

TheMarker Labels | הצלחה ישראלית ספטמבר 2023

מגדירים מחדש את גבולות ההייטק

קרן פורטלנד פיתחה מיזמים לשילוב הפוטנציאל החבוי של טאלנטים מהחברה הערבית בהייטק. החזון: פריצת הגבולות החברתיים והגיאוגרפיים המגבילים העסקה משמעותית של כישרונות מהחברה הערבית בהייטק

ליעונו מנקלי, בשיתוף קרן פורטלנד 19 בספטמבר 2023 **תוכן שיווקי**

חזון מדינת ישראל נשען על עקרונות כור ההיתוך, הממזג תרבויות שונות ליישות הומוגנית. היסטורית, צה"ל נתפס ככור ההיתוך, אך כור ההיתוך זה אינו מכיל את כל החברות והתרבויות בישראל. קרן פורטלנד, ארגון ללא מטרת רווח, מקימה מיזמים לשילוב צעירים מהחברה הערבית, וגברים חרדים בהייטק.

קיים פער עצום בין הכישורים וההישגים הלימודיים של צעירים מהפריפריה, לבין השתלבותם בתעסוקה איכותית. הקושי מועצם עבור צעירי החברה הערבית, נוכח פערי תרבות, שפה ומרחק ממעסיקי ההייטק המרוכזים ברובם במרכז.

הקרן פיתחה מודלים שמגדירים מחדש את גבולות ההייטק ומאפשרים לקהילות אלו להשתלב בהצלחה בתעשייה. המודלים כוללים הגברת הביקוש אצל מעסיקים מהשורה הראשונה לג'וניורים מוכשרים ומיומנים מהפריפריה על חשבון הוצאת משרות לחו"ל ובהתאם, איתור והכשרת צעירים על פי צורכי המעסיקים. הקרן הקימה רשת האבים טכנולוגיים, המייצרים שינוי במפת ההייטק. הם מאפשרים לאוכלוסיות בהן הנורמה התרבותית לא מאפשרת יציאה לתעסוקה רגילה ורב מגדרית, עבודה מרחוק בהאב טכנולוגי מתקדם בתוך הקהילה.

מריכוזיות ליצירתיות חסרת גבולות

"החזון שלנו נעוץ בהבנה שהכרחי להרחיב את גבולות ה'מרכז' אל הפריפריה", מסביר **רמי שוורץ**, מנכ"ל הקרן. לדבריו, ההייטק סובל מריכוז אדיר ולא פרופורציונלי של כוח אדם במרכז הארץ ונשען על קהלים מנוסים ומוכרים, ולכן מאמצי הקרן מושקעים בעידוד חברות מובילות להכיר ולגייס את הכישרונות החבויים באוכלוסיות הפריפריה. "הטאלנט הזה קיים, נלחם להשתלב ונאמן למעסיק", מוסיפה **עינת מקמורי אהרן**, שותפה בקרן, "כישרונות אלו יכולים להיות תחליף מעולה למשרות המיועדות לחו"ל". בקרן מצביעים על נתונים מארבע השנים האחרונות, לפיהם בוגרי התוכניות מזדהים ונאמנים למעסיק, ומביאים ערך ברור לחברות. ב-4 השנים האחרונות הקרן שילבה כ-180 ג'וניורים

מהחברה הערבית במקצועות תוכנה ב-24 חברות, 70% מתוכם נשים. נתון מעורר גאווה, הוא שכ-94 אחוזים שומרים באדיקות על עבודתם וחלק קודמו למשרות ניהול. "הצלחה בולטת במיוחד על רקע ההאטה והצמצום בביקוש לעובדים בהייטק", מציינת מקמורי אהרן.

"אנחנו חווים את המחויבות של חברות ההייטק לקחת חלק פעיל בשיפור החברה והכלכלה הישראלית, ללא כל התפשרות על איכות כוח האדם שהן קולטות. ההיפך הוא הנכון". ואכן, חברות מובילות במשק, דוגמת אמדוקס, סולאראדג', מאנדיי, פינסטרה, פאגאיה וואייר ופרסונטיקס, לצד רבות וטובות נוספות, קלטו בהצלחה כישרונות מהפריפריה, המוכיחים את תרומתם. מיזמי הקרן, בשותפות הרשות להשקעות במשרד הכלכלה ורשות החדשנות, מסייעים להחזיר משרות לישראל, בעלות אטרקטיביות למעסיקים ושכר מצוין למועסקים.

עמותת לוטוס לדרוזיות מסורתיות

מייסא חלבי-אלשיך (36), היא מנכ"לית לוטוס, עמותה הפועלת עבור נשות החברה הדרוזית המסורתית. המיזם, בשיתוף קרן פורטלנד, מאתר ומכשיר נשים דרוזיות דתיות, מוכשרות ביותר, כמפתחות תוכנה. כ-80 בוגרות "מועסקות מרחוק" מהאב טכנולוגי בדליית אל כרמל. "מדובר בנשים מאוד מוכשרות שסיימו מגמה ריאלית בהצטיינות", מסבירה חלבי-אלשיך. "הפתרון אינו נוגד את עקרונות הדת, ומאפשר להן להשתלב ולהתחבר למעסיקים. אנחנו מעניקים להן את ההזדמנות השווה לממש את עצמן".

"בגלל המסורת וההגבלות השונות, רבות מהנשים שסיימו בגרות ברמה גבוהה במתמטיקה, בפיזיקה ובמחשבים אינן ממשיכות ללימודים גבוהים ונאלצות לעסוק בעבודות לא מקצועיות בשכר נמוך בכפרים", היא מציינת.

"בוגרות מיזם לוטוס משתתפות בבוטקאמפ מקיף בן 8 חודשים, הכולל תרגול מאסיבי, ומאפשר להן להשתלב כמפתחות בהייטק. חלק מהבוגרות הוותיקות כבר מנהלות צוותים בארץ ובחו"ל. זה לא היה קורה לולא המעסיקים, וברור לנו שהשותפות כאן היא מכרעת להצלחה", מסכמת בגאווה חלבי-אלשיך.

עמותת סמאנא לשילוב נשים בדואיות מהצפון

השמיים אינם הגבול בכל הקשור לשינוי המציאות של נשים מהקהילה הבדואית בצפון, בדרכן להשתלב בהייטק. כך הבינה **ריחאן קוטאב** (36), בדואית מהכפר שבלי אום אל-גנם, בעלת תואר ראשון מהטכניון, שעבדה כמהנדסת אוטומציה בתחום ההייטק, וחברה אל **בושרא מזאריב**, יזמת ומנכ"לית סמאנא להקמתה. "עבדתי 12 שנים במרכז

הארץ, בזמן שחיי בצפון", היא אומרת. "לא רק הנסיעות היו מתישות, אלא גם העובדה שהייתי עדה לאי ייצוג נשי, ערבי ובדואי בפרט, בהייטק". הדבר הביא אותה לחשוב על דרכים להנגיש את ההייטק לאזור הצפון ולנשים בדואיות. לפני כשנה הן חברו לקרן להקמת מיזם סמאנא, שפירושו: השמיים שלנו. תוך כמה חודשים הוקם HUB טכנולוגי בזרזיר משם עובדות הבוגרות.

"בשיתוף ובהנחיית קרן פורטלנד, בנינו הכשרה מקיפה רוויית תרגולים באוטומציה, הוספנו תגבורים באנגלית וחשוב מכל – הן למדו 'לחשוב הייטק'", היא מסבירה. בנוסף להכשרה טכנולוגית אינטנסיבית הוכשרו המשתתפות במיומנויות תעסוקה כמו בניית מצגות, סימולציות ראיונות, עבודה בצוות ועוד. כל 14 המשתתפות עברו בהצלחה את הראיונות בחברת SolarEdge מתחום ניהול האנרגיה הסולארית. "החברה תכננה להעסיק 10 בוגרות מתאימות, ולבסוף גייסה את כולן", היא אומרת בגאווה. "בעיני הערכים הכי חשובים של ההון האנושי הזה, הם ההתמדה והמקצועיות ללא פשרות". לדבריה, בתחום כה תחרותי יש להן יתרון מובהק, בדמות נאמנות ורעב גדול. "אנחנו מקפידים על שילוב בתפקידים עם אופק התפתחותי. תפקידים שהם קריירה, שאפשר להתקדם בהם וליהנות מעבודה מתגמלת, לכל הצדדים".

עמותת פורסא - הזדמנות שווה בהייטק

יצירת דור ראשון בהייטק ומודלים לחיקוי בתחום – היא אחת מתפיסות הבסיס של מיזם פורסא. "החלום הופך להיות בהישג יד, והשינוי מגיע מהסביבה", מסבירה **רונה עבד אלנבי** (28) משפרעם, מנהלת גיוס בפורסא שהוקמה ביוזמת הקרן. לעבדלנאבי ניסיון של 5 שנים בתחום הגיוס הטכנולוגי ומשאבי האנוש. "בגיל 15 התחלתי את התואר הראשון שלי במדעי המחשב", היא נזכרת. "לא ממש התחברתי לנושא, אבל הייתי עדה לחוסר ההצלחה של סטודנטים למדעי המחשב להשתלב, בגלל חסמים שונים. זה היה האתגר שלי לעשות 'סוויץ' לתחום משאבי האנוש ולעסוק בגיוס עם אימפקט".

לדבריה, צעירים מוכשרים, בוגרי מדעי המחשב והנדסת תוכנה, להם רמה אישית גבוהה וממוצע ציונים גבוה, מתקשים למצוא משרה ראשונה בהייטק. "אחד החסמים הבולטים זה המרחק הגיאוגרפי ותחבורה ציבורית שאינה מפותחת", היא מציינת. "אין להם, מטבע הדברים, ניסיון תעסוקתי. הם לא שירתו ביחידה מובחרת או ב-8200, אז קשה להם הרבה יותר להתבלט". רשימת המכשולים ארוכה, נלווים לה גם קשיי שפה באנגלית ובעברית, חוסר היכרות עם תרבות ההייטק והחברה היהודית וחסך בקשרים.

פורסא מאתרת בוגרי מדעי המחשב מצטיינים מאוניברסיטאות אשר אינם מצליחים להשתלב בהייטק חרף כשרונם והשכלתם. המשתתפים מוכשרים כמהנדסי DevOps

ומשולבים בחברות מובילות. "חשוב להבין שהעסקת טאלנט כזה היא לא בגדר 'טובה', אלא שהערך המוסף למעסיק הוא מובהק. המעסיקים מקבלים טאלנטים מצטיינים שמצליחים לתת תפוקות מהר מאוד", מסכמת עבדלנאבי.

בשיתוף קרן פורטלנד

לאתר <<< [קרן פורטלנד](#)

[בחזרה למדור](#)