Tsofen - High Technology Centers LTD
تسوفن – مراكز التكنولوجيا العالية م.ض
צופן - מרכזי טכנולוגיה עילית בע"מ (חל"צ)

Building hi tech in the Arab society

13.6.2023

נייר עמדה: **צעירים ערבים בהייטק**.
מגיש: **ארגון צופן**- מרכזי טכנולוגיה עילית.
מוגש ל: ועדת המדע והטכנולוגיה של הכנסת וועדת והועדה לענייני צעירים.

מי אנחנו:

צופן (חל"צ) נוסדה ב-2008 על ידי אנשי הייטק וכלכלנים ערבים ויהודים.
צופן מפתחת את ענף ההייטק בחברה הערבית כמנוף לצמיחה כלכלית וכזרז בבניית חברה משותפת בישראל.
צופן הינה הארגון החלוץ בתחום שילוב החברה הערבית בתעשיית ההייטק בישראל, שהוביל הן להשמת כשליש ממהנדסי ההייטק הערבים בתעשייה והן להפניית תקציבי מדינה לפיתוח הייטק בחברה הערבית והשקעת 600 מליון ש"ח בפיתוח הייטק וחדשנות בחברה הערבית.
המודל הייחודי שצופן פיתחה ב 15 שנות פעילותה, מאפשר להאיץ השתלבות מהנדסים אקדמאיים מהחברה הערבית בתעשיות המתקדמות בישראל בתחום התוכנה, החומרה, מערכות מידע ותחומים נוספים מבוססי טכנולוגיה.

צופן פועלת בשלושה מישורים משלימים:

1. **טיפוח ההון האנושי - הטכנולוגי בחברה הערבית.**

כחלק ממדיניות הגדלת כוח האדם המיומן בהייטק, צופן מעודדת צעירים לבחור במקצועות ההייטק, ומסייעת להם לפתח קריירה בהייטק. צופן פיתחה מודל ובו מגוון תכניות הכשרה,התערבות והעצמה הכוללות; הכשרה טכנולוגית יישומית מתקדמת, התמחויות וסדנאות לחיזוק כישורים רכים ומיומנויות בינאישיות, תכנית ליווי של מנטורים – מהנדסים מנוסים מתעשיית ההייטק ועוד.
צופן מעניקה לסטודנטים ולבוגרי מקצועות ההייטק מהחברה הערבית שירותי ליווי והכוונה בחיפוש תעסוקה, מפנה מועמדים למשרות ומשקיעה מאמצי השמה בחברות ההייטק.

2. **הפיכת תעשיית ההייטק בישראל לסביבה משותפת ליהודים וערבים .**

צופן, המקדמת את ערכי החברה המשותפת בישראל, פועלת לעידוד גיוון והכללה בתעסוקה בקרב חברות ההייטק ומעניקה הרצאות וסדנאות למנהלי הון אנושי, כ"א, ראשי צוותים ומנהלים. צופן מעודדת מנהלים לקלוט מועמדים ערבים ולייצר סביבה ואקלים ארגוני מותאם, המבטיח את קליטתם המוצלחת.

3. **עידוד פיתוח איזורי הייטק בישובים ערבים .** צופן פועלת מול משרדי הממשלה לקידום מדיניות והשקעות בפיתוח איזורי הייטק בישובים ערבים, פועלת מול רשויות מוניציפליות לעידוד פיתוח אקוסיסטם הייטקיסטי ופועלת מול חברות הייטק להתבססות באזורי הייטק בישובים ערבים. עד כה צופן היתה שותפה בפיתוח פארק התעשיה בעיר נצרת ובימים אלה גם בכפר קאסם (מיזם רשות החדשנות).

צעירים ערבים בהייטק- הווה ועתיד

בחודשים האחרונים ההקשר היחיד שבו מוזכרת החברה הערבית הוא הפשיעה והאלימות. זה עצוב. מקומם. מתסכל, כואב ובעיקר- זה לגמרי לא משקף את החברה הערבית, שיש בה הרבה יותר.

החברה הערבית זה גם מהנדסות ומהנדסים בהייטק, יזמות ויזמים, מפתחות ומפתחים פורצי דרך. זה סטארט אפים, האקתונים, מאיצים, אנג'לים ומה שבינהם.

החברה הערבית זה יהודים וערבים שעושים יחד אקזיט. זה השתתפות משותפת בכנסים והצגת רעיונות חדשניים בארץ בעולם. זה מהנדסים ותיקים, יהודים וערבים, שמתנדבים להרצות ולעודד תלמידים ללמוד את מקצועות ההייטק ומתנדבים ללוות כמנטורים, מהנדסים צעירים בצעדיהם הראשונים בתעשייה . זה מהנדסים שעושים הסבה לחינוך בתחום ה STEM בבתי ספר ועוד.

הפעילות שצופן וארגוני החברה האזרחית הפועלים בתחום, מקדמים יחד , קרי שילוב החברה הערבית בהייטק - הוא האלטרנטיבה לפשיעה ולאלימות.

הוא ההווה שחובתנו לברוא יחד והעתיד שאליו יש לשאוף ואותו לקדם כבר עכשיו.

העתיד האחר - כבר כאן.

הוא רחוק מלהיות מעודד ואסור להסכים לו. אסור להסכים לרצח יומיומי של ילדים-בני נוער - נשים או מבוגרים שמרביתם חפים מפשע.

אסור להסכים לאדישות שבה מתקבלות החדשות מידי בוקר - 'עוד רצח בחברה הערבית'.

אנחנו רוצים לברוא מציאות של 'עוד סטארט אפ חדשני' בחברה הערבית. עוד 'פריצת דרך במחקר'. עוד 'שותפות ערבית - יהודית שהולידה קידמה למען האנושות'....

הפעילות המגוונת, התורמת, המעצימה של אלפי המהנדסות והמהנדסים הערבים בתעשיית ההייטק ובמשק הישראלי בכלל, אינה זוכה לאותה החשיפה שמקבלת הפשיעה בתקשורת ובמודעות הציבורית בישראל.

אחת הסיבות לכך היא שעדיין, למרות שהחלק היחסי של החברה הערבית בחברה הישראלית הוא למעלה מ 20% - יש רק 3% מהנדסים ערבים בתעשיה.
למרות שלמעלה מ 58% מהסטודנטים הערבים במקצועות ההייטק באקדמיה הן נשים ערביות - הן אינן שורדות בהייטק ונושרות.
מרבית הילדים בחברה הערבית אינם רואים במקצועות ההייטק את העתיד שלהם.
מרבית ההורים אינם מודעים לחשיבות הבחירה במקצועות אלה.
לרוב ילד ערבי אינו פוגש בסביבה הקרובה שלו מהנדסים בהייטק והם אינם מודל לחיקוי טבעי. לרוב מחלון ביתו או בישוב מגוריו הוא אינו רואה איזור תעשייה עתירת ידע.
וכשכבר אנו מוצאים צעירים ערבים שבחרו ללמוד מקצועות אלו, שעמלו להצליח - הם מסיימים את לימודיהם ומתקשים למצוא עבודה. לא רק כשיש מיתון. גם כשההייטק בשיאו. במקרים רבים צעירים ערביים בשלהי סיום הלימודים או מסיימים לימודים ומתקשים למצוא עבודה בחברת הייטק בהתאם לכישוריהם.
העמיתים היהודיים שלהם, שסיימו עימם את אותה פקולטה - מוצאים עבודה בכוחות עצמם והרבה יותר מהר מהם.
הנתונים האחרונים מצביעים על כך שהסיכוי של צעיר יהודי מרקע חלש להיות מועסק בהייטק גבוה פי 5 מהסיכוי של צעיר ערבי.
נשאלת השאלה מדוע?
מדוע כששני צעירים, אחד ערבי והאחר יהודי, שסיימו בציונים דומים את אותו מקצוע באוניברסיטה- היהודי ימצא וישתלב בעבודה בקלות רבה יותר והאחר-הערבי לא.
התשובות- רבות ומגוונות. חלקן נעוצות בצעיר המבקש להשתלב וחלקן בחברה המבקשת לקלוט אותו.

הצעירים לעיתים מגיעים עם פער תרבותי, בינאישי, חוסר ניסיון בסביבת חיים יהודית, פער טכנולוגי, פער בהבנת מערכות, חששות ופחדים מעכבים.
החברות לוקות לעיתים בחוסר הבנה תרבותית של המגייסים - HR ומהנדסים יהודים -מראיינים, באי רצון לשלב ערבים מתוך חשש כי גיוון יפגע במרקם היחסים הבין אישיים בחברה שכל עובדיה יהודים. (עצוב לומר אולם בחלק מהחברות יש בעלי תפקידים הלוקים בגזענות, דעות קדומות וכדומה).

ואסור לשכוח - מרבית **החברות הישראליות אינן** מחויבות לערכי הגיוון ה DEI. את זה צריך לשנות! רק המנכ"לים והבורדים של החברות יכולים לחולל את השינוי הזה איתנו- ארגוני החברה האזרחית והמדינה.

המדינה צריכה לעודד את הגיון בכל הקולות הקוראים והפעילויות. להעניק תמריצים למקיימים את הגיוון התעסוקתי. לתמוך ולשחרר חסמים גם בהסברה וגם במכרזים.
המנהלים בחברות ההייטק ובמשק בכלל צריכים להעלות את הגיוון התעסוקתי לרמת ערך בר קיימא, עם יעדים מדידים ותכניות עבודה לביצוע. עליהם להכשיר את שדירת הניהול והצוותים המגייסים לכך
החברות הגלובליות מחויבות ל DEI ולהן יש מדיניות גיוס הון אנושי הכוללת ערכי גיוון מהם נגזרים היעדים לגיוס מגוון- רב תרבותי.
המנכ"לים, שדירת הניהול וה HR מחויבים לזה. ואכן בחברות הגלובליות מועסקים יותר עובדים ערבים כחלק ממדיניות הגיוון התעסוקתי!
חשוב לציין שהמחקרים מעידים- גיוון תעסוקתי מעשיר את החברה, את העובדים והוא פרמטר תומך בהשגת יעדים והצלחה.

אז איך בכל זאת משלבים את המהנדסים הערבים בהייטק בכלל ובחברות הישראליות בפרט?

כאן נכנסת צופן ושאר ארגוני התעסוקה- שמטרתם שילוב איכותי של החברה הערבית בתעסוקה, לתמונה.
אנחנו בצופן מהווים הגשר המעצים, המלווה והמנחה של הצעירים הערביים להשתלבות אמיתית והוגנת בתעשייה.
צופן 'תופרת חליפה' לכל צעיר בהתאם לצרכיו ויכולותיו ומעניקה מעטפת של שירותים: מאבחנת את החסמים התרבותיים והאישיים, הפערים הלימודיים והטכנולוגיים, התכנים החסרים, הניסיון הנעדר ומעניקה לאלה פתרונות בדמות הכשרות טכנולוגיות ואחרות, מנטורינג, ליווי אישי, סדנאות ופעילות קבוצתית , מיט אפים, הרצאות חשיפה ועוד.
כשהמטרה - העצמת המהנדס הערבי והליווי שלו בתהליך ההשתלבות בתעסוקה ראויה.
צופן מלווה גם את חברות ההייטק - מעודדת אותן לאמץ הלכה למעשה את ערכי הגיוון התעסוקתי, מקיימת הרצאות ומהווה גשר לאיוש משרות פתוחות ע"י מועמדים ערבים.

יצויין כי צופן מלווה את המדינה במכרזים לעידוד גיוון תעסוקתי ושילוב ערבים בתעשיית ההייטק והיא מוענקת של משרד העבודה ורשות החדשנות בתחום.

יש להגדיל משמעותית את התקציבים הממשלתיים כי ההשקעה משתלמת. ככל שהצעיר הערבי בא מוכן הסיכוי שלו להשתלב וגם להתקדם יותר גבוהים. הסקר האחרון שערכנו מצביע על כך שרמת שביעות הרצון של מהנדסים ערבים המשולבים בתעשיית ההייטק היא גבוהה וגם רוב המהנדסים סבורים שקיים שוויון בין העובדים הערבים והיהודים בתעשייה.

בברכה,
מייסם ג'לג'ולי
מנכ"לית צופן