



**MAKING AN  
IMPACT THAT  
MATTERS**  
*since 1845*

## תמצית מחקר מועמדים ("מתמחים") כנתיב אסטרטגי לגיוון והכללה בתעסוקה איכותית

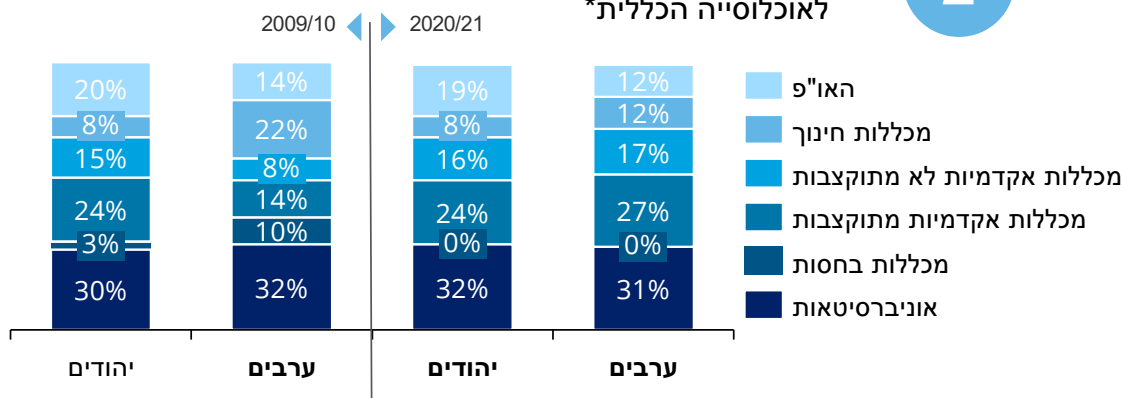
מאי 2023. עידן אורמן, יועץ אסטרטגי וראש המגזר הציבורי ב- Deloitte

# בחברה הערבית ישנו היצע מועמדים איכותי, משכיל ורלוונטי לשוק, שרק הולך וגדל

העיבוד של NAS לנתונים אשר התקבלו מהמועצה להשכלה גבוהה מראה כי:

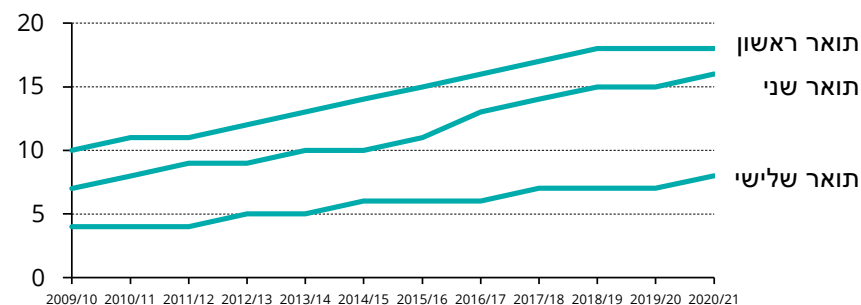
2

תמהיל מוסדות לימוד מגוון (המשקף את איכות הסטודנטים) דומה לאוכלוסייה הכללית\*



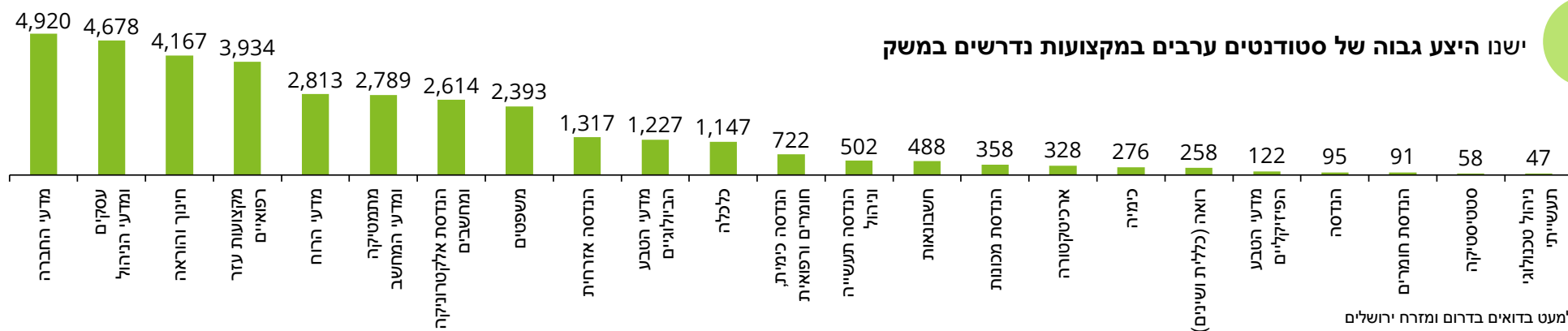
1

ישנו גידול מתמשך של ייצוג החברה הערבית באקדמיה בשלושת רמות התארים



3

ישנו היצע גבוה של סטודנטים ערבים במקצועות נדרשים במשק



הערה: \*למעט בדואים בדרום ומזרח ירושלים

# עם זאת, ככל שעולים בפירמידה הייצוג של החברה הערבית הולך וקטן

1

חוסר הלימה בין מספרי הסטודנטים והבוגרים לייצוג בפועל בענפים כלכליים רלוונטיים<sup>(1)</sup>



בעלי פוטנציאל גבוה להשתלב במגזר העיסקי שילוב בשיעור גבוה אך במשרות שאינם הולמות את השכלתם

3

ייצוג הנשים הערביות האקדמיות בכוח העבודה נמצא בעליה אך רחוק מאוד מלהיות שוויוני לאוכלוסייה הכללית



הערה: \* מדד הגיוון – 0 ללא ייצוג, 1 ייצוג שוויוני, מעל ל-1 ייצוג יתר מקור: (1) עיבוד נאס לנתונים אשר התקבלו מהמועצה להשכלה גבוהה (2) סקר מעסיקים שבוצע לטובת המחקר (3) מדד הגיוון – ייצוג ושכר בשוק העבודה הפרטי והציבורי, מהדורה שישית, מאי 2022

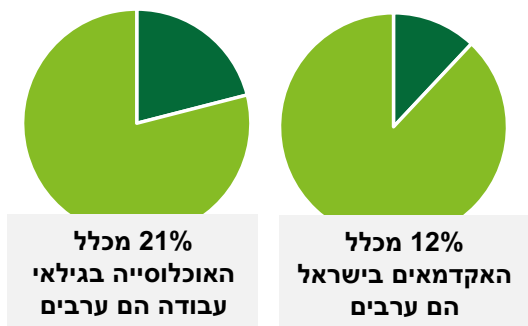
2

ייצוג נמוך של עובדים ערבים בחלק מחברות ההייטק והפיננסים ומיעוט בדרגי ביניים וברגים בכירים בכלל החברות<sup>(2)</sup>

- קיים מתאם גבוה בין כמות העובדים מהחברה הערבית בכל הדרגים בפירמידה
- באופן יחסי ישנם יותר מנהלים בדרגים בכירים בחברות גלובליות וגדולות במשק בעיקר בחברות:

4

ייצוג בכוח העבודה<sup>(3)</sup>



21% מכלל האוכלוסייה בגילאי עבודה הם ערבים

12% מכלל האקדמים בישראל הם ערבים

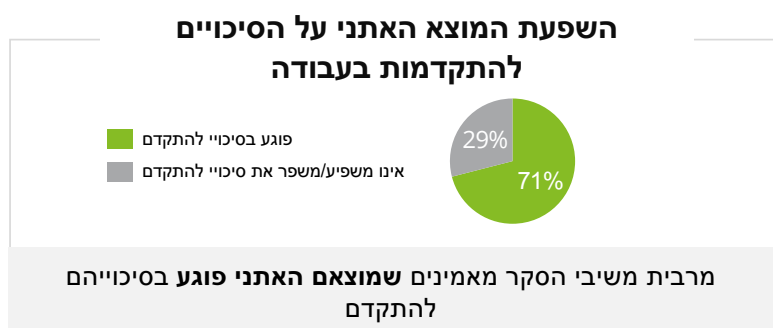
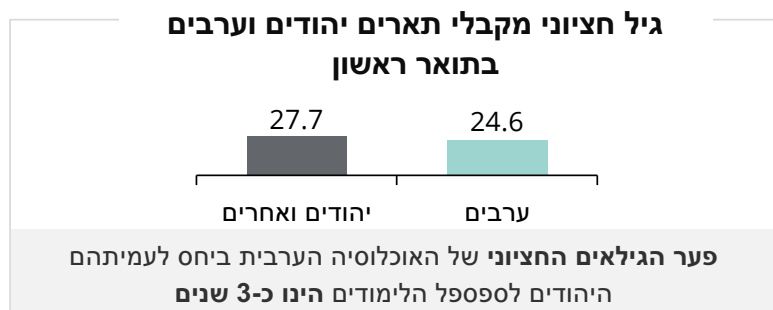
## הגורמים המובילים לייצוג חסר בשוק העבודה

מספר חסמים משמעותיים שיש להתייחס אליהם, החל מנקודת הפתיחה ולאורך כל אחת מאבני הדרך:



מקורות: סקר מתמחים וקבוצת מיקוד שבוצעו לטובת המחקר

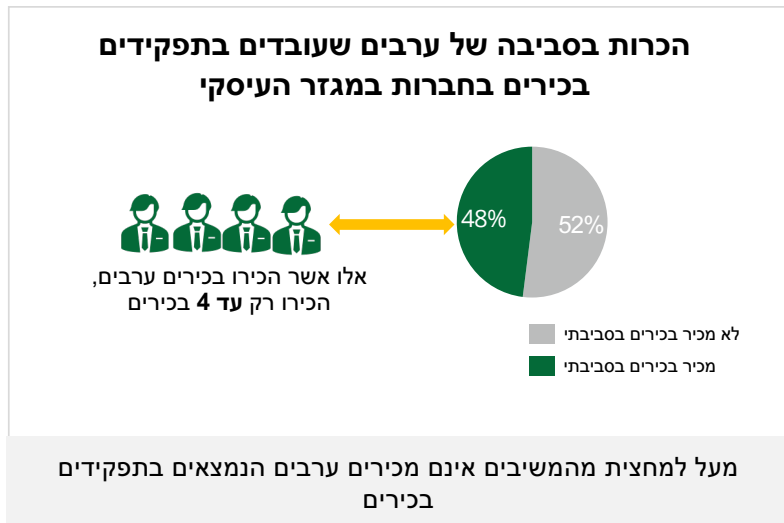
# ארבעת החסמים המרכזיים - תפיסת המועמדים לגבי החסמים בנקודת הפתיחה



- גיל צעיר יחסית המקשה על השתלבות בתעסוקה בשנים הראשונות
- רשת קשרים חברתית מצומצמת
- דרישה ליכולות גבוהות בשתי שפות זרות - עברית ואנגלית
- מרחק גיאוגרפי מהמרכז התרבותי, המשפחתי והקהילתי
- חוסר אמון ביכולות בהשוואה ליכולות של עמיתיהם היהודים
- מוצא אתני
- מחסור במודלים לחיקוי
- עצמאות, חשיבה ביקורתית

מקורות: סקר מתמחים וקבוצת מיקוד שבוצעו לטובת המחקר, תוכנית לקידום השתלבות החברה הערבית בשוק העבודה, נסרין חדאד חאג'י-חיא, איימן סייף, ניצה (קלינר) קסיר, בן פרג'ון, המכון הישראלי לדמוקרטיה וקרן פורטלנד, 2021; מרחבי עבודה משותפים: עובדים יהודים וערבים בארגוני עבודה בישראל, אסף דר, המכון הישראלי לדמוקרטיה, 2020

# תפיסת המועמדים לגבי החסמים בנקודת הפתיחה



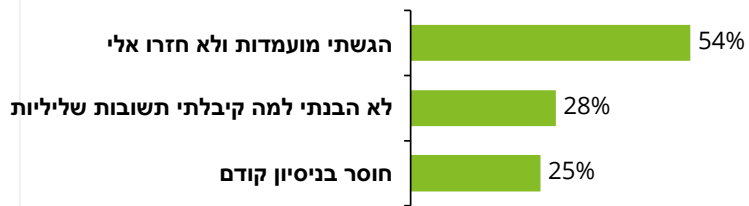
- גיל צעיר יחסית המקשה על השתלבות
- רשת קשרים חברתית מצומצמת
- דרישה ליכולות גבוהות בשתי שפות זרות - עברית ואנגלית
- מרחק גיאוגרפי מהמרכז התרבותי, המשפחתי והקהילתי
- חוסר אמון ביכולות בהשוואה ליכולות של עמיתיהם היהודים
- מוצא אתני
- מחסור במודלים לחיקוי
- עצמאות, חשיבה ביקורתית

מקורות: סקר מתמחים וקבוצת מיקוד שבוצעו לטובת המחקר, תוכנית לקידום השתלבות החברה הערבית בשוק העבודה, נסרין חדאד חאג'י-יחיא, איימן סייף, ניצה (קלינר) קסיר, בן פרג'ון, המכון הישראלי לדמוקרטיה וקרן פורטלנד, 2021; מרחבי עבודה משותפים: עובדים יהודים וערבים בארגוני עבודה בישראל, אסף דר, המכון הישראלי לדמוקרטיה, 2020

# חסמי המועמדים לקבלה להתמחות בחברה הערבית - דוגמת שלב המיון



## האתגרים בחיפוש עבודה בחברה הערבית



קיים קושי רב להתקבל לעבודה ולכן יש נטיה לפנות לעזרה בחברות השמה - 39% מהמשיבים על הסקר פנו לחברות השמה במשרתם הנוכחית

## העדר מוכוונות ופערי מיומנויות

## מחסור באופציות רלוונטיות להתמחות

## קרבה למשפחה

## ציפיות נמוכות

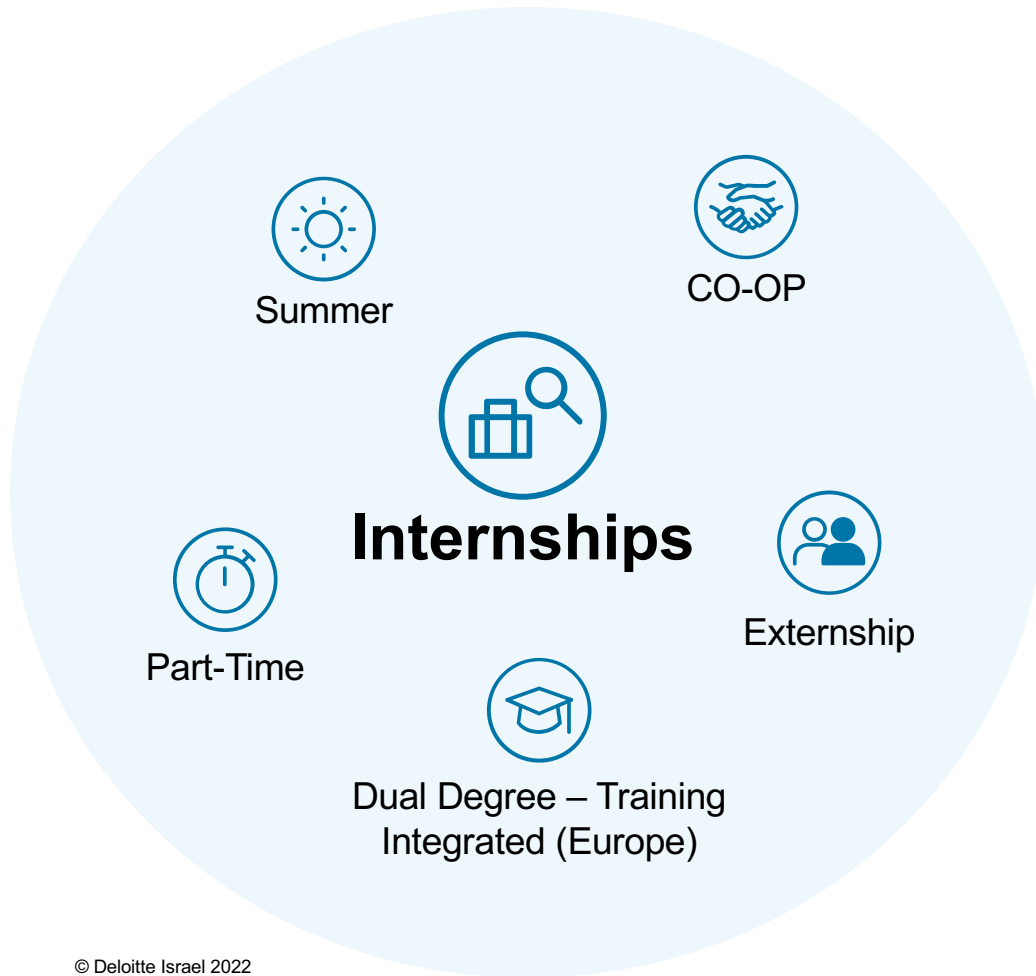
## חוסר אמון עצמי ביכולות

## מצד המעסיקים

נתקלים בפערים התרבותיים, נדרשים לבצע התאמות לנטרול ההטיה בכל שלבי הגיוס כמו שילוב נציגים ערביים מהחברה וגיוס מועמדים באופן אקטיבי

מקורות: ראיונות עם מעסיקים, תוכנית לקידום השתלבות החברה הערבית בשוק העבודה, נסרין חדאד חאג'י-יחיא, איימן סייף, ניצה (קלינר) קסיר, בן פרג'ון, המכון הישראלי לדמוקרטיה וקרן פורטלנד, 2021; מרחבי עבודה משותפים: עובדים יהודים וערבים בארגוני עבודה בישראל, אסף דר, המכון הישראלי לדמוקרטיה, 2020

# בעולם ישנן תכניות לחיזוק האוריינטציה התעסוקתית ותכניות התמחות שונות לאוכלוסיה הכללית ולאוכלוסיות מגוונות בעולם לשם ריכוך והכנה למעבר אל שוק העבודה





## אז..מה רלוונטי וקורה בישראל? הפתרונות הקיימים היום (דוגמאות):

<p><b>משרות סטודנט</b></p> <p>התנסות ורכישת ניסיון מקצועי לקראת סיום הלימודים</p>	<p><b>פרקטיקום / התנסות מעשית</b></p> <p>רכישת ניסיון מקצועי באמצעות התמחות שנתית או כהתמחות קיץ - אפקטיביות גבוהה לשילוב עובדים מאוכלוסיות גיוון</p>	<p><b>Programs</b></p> <p>תכניות שרובן מצד המעסיקים לחיזוק יכולות בסיסיות - <b>תכניות קצרות ומכוונות</b> שחושפות את הסטודנטים לשוק העבודה</p>
<p><b>התמחויות קלאסיות (רו"ח/עו"ד)</b></p> <p>שילוב מתמחים ערבים כמו כלל החברה במסגרת מסלול חובת הכשרה של עו"ד ורו"ח</p>	<p><b>בוטקאמפס (Upskilling, Reskilling)</b></p> <p>תכניות אינטנסיביות לרכישת כלים וידע במיוחד בתחומים טכנולוגים</p>	

# ולכן מה שאנחנו מציעים הוא:



## הנגשת תכניות ההתערבות

### תכניות מתמחים לחברות עסקיות בכלל וחברות הייטק בפרט

הנגשת תכניות התערבות לגיוס ושילוב עובדים מהחברה הערבית בכלל, ולגבי תכניות התמחות בפרט, ומתודולוגיות רלוונטיות לשילוב עובדים מהחברה הערבית.



## מגוון תכניות התנסות/פרקטיקום

### תכניות מתמחים לסטודנטים לכל אורך התואר האקדמי

שילוב סטודנטים מהחברה הערבית בהתנסויות בעבודה במהלך ובמסגרת הלימודים, דרך חשיפות קצרות למעסיקים ו/או התנסויות במסגרת קורסים אקדמיים ו/או התמחויות קיץ.



## תכניות ייעודיות

### תכניות מתמחים לקראת סיום התואר האקדמי

המשך פיתוח והטמעה של תכניות ייעודיות של שנה בהתאמה עם צרכי המעסיקים עם דגש לתחומי מיקוד.



## משרת סטודנט "מאווררת" / תואר הפוך

### תכניות מתמחים לסטודנטים במהלך התואר האקדמי

הגברת השילוב של סטודנטים מהחברה הערבית במשרות סטודנט דרך התאמת הלימודים האקדמיים כך שיהיו יותר מאפשרים ע"י ריווח תקופת הלימודים, הצמדת חונך, שילוב בתכנית שנת מעבר ורתימת האקדמיה לשיתוף פעולה.

**Deloitte.**