

תובנות מתוך סקר מיפוי בשלות דיגיטלית של ארגונים

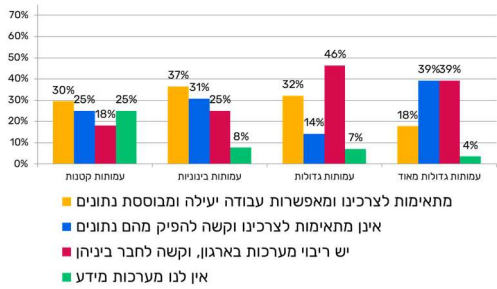
בסקר עלה כי החסמים המרכזיים לפיתוח בשלות דיגיטלית בארגון הם:



תובנות נוספות שעלו מתוך הסקר:

<p>באיזו מידה הארגון עושה שימוש בכלים טכנולוגיים ודיגיטליים בתהליכי העבודה הבאים:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>תהליך</th> <th>מדרג (1-5)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ניהול תהליכים תפעוליים</td> <td>3.72</td> </tr> <tr> <td>ממשקים ודיווח למשרדי הממשלה</td> <td>3.25</td> </tr> <tr> <td>תקשורת פנים ארגונית וסנכרון</td> <td>3.11</td> </tr> <tr> <td>בקרה על התנהלות הארגון ומעקב אחר ביצועים</td> <td>3.01</td> </tr> <tr> <td>השירות למוטבים, הקשר והתקשורת איתם</td> <td>2.96</td> </tr> <tr> <td>פיתוח תכניות התערבות ושירותים</td> <td>2.71</td> </tr> <tr> <td>עבודה עם מתנדבים, הקשר והתקשורת איתם</td> <td>2.48</td> </tr> </tbody> </table>	תהליך	מדרג (1-5)	ניהול תהליכים תפעוליים	3.72	ממשקים ודיווח למשרדי הממשלה	3.25	תקשורת פנים ארגונית וסנכרון	3.11	בקרה על התנהלות הארגון ומעקב אחר ביצועים	3.01	השירות למוטבים, הקשר והתקשורת איתם	2.96	פיתוח תכניות התערבות ושירותים	2.71	עבודה עם מתנדבים, הקשר והתקשורת איתם	2.48	<p>שימוש בכלים טכנולוגיים עדיין אינו חלק שגרתי מרוב העבודה בארגונים:</p> <p>בעוד שבתהליכים תפעוליים מידת השימוש בכלים טכנולוגיים היא רבה יחסית (3.72), הרי שבתהליכים פנימיים וחיצוניים מידת השימוש בהם היא בינונית (3-3.25). בתהליכי ליבה ארגוניים: פיתוח תכניות, שירות למוטבים וקשר איתם וקשר עם מתנדבים; השימוש בכלים טכנולוגיים הוא במידה נמוכה (2.5-2.96)</p>		
תהליך	מדרג (1-5)																		
ניהול תהליכים תפעוליים	3.72																		
ממשקים ודיווח למשרדי הממשלה	3.25																		
תקשורת פנים ארגונית וסנכרון	3.11																		
בקרה על התנהלות הארגון ומעקב אחר ביצועים	3.01																		
השירות למוטבים, הקשר והתקשורת איתם	2.96																		
פיתוח תכניות התערבות ושירותים	2.71																		
עבודה עם מתנדבים, הקשר והתקשורת איתם	2.48																		
<p>האם יש בארגון אחראי על נושא הטכנולוגיה?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>תפקיד</th> <th>אחראי (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ישנה מחלקה/יחידה למערכות מידע</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>יש מנהל/ת מערכות מידע הנעזר-ת במיקור חוץ</td> <td>27%</td> </tr> <tr> <td>מיקור חוץ בלבד</td> <td>31%</td> </tr> <tr> <td>אין כל תמיכה או שירותי מערכות מידע</td> <td>27%</td> </tr> </tbody> </table> <p>האם קיים בארגון אחראי על נושא הנתונים?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>תפקיד</th> <th>אחראי (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>קיים בעל תפקיד ייעודי במשרה מלאה</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>קיים אחראי על נתונים בנוסף על תפקיד אחר</td> <td>34%</td> </tr> <tr> <td>אין מוביל/אחראי נתונים</td> <td>48%</td> </tr> </tbody> </table>	תפקיד	אחראי (%)	ישנה מחלקה/יחידה למערכות מידע	15%	יש מנהל/ת מערכות מידע הנעזר-ת במיקור חוץ	27%	מיקור חוץ בלבד	31%	אין כל תמיכה או שירותי מערכות מידע	27%	תפקיד	אחראי (%)	קיים בעל תפקיד ייעודי במשרה מלאה	18%	קיים אחראי על נתונים בנוסף על תפקיד אחר	34%	אין מוביל/אחראי נתונים	48%	<p>קיים חוסר בכוח אדם מקצועי בתחום מערכות המידע והנתונים בארגונים חברתיים:</p> <p>בפחות ממחצית הארגונים המשיבים יש כוח אדם מקצועי בתחום מערכות המידע (מנמ"ר 27% או מחלקה 15%), עוד כשליש (31%) נעזרים במיקור חוץ. ב-27% אין כל תמיכה או שירות לנושא. רק במחצית הארגונים המשיבים יש אחראי על נושא הנתונים במשרה חלקית (34%) או מלאה (18%).</p> <p>עם זאת, הבשלות הדיגיטלית היא מירבית כאשר הארגון מעסיק מנהל-ת מערכות מידע הנעזר-ת במיקור חוץ. בארגונים אלה נרשמה רמת בשלות גבוהה יותר בכלל הממדים.</p>
תפקיד	אחראי (%)																		
ישנה מחלקה/יחידה למערכות מידע	15%																		
יש מנהל/ת מערכות מידע הנעזר-ת במיקור חוץ	27%																		
מיקור חוץ בלבד	31%																		
אין כל תמיכה או שירותי מערכות מידע	27%																		
תפקיד	אחראי (%)																		
קיים בעל תפקיד ייעודי במשרה מלאה	18%																		
קיים אחראי על נתונים בנוסף על תפקיד אחר	34%																		
אין מוביל/אחראי נתונים	48%																		
<p>איך היית מתאר את הניתוח והלמידה מנתונים בארגון?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>תיאור</th> <th>אחראי (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>עובדים ומנהלים עובדים בנות להציף לא מבצעים שינויים לאורם</td> <td>48%</td> </tr> <tr> <td>עובדים ומנהלים עובדים בנות להציף לא מבצעים שינויים לאורם</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>עובדים ומנהלים עובדים בנות להציף לא מבצעים שינויים לאורם</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>אין מספיק נתונים כדי ללמוד מהם</td> <td>23%</td> </tr> </tbody> </table>	תיאור	אחראי (%)	עובדים ומנהלים עובדים בנות להציף לא מבצעים שינויים לאורם	48%	עובדים ומנהלים עובדים בנות להציף לא מבצעים שינויים לאורם	24%	עובדים ומנהלים עובדים בנות להציף לא מבצעים שינויים לאורם	5%	אין מספיק נתונים כדי ללמוד מהם	23%	<p>אין מספיק למידה איכותית מנתונים בארגונים:</p> <p>כמחצית הארגונים המשיבים מדווחים על תרבות של למידה מנתונים ושיח פתוח סביב משמעותם. אולם רבע (24%) מהארגונים המשיבים לא עושים שימוש בתובנות ובלמידה מנתונים, ובכרבע (23%) אין כלל נתונים שישמשו בסיס ללמידה.</p>								
תיאור	אחראי (%)																		
עובדים ומנהלים עובדים בנות להציף לא מבצעים שינויים לאורם	48%																		
עובדים ומנהלים עובדים בנות להציף לא מבצעים שינויים לאורם	24%																		
עובדים ומנהלים עובדים בנות להציף לא מבצעים שינויים לאורם	5%																		
אין מספיק נתונים כדי ללמוד מהם	23%																		

איך היית מתאר את מערכות המידע בארגון שלכם?



ברוב הארגונים החברתיים מערכות המידע אינן מתאימות לצרכי הארגון, הן מרובות ואינן מסונכרנות:

89% מהמשיבים אמרו כי בארגון יש מערכת מידע כלשהי. רק **29%** חושבים שהן מתאימות לצרכים ומאפשרות עבודה יעילה. ב **30%** מהארגונים המשיבים יש ריבוי מערכות מידע שאינן מסונכרנות.

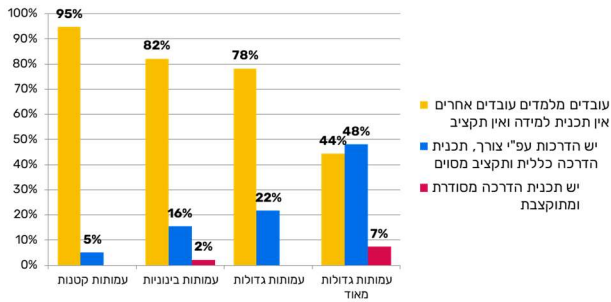
עד כמה העובדים והמנהלים בארגון שלכם:

ממד	קטנות	בינוניות	גדולות	גדולות מאוד
בעלי ידע ומיומנות דיגיטלית ברמה המתאימה לעבודתם	3.62	3.6	3.63	3
עושים שימוש בנתונים המוצגים בצורת שונות	2.87	3.14	3.17	2.92

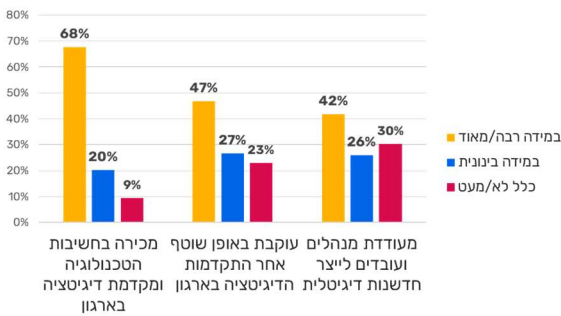
האוריינות הדיגיטלית בארגונים חברתיים היא בינונית, וההכשרה הקיימת אינה מספקת:

ברוב הארגונים (**76%**) ההכשרה וההדרכה למיומנויות טכנולוגיות אינה מסודרת, אלא מבוצעת ע"י עובדים בעלי ידע המלמדים אחרים. למרות שבמחצית (**55%**) העמותות הגדולות מאוד ישנה תכנית הדרכה לתחום הטכנולוגיה, פחות עובדים בעמותות אלה הם בעלי ידע ומיומנות דיגיטליים ברמה המותאמת לעבודתם, והם גם עושים פחות שימוש בנתונים.

כיצד אתם מפתחים מיומנות וידע של העובדים בנושא הדיגיטל והטכנולוגיה?



באיזו מידה מנהיגות הארגון:



תרבות ומנהיגות דיגיטלית היא בעיקר עקרונית, ופחות מתבטאת ביישום בפועל:

רוב (**68%**) המשיבים ציינו כי הנהגת הארגון מכירה בחשיבות הדיגיטל והטכנולוגיה במידה רבה או רבה מאוד. כ **90%** מהמשיבים ציינו כי בארגון מבינים את חשיבות הדיגיטל והטכנולוגיה לפעילות הארגון **אבל, 51%** מהמשיבים ציינו שיש חששות והסתייגויות משימוש בטכנולוגיה בארגון. רק **47%** ציינו שמנהיגות הארגון עוקבת במידה רבה/רבה מאוד אחרי התקדמות הארגון בנושא. **כרבע** מהמשיבים ציינו כי ההנהלה עוקבת אחר הנושא בצורה מועטה או בכלל לא, **וכשליש** כי מעודדת מעט חדשנות דיגיטלית או כמעט לא.

איך היית מתארת את היחס לעבודה עם טכנולוגיה בארגון:

