

איך רותמים עובדים לתהליכי טרנספורמציה דיגיטלית

רקע:

קהילת טרנספורמציה דיגיטלית הוקמה על ידי צוות טרנספורמציה דיגיטלית במיזם ישראל דיגיטלית בראשית 2019. הקהילה היא התארגנות חוצת משרדים של שגרירים ואנשי מקצוע המחויבים לשיפור השירותים ולטרנספורמציה דיגיטלית במשרדי הממשלה השונים, על מנת להביא לשינוי פרדיגמה אמיתי בשירות לאזרח. ארגון שיתופים ליווה את הצוות בבניית הקהילה וניהולה בשנים הראשונות להקמתה.

מטרתה של הקהילה היא רישות בין חבריה ויצירת שיתוף ידע ושיתופי פעולה תוך ממשלתיים. זאת, באמצעות המשגה מקצועית משותפת וקידום ידע בנושא. במסגרת הקהילה פורסמו פרסומי ידע מקצועיים המגיישים נושאי ידע שונים המהווים חלק מעולם הטרנספורמציה הדיגיטלית.

פרסומים אלה נכתבו על ידי [גיל מרטנס](#) במסגרת הליווי של ארגון שיתופים את הקהילה ופורסמו במהלך השנים 2019-2020. גיל מילאה את תפקיד אוצרת התוכן של הקהילה והתכנים פורסמו לחברי הקהילה. פרסומים אלה מובאים כאן לפניכם (כל קובץ מציג פרסום יחיד).

נושא: איך רותמים עובדים לתהליכי טרנספורמציה דיגיטלית

טרנספורמציה דיגיטלית דורשת שאנשים יחוללו שינויים. בלי עובדים מחויבים שמבינים את מהות השינוי, לא נוכל לבצע את התהליך כמו שצריך.

במחקר שעשתה חברת Telstra האוסטרלית (<http://bit.ly/35Zp555>) רואים שחברות משקיעות הרבה יותר מדי בטכנולוגיה ופחות מדי בעובדים. שינוי התרבות הארגונית הוא הכרחי ליישום טרנספורמציה דיגיטלית. במחקר נמצא כי חברות שמשקיעות בשינוי התרבות הארגונית מצליחות יותר ביישום טרנספורמציה דיגיטלית.

מטבענו, אנחנו מתנגדים לשינויים. וטרנספורמציה דיגיטלית דורשת שינויים מחשבתיים גם של יחידים וגם של צוותים. אז איך עושים את זה נכון?

חשוב להבין כי קיימים שלושה סוגים של שינויים: **שינוי ה Mindset**, בעיקר בדגש על תקשורת עם העובדים

וה-Z מעדיפים, ברוב המקרים, "לנוע בחופשיות" בסקטור הפרטי ולא לעבוד במגזר הציבורי, לכן כדאי להכשירם בתוך המשרד), **ושינוי בארגון הכלים**, בעיקר לאפשר למידה במגוון דרכים, כולל און ליין (אשר גוזלת 40-60% פחות זמן של עובדים, עפ"י המחקר הזה - <https://accntu.re/2Zry4t2>).

חשוב לצייד את העובדים בכלים מתאימים, במגוון דרכים, לפי העדפתם. יצירתיות גם משחקת פה לטובתנו. חברת TESCO למשל, יצרה משחק לוח דיגיטלי שדרכו העובדים לומדים ומקבלים הכשרה בנושאי בטיחות בעבודה. זה היה כיף והשיג את המטרה! (<http://bit.ly/37ej0C6>)

והנה גם כמה טיפים מעשיים (<http://bit.ly/2MvJDKH>):

1. **צרו דיאלוג** – אם דיברנו על תקשורת, זה יכול להתחיל אפילו בלשאל עובדים מה הם היו **רוצים** ומצפים לראות מבחינה דיגיטלית במשרד.

על טרנספורמציה דיגיטלית פרסומים מקצועיים בקהילה

2. **השקיעו בהכשרה** – חשוב שעובדים יבינו את ה"למה" מאחורי התהליכים, השינוי, ואיך בסופו של דבר דברים ייראו טוב יותר. עובדים שמבינים לאיזו מטרה הם פועלים, נוטים להיות מעורבים יותר ולהרגיש שהם חלק משינוי גדול יותר.
3. **אפשרו עריכת ניסויים** – תרבות שמעודדת עובדים להתנסות, עוזרת לרתום אותם לשינוי. כל כך הרבה ספרים ומאמרים מדברים על נסיינות בהקשר של טרנספורמציה דיגיטלית (זכרים? זה אחד מחמשת השינויים המחשבתיים הנדרשים).
4. **עודדו שיתוף** – אחת הדרכים לעשות זאת היא להשתמש בכלים דיגיטליים (ממש כמו הקהילה שלנו) כדי לעודד עובדים לדון, לשאול, לשתף בידע.
5. **שפרו את מעורבות העובדים בתהליכים** – החל מגמישות בשעות העבודה ומקום העבודה, וכלה באפשרות לתת להם לדבר עם לקוחות, לצאת מהמשרד ולגעת בחוויית המשתמש. כשאנשים מרגישים שיש מישהו בקצה של השירות, שהם תורמים לעשייה שיכולה לשפר חיים של אדם אמיתי, הם נעשים מעורבים הרבה יותר. מעורבות "רגשית" של עובדים, ובעיקר רגש של גאווה, תורמים להצלחה! עוד על כך, כאן: <http://bit.ly/2EWztia>