצבא, ונמצאים במעמד שירות ללא תשלום אחרון, הזכאים לתשמ"ש, יקוצר שירותם בפרק זמן של לא יותר משנה. כמו כן, הנוהל קובע כי משך הקיצור יהיה שנה ללוחמים, ושנתיים ליתר המקצועות.

במהלך בירור הקבילות לא נסתר מעיני הנציב כי כלל החיילים הנמנים עם מסלול בני"ש, חותמים טרם הצטרפותם למסלול זה על הצהרה ולפיה הם מודעים לכך כי אם מצבם המשפחתי ישתנה ויהיו זכאים לתשמ"ש, יקוצר שירותם על פי המדיניות.

עם זאת, במהלך בירור הקבילות עלה כי חרף הצהרותיהם של החיילים הנשואים בדבר שינוי מעמדם כאמור ועל אף עדכון דבר היותם נשואים במערכות המידע של צה"ל, עדכונם של החיילים באשר למועד תום השירות החדש שלהם התעכב ללא הסבר המניח את הדעת.

בתוך כך עלה כי בנוהל הצבאי שלעיל, אין כל התייחסות באשר לפרק הזמן שבו נדרש להודיע לחייל על קיצור השירות.

נוכח זאת מצא הנציב כי נפל פגם בכך שחל שיהוי רב מהמועד שבו הוחלט על קיצור שירותו של חייל בני"ש נשוי הזכאי לתשמ"ש, עד למועד שבו הדבר הובא לידיעתו.

בהמשך לקבילות אלו המליץ הנציב לנקוט את הצעדים הארגוניים הנדרשים למניעת הישנותם של מקרים דומים בעתיד, לרבות עיגון פרק הזמן הנדרש לצורך עדכון הפרט בדבר מועד תום שירותו העדכני בנוהלי הצבא.

בתום עבודת מטה שנערכה באגף כוח האדם, נקבע כי מדור בני"ש ביחידת 'מיטב' יפיק אחת לחודש דוח של כלל החיילים אשר עודכן להם קיצור שירות בגין תשמ"ש, וכן יעדכן את הפרט לא יאוחר משבעה ימים לאחר עדכון קיצור השירות ברישומי הצבא בעניינו. עדכון החייל ייעשה באמצעות שיחת טלפון או באמצעות מסרון ויתועד במערכות הצבא.

■ **אי-יציאת חיילים המשרתים בחוליות הטכניות הפלוגתיות (להלן: חט"פ) להכשרת רובאות 03 (קב' 319289/5)**

בדוח השנתי אשתקד עמד הנציב בהרחבה על סוגיית היעדר הכשרתם של חיילים המשרתים בחט"פ לרמת רובאות 03 ועל המשמעויות הנגזרות מהיעדר הכשרה זו, לרבות פגיעה בזכאות ל"מעמד לוחם" ולהטבות השכר הנלוות לכך.

מקבילות שהתקבלו גם בשנה החולפת ומשיחות שקיים הנציב עם חיילים המשרתים בחט"פ, במסגרת ביקוריו ביחידות צה"ל השונות, התרשם הנציב כי גורמי הפיקוד לא תמיד עושים כל שביכולתם על מנת לאפשר את השתתפותם של פקודיהם המהווים חלק מהחט"פ, בהכשרות לרמת רובאות 03. ניכר כי הסיבות לכך רבות ומגוונות – היעדר הקצאות; ריבוי משימות; כתגובה משמעתית ועוד.

הנציב סבר שאין הצדקה לכך שחיילים המשרתים בתפקיד מקצועי בחט"פ, המבצעים פעילות דומה לצד חבריהם הלוחמים, לא יזוכו במעמד לוחם ותהא פגיעה בשכרם, אף שבהתאם למדיניות הם זכאים ל"מעמד לוחם" לאחר הכשרה מתאימה.

בהמשך להמלצותיו של הנציב לכלל הגורמים הרלוונטיים²⁰, בשנת העבודה 2017 נקבע על-ידי ראש אגף הטכנולוגיה והלוגיסטיקה כי הסמכת חיילי החט"פ לרובאי 03 תתבצע באחריות היחידות שבהן הם מוצבים, לאחר לא יותר מארבעה חודשים מהצבת החייל ביחידה בתפקיד בחט"פ. בתוך כך נקבע מנגנון בקרה על ביצוע ההסמכות באחריות מפקדת 'מגל', והוחל בהליך של מעקב לבחינת הדרכים לצמצום משמעותי של פרק הזמן להכשרת לוחם לרובאי 03. כמו כן, הוחלט כי "מעמד לוחם" לחייל יעודכן החל מיום סיום הכשרתו לרובאי 03, ולא מיום הצבתו בחט"פ, כפי שהיה בעבר.

²⁰ דוח נציב קבילות החיילים מספר 45 התשע"ז-2016, עמ' 141-142.

פרק ג

נתונים וסיכומים מספריים

פרק ג

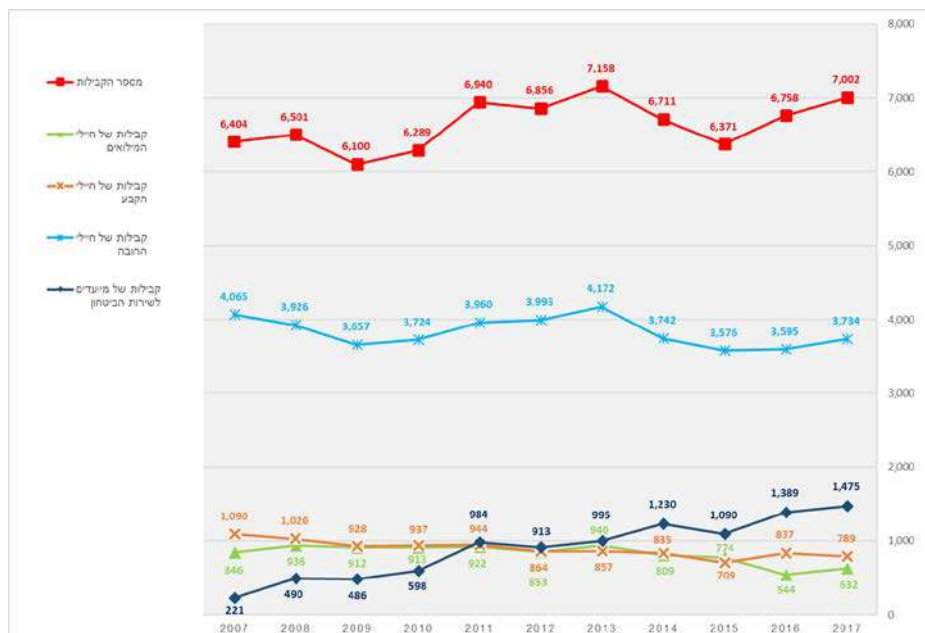
נתונים וסיכומים מספריים

1. הנתונים בפרק זה נוגעים למספר הקבילות אשר נתקבלו בנציבות בתקופה שבין 1 בינואר 2017 ועד 31 בדצמבר 2017.
2. מן הנתונים המובאים בפרק זה ניתן לעמוד על שינויים שחלו בשנת הדוח הנוכחית, לעומת השנה הקודמת, כדלהלן:
 - א. בשנת 2017 נתקבלו בלשכת נציב קבילות חיילים 7,002 קבילות בכתב, לעומת 6,758 קבילות בכתב אשתקד.
 - ב. מכלל מספר הקבילות שלגביהן ערכה הנציבות בירור מלא, נמצאו 59.08 אחוזים מוצדקות.
 - ג. מספר הקבילות של חיילים בשירות החובה היה השנה 3,734, שהן 53.33 אחוזים מכלל הקבילות, לעומת שנת 2016 – 3,595 קבילות, שהן 53.2 אחוזים מכלל הקבילות באותה שנה.
 - ד. מספר הקבילות של חיילים בשירות המילואים היה השנה 632, שהן 9.03 אחוזים מכלל הקבילות, לעומת שנת 2016 – 544 קבילות, שהן 8.05 אחוזים מכלל הקבילות.
 - ה. מספר הקבילות של חיילים בשירות הקבע היה השנה 789, שהן 11.27 אחוזים מכלל הקבילות, לעומת שנת 2016 – 837 קבילות, שהן 12.39 אחוזים מכלל הקבילות.
 - ו. מספר הקבילות שהתקבלו מאוכלוסיית המיועדים לשירות הביטחון היה השנה 1,475, שהן 21.07 אחוזים מכלל הקבילות, לעומת שנת 2016 – 1,389 קבילות, שהן 20.55 אחוזים מכלל הקבילות.
 - ז. בחינת משך הטיפול בקבילות מלמדת כי הטיפול ב-72.55 אחוזים מכלל הקבילות המתקבלות בנציבות הסתיים בפרק זמן של עד חודשיים, וכי הטיפול ב-91.08 אחוזים מכלל הקבילות המתקבלות בנציבות הסתיים בפרק זמן של עד שלושה חודשים.
 - ח. נוסף על הקבילות אשר התקבלו בכתב בשנת 2017, התקבלו 20,334 פניות בטלפוני אשר מפעילה הנציבות.

התפלגות אוכלוסיית הקובלים

אחוז	סה"כ קבילות לשנת 2016	אחוז	סה"כ קבילות לשנת 2017	
53.20%	3,595	53.33%	3,734	חיילים בשירות החובה
8.05%	544	9.03%	632	חיילים בשירות המילואים
12.39%	837	11.27%	789	חיילים בשירות הקבע
20.55%	1,389	21.07%	1,475	מלש"בים
0.43%	29	0.67%	47	אזרחים
2.75%	186	2.85%	200	חיילים בפטור
2.63%	178	1.78%	125	מונים בעילום שם
100.00%	6,758	100.00%	7,002	סה"כ

השוואה רב-שנתית של מספר הקבילות שהתקבלו בשנים 2017 - 2007



התפלגות אוכלוסיית הקובלים על-פי דרגות

חובה				קבע				מילואים				
2016		2017		2016		2017		2016		2017		
אחוזים	מוחלטים	אחוזים	מוחלטים	אחוזים	מוחלטים	אחוזים	מוחלטים	אחוזים	מוחלטים	אחוזים	מוחלטים	
69.2%	2,487	74.8%	2,793	0.0%	0	0.0%	0	9.9%	15	3.5%	22	טורי' רבי"ט
28.4%	1,021	23.1%	860	9.9%	83	11.2%	88	32.9%	176	35.3%	223	סמל - סמ"ר
0.0%	0	0.0%	0	16.4%	137	11.3%	89	16.3%	106	13.8%	87	רס"ל
0.0%	0	0.0%	0	20.2%	169	21.2%	167	12.7%	76	14.7%	93	רס"ם - רניג
2.4%	87	2.1%	80	23.0%	193	22.7%	179	9.3%	63	11.9%	75	סג"ם - סגן
0.0%	0	0.0%	0	28.6%	240	32.1%	254	16.3%	100	20.1%	127	סרן - רס"ן
0.0%	0	0.0%	0	1.9%	16	1.5%	13	2.6%	8	0.7%	5	סא"ל ומעלה
100.0%	3,595	100.0%	3,734	100.0%	837	100.0%	789	100.0%	544	100.0%	632	סה"כ

פניות סג"ם-סגן כוללות גם פניות קמ"א (קצין מקצועי אקדמאי), קרי"פ (קצין רפואה), קמ"ש (קצין משפטים)
פניות סרן-רס"ן כוללות גם פניות קא"ב (קצין אקדמאי בכיר)

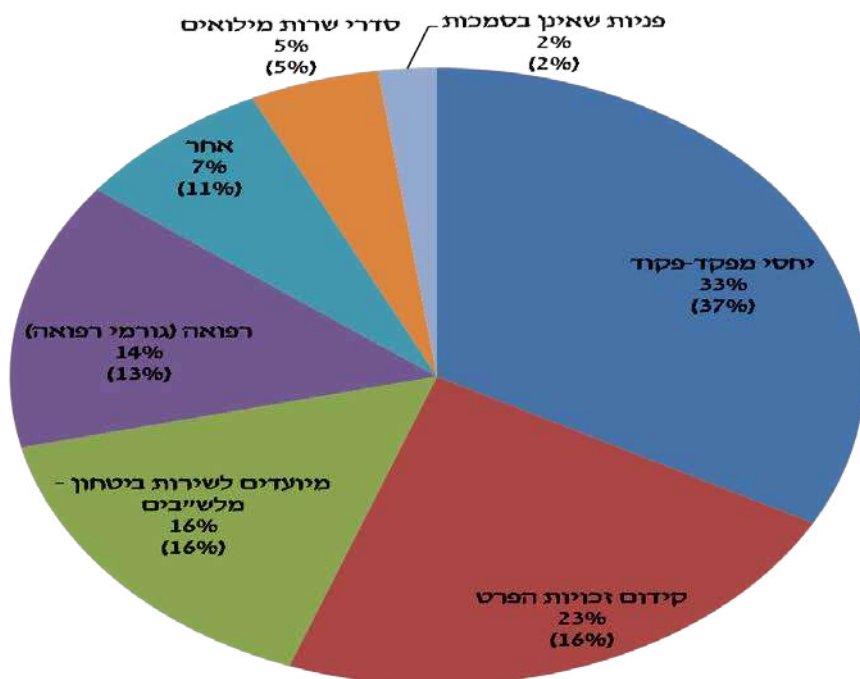
פירוט תוצאות הטיפול על-פי כמות הקבילות

תוצאות הטיפול	סה"כ קבילות	אחוזים
מוצדק	2,163	59.08%
לא-מוצדק	1,498	40.92%
סה"כ	3,661	100.00%

תוצאות הטיפול	סה"כ קבילות	אחוזים
ביטול קבילה, הפסקת בירור, טיפול מפקדים	1,520	47.69%
אין עילה	1,124	35.27%
לא בסמכות	133	4.17%
טיפול גורם אחר	224	7.03%
אחר	186	5.84%
סה"כ	3,187	100.00%

* קבילות שהטיפול בהן הסתיים בשנת הדוח

התפלגות נושאי הקבילה שבוררו בשנת 2017



* בסוגריים – נתונים משנת 2016

פירוט נושאי הקבילות בשנים 2016 ו-2017

2016		2017		נושאי הקבילות	מס"ד
המרכיב האחוזי	סה"כ נושאים	המרכיב האחוזי	סה"כ נושאים		
1.1%	123	1.1%	120	אחזקה ולוגיסטיקה	1
0.5%	50	0.5%	52	אפסניה	2
0.3%	36	0.6%	68	דת	3
37.3%	4,241	32.9%	3,536	יחס מפקד פקוד	4
15.9%	1,807	15.7%	1,686	מלש"ב	5
4.6%	527	6.1%	653	מנהל ורישומת	6
0.2%	26	0.3%	31	מנהל מבצעי	7
0.1%	16	0.4%	41	נושאים מגדריים	8
5.1%	565	4.9%	528	סדרי שירות מילואים	9
2.4%	272	2.2%	237	פניות שאינן בסמכות	10
1.6%	187	1.4%	147	קידום	11
12.4%	1,409	14.0%	1,511	רפואה	12
3.8%	430	4.2%	450	שיבוץ ומגבלות שיבוץ	13
0.5%	52	0.4%	48	שיטור	14
1.7%	197	2.6%	279	שירות חובה	15
1.2%	141	1.5%	156	שירות קבע	16
5.2%	592	5.0%	542	תנאי שירות לפרט	17
6.1%	690	6.2%	669	תשלומים	18
100.00%	11,361	100.0%	10,756	סה"כ	

יחסי מפקד-פקוד – פירוט נושאי הקבילות בשנים 2016 ו-2017

סה"כ נושאי הקבילות		נושאי הקבילות	מס"ד
2016	2017		
54	45	אוכל: מניעת מזון, אי הספקה	1
498	446	אי מתן מענה / טיפול לקוי בפניית חייל	2
1	2	בחירות - מימוש זכויות	3
58	44	בטחון אישי של חייל-אי דאגה/הפקרה	4
43	35	ביקור כלואים	5
8	13	ביקור נפקדים ועריקים	6
32	31	ביקור פצועים וחולים	7
10	2	דו"ח פציעה- מילוי/הפצה ע"י מפקד	8
76	105	הבטחות וסיכומים	9
83	76	הדחה או העברה מתפקיד	10
36	66	הנחיה גורפת פסולה	11
606	472	התבטאות ומעשים הפוגעים בכבוד	12
166	252	התנכלות לחייל (לרבות בעקבות הגשת קבילה)	13
39	19	חוות דעת תקופתית ומיוחדת	14
42	40	טרטור	15
138	117	יחס אלים - מילולית, פיזית	16
60	87	יחס מפלה	17
2	2	יחסים בין חיילים: ותיקים - צעירים	18
19	36	יחסים בין חיילים: כללי	19
2	1	כספים - התרמה ואיסוף למטרות יחידה	20
10	19	מניעת חופשה מוקנית: רגילה	21
5	6	מניעת חופשה מיוחדת / משפחתית	22
39	30	מניעת שינה	23
525	112	משמעת ומשטר מחנה	24
597	496	נוקשות יתרה	25
5	3	נטילת מסמכים	26
33	49	פגיעה בפרטיות (לרבות סודיות רפואית)	27
39	31	צעדים פיקודיים (שלילת חופשה / נזיפה)	28
37	29	ראיונות: אי העניקה / מניעה / סיכום ראיון	29
295	248	רפואי: אי התחשבות בנתון רפואי ע"י מפקד	30
116	100	רפואי: אי כיבוד המלצות רופא / חובש	31
224	198	רפואי: מניעה ועיכוב גישה לרופא ולהפניות רפואיות	32
246	238	רפואי: עיכוב הפניה או אי התייחסות מפקד לתלונה בתחום ברה"ץ	33
23	18	רפואי: פינוי רפואי לקוי באחריות מפקד	34
74	68	תורנויות ומשימות-נטל, שעות פעילות	35
4,241	3,536	סה"כ	

רפואה – פירוט נושאי הקבילות בשנים 2016 ו-2017

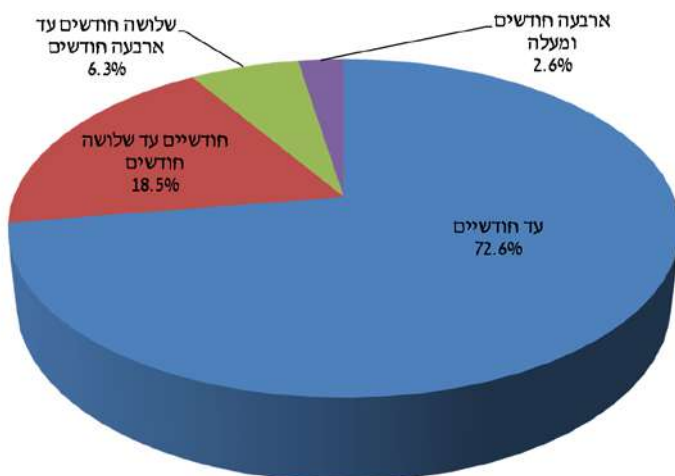
סה"כ נושאי הקבילות		נושאי הקבילות	מס"ד
2016	2017		
11	18	אבחון רפואי-עליכוב באבחנה	1
148	104	אי התחשבות בנתון רפואי ע"י גורם רפואי	2
64	81	אי כיבוד המלצות רופא מומחה ע"י גורם רפואי	3
5	4	דו"ח פציעה- מילוי -אחריות רופא	4
12	21	החזר תשלומים-תרופות, צרי"פ, טיפולים/בדיקות/משקפיים	5
18	32	הנפקה / אישור : תרופה, ציוד רפואי	6
18	41	טיפול לקוי ע"י הועדה הרפואית	7
138	175	טיפול לקוי על-ידי גורמי ברה"ן	8
31	31	טיפול רפואי לקוי - חובש / סייע / פרמדיק	9
279	289	טיפול רפואי לקוי - רופא	10
74	57	יחס גורם רפואי - חייל(לרבות סודיות רפואית)	11
2	0	ניתוחים אלקטיביים	12
291	259	סדר רפואי לא תקין-גורמי רפואה	13
5	6	סדרי פינוי באחריות רופא/חובש	14
1	1	סדרי תברואה-אחריות ענף ברה"צ	15
51	72	פטור משירות / פרופיל 21/24	16
12	43	פרופיל רפואי - בקשה לשינוי	17
13	5	רפואה תעסוקתית אחריות גורמי רפואה	18
154	171	שיבוץ - מגבלות שיבוץ מסיבה רפואית	19
2	7	שיניים - טיפול רפואי לקוי	20
8	9	שיניים - סדר רפואי לקוי	21
5	17	שירותי רפואה- מיקור חוץ (כללי)	22
2	1	שירותי רפואה - קופ"ח וביטוח משלים	23
0	1	תנאי אשפוז	24
65	66	תשלום לבי"ח אזרחי ולאמבולנס { לרבות עבור טיפול בחדר מיון }	25
1,409	1,511	סה"כ	

משך זמן הטיפול בקבילות*

שנת 2016			שנת 2017			משך זמן הטיפול בקבילות
באחוזים מצטברים	באחוזים	מס' קבילות	באחוזים מצטברים	באחוזים	מס' קבילות	
11.98%	11.98%	795	13.85%	13.85%	949	יום עד שבוע
26.19%	14.21%	943	30.83%	16.98%	1,163	שבוע עד שבועיים
36.10%	9.91%	658	43.08%	12.25%	839	שבועיים עד שלושה שבועות
48.43%	12.32%	818	53.80%	10.72%	734	שלושה שבועות עד חודש
69.75%	21.32%	1,415	72.55%	18.76%	1,285	חודש עד חודשיים
88.28%	18.53%	1,230	91.08%	18.53%	1,269	חודשיים עד שלושה חודשים
96.06%	7.78%	517	97.37%	6.29%	431	שלושה חודשים עד ארבעה חודשים
100.00%	3.93%	261	100.00%	2.62%	180	ארבעה חודשים ומעלה
	100%	6,637		100%	6,850	סה"כ

זמן טיפול ממוצע בקבילה (ברוטו)	41	ימים	45	ימים
--------------------------------	----	------	----	------

* קבילות שהטיפול בהן הסתיים בשנת הדוח



פרק ד

דוגמאות לקבילות

לפי נושאים

דוגמאות לקבילות לפי נושאים

יחסי מפקד-פקוד

במהלך שנת הדוח טופלו נושאים רבים ומגוונים בעניינם של יחסי מפקד-פקוד.

להלן פירוט הקבילות הנבחרות, נוסף על הקבילות שפורטו לעיל בפרק א' :

- 330054/8 – טיפול פיקודי לקוי באירוע חריג של איום בפגיעה עצמית.....156
- 324052/0 – התנהלות בלתי הולמת של מפקד בדרגת רב-סרן כלפי פקודיו.....158
- 329724/9 – דפוס התנהגות בלתי הולם של נגד כלפי פקודים וחילים נוספים.....160
- 325445/5 – יחס משפיל ומזלזל כלפי חיילת.....162
- 328099/7 – ניהול הליך בדין משמעתי באופן פוגע ולא ראוי.....164
- 329565/6 – פגיעה בפרטיות.....165
- 326224/3 – התנהלות מבצעית לקויה והתבטאות בלתי הולמת מצד מפקד פלוגה.....167
- 324202/1 – התנהלות לא ראויה של קצין במהלך תדריך שמירה.....168
- 325518/9 – התבטאויות בעלות אופי מיני וגזעני מצד מפקד פלוגה.....170
- 329430/3 – הדחה מקורס צבאי.....171
- 329460/0 – התבטאויות בלתי הולמות של נגד כלפי פקודיו.....173
- 322967/1 – התבטאות והתנהלות בלתי ראויות מצד מפקד מחנה.....174
- 325704/5 – הליך הרחקה בלתי תקין מקורס וטיפול מפקדים לקוי באירוע חריג.....176
- 323614/8 – אלימות פיזית מצד מפקד ישיר.....178
- 330386/4 – אי-הקפדה על מרווח הזמנים הנדרש בין ארוחה בשרית לארוחה חלבית.....179
- 323162/8 – התבטאות פסולה ובלתי הולמת של מפקד כלפי קצינה.....180

רקע

הוריו של חייל בשירות החובה הלינו על אופן התנהלותם הלקוי של גורמי הפיקוד ביחידתו של בנם במהלך אירוע חריג ביותר, שבו כיוון בנם את נשקו לעבר צווארו ואיים לפגוע בעצמו.

ממצאים

מבירור הקבילה עלה כי החייל הודיע למפקדיו כי הוא חווה קושי נפשי בעקבות החזקת נשקו ואף הביע את רצונו לעזוב את ההכשרה שבה היה מצוי. מפקד המחלקה שוחח עם החייל בנושא ולקח ממנו את הנשק, ללא עדכון גורם בריאות הנפש על כך.

גורמי בריאות הנפש מסרו כי נוכח נסיבותיו האישיות של החייל הוחלט להתחיל בהליך לשינוי שיבוצו, וזאת לאחר הסמכתו לרמת רובאות 03. גורמי הפיקוד ציינו כי עדכנו את החייל על כך, אולם לא ערכו סיכום ריאיון רשמי בנושא. על כן, החזירו גורמי הפיקוד לחייל את נשקו על מנת שישתתף באימון, וזאת בהתאם להחלטת גורמי בריאות הנפש.

בהמשך עדכן מפקד הכיתה את החייל כי עליו להצטרף לפעילות עם נשקו. החייל פנה לגורמי הפיקוד וטען כי אינו מוכן לשאת נשק, תוך שעמד על כך שאם יידרש לכך – יפגע בעצמו. מאחר שמפקדיו עמדו על הנחייתם, חזר החייל לחדר מגוריו על מנת להביא מחסנית כדורים לנשק. בדרכו לחדר הרכיבו מפקד המחלקה ומפקד הכיתה תותב בנשקו של החייל, ליתר ביטחון, על מנת לנטרל את הנשק.

החייל חזר למפקדיו, לקח את נשקו, הכניס בו את המחסנית, דרך את הנשק, ירד על ברכיו, פתח את הנצרה והניח את פתח הקנה ליד צווארו, בעודו בסערת רגשות. גורמי הפיקוד הדגישו כי לאורך כל האירוע הבהירו לחייל, במספר הזדמנויות שונות, כי יש תותב בנשק ועל כן לא ניתן לירות בו.

מאחר שמפקדיו של החייל לא עצרו אותו מביצוע מעשיו, הוא זרק את נשקו והטיח את ידיו ברצפה עד כדי פציעתן. מפקדיו של החייל ניסו להרגיעו ושלחו אותו לחדרו, ללא הגדרת "נוהל השגחה", כנדרש בפקודת הצבא בנושא זה.

מפקד המחלקה דיווח על האירוע למפקד הפלוגה, אשר הנחה כי החייל יגיע אליו לשיחה וכי נשקו יילקח ממנו, אולם גם מפקד הפלוגה לא הגדיר "נוהל השגחה" במקרה זה. בהמשך ניהל מפקד הכיתה שיחה עם החייל, שבמסגרתה אישר החייל כי חרף הצהרותיו לפני המפקדים, לא התכוון לפגוע בעצמו.

לאחר מספר ימים, במסגרת ריאיון "דלת פתוחה", שיתף החייל את מפקד בסיס האימונים בהשתלשלות האירועים. מפקד הבסיס הורה למפקד המגמה לערוך בירור בנושא עם המפקדים. במסגרת הבירור פירטו המפקדים את התנהלותו המשמעתית הלוקה בחסר של החייל, אך לא ציינו את יתר פרטי האירוע ואת אימויו בפגיעה עצמית.

במהלך הבירור עמדו מפקד בסיס האימונים, מפקד המגמה, מפקד הפלוגה ומפקד המחלקה על טעותם, ומסרו כי הפיקו את הלקחים הנדרשים ממקרה זה.

מסקנות והמלצות

הנציב ציין כי מסמך "רוח צה"ל" מהווה בסיס ערכי ומוסרי רצוי לכל פעולות החיילים בצה"ל, ועל כל יחידה בצבא לפעול על פיו. במסמך "רוח צה"ל" ניתן דגש לחשיבות השמירה על כבוד האדם, ללא תנאי. כמו כן הובהר במסמך זה כי חייל ישתמש בנשקו לצורך ביצוע המשימה ובמידה הנדרשת בלבד, תוך שמירה על צלם אנוש.

על יסוד ממצאי בירורו, מצא הנציב כי באירוע זה היו כשלים ערכיים ופיקודיים חמורים מאוד, אשר חרגו באופן מהותי מ"רוח צה"ל", והובילו לפגיעה בכבוד החייל. הנציב מצא כי מפקד המחלקה, אשר היה המפקד הבכיר בשטח, התנהל באופן חמור, מסוכן וחסר אחריות, תוך שפגע בכבודו של החייל; הפעיל שיקול דעת שגוי; וחרג מסמכותו. חובתו הפיקודית הייתה לעצור את השתלשלות האירוע ולהפנות את החייל באופן מיידי לקבלת מענה מצד גורמי בריאות הנפש. הנציב ראה בהתנהלותו של מפקד המחלקה פגיעה בערכי צה"ל, שאינה מתיישבת עם "רוח צה"ל" ועם דרך הפיקוד הנדרשת ממפקד בצה"ל.

לפיכך, הנציב סבר כי מפקד המחלקה אינו מתאים עוד לשרת בתפקיד פיקודי ועל כן, המליץ למפקד הפיקוד הרלוונטי להעבירו לאלתר לתפקיד שאינו פיקודי, בהתאם לסמכותו.

בנוסף, מצא הנציב פגם חמור באופן התנהלותו של מפקד הכיתה, בכך שלא פעל לעצירת השתלשלות האירועים במקרה דנן, בהתאם ל"רוח צה"ל" ולמחויבותו כמפקד בצה"ל, אף על פי שלא שימש כמפקד הבכיר בשטח.

נוכח האמור לעיל, התרשם הנציב כי מפקד הכיתה אינו ראוי לשרת כקצין או בתפקיד פיקודי ועל כן, המליץ למפקד זרוע היבשה לנקוט את האמצעים הנדרשים לשם כך, בשעה שמפקד הכיתה החל באותה העת בהכשרתו כצוער בקורס הקצינים, וזאת על בסיס הנימוקים כבדי המשקל שעליהם עמד הנציב.

זאת ועוד, מצא הנציב לנכון להמליץ לגורם המוסמך לכך כי עותק מהודעתו יתויק בתיקיהם האישיים של מפקד המחלקה ומפקד הכיתה ויירשם בקובץ רישום אישי בעניינם, על מנת שמידע זה יונח לפני מקבלי ההחלטות בעת דיון בעניינם בעתיד.

בנוסף, מצא הנציב פגמים וליקויים באופן התנהלותם של מפקד הפלוגה, מפקד המגמה ומפקד בסיס האימונים, מאחר שלא טיפלו במקרה זה כיאות ובמלוא חומרת הדיון, תוך העברת מסר ברור וחד-משמעי כי התנהלות פסולה מעין זו לא תתקבל על הדעת. על כן, מצא הנציב לנכון להעיר למפקדים אלו, בהתאם למידת חומרת התנהלותם, לשם מניעת הישנותם של מקרים דומים בעתיד.

324052/0 – התנהלות בלתי הולמת של מפקד בדרגת רב-סרן כלפי פקודיו

רקע

נגד בשירות הקבע, המשרת בתפקיד בכיר ביחידתו, הלין על אופן התנהלותו והתבטאותו הבלתי הולם של מפקדו, בדרגת רב-סרן, כלפיו במקרה מסוים. הנגד הדגיש כי התנהלותו של המפקד באותו המקרה מאפיינת את התנהגותו כלפי כלל החיילים והמפקדים ביחידה. הנגד תיאר כי ביחידה מתקיימים אירועים ערכיים חריגים כלפי אנשי הקבע והחובה, אשר באים לידי ביטוי בהתנהלות לא ראויה של המפקד. כן ציין הנגד, כי הוא חש שהסיבה לכך שחיילים אינם מתלוננים על המפקד נובעת מתוך החשש להמשך שירותם ביחידה ובשל האווירה הקשה השוררת בה.

ממצאים

לצורך בירור הקבילה ומאחר שהנגד תיאר "אקלים יחידתי" בעייתי ביחידה, מצא הנציב לנכון לשלוח צוות בירור בכיר מטעמו לבסיס שבו משרת הנגד על מנת לעמוד על טענותיו החמורות, וכן כדי לקיים שיח מקיף ויסודי עם חלק מהמשרתים ביחידה – אנשי חובה וקבע כאחד. לאחר השיחות שהתקיימו עם המשרתים ביחידה שוחח צוות הבירור באופן אישי עם המפקד, ולאחר מכן עם גורמי הפיקוד הבכירים בבסיס.

בשיחות שקיים צוות הבירור מטעם הנציב עם המשרתים ביחידה, נמצאו תימוכין לכך שהמפקד מתנהל בנוקשות כלפי המשרתים ביחידה, באופן אשר בא לידי ביטוי **בהתבטאויות בלתי הולמות, בקיום יחסי "ותיקים-צעירים" ביחידה ובחוסר קשב פיקודי**. החיילים ציינו כי מבחינת מפקדיהם הישירים ואנשי הקבע ביחידה, קיימת "דלת פתוחה" וקשב פיקודי, אך הם חשים כי המענה נעצר שם וכי אין באפשרותם להגיע למפקד עצמו. בנוסף ציינו, כי מאחר שהם נמצאים בפועל בבסיס-האם פעמים ספורות בשנה בלבד, אין באפשרותם להלין על התנהלות מפקד היחידה בפני מפקדי הבסיס. אנשי הקבע מצידם הוסיפו, כי גם הם חשים שלא ניתן להם מענה ראוי מצד מפקד היחידה.

צוות הבירור מטעם הנציב התרשם כי אופי השירות ביחידה וניתוקה מבסיס-האם יוצר מצב שבו מוטלת אחריות פיקודית משמעותית על מפקד היחידה, כגורם הבכיר ביותר בעיני החיילים. צוות הבירור מצא כי המפקדים הבכירים בבסיס-האם כמעט שאינם יוצרים קשר או מקיימים שיח עם המשרתים ביחידה, וכי מציאות זו איננה מאפשרת ביקורת פיקודית הולמת על התנהלותו של מפקד היחידה מול פקודיו.

מסקנות והמלצות

מבירור הקבילה התרשם הנציב, כי התנהלותו של מפקד היחידה כלפי המשרתים בה הייתה מאופיינת בהתבטאויות שאינן הולמות וכן בחוסר רגישות ובנוקשות יתרה, אשר באו לידי ביטוי בחוסר קשב פיקודי מספק לחייליו.

כן התרשם הנציב כי הדרג הפיקודי ביחידה, המשרת תחת פיקודו של מפקד היחידה, מצוי במצב ש"בין הפטיש לסדן", באופן שבו אינו יכול לתת מענה אמיתי לפניות החיילים – דבר אשר מגביר את התסכול בקרב המשרתים ביחידה. בהקשר זה מצא הנציב, כי מפקדי בסיס-האם לא קיימו בקרה שוטפת אחר התנהלות מפקד היחידה כלפי פקודיו, אינם מהווים כתובת זמינה די הצורך לטענות מצד המשרתים ביחידה ולא גילו מעורבות מספקת למתרחש בה.

הנציב הדגיש כי בראייתו, אומנות הפיקוד והמנהיגות היא ביכולת המפקד לרתום את חייליו לבצע משימות באופן מקצועי בעת שגרה ובעת מלחמה, וכן לגרום לחייליו לתת אמון בשיקול דעתו ובהחלטותיו. לצד זאת, על המפקד לגלות רגישות לחייליו ועליו להיות מוכן להקשיב לבעיותיהם ולטפל בהן, להעניק להם תחושת שייכות ושותפות ולטפח את המוטיבציה בקרבם. על המפקד ליצור אווירה של רעות וחברות בין החיילים, ערבות הדדית, גיבוש יחידתי ורוח לחימה.

נוכח חומרת הטענות בקבילה והממצאים שעלו מבידור, מצא הנציב לנכון להעביר את ממצאי הבידור ואת מסקנותיו למפקדים הבכירים בחיל, והמליץ על נקיטת צעדים אישיים ומערכתיים, במטרה להטמיע בקרב שדרת הפיקוד בחיל את חשיבות הדאגה לפרט. בנוסף, מצא הנציב לנכון להעיר בחומרה למפקד היחידה על התנהלותו, על מנת שיפיק את הלקחים הנדרשים ויימנע מהישנותם של מקרים דומים בעתיד.

329724/9 – דפוס התנהגות בלתי הולם של נגד כלפי פקודים וחיילים נוספים

רקע

בקבילה עלומת-שם (אנונימית) עלו טענות על אופן התנהלותו הבלתי הולם והתבטאויותיו של נגד-מפקד כלפי פקודיו וכלפי חיילים נוספים המשרתים ביחידה.

ממצאים

במסגרת תחקיר שערך מפקד היחידה בעקבות הקבילה עלה כי הנגד הנקבל משרת כמפקד תחום מקצועי ביחידה במשך שנים מספר, כאשר תחת פיקודו משרתים כמה חיילים במסלול שילוב חרדים (להלן: שח"ר), הזכאים לתנאי שירות מיוחדים במסגרת המסלול נוכח היותם נשואים ובעלי משפחות.

הנגד הנקבל שלל את הטענה כי התבטא באמירות גזעניות באירוע שתואר בקבילה, והדגיש כי הוא אינו נוהג להתבטא באופן זה כלפי החיילים. לדבריו, באירוע שצוין

בקבילה התבטא בהומור כלפי חייל ממוצא אתיופי, דבר שהוביל להתבטאות מבודחת מצד חיילים אחרים אשר עלולה להתפרש כגזענית.

מפקד היחידה מסר, כי התרשם שלא היה בכוונתו של הנגד לפגוע בפקודיו באירוע המדובר, וכי ההערות נאמרו כחלק משיח מבודח בין החיילים. עם זאת הבהיר מפקד היחידה, כי מצופה ממפקד ומנגד בצה"ל שלא לאפשר אווירה שאינה מכבדת אוכלוסייה כזו או אחרת, וכי מצא שהנגד כשל בהתנהלותו באירוע האמור.

באשר לטענות כי הנגד הנקבל נוהג להתבטא כלפי פקודיו באופן בוטה ובלתי הולם מסר מפקד היחידה, כי מבירור שערך עם חיילי היחידה עלה, כי אכן הנגד מתבטא באופן שאינו ראוי ונוהג להרים את קולו. מפקד היחידה הדגיש, כי הגם שהתרשם כי אין בכוונתו של הנגד לפגוע בחיילים וכי הוא פועל לשפר את התנהלותם המקצועית, הבהיר לו שעליו להתנהל באופן שקול, בוגר ומכבד מול פקודיו, וכי הוא נדרש להגיב באופן ראוי ומקובל.

מפקד היחידה ציין, כי התרשם כי הנגד הנקבל אינו מפלה את חיילי מסלול שח"ר, אולם הסביר לו כי מצופה ממנו לחדול מלהתבטא באופן זה ביחידה, גם בשיחות שהוא מקיים עם עמיתיו. מפקד היחידה הוסיף, כי יפעל לחנוך את אותו נגד ולהקנות לו כלים פיקודיים להתמודדות, על מנת להימנע מפגיעה בכבודם.

באשר לטענה כי הנגד הנקבל נהג לחזור בשכרות לבסיס ציין מפקד היחידה, כי אירועים אלו התרחשו בעבר ואין יכולת לאמת אותם. עם זאת הדגיש, כי הובהר לנגד כי אסור לו לשתות אלכוהול בבסיס או במהלך השבוע שבו הוא נמצא בכוונות, וכי אם אירועים אלו יישנו, המשך שירותו יישקל מחדש.

מפקד היחידה הבהיר לנגד הנקבל את הנדרש ממנו כמפקד בצה"ל, וציין כי זוהי שיחת אזהרה וכי אם ייכשל פעם נוספת בלשונו או בהתנהלותו, יישקל המשך שירותו.

בעקבות הקבילה נערך כנס בראשותו של מפקד היחידה לכלל המפקדים והנגדים ביחידה, ובמסגרתו חודדו כללי ה"עשה ואל תעשה" ביחסי מפקד-פקוד. כמו כן, נערכו שיחות חתך בכלל הפלוגות ביחידה לחיילים בשיחות החובה ולמשרתי הקבע הראשוני. זאת, על מנת לאתר התנהגויות לא ראויות ופערים בתחום. בנוסף, נערכה סדנה למתן כלים פיקודיים ודרכי התמודדות למשרתי הקבע הראשוני ביחידה, בראשות סגן מפקד היחידה, וחודדו הכללים הנוגעים למדיניות "דלת פתוחה" למפקדים הבכירים ביחידה. זאת, על מנת להפיק לקחים ולמנוע הישנותם של מקרים דומים.

מסקנות והמלצות

הנציב מצא כי נפלו כשלים באופן התנהלותו והתבטאותו של הנגד הנקבל כלפי חיילי היחידה, וכי הוא נהג שלא על פי הנורמות הבסיסיות המצופות ממפקד וממשרת קבע בצה"ל. כמו כן התרשם הנציב, כי אין המדובר במקרה בודד, אלא בדפוס התנהלות קבוע.

הנציב הבהיר כי בראייתו, מצופה ממפקד להקפיד באופן מוחלט על סגנון התבטאות מאופק, ענייני ומכבד כלפי חייליו, ולהימנע משימוש בביטויים בלתי הולמים העלולים לפגוע בפרט או באוכלוסייה מסוימת.

נוכח זאת, והגם שהנציב התרשם מממצאי תחקירו של מפקד היחידה בעקבות הקבילה, כמו גם מהצעדים המשמעותיים והארגוניים שנקט, מצא לנכון להעיר בחומרה לנגד הנקבל על התנהלותו, ברוח האמור לעיל.

בנוסף, המליץ הנציב לבעל התפקיד המוסמך לכך, כי עותקים מהודעותיו למפקדים ולנגד יתויקו בתיקו האישי של הנגד ויירשמו בקובץ הרישום האישי בעניינו, על מנת שמידע זה יונח לפני מקבלי ההחלטות, בעת דיון בעניינו של הנגד בעתיד.

325445/5 – יחס משפיל ומזלזל כלפי חיילת

רקע

חיילת בשירות החובה הלינה על כך שבמסגרת התפקיד שבו שירתה במערך הטכני, לא ניתנה לה הכשרה מתאימה על-ידי מפקדיה. כמו כן הלינה החיילת על יחס מזלזל ומשפיל כלפיה מצידם של חיילים ששירתו עימה ביחידתה.

ממצאים

מבירור הקבילה עלה כי החיילת שובצה בתפקיד במערך הטכני של החיל. מפקדיה בפלוגה הטכנית החליטו על שיבוצה בתפקיד וכי היא תוכשר לתפקיד תוך כדי העיסוק

בו ולא באמצעות קורס מקצועי מסמך. הובהר, כי המדובר בהכשרה שכיחה במקצועות הטכניים בחיל, וכי החיילים העוברים הכשרה באופן זה ברוב המקרים נקלטים בהצלחה בתפקידים הטכניים שלהם יועדו. בהקשר זה נמסר, כי עם כניסתה של החיילת לתפקיד התלווה אליה חייל ותיק על מנת לסייע לה בהכשרה, אולם החיילת לא הביעה נכונות ורצון להשקיע מאמץ בלמידה, על אף הניסיונות הרבים לחנוך אותה על-ידי החיילים ואנשי הקבע.

החיילת תיארה כי כחלק מהליך הקליטה לתפקידה, ערכה סיור עם חיילים נוספים. כאשר נכנסה לחדר המכונות, הגיבו מספר חיילים המשרתים במקום באופן בוטה ושאינו הולם ואף דרשו ממנה לצאת מהחדר, תוך שציינו כי נשים אינן מורשות להיכנס לחדר המכונות. גם לאחר שהחיילת נכנסה לחדר בהמשך אותו יום, הפגינו חיילים אחרים יחס שאינו הולם כלפיה.

חייל אשר ליווה את החיילת בסיור האמור התרשם כי החיילים לא התכוונו לפגוע בתחושותיה, אלא התבטאו בבדיחות הדעת. בהקשר זה הוסיף המפקד הממונה, כי החיילת ציינה את האירוע לפני מפקדיה בדרך אגב, לא ביקשה לתחקרו באופן מעמיק ולא ידעה להצביע על זהות החיילים המעורבים.

המפקד הממונה הדגיש, כי החיל פועל רבות להרחבת שילוב הנשים בחיל בתפקידים טכניים ותומכי לחימה, וכי המערך הטכני מאופיין במספר רב של נשים המשרתות בו. כן ציין, כי טענות מהסוג שאותן ציינה החיילת אינן מוכרות בבסיס. לצד זאת מסר, כי שוחח על האירוע עם מפקד הבסיס בעקבות הקבילה, והבהיר כי הנושא יחודד באופן רוחבי בבסיס, על מנת למנוע הישנות מקרים דומים בעתיד.

מסקנות והמלצות

הנציב מצא כי האירוע שאותו תיארה החיילת בקבילתה, אשר התרחש במהלך סיור שערכה במסגרת קליטתה לתפקידה ביחידה, מצביע על התנהלות של חיילים ביחידה

שאינן לה מקום, ואשר מלמדת על קיומה של דעה קדומה הנוגעת לשילובן של נשים בתפקידים טכניים ובנוכחותן בחדרי מכוונות בחיל.

הגם שמפקדיה של החיילת התרשמו כי האירוע שאותו תיארה התרחש בבדיחות הדעת, ולמרות שציינו כי אינו מייצג את המתרחש בבסיס והבהירו כי יחדדו את הסוגיה בקרב המשרתים בבסיס, מצא הנציב לנכון, נוכח חשיבות הדברים, להמליץ למפקד החיל לנקוט את הצעדים המערכתיים הנדרשים, על מנת למגר מן השורש תופעות מסוג זה בחיל, שיש בהן כדי לפגוע בערך כבוד האדם.

328099/7 – ניהול הליך בדין משמעתי באופן פוגע ולא ראוי

רקע

אביו של קצין הליון על כך שמפקד יחידתו לשעבר העמיד אותו לדין משמעתי בתחנת אוטובוס.

ממצאים

בירור הקבילה העלה, כי במהלך תקופת שירותו של הקצין ביחידה הוא הביע את חוסר רצונו לשרת בה וכן התנהל באופן שאינו מצופה מקצין. לפיכך, קיימו עימו מפקדיו מספר רב של שיחות בנושא. בהמשך לכך, מפקד היחידה הורה לקצין להגיע למשרדו לאחר שיצא מהבסיס ללא אישור. משהבין מפקד היחידה שהקצין נמצא בתחנת ההסעה מחוץ לבסיס, הגיע לתחנה והעמיד את הקצין במקום לדין משמעתי.

מפקד היחידה שלל את הטענה כי השפיל את הקצין והבהיר, כי הליך הדין המשמעתי נעשה בהתאם לסמכותו, בנוכחות נגד מהיחידה, כאשר שאר הנוכחים באזור הורחקו.

מפקד היחידה הוסיף כי אף על פי שפעל מתוך רצון למנוע את היעדרותו של הקצין מהשירות שלא ברשות, הרי בדיעבד היה פועל אחרת ולא מקיים את הליך הדין המשמעתי באופן זה.

מפקד החטיבה מסר, כי מצא פגם בעצם החלטתו של מפקד היחידה להעמיד את הקצין לדין משמעותי בתחנת ההסעה, ועל כן מצא לנכון להעיר לו על כך. כמו כן, מצא מפקד החטיבה לנכון להנחות את מפקד היחידה לשוחח עם המפקדים ביחידה בנושא פיקוד ומנהיגות.

מסקנות והמלצות

הנציב מצא פגם באופן התנהלותו של מפקד היחידה, בשעה שהעמיד את הקצין לדין משמעותי בתחנת ההסעה, כמפורט לעיל.

בראיית הנציב, על המפקד להקפיד להתנהל בכבוד ובאיפוק כלפי פקודיו ולתת דוגמה אישית בהתנהלותו, חרף מורת רוחו מהתנהלותם המשמעותית. העמדת קצין לדין משמעותי במקום ציבורי, גם אם הורחקו שאר הנוכחים מהמקום, יש בה כדי לפגוע בכבוד הקצין ובפרטיותו.

נוכח האמור לעיל וחרף הצעדים שנקט מפקד החטיבה, בשעה שהעיר למפקד היחידה והנחה אותו לקיים שיח עם מפקדי היחידה בנושא פיקוד ומנהיגות, מצא הנציב לנכון להמליץ לגורמי משאבי האנוש בחטיבה לתייק את הערתו של מפקד החטיבה בתיקו האישי של מפקד היחידה.

329565/6 – פגיעה בפרטיות

רקע

אימה של חיילת בשירות החובה הלינה על כך שגורמי הפיקוד פגעו בזכותה של בתה לפרטיות.

ממצאים

מבירור הקבילה עלה כי החיילת ביצעה עבירת משמעת, אשר בעקבותיה הפיץ מפקד המחנה, שבו ממוקמת יחידת החיילת, הודעה ביישומון מסרוניס, שבמסגרתה הועברו פרטים על אודות האירוע האמור.

סגן מפקד הבסיס אישר כי תוכן ההודעה שהופצה כאמור לא תאם את אשר אירע בפועל ולדבריו, לא הייתה בכוונתו של מפקד המחנה לפגוע בחיילת אלא ליידיע את הגורמים הרלוונטיים על אודות האירוע המשמעת.

עוד אישר סגן מפקד הבסיס, כי רס"ר היחידה של החיילת התנהל באופן שאינו הולם במהלך שיחתו עם מפקדתה של החיילת.

סגן מפקד הבסיס מצא פגם באופן התנהלותו והתבטאותו של מפקד המחנה, ועל כן מצא לנכון להעיר לו בחומרה. כמו כן, מצא סגן מפקד הבסיס פגם באופן התנהלותו של רס"ר היחידה, ולפיכך העיר לו על כך.

בנוסף, מצא לנכון סגן מפקד הבסיס להבהיר לכלל גורמי הפיקוד, כי התנהלותה המשמעתית של החיילת לא הייתה כפי שתוארה בהודעה שהופצה על-ידי מפקד המחנה ואת חשיבות צנעת הפרט ושמירת כבוד האדם.

מסקנות והמלצות

על יסוד ממצאי בירורו, מצא הנציב פגם באופן התנהלותם של מפקד המחנה ורס"ר היחידה. בראיית הנציב, גם במקרים בהם חיילים נוהגים בניגוד לפקודות הצבא או לכללי המשמעת, על גורמי הפיקוד להשתמש בכלים הפיקודיים העומדים לרשותם ולהעביר את המסרים הנדרשים, תוך הימנעות מפגיעה בכבודם ובזכותם לפרטיות.

באשר לשיח הפיקודי שהתקיים באמצעות הטלפון החכם ציין הנציב, כי אף על פי שאין חולק לגבי היתרונות הרבים שמביאה עימה הקדמה הטכנולוגית, בראייתו שימוש לא מושכל בטלפון החכם על-ידי מפקדים עלול לפגוע ביסודות הפיקוד בצה"ל ולפגוע בקשר הבין-אישי בין מפקדים לפקודיהם.

נוכח האמור לעיל וחרף הצעדים שנקט סגן מפקד הבסיס, מצא הנציב לנכון להעיר למפקד המחנה בחומרה על אופן התנהלותו בעניינה של החיילת ולהמליץ לגורם הרלוונטי לתיק הערתו בתיקו האישי.

באשר לצעדים שננקטו כלפי רס"ר היחידה, נחה דעתו של הנציב מכך שסגן מפקד הבסיס העיר לו על אופן התנהלותו. כן נחה דעתו של הנציב מהצעדים הארגוניים שנקט סגן מפקד הבסיס, לצורך הפקת הלקחים הנדרשים ומניעת הישנותם של מקרים דומים בעתיד.

3/26224 – התנהלות מבצעית לקויה והתבטאות בלתי הולמת מצד מפקד פלוגה

רקע

אימו של חייל בשירות החובה הלינה על אופן התנהלותו והתבטאותו של מפקד פלוגתו של בנה כלפיו.

ממצאים

במסגרת בירור הקבילה עלה, כי מפקד הפלוגה זרק רימון גז, אשר נפסל לשימוש, אל עבר פינת העישון במתחם המשרדים הפלוגתי. כתוצאה מכך התלקח הרימון באופן חלקי, אך לא גרם לנזק או לנפגעים. מפקד הפלוגה ציין, כי הוא מבין את טעותו ואת ההשלכות הבטיחותיות של אופן התנהלותו הפיקודית.

בנוסף, אישר מפקד הפלוגה את אופן ההתבטאות שיוחסה לו בקבילה כלפי החייל ומסר, כי דבריו לא היו צריכים להיאמר והוא מצר על כך.

מפקד החטיבה מסר, כי מצא פגם באופן התנהלותו של מפקד הפלוגה כמפורט לעיל ועל כן, מצא לנכון להעמידו לדין משמעתי.

מסקנות והמלצות

במקרה זה מצא הנציב פגם באופן התנהלותו והתבטאותו של מפקד הפלוגה כלפי החייל.

בראיית הנציב, על המפקד לשמש דוגמה ומופת לפקודיו ולהשתמש בכלים הפיקודיים העומדים לרשותו בהתאם לפקודות הצבא. הנציב גם ראה בחומרה את אופן

התנהלותו של מפקד הפלוגה, בשעה שזרק רימון גז שהיה פסול לשימוש – אירוע בטיחותי, אשר היה עלול לגרום לנזק או לנפגעים.

נוכח האמור לעיל וחרף הצעד הפיקודי שנקט מפקד החטיבה, בשעה שהעמיד את מפקד הפלוגה לדין משמעתי, מצא הנציב לנכון להעיר בחומרה למפקד הפלוגה על אופן התנהלותו והתבטאותו, וכן המליץ לגורמי משאבי האנוש בחטיבה לתייק הערה זו בתיקו האישי של הקצין.

324202/1 – התנהלות לא ראויה של קצין במהלך תדריך שמירה

רקע

חייל בשירות החובה הליון על אופן ההתנהלות וההתבטאות כלפיו מאת קצין המבצעים בגדוד שבו הוא משרת.

ממצאים

במסגרת בירור הקבילה, ערך מפקד הגדוד שבו משרת החייל תחקיר, בהשתתפות כלל המפקדים הרלוונטיים. מהתחקיר עלה כי במהלך תדריך שמירה, שבו שימש קצין המבצעים המפקד הבכיר במקום, העיר הקצין לחייל פעמים מספר על כך ששיחתו עם חבריו מפריעה לקיום התדריך. בפעם השלישית שבה הפריע החייל, החליט הקצין להוציאו מהתדריך.

לאחר התדריך, ניגש הקצין לחייל וביקש ממנו לחשוב על עונש מתאים להתנהלותו. החייל מצידו הגיב כבעש וציין כי אינו מתכוון לעשות כן, תגובה שנתפסה כלא מידתית בעיני הקצין.

כשעה לאחר מכן ניגש הקצין לחייל והטיל עליו עונש – לכתוב מאה פעמים על דף את אותו המשפט, ולפיו לא ידבר יותר בתדריך מבצעי. בהקשר זה ציין הקצין, כי ראה בענישה זו מעשה חינוכי. בתגובה, החל החייל לצעוק על הקצין, וציין כי עליו לשוחח עם מפקדו הישיר טרם הטלת עונש כלשהו. הקצין ציין כי מאחר שזו הייתה הפעם השנייה שבה החייל התנהל מולו בחוצפה, ומתוך רצון להעביר מסר כי החייל יידרש

לקיים את העונש, הגיב באופן חריג כלפי החייל ועשה שימוש בהתבטאות שאינה הולמת.

החייל קיים את העונש ועדכן את מפקדו הישיר באירוע. המפקד הישיר יצר קשר עם קצין המבצעים, הביע את אי-שביעות רצונו מהעונש שהוטל ומהשימוש בשפה בוטה כלפי פקודו, אולם גיבה את החלטתו בנוגע לענישה עצמה. עם זאת הדגיש, כי היה על קצין המבצעים להתייעץ עימו טרם שנקט צעד כלשהו כלפי מי מפקודיו. קצין המבצעים הביע את הסכמתו לכך.

מפקד הגדוד הבהיר, כי מצא שהעונש שהוטל על החייל על-ידי קצין המבצעים אינו התגובה הפיקודית הרצויה והצפויה, אולם סבר כי הדבר לא נעשה מתוך רצון לעשות שימוש לרעה בעמדת כוח, אף כי היה נכון שהקצין ישוחח עם מפקדיו של החייל טרם הטלת העונש ויסכם עימם טיפול פיקודי ראוי.

באשר לאופן התבטאותו של קצין המבצעים כלפי החייל הדגיש מפקד הגדוד, כי הוא רואה באופן התבטאותו של הקצין חריגה חמורה מהנורמות הנדרשות מחייל, ממפקד ומקצין בצבא, שאינה עולה בקנה אחד עם "רוח צה"ל".

בהמשך לכך, ערך מפקד הגדוד שיח פיקודי עם קצין המבצעים, ובמסגרתו הבהיר לו את המצופה ממנו באשר להתנהלות הראויה מול פקודים ועמיתים. בנוסף, נוכח התנהלותו של קצין המבצעים באירוע הקבילה, בחר להעיר הערה פיקודית לקצין, אשר תתויק בתיקו האישי, וזאת נוכח השימוש בשפה בוטה והמענה הפיקודי הלקוי.

עוד מסר מפקד הגדוד, כי יוודא שכלל המפקדים בגדוד יכירו את האירוע, ללא חשיפת פרטי המעורבים, על כלל המשמעויות והלקחים הנובעים מהמקרה, תוך מתן דגש על הימנעות משימוש בשפה בוטה כלפי החיילים וטיפול ראוי בבקשותיהם. זאת, על מנת למנוע הישנות מקרים דומים.

קצין המבצעים מסר, כי הבין שאופן התבטאותו באירוע, גם אם נועדה רק לשמש אזהרה, מהווה חריגה חמורה מהנורמות הנדרשות, וכי הוא מקבל אחריות על האמירה וכן הביע צער על התנהלותו זו.

מסקנות וסיכום

הנציב מצא לנכון לקבל את ממצאי תחקירו של מפקד הגדוד בעקבות הקבילה, אשר מצא גם חמור באופן התבטאותו והתנהלותו של קצין המבצעים כלפי החייל, והתרשם כי העונש שהוטל על החייל על-ידי קצין המבצעים באירוע אינו עומד בקנה אחד עם התגובה הפיקודית הרצויה והצפויה, וכי התבטאותו מהווה חריגה חמורה מהנורמות הנדרשות מחייל, ממפקד ומקצין בצבא, ואינה עולה בקנה אחד עם "רוח צה"ל".

הנציב הדגיש כי בראייתו, מצופה ממפקדים כי יקפידו על שימוש בשפה ראויה ומכבדת כלפי חיילים, גם באירועים מורכבים וגם כאשר הם נוקטים צעדים משמעותיים או חינוכיים.

בד בבד, התרשם הנציב כי מפקד הגדוד קיים שיח פיקודי מעמיק עם קצין המבצעים, שבמסגרתו העיר לו הערה פיקודית, אשר תתווק בתיקו האישי, וכן קיים שיח להפקת לקחים עם סגל הפיקוד ביחידה, למניעת הישנות מקרים מסוג זה בעתיד. כן התרשם הנציב, כי קצין המבצעים קיבל מצידו אחריות על התבטאותו והתנצל על התנהלותו באירוע. נוכח כלל האמור לעיל, לא מצא הנציב מקום להתערבות נוספת מטעמו במקרה זה.

325518/9 – התבטאויות בעלות אופי מיני וגזעני מצד מפקד פלוגה

רקע

חייל בשירות החובה הלין על התבטאויות בלתי הולמות של מפקד הפלוגה כלפיו.

ממצאים

במהלך בירור הקבילה אישר מפקד הפלוגה כי התבטא כלפי החייל באופן גזעני בשני מקרים שונים. לדבריו, עשה זאת מתוך יחסי הקרבה השוררים ביניהם. עם זאת, לדבריו, משהבין כי החייל נפגע מדבריו – התנצל לפניו על כך.

עוד אישר מפקד הפלוגה כי שלח לחייל את תוכן ההודעה שתואר בקבילה, אולם לא התכוון לפגוע בו בדבריו.

מפקד החטיבה מסר, כי מצא פגם באופן התנהלותו של מפקד הפלוגה כלפי החייל, ועל כן מפקד האוגדה מצא לנכון להעיר לקצין בחומרה על הדברים.

מסקנות והמלצות

הנציב מצא פגם באופן התנהלותו של מפקד הפלוגה, אשר התבטא כלפי החייל באופן מיני וגזעני. בראיית הנציב, על המפקד להקפיד לנהוג בכבוד ובאופן ראוי כלפי פקודיו, כמו גם להקפיד להתבטא באופן הולם ולשמור על מרחק פיקודי עם חייליו.

הנציב רואה בחומרה כל התנהלות בעלת אופי גזעני, לא כל שכן כאשר מדובר בהתנהלות של מפקד כלפי פקודו, כאשר המפקד מייצג עבור הפקוד את דמותו של צה"ל כולו, כמי שנמצא בקרבתו במרבית שעות היממה. לפיכך, נדרש המפקד לאמץ לעצמו נורמות התנהגות מחמירות, כשבראש ובראשונה עליו לדרוש זאת מעצמו כמודל לחיקוי עבור פקודיו.

נוכח האמור לעיל וחרף הצעד הפיקודי שנקט מפקד האוגדה, מצא הנציב לנכון להוסיף את הערתו האישית למפקד הפלוגה נוכח אופן התבטאותו, כאמור לעיל, וכן המליץ לגורמי משאבי האנוש ביחידה לתייק את הערתו זו בתיקו האישי של הקצין.

3/304292 – הדחה מקורס צבאי

רקע

חיילת בשירות החובה הלינה על סבירות החלטת גורמי הצבא להפסיק את השתתפותה בקורס צבאי, וזאת ללא הצדקה ולאחר שהשלימה את מרבית הקורס.

ממצאים

במסגרת בירור הקבילה נמסר כי החיילת סירבה, בתחילת שירותה, לעבור תחקיר לצורך קביעת סיווג ביטחוני, הנדרש לצורך השיבוץ במקצוע מסוים, וזאת בשל חוסר שביעות רצונה מהשיבוץ שנקבע לה. על כן, החיילת חתמה על מסמך המאשר כי הבינה שלא תשובץ בעתיד במקצוע הדורש סיווג ביטחוני. עם זאת, לאחר שיבוצה ביחידתה יצאה החיילת לקורס באותו תחום מקצועי ואף עברה תחקיר לסיווג ביטחוני לשם כך.

במהלך השתתפותה של החיילת בקורס התגלה כי סירבה לעבור תחקיר לסיווג ביטחוני בתחילת שירותה הצבאי. מאחר שבהתאם למדיניות הצבא בנושא זה, היה אסור לאפשר לחיילת להשתתף בקורס, הנחו גורמי החיל הרלוונטי את גורמי בסיס ההדרכה להפסיק את השתתפותה בקורס, וזאת אף על פי שהייתה בשלבי סיומו.

גורמי הצבא המוסמכים מסרו כי הפיקו את הלקחים הנדרשים ממקרה זה, לשם מניעת הישנותו בעתיד, וכן מצאו לנכון לערוך בקרה בנושא שינוי מקצועם של חיילים, באופן שבו יידרש אישור חילי על מנת לשנות את המקצוע. בהקשר זה מצאו גורמי הצבא פגם בכך שלא עודכנה הערה ברישומי הצבא בנוגע לסירובה של החיילת לעבור תחקיר לסיווג ביטחוני בתחילת השירות, דבר שהוביל להשתתפותה בקורס.

מסקנות והמלצות

הגם שלא נסתר מעיני הנציב אופן התנהלותה של החיילת בתחילת שירותה הצבאי, בשעה שסירבה לעבור תחקיר לסיווג ביטחוני בשל אי-שביעות רצונה משיבוצה הצבאי, מצא הנציב כי בעת הליך יציאתה לקורס פעלה החיילת בשקיפות מול גורמי הפיקוד ועמדה בכל התנאים הנדרשים לקורס. בהקשר זה מצא הנציב פגם בכך שהופסקה השתתפותה בקורס בסמוך למועד סיומו רק מהטעמים שהוצגו, כאמור לעיל.

על כן, מצא הנציב לנכון להמליץ לגורמי הצבא המוסמכים לוודא כי החיילת תוסמך למקצוע שאליו הוכשרה בקורס. כן נחה דעתו של הנציב מהצעדים הארגוניים שנקטו גורמי הצבא המוסמכים על מנת להפיק את הלקחים הנדרשים ממקרה זה, בשעה שציינו כי מעתה והלאה תיערך בקרה על הליכי שינוי מקצועם של חיילים בחיל, לשם מניעת הישנותם של מקרים דומים בעתיד.

רקע

בקבילה עלומת-שם (אנונימית) עלו טענות על התבטאויות בלתי הולמות והערות פוגעניות של נגד כלפי פקודיו.

ממצאים

נוכח חומרת ההתבטאויות שצינו, ביקר צוות בירור בכיר מטעם הנציב בבסיס הרלוונטי ושוחח עם החיילים ואנשי הקבע בבסיס. בהמשך לכך, זומן הנגד הנקבל למתן עדות במסגרת הנציבות.

במסגרת שיחות עם חיילים ואנשי הקבע נמצאו תימוכין לפיהם הנגד הנקבל נהג להתבטא באופן בלתי הולם כלפי חייליו. החיילים ציינו בהקשר זה, כי בתקופה האחרונה מערכת היחסים בין סגל הפיקוד לחיילים היא רעועה – דבר היוצר מתח, לחץ והתבטאויות שאינן ראויות. כן ציינו בהקשר זה, כי פניותיהם לקצין שמילא את מקום המפקד באותה העת לא נענו באופן מספק.

הנגד הנקבל תיאר במהלך עדותו בנציבות את מהלך שירותו בחיל ואת האכפתיות שהוא מפגין כלפי פקודיו. לדבריו, הוא דואג לחייליו אף מעבר לנדרש, ובתוך כך מקפיד על משמעת ועל אחריות מקצועית במסגרת תפקידו. כן אישר כי התבטא באופן המתואר בקבילה לחייליו, אולם הבהיר כי התבטאויות אלו היו מתוך בדיחות הדעת ובמסגרת יחסים טובים עם פקודיו, ולא מתוך רצון לפגוע בחיילים. בד בבד הדגיש הנגד הנקבל, כי הבין ששגה, הביע צער על התנהלותו וציין כי להבא יקפיד על שיח הולם עם פקודיו.

במהלך בירור שערך מפקד היחידה בעקבות הקבילה, מצא כי הנגד הנקבל התבטא באופן שאינו ראוי כלפי חייליו, כפי שתואר בקבילה, אולם לא היה בכוונתו לפגוע בחיילים. כן ציין, כי התרשם שהנגד קיבל אחריות מלאה על מעשיו והצטער על התנהלותו. לפיכך, מצא לנכון לנקוט כלפי הנגד צעדים משמעותיים, נוכח אחריותו הברורה והישירה לאירוע המתואר והתבטאויותיו כלפי פקודיו.

בנוסף מסר מפקד היחידה, כי מצא לנכון לקיים שיחה פיקודית נוקבת עם ממלא-מקום המפקד באותה העת, על אחריותו הכוללת כמפקד ועל אופן התנהלותו ומעורבותו במקרה האמור, והבהיר כי האירוע ולקחיו יילמדו במסגרת היחידה.

מסקנות והמלצות

הנציב מצא כי נפלו כשלים בהתנהלותו של הנגד הנקבל ובהתבטאויותיו, וכי הוא נהג שלא על פי הנורמות המצופות ממפקד וממשרת קבע בצה"ל. כמו כן התרשם הנציב כי אין המדובר במקרה בודד, אלא בדפוס התנהלות קבוע.

הנציב הבהיר כי בראייתו, לצד החשיבות שבשמירה על קשר ישיר, חברי ומקצועי בין מפקד לפקודיו, ובפרט באופי השירות הייחודי הקיים ביחידתו, מצופה ממפקד להקפיד על אופן התבטאות מאופק וענייני כלפי חייליו, ולהימנע משימוש בביטויים בלתי הולמים העלולים לפגוע בפרט.

נוכח זאת ונוסף על הצעדים המשמעותיים שנקט מפקד היחידה כלפי הנגד הנקבל, מצא הנציב לנכון להעיר בחומרה לנגד על התנהלותו, ברוח האמור לעיל.

בנוסף, המליץ הנציב לבעל התפקיד המוסמך לכך, כי עותקים מהודעותיו למפקדים ולנגד הנקבל יתויקו בתיקו האישי של הנגד ויירשמו בקובץ הרישום האישי בעניינו, על מנת שמידע זה יונח לפני מקבלי ההחלטות, בעת דיון בעניינו של הנגד בעתיד.

322967/1 – התבטאות והתנהלות בלתי ראויות מצד מפקד מחנה

רקע

חיילת בשירות החובה הלינה על אופן ההתבטאות וההתנהלות כלפיה מצד מפקד המחנה שבו היא משרתת.

ממצאים

במסגרת בירור הקבילה מסר מפקד המחנה, כי זמן מה טרם מסדר בוקר מתוכנן, שהתה החיילת בפינת העישון הסמוכה למשרדו ושוחחה בטלפון בקול רם, בנוכחותו ובנוכחות יתר החיילים. מפקד המחנה יצא ממשרדו וביקש מכלל הנוכחים להתקדם לעבר רחבת המסדר.

לאחר שכלל החיילים עזבו את המקום, נשארה החיילת בפינת העישון והמשיכה בשיחת הטלפון. מאחר שהחיילת נשארה במקום על אף בקשתו, התבטא לפניה מפקד המחנה באופן שאינו הולם וביקש ממנה בשנית לעזוב את המקום ולהנמיך את קולה. מפקד המחנה הביע צער על אופן התבטאותו באירוע זה, תוך שציין כי הבין שאל לו, בפרט במסגרת תפקידו, לפגוע בכבודם של חיילי צה"ל.

בעקבות מקרה זה שוחח מפקד בכיר ביחידה ארוכות עם מפקד המחנה על תרבות השיחה הראויה לתפקידו ולמעמדו, הבהיר לו כי הדרך שבה התבטא אינה תקינה ווידא מולו כי מקרה זה לא יישנה.

מסקנות וסיכום

הנציב מצא לנכון לקבל את ממצאי תחקירו של המפקד הבכיר, אשר פירט את השתלשלות האירועים בעניינה של החיילת ומצא כי נפל פגם באופן התבטאותו של מפקד המחנה כלפיה באירוע האמור.

לצד זאת, נחה דעתו של הנציב מהצעדים אשר ננקטו בעקבות המקרה, בשעה שהמפקד הבכיר שוחח עם מפקד המחנה והבהיר לו את ההתנהלות ואופן ההתבטאות המצופים ממנו כמפקד ביחידה. זאת, למען יפיק את הלקחים הנדרשים ויימנע מהישנותם של מקרים דומים בעתיד.

רקע

אביה של חיילת בשירות החובה הלין על כך שמפקדיה בקורס לא טיפלו כיאות באירוע שבו חיילת אחרת בקורס כיוונה לעברה של בתו את נשקה האישי. כמו כן, הלין האב על ההחלטה להפסיק את השתתפותה של החיילת בהכשרה ועל ליקויים בהליך זה.

פקודות הצבא

הוראת קבע אגף כוח האדם 31-10-06, שעניינה "נוהלי הרחקת חניכים מקורסים בהכשרה ראשונית", קובעת כי ככלל, בכל מקרה שהוחלט על-ידי סגל הקורס להרחיק חניך, מפקד הקורס יערוך עמו ריאיון, ובמהלכו תוצג לפניו מערכת השיקולים שבגינה הוא מועמד להרחקה מהקורס. בשיחה זו תינתן לחניך הזדמנות להציג את עמדתו.

ממצאים

במסגרת בירור הקבילה נמסר, כי במהלך אחת השבתות שהו חניכות הקורס בחדרן, וחניכה מחדרה של החיילת כיוונה לעברה את נשקה האישי. האירוע דווח למחרת (יום ראשון) על-ידי החיילת למפקדת הצוות, אשר העבירה את הדיווח למפקד הקורס. קצינת פיתוח ההדרכה בבסיס דיווחה טלפונית על האירוע לסגן מפקד הבסיס רק בשעות הערב, לאחר שהחיילת פנתה טלפונית למפקד הקורס והלינה כי האירוע לא טופל כנדרש. עוד באותו היום, יצר סגן מפקד הבסיס קשר טלפוני עם אביה של החיילת ולמחרת קיים תחקיר בעקבות האירוע, עם כלל בעלי התפקידים המעורבים.

סגן מפקד הבסיס מסר, כי במסגרת התחקיר שקיים מצא שמפקד הקורס התנהל בחוסר אחריות בכך שלא העביר את הדיווח לקצינת פיתוח ההדרכה, וכי זו שגתה כאשר לא דיווחה על האירוע לסגל הפיקוד בפלוגה. לפיכך, סגן מפקד הבסיס מצא לנכון להמליץ להעמיד לדין משמעתית את מפקד הקורס. בנוסף, מצא לנכון להמליץ למפקד הבסיס להעיר פיקודית לקצינת פיתוח ההדרכה.

סגן מפקד הבסיס אף העביר את פרטי התחקיר לכלל המפקדים בבסיס, המליץ לחדד לכלל מפקדי המגמות, כי יודאו שלא התקיימו אירועים חריגים במהלך סופי השבוע

בהכשרות המתקיימות תחת פיקודם, והציע לבחון מחדש את הצורך בנשיאת נשק בהכשרה שבה השתתפה החיילת.

פרטי האירוע הועברו גם לטיפול גורמי המשטרה הצבאית החוקרת, אשר החליטו שלא לפתוח בחקירה פלילית בנושא והנחו על המשך הטיפול ברמת היחידה.

באשר להחלטה בדבר הפסקת השתתפותה של החיילת בהכשרה מסר מפקד הבסיס, כי שלושה ימים לאחר תחילת הקורס גיבש סגל הפיקוד של ההכשרה המלצה כי החיילת לא תמשיך בהכשרה. לדבריו, המלצת הסגל התקבלה לאחר שבחנו את עניינה של החיילת מבחינה מקצועית בלבד והתרשמו מאי-התקדמות לימודית, היעדר יכולת פיקודית וכן קושי בהסתגלות לקבוצה. כן נמסר, כי במסגרת התנסויות פיקודיות אשר ערכו חניכי הקורס, הועבר לחיילת משוב על-ידי מפקד הקורס. המלצת מפקד הקורס להרחיק את החיילת מהקורס הועברה לקצינת פיתוח ההדרכה ולידיעת מפקד הבסיס.

מפקד הבסיס חידד, כי הרחקתה של החיילת מההכשרה נעשתה באופן המתואר ולאחר פגישה שערך עימה. עוד ציין, כי החלטת סגל הפיקוד להרחיק את החיילת מהקורס התקבלה ימים מספר לפני תלונתה על אירוע הנשק, ולכן לא קיים קשר בין שני האירועים.

מסקנות והמלצות

הנציב מצא לנכון לקבל את ממצאי תחקירם של מפקד הבסיס וסגנו באשר לטיפול גורמי הפיקוד באירוע שעליו דיווחה החיילת, בשעה שמצאו כי נפל פגם באופן התנהלותם של קצינת פיתוח ההדרכה ושל מפקד הקורס, אשר לא פעלו כמצופה מהם כמפקדים באירוע זה. בד בבד, נחה דעתו של הנציב מאופן טיפולם של מפקדי הבסיס במקרה זה, בשעה שמצאו לנכון לנקוט בצעדים הפיקודיים והמערכתיים הנדרשים למניעת הישנותם של מקרים מסוג זה בעתיד.

הנציב לא מצא לנכון להתערב בהחלטה על הפסקת השתתפותה של החיילת בהכשרה, שכן התרשם כי החלטה זו התקבלה משיקולים מקצועיים וללא קשר לאירוע שעליו דיווחה.

עם זאת, הנציב מצא פגם בהליך ההרחקה של החיילת, שכן מפקד הקורס לא ערך עימה ריאיון ולא הוצגו לה על-ידיו השיקולים שבגינם היא מועמדת להרחקה מהקורס, כפי שמנחות פקודות הצבא בעניין זה.

נוכח האמור לעיל, מצא הנציב לנכון להסב את תשומת ליבו של מפקד הבסיס לדברים והמליץ כי יחדד בקרב סגל הפיקוד ביחידתו את פקודות הצבא הרלוונטיות, הנוגעות להרחקת חניכים מהכשרה ראשונית, על מנת למנוע הישנות מקרים דומים.

323614/8 – אלימות פיזית מצד מפקד ישיר

רקע

חייל בשירות החובה הליון על כך שמפקדו, בדרגת סמל-ראשון, נקט כלפיו אלימות פיזית.

ממצאים

במסגרת בירור הקבילה ערך מפקד היחידה תחקיר ומצא את טענותיו של החייל מוצדקות. לפיכך, מצא לנכון להעמיד לדין את המפקד ולהדיחו מתפקידו בפלוגה.

עוד מצא מפקד היחידה לנכון להפיץ את לקחי האירוע לכלל סגל הפיקוד ביחידה, למניעת הישנותם של מקרים דומים בעתיד.

מסקנות וסיכום

על יסוד ממצאי הבירור, מצא הנציב פגם באופן התנהלותו האלים של מפקדו של החייל. עם זאת, נוכח הצעדים שנקט מפקד היחידה, לא מצא מקום להתערבות נוספת מטעמו.

330386/4 – אי-הקפדה על מרווח הזמנים הנדרש בין ארוחה בשרית לארוחה חלבית

רקע

חייל בשירות החובה הליון על כך שהמפקדים בבסיס הכליאה שבו שהה (להלן : בס"כ) לא הקפידו על מרווח הזמנים הנדרש בין תום ארוחת הצהריים הבשרית לבין תחילת ארוחת הערב החלבית – קרי : פחות משש שעות – דבר אשר אינו עולה בקנה אחד עם ההלכה וכקבוע בפקודות הצבא בנושא זה.

פקודות הצבא

הוראה מקצועית 05-02-05 של הרב הראשי לצה"ל, שעניינה "חדר אוכל", קובעת כי על מפקדת היחידה לקבוע את זמני הארוחות באופן המאפשר מרווח של כשש שעות לפחות בין סיום אכילת המזון בארוחה בשרית, לתחילת אכילת המזון בארוחה חלבית.

ממצאים

מבירור שערכה סגנית מפקד הבס"כ נמצא, כי משפנה החייל למפקד המחלקה בנושא מרווח הזמנים בין הארוחות, הבעיה טופלה. לצד זאת עלה, כי קיימים מקרים חריגים שבהם הארוחות בבס"כ מתקיימות באיחור, באופן המשפיע על מרווח השעות בין הארוחות.

נוכח האמור לעיל, מצאה לנכון סגנית מפקדת הבס"כ להעיר לכלל גורמי סגל הפלוגה על כך שלא וידאו קיום מרווח מספק בין הארוחות, כאמור ; הפיצה את לקחי האירוע בקרב גורמי סגל הפיקוד בבס"כ ; וכן הדגישה את חובת תיעוד זמני תחילת הארוחות וסיומן ביומן הפלוגה, לשם מניעת הישנותם של מקרים דומים בעתיד.

מסקנות וסיכום

הנציב מצא לנכון לקבל במקרה זה את הבירור אשר ערכה סגנית מפקדת הבס"כ, בשעה שמצאה פגם בהתנהלות גורמי הפיקוד במקרה דנן. לצד זאת, נחה דעתו של הנציב מהצעדים הפיקודיים והארגוניים שננקטו למניעת הישנותם של מקרים דומים בעתיד ולפיכך, לא מצא מקום להתערבות נוספת מטעמו.

323162/8 – התבטאות פסולה ובלתי הולמת של מפקד כלפי קצינה

רקע

קצינה בשירות הקבע הלינה על אופן התנהלותם של מפקדיה ביחידה כלפיה בכמה אירועים, ובכלל זה על התבטאויות בלתי הולמות מצד מפקד בדרגת רב-סרן כלפיה.

ממצאים

במסגרת בירור הקבילה מסר הקצין הנקבל, כי הקצינה ניגשה אליו נסערת ותיארה כי קצין האחזקה ביחידה פנה אליה בצורה לא הולמת ולא סייע לה כאשר נדרשה לסיועו. הקצין הנקבל הסביר לקצינה את כלל התמונה העומדת לפני קצין האחזקה ואת המשימתיות לנגד עיניו, והבין כי הקשר ביניהם לא היה מיטבי. בתגובה אמר הקצין הנקבל לקצינה, כי היא קצינה ביחידה ועליה להפעיל את "קסמיה האישיים" (ולא "הנשיים", כטענת הקצינה) ולנהל עם קצין האחזקה יחסי עבודה ויחסים חברתיים תקינים. לדבריו, כוונתו הייתה כי השניים יעזרו זה לזה וישתפו זה את זה בבעיותיהם, שכן העומס ביחידה רב ולכן יש חשיבות ליחסי עבודה תקינים ולמחויבות למשימה.

מסקנות וסיכום

על יסוד ממצאי בירורו, הנציב מצא פגם באופן התבטאותו של הקצין הנקבל כלפי הקצינה, על רקע הסכסוך אליו נקלעה עם קצין האחזקה, וזאת אף אם הקצין עשה שימוש במילים "תפעילי את קסמיך האישיים" ולא "קסמיך הנשיים". המדובר בהתבטאות פסולה ובלתי הולמת, העלולה אף להתפרש, בנסיבות מסוימות, כהצדקה לשימוש במגדר לצורך קידום הישגים חברתיים או מקצועיים.

נוכח האמור לעיל, מצא הנציב לנכון להעיר לקצין הנקבל על אופן התבטאותו במקרה זה, למניעת הישנות מקרים דומים בעתיד.

רפואה – טיפול המפקדים וגורמי הרפואה

במהלך שנת הדוח טופלו נושאים רבים ומגוונים בענייני רפואה – טיפול המפקדים וגורמי הרפואה.

להלן פירוט הקבילות הנבחרות:

- 182.....325681/5 – מענה לקוי מצד גורמי הפיקוד לתלונותיו הרפואיות של חייל.....
- 183.....324180/9 – התנהלות בין-אישית של גורם מטפל כלפי חייל מחוץ לכותלי המרפאה..
- 184325191/5 – יחס בלתי הולם מצד רופא יחידה כלפי מטופל.....
- 185326967/7 – אי-כיבוד המלצה לשינוי שיבוץ על רקע רפואי.....
- 186325783/9 – התנהלות גורמי מכלול הרפואה השלישונית.....
- 188325659/1 – ועדה רפואית לשחרור משירות ביטחון ללא נוכחות הפרט.....
- 189326147/6 – התנהלות גורמי פיקוד ורפואה במהלך קורס.....
- 190326439/7 – התנהלות לקויה של גורמי הרפואה במערך הרפואה השלישונית.....
- 191329282/8 – מענה לקוי במרפאת 'ביקורופא'.....
- 192329546/6 – תיעוד חסר על-ידי גורמי הרפואה.....

325681/5 – מענה לקוי מצד גורמי הפיקוד לתלונותיו הרפואיות של חייל

רקע

חייל בשירות החובה הלין על כך שגורמי הפיקוד במוצב שבו שמר לא טיפלו כיאות בתלונותיו ובבקשתו לקבלת טיפול רפואי.

ממצאים

מבירור הקבילה עלה כי החייל, אשר שמר במוצב במסגרת משימת הגנת מתקנים, פנה פעמים מספר לראש הצוות במוצב ודיווח לה כי אינו חש בטוב זה כמה שעות, תוך שאף פירט את התסמינים שמהם סבל. ראש הצוות דיווחה למפקדת הפלוגה על מצבו של החייל, אך זו החליטה כי מצבו אינו דורש פינוי דחוף למרפאה בבסיס אחר, שכן בבסיס לא קיים צוות רפואי והיציאה ממנו מסוכנת מבחינה בטיחותית בשעות הערב.

בהמשך, לאחר שהחייל שב והלין על מצבו, התאפשר לו לשוחח עם חובש מיחידה אחרת, אשר ביקש ממנו למסור לו את מדדיו הגופניים לשם הערכת מצבו, אך במוצב לא קיים הציוד הדרוש לכך. על כן, החובש העריך את מצבו של החייל באופן שגוי ונמסר לו כי יפונה לקבלת טיפול רפואי רק למחרת.

מאחר שהחייל המשיך לחוש ברע, הוא יצר קשר עם מפקדו ביחידה שבה הוא משרת בשגרה, אשר התערב באירוע ויצר קשר בין החייל לרופא יחידתו. לאחר שהרופא התרשם כי מצבו הרפואי של החייל דורש טיפול מיידי, שוחח מפקדו עם גורמי הפיקוד במוצב, ורק בשעת לילה מאוחרת, בהתערבות מפקד היחידה הממונה על המוצב, אושר לשלוח אמבולנס למוצב והחייל פונה לבית החולים.

מסקנות והמלצות

על יסוד ממצאי בירור, מצא הנציב לנכון להעיר למפקד היחידה ולמפקדת הפלוגה הממונים על המוצב, שכן היה מצופה מהם, נוכח תלונותיו החוזרות והנשנות של החייל בדבר מצבו הרפואי, כי טרם קבלת החלטה בעניינו יודאו כי ייבדק על-ידי גורם רפואי מוסמך, על מנת שזה האחרון יתרשם באופן בלתי אמצעי ממצבו הרפואי ויקבל החלטה מקצועית בדבר דחיפות מועד פינויו לבית החולים.

בנוסף ולמען הסר ספק, המליץ הנציב לקצין הרפואה הפיקודי כי יחדד בקרב גורמי הרפואה שתחת פיקודו את ההנחיות המקצועיות הרלוונטיות הנוגעות לסמכויות החובשים, ובכלל זה את סוגיית אופן התקשרותם עם מפקדים וחיילים, על-מנת לוודא כי במקרים שבהם קיים ספק בדבר מצבו הרפואי של חייל, יבהיר החובש באופן ברור וחד-משמעי לגורמי הפיקוד הרלוונטיים כי נדרשת פגישה ישירה עם גורם רפואי טרם קבלת החלטה רפואית בעניינו של החייל.

עוד המליץ הנציב לאחראי המרפאה ביחידה שבגזרתה ממוקם המוצב, כי יפעל להסדיר את נושא הסיוע הרפואי הניתן למוצבים שבגזרתו, על כלל היבטיו, למניעת הישנותם של מקרים דומים בעתיד.

324180/9 – התנהלות בין-אישית של גורם מטפל כלפי חייל מחוץ לכותלי המרפאה

רקע

חייל בשירות החובה הלין על המענה הרפואי שניתן לו מצד רופא יחידתו ועל יחסו הבלתי הולם כלפיו.

ממצאים

מבירור הקבילה עלה, כי כאשר פנה החייל אל הרופא באזור ציבורי פתוח, ביקש ממנו הרופא לפנות אליו במועד מאוחר יותר ובמקום שבו תוכל להישמר פרטיותו. משלא נשמע החייל לבקשתו, התרעם הרופא, הרים את קולו והתבטא כלפיו באופן בלתי הולם.

מפקד הגדוד, אשר בדק את טענות החייל, הדגיש כי אין כל הצדקה להתנהגותו הבוטה של הרופא, וכי מצופה מקצין בצה"ל, לא כל שכן רופא, כי ישכיל לנהוג באיפוק הנדרש. לפיכך, העיר לרופא על התנהגותו, כאמור.

קצינת הרפואה האוגדתית מסרה, כי התבטאותו של הרופא כלפי החייל אינה ראויה ואינה מקובלת על פי כללי האתיקה והתקשורת שבין מטפל ומטופל. על כן, בעקבות הקבילה נזפה ברופא והבהירה לו כי אין מקום להתנהגות מסוג זה בקרב הסגל הרפואי.

מעיון בתיקו הרפואי של החייל עלה כי הרופא תיעד את פרטי השיח ביניהם, בעת שפנה אליו במהלך הפסקת הצהריים. בהקשר זה הובהר לרופא, כי אין מקום לתייעוד שיח מסוג זה בתיקו הרפואי של חייל.

בעקבות הקבילה יעבור הרופא חניכה וליווי על-ידי רופא המשפחה הקדמי של הפיקוד, ולקחי הקבילה בעניין נורמות ההתנהגות המצופות מסגל רפואי ותייעוד רפואי יופצו לכלל המטפלים בפיקוד.

הרופא מסר כי התנצל לפני החייל במישרין על התנהגותו באירוע המדובר, וכי אין הצדקה לאופן שבו התבטא כלפי החייל. עוד ציין, כי בעקבות האירוע ערך חשבון נפש, הפיק והפנים את הלקחים האישיים הנדרשים.

מסקנות וסיכום

על יסוד ממצאי בירור, מצא הנציב כי ניהול האירוע המצוין לעיל מצד הרופא היה לקוי. הנציב סבר כי היה ראוי שהרופא ינהג באיפוק הנדרש ויימנע מאמירות בוטות העלולות לדרדר את השיח ולהביא לתוצאות בלתי רצויות, כפי שאירע במקרה דנן.

בנוסף, מצא הנציב פגם בכך שהרופא תיעד את השיח הבין-אישי בינו לבין החייל בתיקו הרפואי של החייל. כקצין וכרופא מצופה שינהג ברגישות ובאחריות הנחוצות במקרים מסוג זה.

על אף האמור לעיל, לאור הצעדים שננקטו, ובשעה שהובא לידיעת הנציב כי הרופא התנצל לפני החייל במישרין והפיק את הלקחים האישיים הנדרשים, נחה דעתו ולא מצא מקום להתערבות נוספת מטעמו בנושא זה.

325191/5 – יחס בלתי הולם מצד רופא יחידה כלפי מטופל

רקע

חייל בשירות החובה הלין על החלטתו של רופא יחידתו שלא להפנותו לבדיקת אורתופד ועל יחסו כלפיו במהלך מפגש רפואי.

ממצאים

במסגרת בירור הקבילה נמצא, כי רופא היחידה ציין לפני החייל כי לא מצא שקיימת התוויה להפנותו לבדיקת רופא מומחה. החייל הטיח בפני הרופא כי אינו בעל ידע מקצועי, לא כל שכן בתחום האורתופדיה, ועמד עימו על דרישתו. הרופא לא מצא מקום לשנות את החלטתו, ביקש מהחייל לצאת מחדר הבדיקה ואף מסר לו כי הוא רשאי להיבדק באופן פרטי על-ידי אורתופד.

בעקבות הקבילה העירה מפקדת הרפואה הזרועית לרופא והדגישה לפניו את חשיבות אופי השיח בין מטפל למטופל. כמו כן, הרופא נדרש להציג את המקרה ואת לקחיו לכלל הרופאים בזרוע, תוך מתן הסבר על דרכי תקשורת חלופיות נאותות.

מסקנות וסיכום

הנציב התרשם כי ניהול המפגש על-ידי רופא היחידה היה לקוי. מן הראוי היה שהרופא ינהג באיפוק הנדרש וימנע מנקיטת צעדים העלולים לדרדר את השיח ולהביא לתוצאות בלתי רצויות, כפי שאירע במקרה דנן.

הנציב הדגיש כי בראייתו, הפגנת כבוד, הגינות ואמפתיה מצד המטפל, תוך שמירה על שקיפות ושיתוף המטופל בשיקולים העומדים בבסיס קבלת ההחלטות לגביו, הם היוצרים את מרקם היחסים העדין שבין מטפל למטופל, המבוסס על אמון המטופל ואחריותו הקלינית של המטפל.

על אף האמור לעיל, לאור הצעדים שננקטו למניעת הישנות מקרים דומים בעתיד, לא מצא הנציב מקום להתערבות נוספת מטעמו במקרה זה.

326967/7 – אי-כיבוד המלצה לשינוי שיבוץ על רקע רפואי

רקע

חייל בשירות החובה הלין על כך שגורמי כוח האדם בחיל לא כיבדו המלצה לשינוי שיבוץ על רקע מצבו הרפואי.

פקודות הצבא

פקודת המטה הכללי 61.0104, שעניינה "טיפול רפואי בחייל", קובעת כי חובה על המפקד לבצע וליישם את ההוראות הרפואיות שנתן הגורם הרפואי המטפל. עוד קובעת הפקודה, כי אם למפקד ספק בדבר תוכן ההוראות שניתנו, היקפן או משמעותן, יפנה אל הגורם הרפואי המטפל שנתן אותן כדי לקבל הבהרות. אין בפנייה כאמור כדי לעכב את ביצוע ההוראות שניתנו כהווייתן.

ממצאים

מבירור הקבילה עלה, כי המלצת גורמי הרפואה לשינוי שיבוצו של החייל ליחידה הקרובה למקום מגוריו, הועברה כנדרש על-ידי גורמי הרפואה אל גורמי כוח האדם, אשר לא מילאו אחר ההנחיות הרפואיות שניתנו.

בסופו של דבר, לאחר קבלת חוות דעת נוספת מרופא מומחה, שונה שיבוצו של החייל בהתאם לתנאים שנקבעו על-ידי גורמי הרפואה.

מסקנות וסיכום

הנציב מצא פגם בהתנהלותם של גורמי כוח האדם בחיל, בשעה שאישרו את המשך שיבוצו של החייל ביחידתו, בניגוד להמלצות הרפואיות שניתנו.

על כן, למרות שעניינו של החייל בא על תיקונו ושיבוצו שונה, העיר הנציב לגורמי כוח האדם בחיל, על מנת שיפיקו את הלקחים הנדרשים למניעת הישנותם של מקרים דומים בעתיד.

325783/9 – התנהלות גורמי מכלול הרפואה השלישונית

רקע

חייל בשירות החובה אשר סופח למכלול הרפואה השלישונית (להלן: מרש"ל) הלין על התנהלותם הלקויה של גורמי המרש"ל כלפיו.

ממצאים

במסגרת בירור הקבילה נמסר כי ככלל, בעת סיום סיפוח למרש"ל מחויבים החיילים להתייצב במשרדי המרש"ל שבבית החולים. במקרה זה החייל העביר את מסמכי סיכום האשפוז והונפקו לו האסמכתאות בעבור אביזר אורתופדי אשר לו נדרש.

מהבירור עלה כי רכזות המרש"ל פעלו בניגוד לנהלים, בשעה שלא וידאו מול החייל כי נופקו לו התרופות והאביזרים אשר להם נדרש. בעקבות הקבילה חודדו הנהלים בנושא זה.

החייל סופח למרש"ל בחג, כאשר בסופי השבוע ובמהלך החגים מונפקות תרופות בבתי מרקחת אזרחיים באמצעות טופס מהמרש"ל. למרות זאת, רכזות המרש"ל לא דאגו להנפקת הטופס כאמור, וחל עיכוב במתן הטיפול התרופתי לחייל.

עוד עלה, כי פרק הזמן שחלף מרגע שהסתיים אשפוזו של החייל ועד לסיפוחו למרש"ל נבע מפערי הרופאים בחיל הרפואה ובעקבות החג, שבו המרש"ל פעל במתכונת מצומצמת.

בנוסף, הומלץ לחייל על טיפולי פיזיותרפיה אינטנסיביים, אשר עוכבו אף הם בעקבות המתכונת המצומצמת במהלך החג.

מעבר לכך, החייל הלין על יחסה של רכזות המרש"ל כלפיו, ואף על פי שלא היו מסקנות חד-משמעיות בנושא זה, הדגישה מפקדת המרש"ל לכלל הרכזות את חשיבות השיח ואופן מתן השירות והמענה לחיילים המאושפזים ולבני משפחותיהם.

בעקבות הקבילה הפיצה מפקדת המרש"ל את לקחי המקרה לכלל גורמי המרש"ל.

מסקנות וסיכום

על יסוד ממצאי בירורו, מצא הנציב לנכון לקבל את התרשמות מפקדת המרש"ל כי נפל פגם בהתנהלותם של גורמי המרש"ל, בשעה שחל עיכוב במימוש ההמלצות שניתנו לחייל עם שחרורו מהאשפוז.

לצד זאת, מאחר שפערי הרופאים בחיל הרפואה מוכרים הן על-ידי גורמי הרפואה והן על-ידי גורמי משאבי האנוש המתאימים, ובשעה שננקטו במקרה זה הצעדים למניעת הישנות מקרים דומים בעתיד, לא מצא הנציב מקום להתערבות נוספת מטעמו.

325659/1 – ועדה רפואית לשחרור משירות ביטחון ללא נוכחות הפרט

רקע

חייל בשירות החובה אושפז במוסד לבריאות הנפש, ונוכח מצבו הוחלט על כינוס ועדה להתאמת מדרג כשירותו הרפואית ללא נוכחותו.

ממצאים

ככלל, כאשר עתידה להתקיים ועדה רפואית, מקיימים גורמי מכלול הרפואה השלישונית (להלן: מרש"ל) שיחת זכויות עם החייל. עם זאת, במקרה זה עלה כי נוכח מצבו הרפואי של החייל, פנה ראש מדור פסיכיאטריה בחיל הרפואה לגורמים האמונים על רפואה תעסוקתית ומיון רפואי, אשר אישרו כינוס הוועדה הרפואית ללא נוכחותו של החייל. בנוסף, ראש מדור פסיכיאטריה פנה לגורמי המרש"ל על מנת ליידע אותם בדבר הוועדה.

עוד נמסר במהלך הבירור, כי לאחרונה קוצץ תקן של ראש מדור אשפוזים, אשר היה אמון על התיווך בין כלל הגורמים לבין משפחת החייל, וזו הסיבה לפער בהעברת המידע. מרגע שנודע המקרה לגורמי המרש"ל, פעלו לצורך מיצוי זכויותיו של החייל. כמו כן, בעקבות הקבילה פעלו ראש מחלקת בריאות הנפש ומפקדת המרש"ל לצורך קביעת נוהל המסביר את הטיפול במקרים דומים.

מסקנות וסיכום

הנציב התרשם כי נפל פגם בהליך שחרורו של החייל משירות, בשעה שהוועדה הרפואית בעניינו, אשר בה הותאם לו פרופיל שאינו בתחום הכשירות לשירות, התקיימה בטרם קיומה של שיחת זכויות, כנדרש.

הנציב מצא כי הגם שכלל הגורמים המקצועיים פעלו ביעילות ובהתאם לסמכותם, ניהול המקרה לקה בחסר בהיעדר גורם מתכלל, המנהל את המקרה ומתווך בין כלל הגורמים המטפלים לבין בני המשפחה.

מאחר שבעקבות הקבילה הופקו הלקחים ונקטו הצעדים הנדרשים למניעת הישנותם של מקרים דומים בעתיד, לא מצא הנציב מקום להתערבות נוספת מטעמו.

326147/6 – התנהלות גורמי פיקוד ורפואה במהלך קורס

רקע

חייל בשירות החובה הלין על התנהלותם הלקויה של גורמי הפיקוד והרפואה כלפיו במהלך הכשרתו בקורס.

ממצאים

מבירור שערכו גורמי הרפואה, לא נמצא פגם בהתנהלותו של רופא היחידה כלפי החייל, בשעה שפעל בהתאם לשיקול דעתו המקצועי ולהנחיות המקצועיות המקובלות. כן הובהר, כי ועדת ההדחה מהקורס, אשר התקיימה בראשות מפקד בית הספר, נסבה סביב התאמתו המקצועית של החייל לקורס ולא על רקע בעייתו הרפואית.

מפקד המגמה בבית הספר מסר, כי לא נמצא פגם בהתנהלותם של גורמי הפיקוד, בשעה שפעלו למימוש אחריותם לבריאות החייל ובחנו את התאמתו לקורס באופן שווה ובצורה הוגנת כשאר החניכים.

מסקנות והמלצות

הנציב התרשם כי המענה הרפואי אשר ניתן לחייל מצד גורמי הרפואה בבית הספר היה הולם ועמד באמות המידה המקצועיות המקובלות, בשעה שהעניקו לו טיפול

בהתאם לתלונותיו והממצאים שעלו בבדיקותיו הגופניות, תוך הפנייתו לבירור הנדרש בפרקי זמן סבירים.

באשר לטענות הפיקודיות, התרשם הנציב כי ככלל, פעלו גורמי הפיקוד כנדרש בכל הקשור למימוש אחריותם לבריאותו של החייל. עם זאת, הנציב מצא כי בחלק מהמקרים שקלו המפקדים שיקולים לא להם ואישרו את המשך השתתפותו של החייל בפעילויות עצימות שונות, מבלי שהדבר נבחן על-ידי גורם רפואי.

הנציב הדגיש, כי מצופה ממפקד, לא כל שכן ממפקד ביחידה מובחרת, שבה הרוח הכללית של החיילים היא להעמיד מצג של איתנות בכל מצב בשם המוטיבציה הגבוהה לשירות משמעותי, לשקול בכובד ראש כל טענה רפואית של חייל, קלה כחמורה, ולהקפיד כי יוענק לו ללא דיחוי הטיפול הרפואי כמתחייב מפקודות הצבא.

על כן, מצא הנציב לנכון להמליץ לגורמי הפיקוד הבכירים בבית הספר לקיים שיח עם כלל המפקדים ביחידה על אודות המענה הרפואי בשגרה המצופה ממפקד ביחידה מובחרת, על מנת שיופקו הלקחים הנדרשים למניעת הישנותם של מקרים דומים.

326439/7 – התנהלות לקויה של גורמי הרפואה במערך הרפואה השלישונית

רקע

חייל בשירות החובה הלין על התנהלות גורמי הרפואה במערך הרפואה השלישונית (להלן: מרש"ל).

ממצאים

מבירור הקבילה עלה, כי אחות המרש"ל שגתה בהחלטתה שלא לספח בתחילה את החייל למרש"ל, הגם שעם שחרורו מחדר המיון הותקן לו גבס והוא חווה קושי משמעותי בניידות.

כן נמצא, כי חל עיכוב בהתייחסותם של גורמי הרפואה במרש"ל לתשובת בדיקת ה-CT של החייל ובהפנייתו לביקורת אורתופד. בהקשר זה נמסר, כי ייתכן שהעיכוב נבע