



שאלון הערכה לעמותות המשתתפות בתכנית "סינרגיה"

דוח מחקר

יורי טפר

06.05.2018





על המחקר

מחקר הערכה של תכנית "סינרגיה": במטרה ללמוד על תפיסותיהם של חברים בוועדים מנהלים של עמותות ובדירקטוריונים של חברות לתועלת הציבור אודות תרומתם של המנהלים העסקיים שהצטרפו לגופים אלו במסגרת תכנית סינרגיה.

כלי המחקר:

- שאלון מקוון למילוי עצמי למנכ"לים ויו"רים של עמותות וחל"צים – אפריל 2018

שעור היענות	משיבים (N)	מספר הנסקרים
51%	24	47

איסוף הנתונים:

- רשימת נסקרים של 47 אנשים מתוך 33 ארגונים, שגובשה לאחר סינון מקדים
- נשלח דוא"ל עם לינק לשאלון המקוון
- לא נשלחה תזכורת לנסקרים



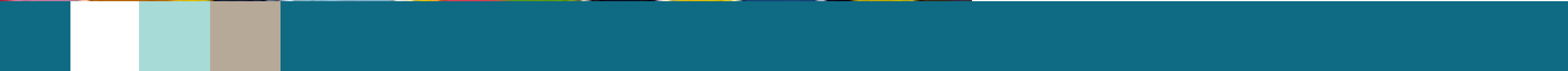
סייגים מתודולוגיים

- N נמוך – לא מאפשר ניתוחים סטטיסטיים מורכבים
- N נמוך + שיעור משיבים נמוך יחסית* – שאלת דיוק וייצוגיות הסקר: יש להתייחס בערבון מוגבל למסקנות העולות מהנתונים המוצגים
- שיעור משיבים נמוך יחסית – אנחנו לא יודעים את עמדותיהם של כמחצית הנסקרים

*שיעור המשיבים נמוך רק במושגים מוחלטים, אבל לא יחסית לנסיבות ואופן איסוף הנתונים



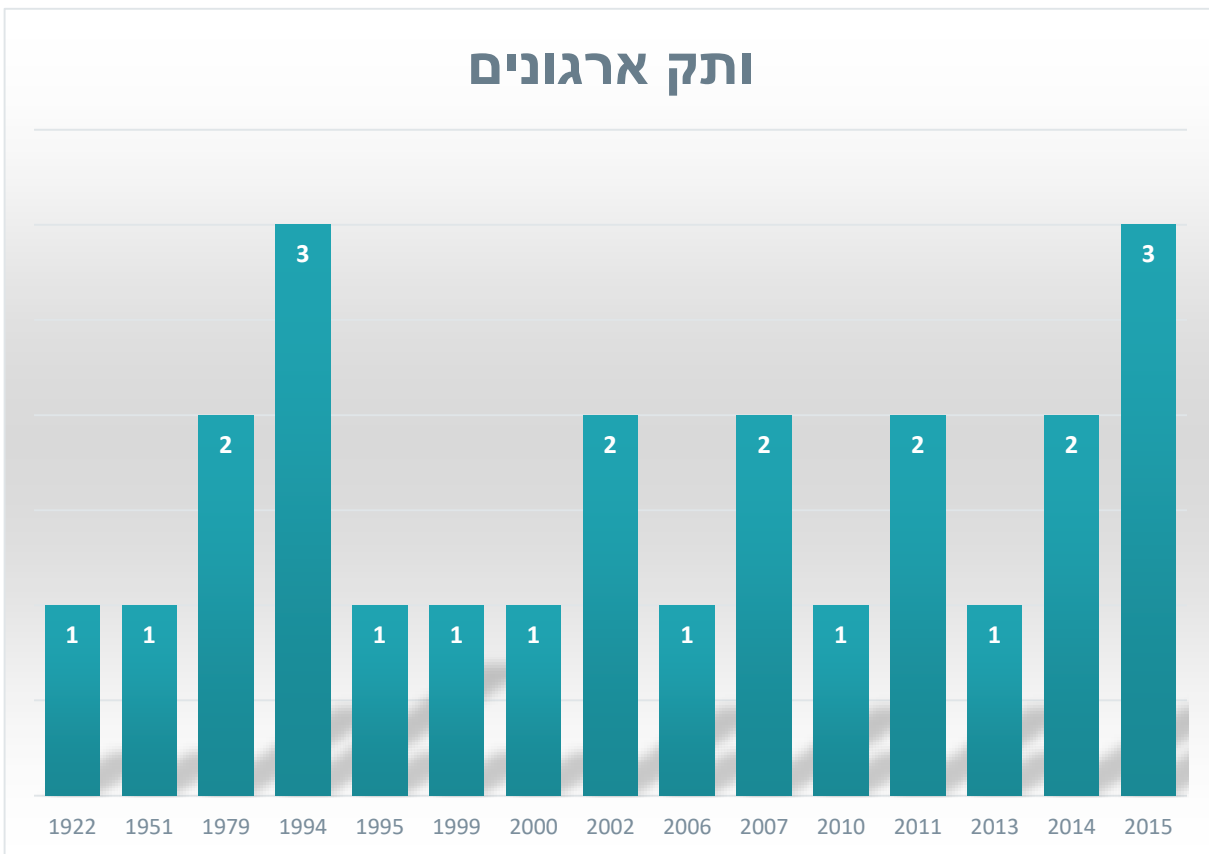
מאפייני המשיבים



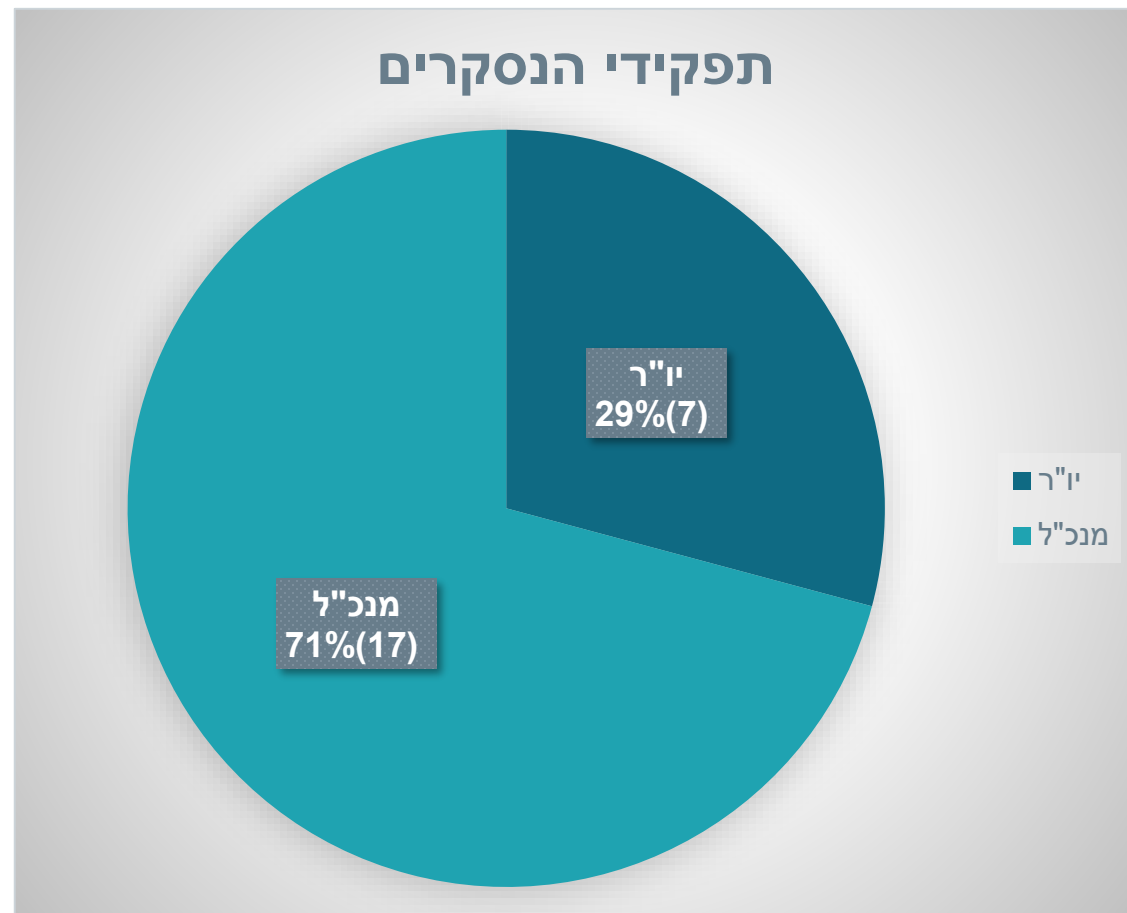


מאפייני המשיבים לשאלון המעקב

ותק ארגונים



תפקידי הנסקרים

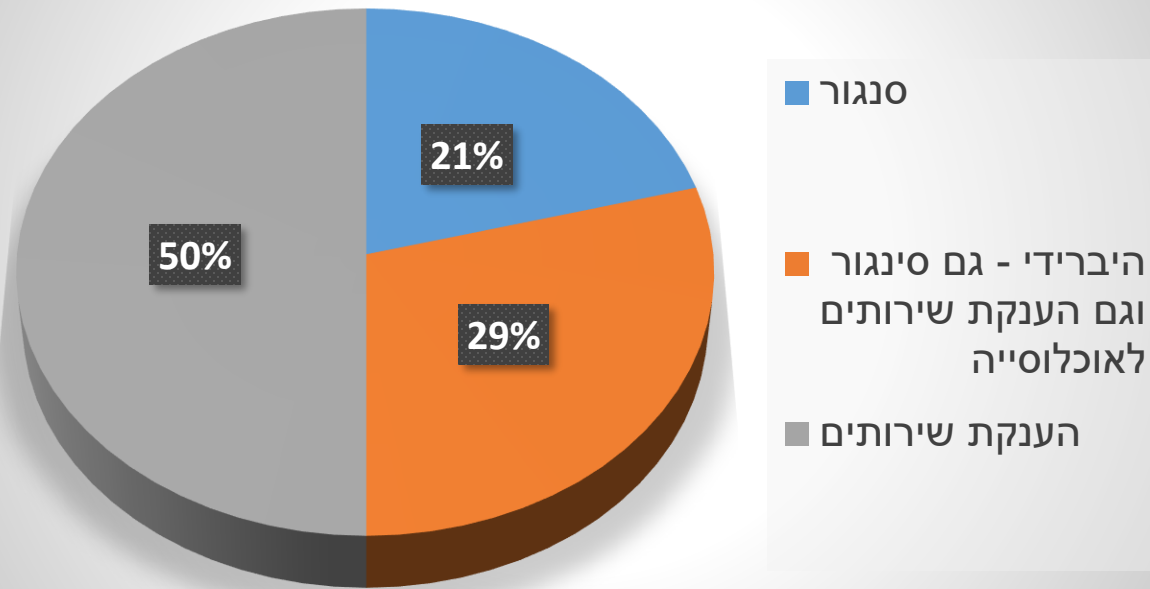


ממוצע – 2004
 חציון – 1997

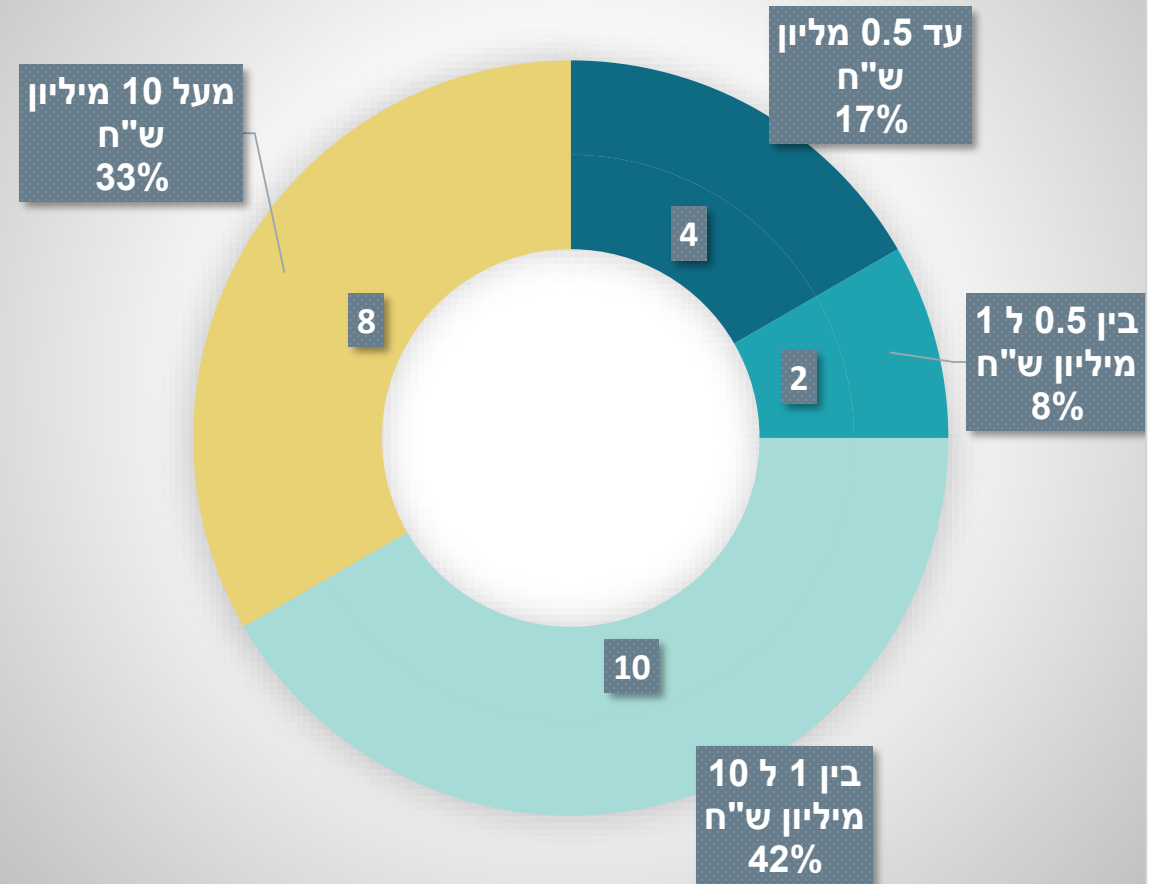
מה הוא המקור לרוב המוחלט של המנכ"לים? (רוב בנסקרים או גורם אחר?)



דרכי הפעולה

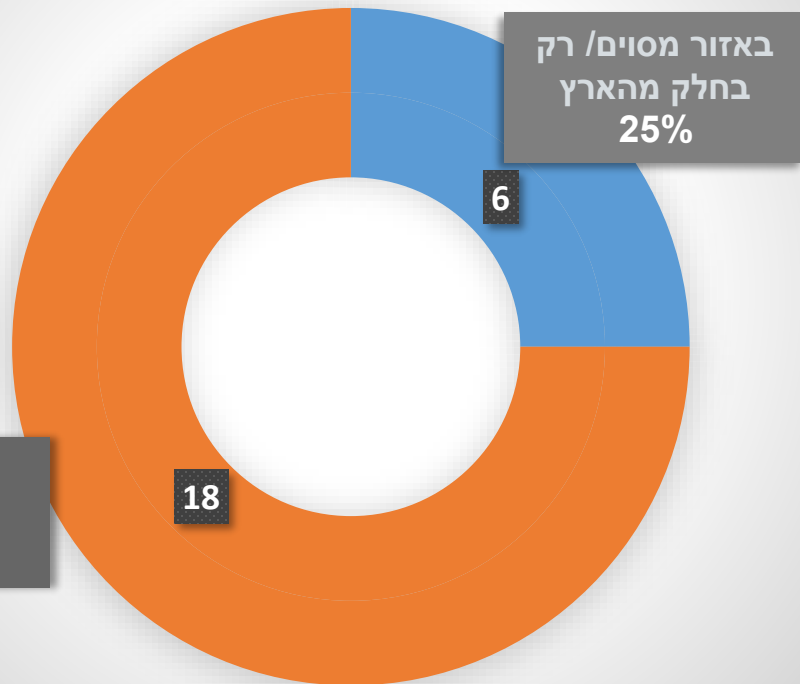


גודל תקציב





אזור פעולה

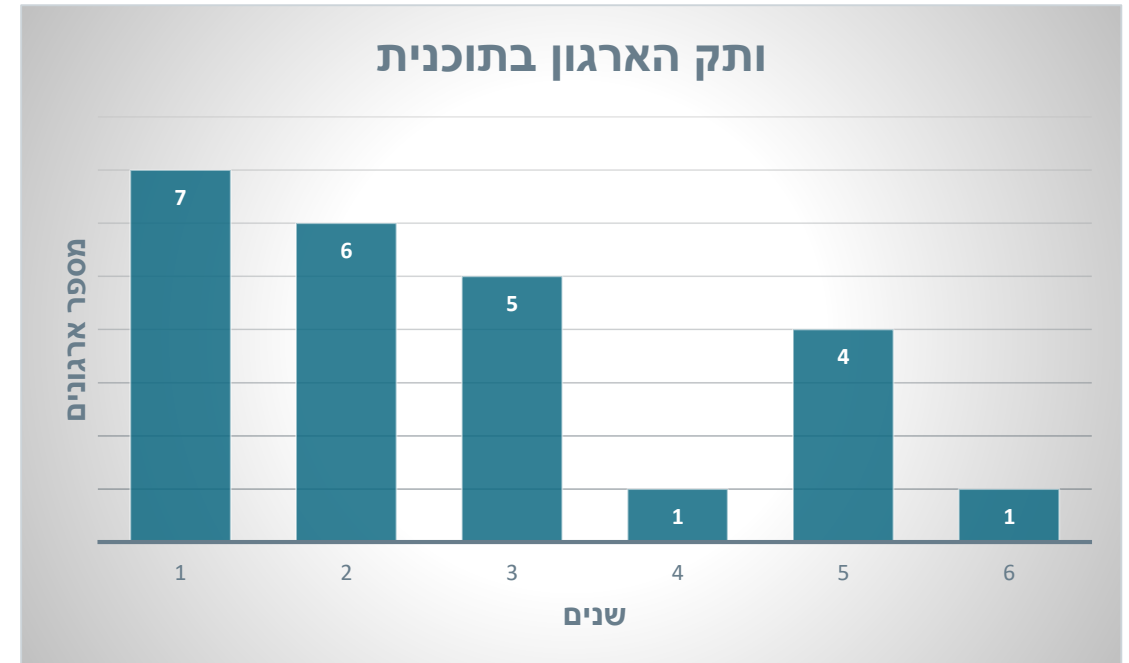
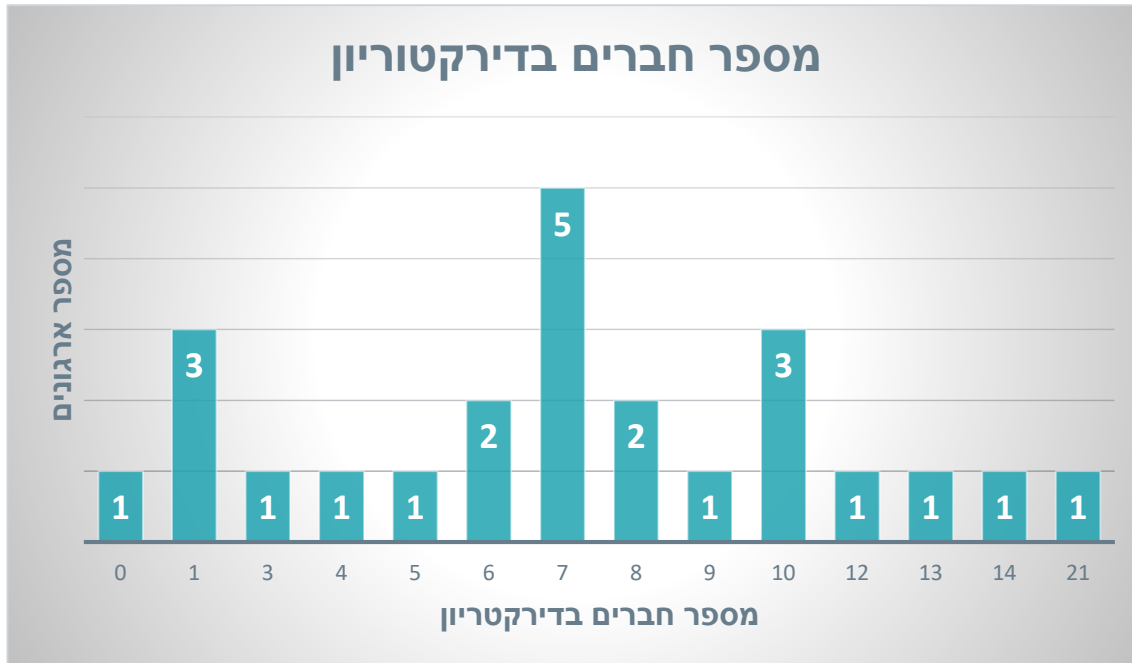


תחומי פעילות*

מס' ארגונים	אחוזים	תחומי פעילות
13	54.20%	חינוך
9	37.50%	רווחה
7	29.20%	בריאות
5	20.80%	מוגבלויות
5	20.80%	תעסוקה
3	12.50%	תרבות ופנאי
2	8.30%	התנדבות
9	37.50%	אחר

*ניתן היה לסמן יותר מתשובה אחת

מאפייני הארגונים

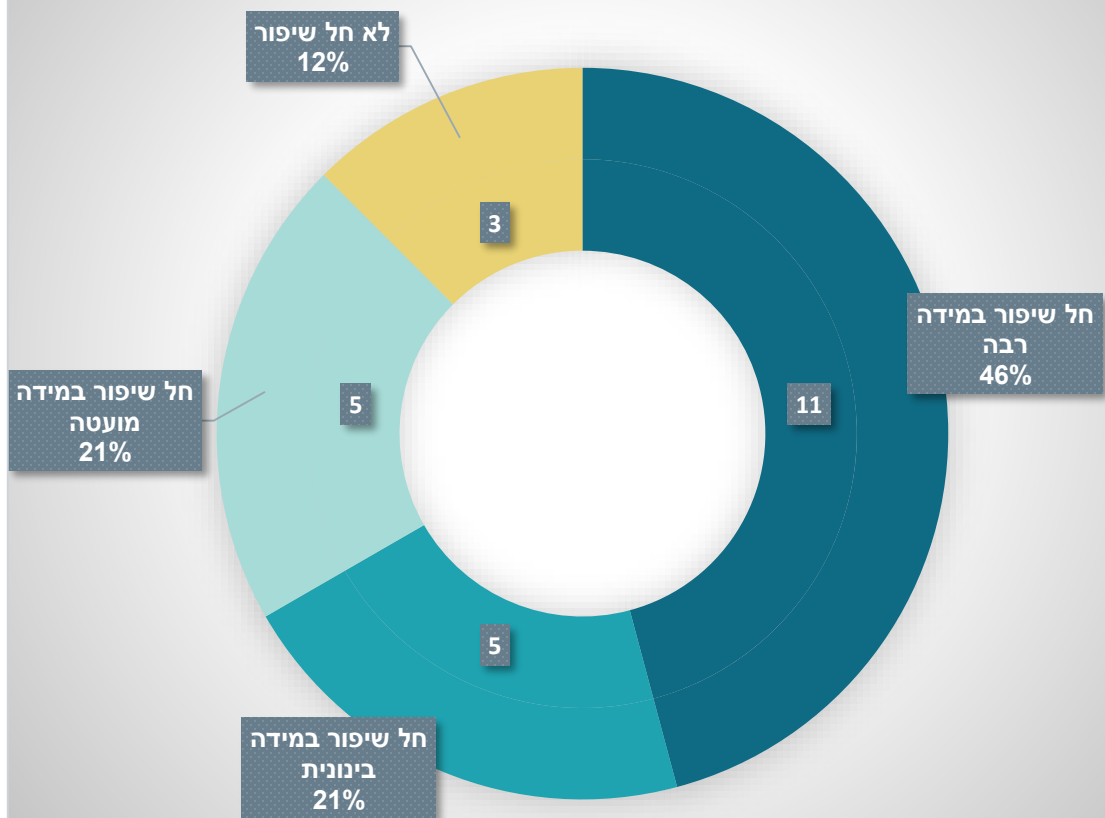


לא נראה קשר בין מאפייני הארגונים להערכות הנסקרים את השיפור בתפקוד ההנהלה (בהמשך)
N גדול יותר עשוי לאפשר לאבחן קשר סטטיסטי בין הגורמים בעתיד

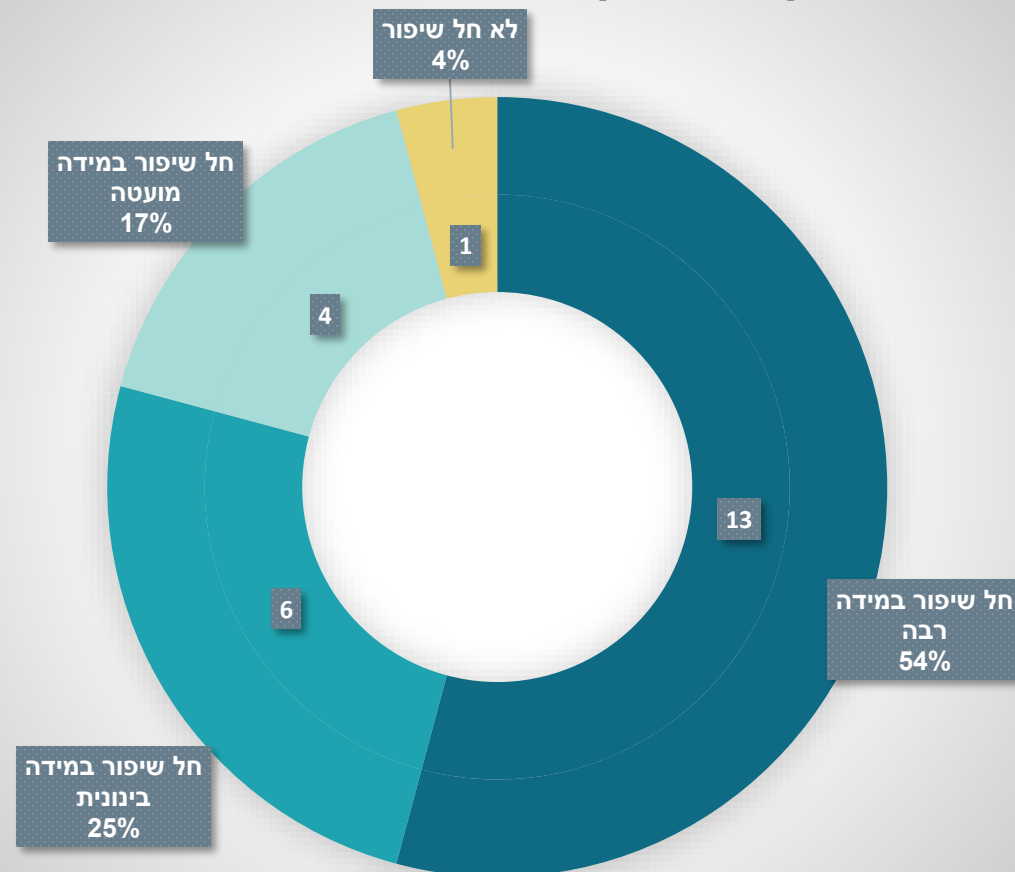


הממצאים

עריכת תכניות עבודה מסודרות ואישור תקציב תואם

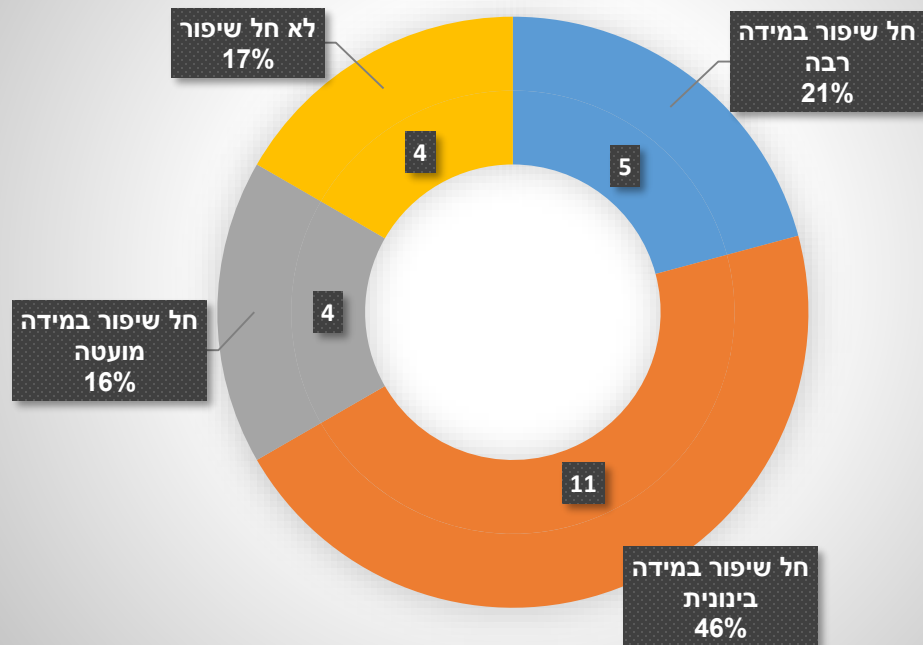


קביעת חזון ואסטרטגיה מסודרים

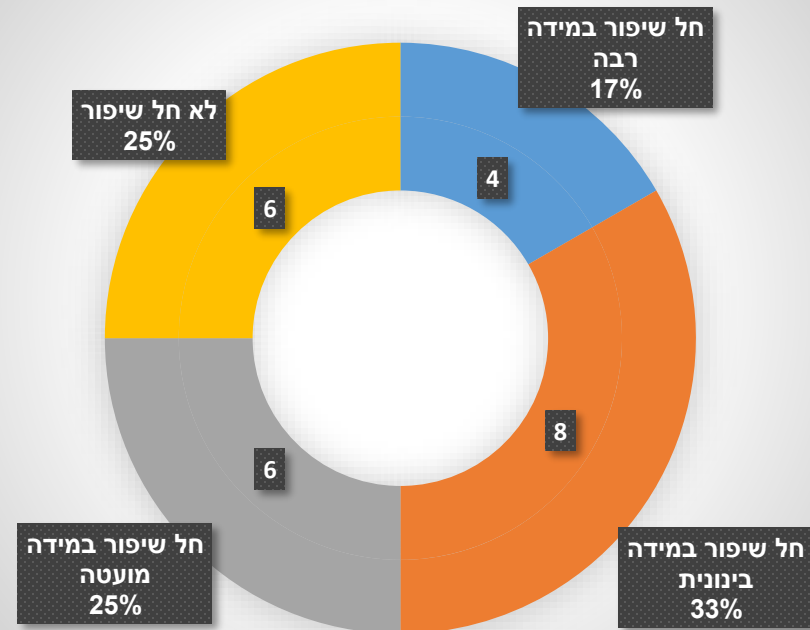


תחומים עם השיפור המשמעותי ביותר - בהיקף ובעומק

מעקב ובקרה אחר פעילות הארגון

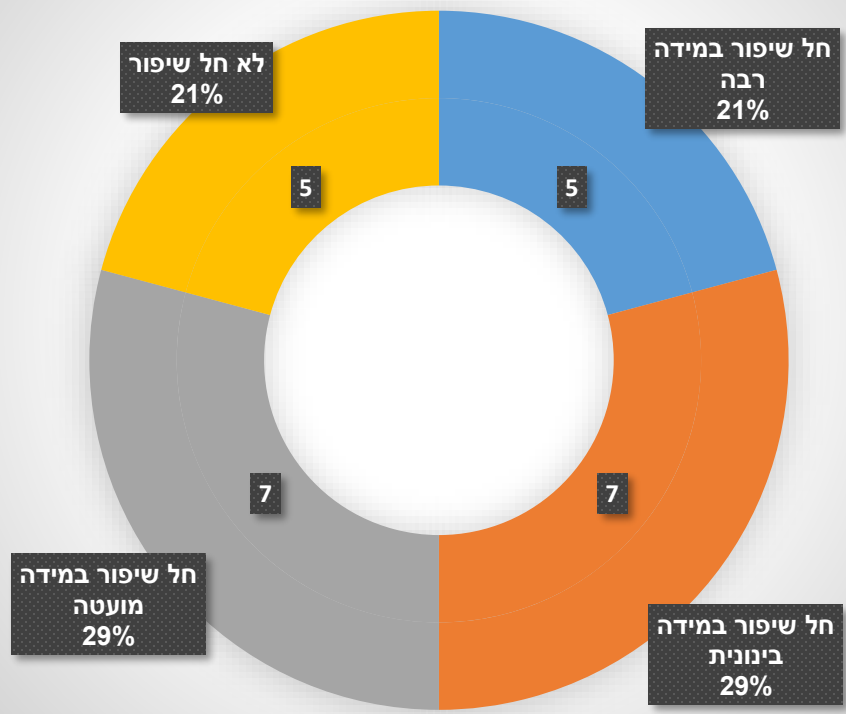


התנהלות תקינה



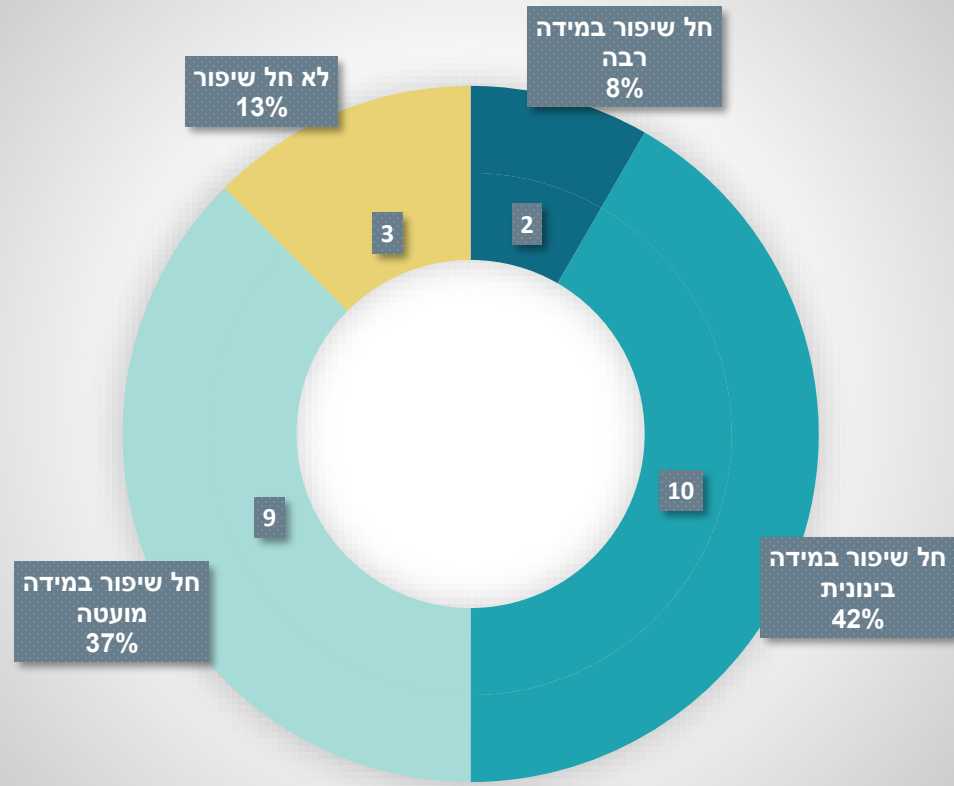
שיפור מתון יחסית ליתר ההיבטים – ייתכן מפני שבתחומים הללו המצב ההתחלתי היה טוב או טוב יותר מאשר באחרים

ייצוג חיצוני של הארגון והעצמת תדמיתו



חלוקה שווה בין כל רמות השינוי – העדר השפעה למנהלים העסקיים או תלות השינוי במנהל הספציפי?

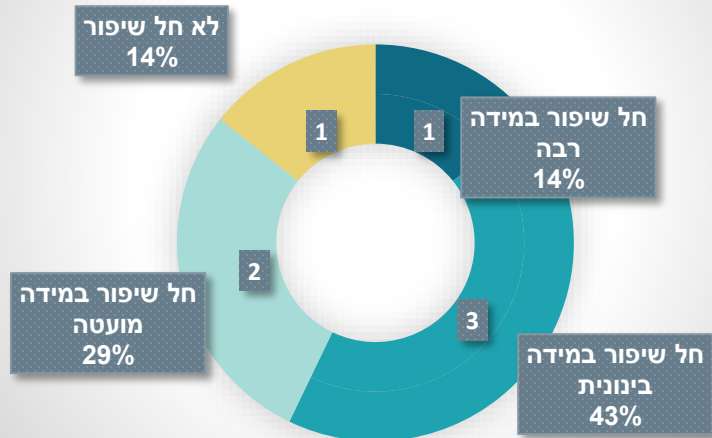
גיוס ופיתוח משאבי הארגון



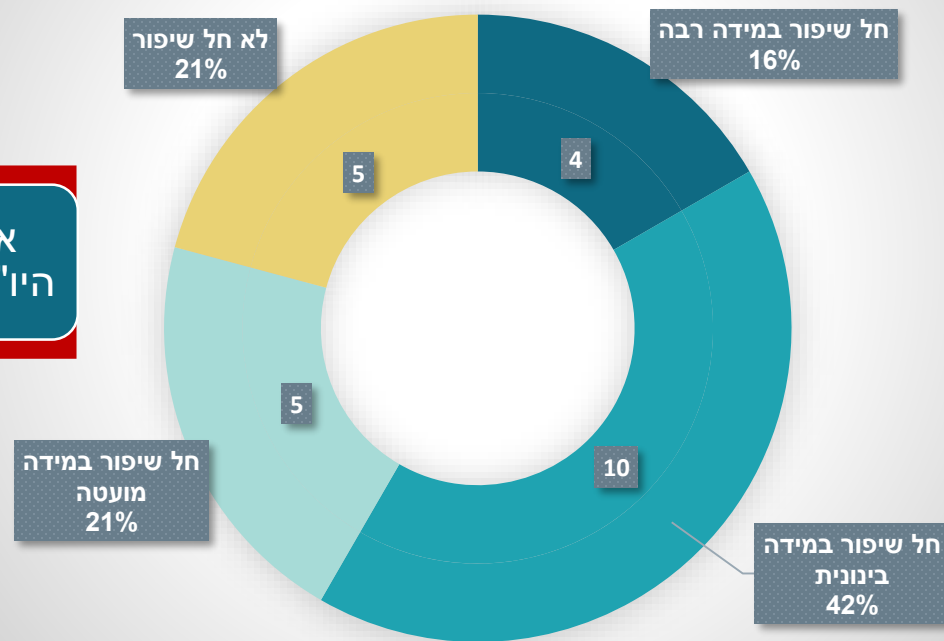
דומיננטיות לשיפור מתון או מועט

גיוס והערכה מסודרים של מנכ"ל הארגון

(רק היו"רים) N1=7



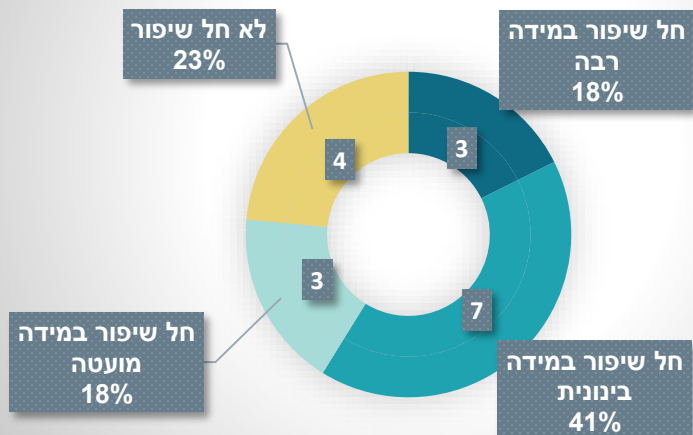
גיוס והערכה מסודרים של מנכ"ל הארגון (כלל המשיבים*)



אין הבדל מהותי לעומת היו"רים או המנכ"לים בנפרד

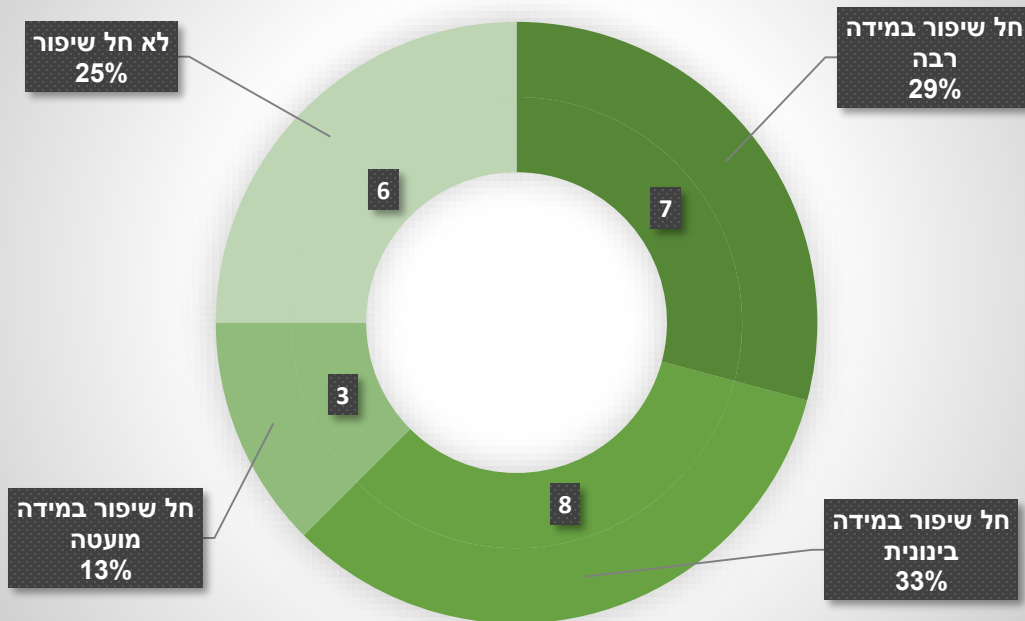
גיוס והערכה מסודרים של מנכ"ל הארגון

(רק המנכ"לים) N2=17



*יש בעיתיות בהערכת המנכ"לים את הבקרה שנעשית לעבודתם וגיוסם - ייתכנו חוסר אובייקטיביות ו/או העדר ידע על המצב טרם הגיוס

פיתוח עצמי של הדירקטוריון/ועד מנהל



תואם את הממצאים
בשאלות הסגורות

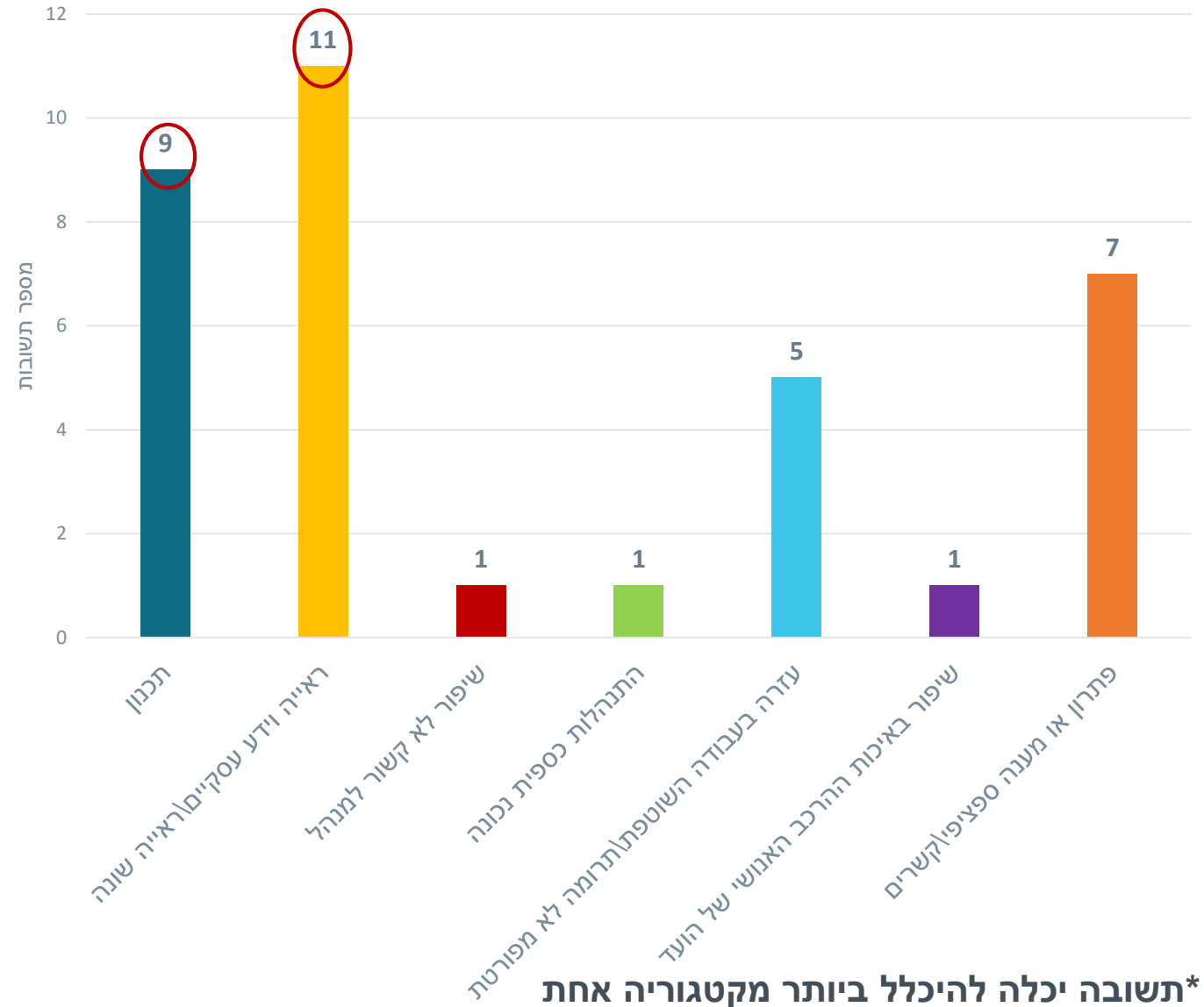
התרומה העיקרית - בהיבטים שונים של
תכנון וראייה שונה, או ספציפית ביישום כלים
וידע עסקיים.

ברוב המקרים, תרומה ב'תכנון' ו'ידע עסקי'
מופיעים יחד.

רק בתשובה אחת צוין שהתקדמות הארגון
אינה קשורה בכלל למנהל העסקי (פרש
בשלב מוקדם).

בתשובה נוספת התרומה של המנהל העסקי
הוגבלה לגיוס כספים והעצמת נוכחות
ציבורית של הארגון.

תרומה עיקרית - קיבוץ תשובות*



*תשובה יכלה להיכלל ביותר מקטגוריה אחת



הערות והצעות מקובצות

○ פרואקטיביות

○ בדיקה מקדימה של מניעים, מוטיבציה והתאמה של המנהלים העסקיים

○ למידה מהצלחות בין ארגונים בנושא גיוס והתאמה של חברים לוועד המנהל

○ למידת עמיתים בנושאים שנבחנו בסקר ושולחנות עגולים בסוגיות אד-הוק



לגבינו התכנית היא סיפור
הצלחה כי מעבר לידע
המקצועי הנדיר והנכונות
להשקיע בנו, התאימו לנירית
אופי הארגון ומטרותיו ..

תודה רבה

משב רוח מרענן, ממש
מישהו לדבר אתו
ולחלוק בקשיים
ובאתגרים.

בבקשה הביאו לנו עוד
כאלו!

תוספת
מרעננת..

תכנית חשובה. ההשתלבות
לאורך זמן אינה מובנית
מאליה, ותורמת לארגון
באופן משמעותי

ממליץ בחום לכל עמותה שלא רוצה להתבסס
על תרומות המון תודה שבחרתם אותנו
והבאתם את איתי אלינו.
המון הערכה ותודה לכם,
דן סולומון, מנכ"ל



ס'יכום



בכל המדדים נצפה שינוי חיובי משמעותי



השינוי המשמעותי ביותר – ב'גיבוש חזון
ואסטרטגיה' ו'גיבוש תכניות עבודה מסודרות'



התרומה הגדולה ביותר – בהיבטים שונים של תכנון
והסתכלות שונה (עסקית-מקצועית) על התהליכים



שינוי מתון או מועט יחסית – ב'התנהלות תקינה'
ו'בקרה אחר פעילות הארגון'

הצעות לבדיקת המשך



❖ סיבת השינוי המתון בהיבטים של 'התנהלות תקינה' ו'בקרה אחר התנהלות הארגון'

❖ סיבות לשינוי מתון במרכיב של 'גיוס ופיתוח משאבי הארגון'

❖ סיבות להתפלגות שוויונית של רמות שינוי ב'ייצוג חיצוני של הארגון והעצמת תדמיתו'





מסקנות מעשיות למחקרי המשך

- שאיפה להגדלת מספר הנסקרים והמשיבים (N)
- שליחת תזכורת למילוי השאלון לנסקרים להעלאת שיעור ההיענות ומספר המשיבים
- רישום מאפייני הנסקרים ולא רק של המשיבים
- תיאום פרמטרים לסינון מקדים של רשימת הנסקרים
- שאיפה לבידוד השפעת המנהלים העסקיים על השינוי מיתר הגורמים

המלצות להמשך:

- ניטור ומדידה שוטפים
- בדיקת מצבם של הארגונים לפני/אחרי, בנוסף להערכת השינוי

SYNERGY

$$1 + 1 > 2$$



תודה