

כיצד התאמה ביטוחית חכמה יוצרת שייכות ונאמנות

כבירי משגב
ביטוחי בריאות קולקטיביים





המלחמה על הטאלנט - השתתפה

השוק השתנה, אבל הצורך של
העובדים בביטחון רק גדל.

בעידן של אי-ודאות, ביטוח
בריאות הפך מהטבה נחמדה
לסטנדרט בסיסי בתחרות על
כל עובד.

איפה הארגון שלכם נמצא על הסקאלה?



כמה כיף בעבודה

מה חשוב בחיים



פרמטר	בריאות ו- Wellness 	אירועי Fun 
סוג המחוברות	עמוקה, נאמנות לארגון ("הם דואגים לי")	חברתית, חיבור לקולגות ("כיף לי פה")
השפעה על עזיבה	מונע עזיבה לטווח ארוך	מונע שחיקה רגעית, אך לא עזיבה אסטרטגית
קהל יעד	קריטי לכולם (במיוחד לעובדים עם משפחות)	מושך בעיקר עובדים צעירים (אך לא רק)
תפיסת הערך	נתפס כהטבה כספית/ביטחונית משמעותית	נתפס כ"בונוס" נחמד

למה דווקא
ביטוח בריאות
קבוצתי?

ערך לעובד



• ביטחון, חיסכון,
כיסוי רחב

**WIN-WIN
SITUATION**

בריאות ארגונית 2.0
שגשוג משותף דרך
ניהול חכם

ערך למעסיק



• שימור, גיוס, פריון

פוליסות פרט לעומת ביטוחים קבוצתיים בענף ההוצאות הרפואיות -

שיעור ההחזר למבוטחים מסך ההכנסות (באחוזים)



מקור: דוחות שנתיים, רשות שוק ההון

פרדוקס הקדמה: מדוע הבריאות הנפשית בעבודה במשבר עולמי?

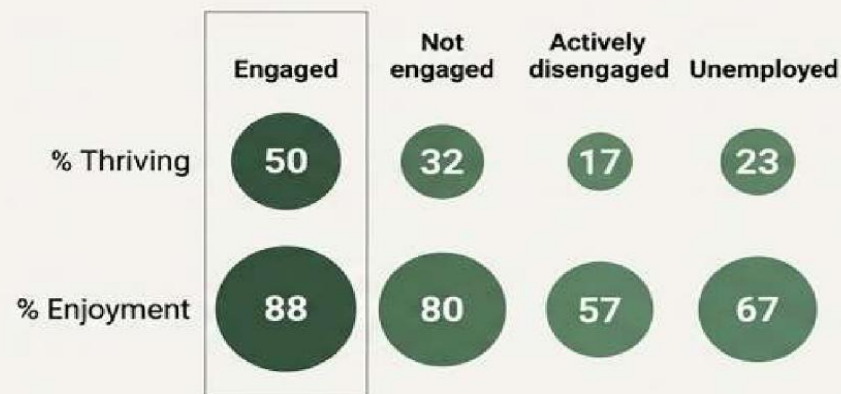
תובנות מדו"ח מצב סביבת העבודה הגלובלית 2024, Gallup

מחברות אינה רק מדד עסקי – היא חווית חיים

– NEGATIVE EXPERIENCES



+ POSITIVE EXPERIENCES



תובנה מרכזית:

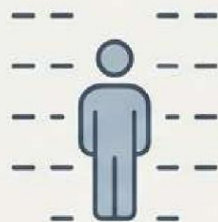
חווית החיים של עובד
"לא מחובר באופן
אקטיבי" גרועה יותר מזו
של מובטל.

- לחץ: 54% (לא מחובר
אקטיבית) לעומת 42%
(מובטל)
- כעס: 32% (לא מחובר
אקטיבית) לעומת 28%
(מובטל)
- שגשוג בחיים (Thriving):
רק 17% (לא מחובר
אקטיבית) לעומת 23%
(מובטל)

פרדוקס הקדמה: מדוע הבריאות הנפשית בעבודה במשבר עולמי?

תובנות מדו"ח מצב סביבת העבודה הגלובלית 2024, Gallup

שלוש אמיתות על סביבת העבודה כיום



בדידות כרונית

1 מכל 5 עובדים (20%) חווה בדידות יומיומית. הנתון עולה ל-25% בקרב עובדים מרחוק באופן מלא.



שחיקת הצעירים

רווחת העובדים מתחת לגיל 35 צנחה באופן דרמטי ב-2023.



השפעה עמוקה

העבודה היא גורם מכריע בבריאות הנפשית ובאופן שבו עובדים מעריכים את חייהם. כפי שאמרה עובדת: "אם לא טוב לי בעבודה, לא טוב לי בחיים."

מלכודת ה"העתק-הדבק"

הבעיה

רוב הארגונים מחדשים פוליסה
דומה, בזמן שהצרכים של העובדים
השתנו לחלוטין
(חוסן נפשי, גיל אקטוארי שונה)

התוצאה

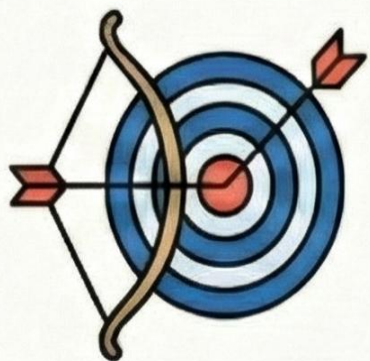
תשלום מיותר על כפילויות, גילום
מס גבוה לעובד, וכיסויים שלא
באמת בשימוש

המחיר

בזבוז תקציב שיכול היה להשקיע
בכיסויים רלוונטיים ושירותים
שהעובדים באמת צריכים



Smart Policy: פוליסה מבוססת דאטה



3. אופטימיזציה

הסטת תקציב לכיסויים
יעילים



2. התאמה אקטוארית

שינוי תמליל לשיפור
עלות-תועלת



1. ניתוח נתונים

בדיקת דפוסי שימוש
קיימים

זמן = כסף, זמן = בריאות



קיצור תורים



פענוח דחוף



זמינות 24/7



חזרה לשגרה



פוליסה מותאמת
ארגונית - דוגמאות

שירות להפחתת
משקל – דגש
לדיאטנית לצורך
יישום

חלל עבודה –
רופא עד המשרד

דוגמאות להתאמות חכמות

הפתרון: שינוי הגדרה

X טיפולים לכל מקרי הביטוח בשנה



עמידה בשני תנאים מתוך 4



ילד עד גיל 21



הבעיה: סעיף קיים

X פיזיותרפיה טיפולים לכל מקרה ביטוח בשנה



טיפול מיוחד בחו"ל
עמידה בתנאי אחד מתוך 4



תעריף ילד ילד עד גיל 25



ביטוח חכם – רעיונות נוספים

בלי גילום



הסטת תקציב
לתועלת אחרת

בני משפחה



הגדרת המשפחה
המבוטחת

התאמת פרמיה
אחת, מוגבלת



חישוב הפסד,
ייחוס הוצאות

שירות של ניהול
אירוע רפואי



דאגה אמיתית לעובד
והבאת ערך מוסף

הגדלת מחוברות ארגונית מבלי להגדיל את התקציב



**מקסימום
ערך לעובד**



**מינימום בזבוז
למעסיק**



**שירות מעולה
מקצה לקצה**

ששון מנה, בעלים
050-3300633
sason@cabiri-misgav.co.il

