



גיבוש נייר מדיניות: קידום ובניית ההייטק והחדשנות בחברה הערבית

תוצר מסכם

יולי 2020

תהליך גיבוש מסמך מדיניות לקידום ההייטק והחדשנות בחברה הערבית במספרים...

32

יוזמות חדשות שהוצעו

15

רכיבים במדד

26

ראיונות

5

חודשים

100k

דקות שיחה בין יאיר להנס

82

מסמכי מדיניות ממשלתית
וניירות עמדה נסקרו

173

שאלונים שהופצו לתיכונים
והייטקיסטים

7

פגישות היגוי

85

עמודים במסמך הסופי

2500+

שעות שהושקעו
בפרויקט

9

חגים שחגגו השותפים
למסמך במהלך כתיבתו

60

משתתפים בשולחנות עגולים
למעסיקים ומועסקים

מקורות המידע העיקריים אותם עליהם הסתמכנו במסגרת העבודה



**ניסיון עבר רלוונטי ב-
Deloitte**

ניסיון העבר של
Deloitte בפרויקטים
לפיתוח הפרפרה ולשילוב
מיעוטים

- "Collective Impact"
- פיתוח הנגב במסגרת
החלטת ממשלה 546
- אקדמיה-תעשייה



ניירות עמדה ומדיניות

ניתוח ניירות עמדה ומדיניות של
מכוני מחקר ומגזר שלישי בנושא
החברה הערבית בדגש על שילוב
ערבים בהייטק

- חסמכי צופן
- המכון הישראלי
לדמוקרטיה
- מכון אהרון



עבודות ממשלתיות

איסוף וניתוח אתגרי
ההייטק הישראלי מזוויות
שונות בדגש על האתגרים
הרלוונטים לחברה הערבית

- דוח רשות החדשנות
- מחקרי הכלכלן הראשי
במשרד האוצר
- דוחות משרד הכלכלה



מדיניות קיימת

ניתוח המדיניות הממשלתית
הקיימת ביחס לחברה
הערבית בדגש על שילוב
החברה הערבית בהייטק

- ה.מ. 922
- מדיניות משרד החינוך
- מדיניות המלג
- ועוד...

ועוד...

מפה אסטרטגית: תכנית החומש לקידום ההייטק והחדשנות בחברה הערבית

קידום מנהיגות ותרבות הייטק בחברה הערבית 10%



2.5% שיעור בני ובנות החברה הערבית שפגשו או מכירים אקדמאית/ת בתעשיית ההייטק

45% ← 20% בדומה ליהודים

2.5% שיעור המועסקים והמועסקות בהייטק מהחברה הערבית שהגיעו לעבודה באמצעות רישות חברתי-מקצועי

60% ← ~40.3%

5% מדד האקוסיסטם

מדד מוצע לפיתוח

קידום יזמות ופיתוח ההייטק ברשויות המקומיות ערביות 30%



10% מספר יזמים/ות הייטק מהחברה הערבית

300 ← ~120 גידול של 150%

10% היקף פעילות כספית של סטרטאפים

מדד מוצע לפיתוח

10% היקף מ"ר החייב בארנונה מהייטק בישובים ערבים

מדד מוצע לפיתוח

שילוב החברה הערבית בתעסוקה בענף ההייטק 30%



10% מספר האקדמאים/ות מהחברה הערבית המועסקים/ות בהייטק

20,000 ← ~8,000 סה"כ ל-5 שנים הכפלת המגמה החיובית

5% שיעור מועסקים/ות בכירים/ות בהייטק (על פי מדד "הייטקיסטים")

2.8% ← 1.4% הכפלת השיעור

10% הכנסה כלכלית ממוצעת למשק בית בחברה הערבית

17,000 ← 10,912 צמצום מחצית מהפער

5% משך הזמן להשמה ראשונה

מדד מוצע לפיתוח

פיתוח הון אנושי מוכוון הייטק בחברה הערבית 30%



10% ממוצע ציוני פיזה במתמטיקה, ומדעים

490 ← 375 ממוצע OECD

5% שיעור זכאים/ות לבגרות מורחבת במתמטיקה, פיסיקה ומדעי המחשב

12% ← 7.8% בדומה ליהודים

10% שיעור סטודנטים/ות במקצועות ההייטק האקדמיים

25% ← 15.9% כשיעור באוכי

5% שיעור נשירה ממקצועות ההייטק האקדמיים

32% ← 49% בדומה ליהודים

מסגרת מתודולוגית: השתלבות החברה הערבית בענף ההייטק

מעסיקים



מודעות ורצון מצד המעסיקים

הגדרת אסטרטגיה, קביעת יעדים והקמת תשתיות תומכות

הטמעה בתהליכי מיון וגיוס



השתלבות מלאה בענף ההייטק

מועסקים



השמה מקצועית

לימודים אקדמיים וטכנולוגיים

הבחינה הפסיכומטרית ובחינת יע"ל

מגמות STEM

לימודים תיכונים וחינוך בלתי פורמלי

תשתית לפיתוח ענף ההייטק ברשויות המקומיות הערביות

תשתית להגברת היזמות בחברה הערבית

מיפוי האתגרים הקיימים והמענים הממשלתיים הקיימים עבור כל חולייה במודל נעשה תוך בחינת גודלם ומידת האפקטיביות ואופן הביצוע שלהם בהתאמה

האתגרים המרכזיים
שזוהו סווגו בהתאם
לגודלם בפועל


קריטי


משמעותי


נקודתי

המענים הממשלתיים
העיקריים סווגו בהתאם
לאפקטיביות ואופן
הביצוע שלהם בפועל


מספק


חלקי


חסר



 יוזמות חדשות מוצעות ובמיקוד	שימור/מיקוד/ וויתור	 מענה ממשלתי עיקרי	 אתגרים מרכזיים
<p>6 מרכזי מצוינות אזוריים: הקמת 6 מרכזי מצוינות אזוריים קהילתיים שיעניקו לתלמידים מסגרת תומכת לקידום מנהיגות, מצוינות מדעית וטכנולוגית, מיומנויות וכלים</p>	<p>מיקוד</p>	<p> תכנית לתקצוב דיפרנציאלי בחינוך העל יסודי פיילוט בהיקף של 500 מיליון ₪ המופעל בתיכונים</p>	<p>איכות תשתיות לימוד ירודה (בדגש על תשתיות דיגיטליות וטכנולוגיות) והשקעה נמוכה פר תלמיד התקצוב פר תלמיד בחברה הערבית בחטיבה העליונה קטן ב-39% מהתקצוב בחברה היהודית</p>
<p>"פרחי הייטק": תכנית מנהיגות עסקית וטכנולוגית: תכנית לימודים בלתי פורמלית לתלמידים מצטיינים במגמות ה-STEM, בצד לימודי המדעים הפורמליים, בדגש על כישורי המעטפת "Soft Skills" הנדרשים ליוזמות טכנולוגיות</p>	<p>מיקוד</p>	<p> השקעה בתשתיות פיסיות בחינוך מחסור של כ-6,000 כיתות לימוד בחברה הערבית</p>	
<p>תכנית לשיפור איכות ההוראה 95% מהתקציב נוצל, האפקטיביות טעונת בחינה</p>	<p>מיקוד</p>	<p></p>	
<p>בניית מערך הוראה אונליין: להסרת החסם הג"ג והקטנת הצורך בהקמת כיתות פיסיות</p>		<p> ללא מענה משמעותי</p>	<p>מחסור במגמות פסיקה ומדעי המחשב במדמ"ח שיעור הזכאים הערבים ב-2017 (7.8%) היה נמוך בכ-4 נקודות האחוז מהשיעור באוכלוסייה היהודית</p>
<p>רשימת משפיעים: פיתוח דרוג משפיעים מובילים בעולמות הטכנולוגיה במגזר הערבי, לטובת העלאת מודעות ויצירת מודלים לחיקוי בקרב צעירים</p>	<p>מיקוד</p>	<p> תכנית לקידום החינוך הבלתי פורמלי בחברה הערבית תקציבים רבים הוחזרו לאוצר</p>	<p>היקף נמוך של החינוך הבלתי פורמלי</p> <p>מחסור ב"כישורי מעטפת" ("Soft Skills") המתאימים להשתלבות בעולם התעסוקה בהייטק</p>
<p>תכנית חשיפה של נציגי חברות מובילות בבתי הספר: ליצירת קשר ישיר עם תלמידי תיכון טרם בחירת המגמות</p>	<p>מיקוד</p>	<p> תכנית "רוואד" - הישגים לחברה הערבית . התוכנית מכוונת למקצועות הנדרשים שהוגדרו על ידי המל"ג, יש למקד בתחומי ההייטק ע"י תכניות ייעודיות</p>	
<p>"גיבורי תרבות": מבחן תמיכה וקרן ייעודית שמטרתה הגברת המודעות לערך המשותף בגיוון תעסוקתי, בדגש על ענף הייטק. למשל ע"י קידום סדרות ותכני רשת המציגים מיעוטים בתפקידי מפתח טכנולוגיים</p>	<p>מיקוד</p>	<p></p>	<p>חסור היכרות ותדמית מורכבת לעולם ההייטק</p>
<p>"אולפן-טק": אולפן לתלמידי י"א מצטיינים אשר לומדים 5 יח"ל מתמטיקה/פיסיקה/מדמ"ח. במסגרת האולפן יינתנו שיעורים נוספים בשפה העברית בתחומים הנוגעים לתחומי היזמות העסקית וההייטק</p>	<p>מיקוד</p>	<p> אולפנים ללימוד עברית בחינוך העל יסודי עפ"י משרד החינוך האולפנים אפקטיביים</p>	<p>היעדר ידיעת השפה העברית</p>

יוזמות חדשות מוצעות ובמיקוד	שימור/מיקוד/ וויתור	מענה ממשלתי עיקרי	אתגרים מרכזיים
<p>בחינת יכולת הניבוי של מבחני יע"ל בהקשר מקצועות ההייטק: מחקר קיים מעיד כי הצלחה בפרק הכמותי בפסיכומטרי מנבאת הצלחה במקצועות היי-טק באקדמיה; מחקר דומה צריך להתקיים עבור מבחן יע"ל כך שסייע בהסתת משאבים והגדרת משקל המבחן בתהליכי הקבלה לאוניברסיטאות במקצועות אלו</p>	<p>מיקוד</p>	<p> קורסי פסיכומטרי ויע"ל בחינוך העל יסודי בארבע השנים האחרונות מפעיל משרד החינוך קורסי הכנה מסובסדים לפסיכומטרי ולמבחן יע"ל בכ-60 תיכונים בחברה הערבית. בקורסים משתתפים מאות (בוודות) של תלמידים</p>	<p> ציונים נמוכים בבחינה הפסיכומטרית נכון לשנת 2018 הפער הבין-מגזרי עומד על 89 נקודות בציון הכללי, ו-81 נקודות בציון הריאלי לטובת נבחנים דוברי עברית</p>
<p>הכנה קדם אקדמית לסטודנטים: תכנית הכנה ללימודים אקדמיים לבוגרי תיכון במקצועות ההייטק. התוכנית תעניק כלים ודגשים לגבי לימודי התואר האקדמי בפרספקטיבה של תעסוקה עתידית, תוך שיתוף פעולה עם התעשייה במנטורינג, הרצאות וסיורים</p>	<p>מיקוד</p>	<p> תמיכה ייעודית במסגרת המכינות הקדם אקדמיות במסגרת המכינות הקדם אקדמיות מופעלות תוכניות תמיכה ייעודיות עבור החברה הערבית הכוללות תגבורים בשפה (עברית ואנגלית) וכן תמיכות אקדמיות, כלכליות וחברתיות, לרבות קורסי פסיכומטרי מסובסדים</p>	<p> ידעת השפה העברית וציונים נמוכים בבחינת יע"ל על פי משרד החינוך יש ערבים וערביות רבים שמקבלים את הציון הרצוי במבחן הפסיכומטרי ונכשלים במבחן יע"ל</p>
<p>קורסי פסיכומטרי ויע"ל מסובסדים בלמידה מרחוק: תרגום קורס "הפסיכומטרי של המדינה" במסגרת מיזם "קמפוס" (EDX) של ישראל דיגיטלית לשפה הערבית והקמת קורס ייעודי למבחן יע"ל</p>			

יוזמות חדשות מוצעות ובמיקוד	שימור/מיקוד/ ויתור	מענה ממשלתי עיקרי	אתגרים מרכזיים
<p>הכשרה טכנולוגית להייטק: מסלול ייעודי במסגרת סיירות התכנות של רשות החדשנות לשילוב בוגרי תיכון שאינם אקדמאים מהחברה הערבית</p>	<p>מיקוד</p>	<p>יעדי המל"ג לשילוב החברה הערבית בהייטק במסגרת החלטות ממשלה 922 ו-2292 נקבעו יעדים למערכת ההשכלה הגבוהה להגדלת שיעור הסטודנטים מקרב החברה הערבית לא נקבע יעד משולב להגדלת מספר הסטודנטים הערבים במקצועות ההייטק</p>	<p>העדפה לתארים שאינם הייטק "לצעירים הערבים מוטיבציה גדולה יחסית ללימודי מקצועות החינוך והבריאות באקדמיה"</p>
	<p>שימור</p>	<p>מלגות "אירתיקא" המלגה מוענקת לכ-800 סטודנטים חדשים המתחילים שנה א בכל מחזור ול-2,250 סטודנטים בשנה בסך הכול</p>	<p>עלות כלכלית של תואר אקדמי שיעורי הנשירה של סטודנטים ערבים מלימודים למקצועות ההייטק באקדמיה הם 49%, אל מול 32% בלבד בחברה היהודית</p>
	<p>שימור</p>	<p>תמיכה בסטודנטים במהלך הלימודים בקמפוסים השונים מופעלות תכניות תמיכה ייעודיות עבור סטודנטים וסטודנטיות לתואר ראשון מהחברה הערבית הכוללות תגבורים בשפה (עברית ואנגלית) וכן תמיכות אקדמיות, כלכליות וחברתיות</p>	<p>לימודים אקדמיים בגיל צעיר "הסטודנט הערבי מגיע ללימודים האקדמיים פחות בשל ביחס לסטודנט היהודי"</p>



 אתגרים מרכזיים	 מענה ממשלתי עיקרי	שימור/מיקוד/ וויתור	 יוזמות חדשות מוצעות ובמיקוד
<p>! היעדר גישה לרשתות חברתיות רלוונטיות</p>	<p>תכנית "פורצה-טק" במהלך השנים 2018-2020 הושמו בהצלחה מאות ערבים בענף ההייטק</p> <p></p>	<p>מיקוד</p>	<p>"עתודה לטכנולוגיה" (מודל "עתידים"): תכנית עתודה ניהולית לטכנולוגיה במגזר הציבורי. התוכנית נועדה לשלב צעירים וצעירות מוכשרים ומצטיינים, בוגרי תואר ראשון במקצועות ההייטק באוניברסיטה, ביחידות הטכנולוגיות בממשלה ובשלטון המקומי.</p>
<p>! הון תרבותי ושפה</p>	<p>מרכזי קריירה יעודיים בקמפוסים האקדמיים הוקמו בתקצוב ות"ת מרכזי קריירה ייעודיים עבור החברה הערבית במוסדות, המסייעים בהכנה לשוק התעסוקה</p> <p></p>	<p>שימור</p>	<p>"המקפצה להייטק" ("8200 ממשלתי") תכנית הכשרה והשמה ביחידות טכנולוגיות ממשלתיות: התוכנית מיועדת לבוגרי תיכון במגמות ה-STEM. במסגרות התוכנית יוכשרו המשתתפים והמשתתפות במודל Bootcamp בתחומים טכנולוגיים שונים החיוניים באותה עת בגופים השלטוניים כפי שיוגדר על ידי רשות התקשוב / ישראל דיגיטלית. לאחר ההכשרה יושמו המשתתפים והמשתתפות ביחידות הטכנולוגיות בממשלה ובשלטון המקומי בהתאם לקול קורא שיופץ בגופים אלה</p>
<p>! פער גילאים והיעדר ניסיון בתעסוקה וכישורי מעטפת</p>	<p></p>		<p>מסלול מאסטרנטים/דוקטורנטים בתעשייה: במסגרת המסלול, האקדמאי מבצע מחקר יישומי המועיל לחברת הייטק, ובתמורה החברה מממנת חלק מהמחקר. החיבור בין האקדמאים לחברות נעשה באמצעות האוניברסיטאות, שמקבלות תמריץ מהממשלה</p>
<p>! היעדר ניסיון רלוונטי בתעסוקה בהשוואה ליהודים בוגרי יחידות צבאיות כ-8200</p>	<p>ללא מענה משמעותי</p> <p></p>		<p>קורסי השמה תעסוקתיים אונליין: יוקם אתר ממשלתי להכוון תעסוקתי בתחום ההייטק (מודל רשות הצעירים). האתר יציע כלים לקבלת החלטת מבוססת מידע לגבי מסלולי קריירה וכן קורסים מקוונים ללא תשלום בערבית בנושאים המסייעים להשתלבות בתעסוקה</p>
<p>! חסם גיאוגרפי</p>	<p>ללא מענה משמעותי</p> <p></p>		<p>שנת התמחות: תכנית לסטודנטים וסטודנטיות בשנים מתקדמות (ג-ד) במקצועות ההייטק להתמחות בחברות בענף</p>







 יוזמות חדשות מוצעות ובמיקוד	שימור/מיקוד/ וויתור	 מענה ממשלתי עיקרי	 אתגרים מרכזיים
מינוי רכזי קהילות הייטק בחברה הערבית: רכזים אזוריים או רכזים בשלטון המקומי, במטרה לאפשר קליטה של מימון, ריכוז הרשתות החברתיות באזור, יזום והפקת כנסים ומיט-אפים ויצירת מוקד משיכה מקצועי, תעסוקתי וחברתי בעולמות ההייטק	שימור	 תמיכה ביזמים ובחברות במסגרת מסלול חברות מתחילות במהלך שלוש השנים האחרונות גדל משמעותית מספר היזמים הערבים המקבלים את התמיכה במסגרת המסלול	 נגישות נמוכה להון - VC
מסלול החברה הערבית במסגרת מסלול "תנופה" של רשות החדשנות: יוצעו במסלול זה הטבות נוספות במימון לבני ובנות החברה הערבית, בדומה להטבות המוצעות במסלול חברות מתחילות	וויתור	 חממות טכנולוגיות וחממות בפריפריה רק מעט השתתפו במסלול עד כה. מסלול חממות בפריפריה לא נמצא בחברה הערבית	
"ממחקר להזנק": תכנית יזמות ייעודית לחברי סגל אקדמי, במסגרתה יחשפו באופן נרחב לתעשיית ההייטק, יזמים ומשקיעים ויקבלו כלים שיסייעו להם להפוך מחקר אקדמי רלוונטי לסטרטאפ	מיקוד	 פיילוט חממות טכנולוגיות בפריפריה כרגע פיילוט שאינו מתקיים בחברה הערבית	 היעדר כישורי מעטפת מתאימים לעולם היזמי-עסקי
מודל ה"קנגורו": תכנית ל"אימוץ" של סטרטאפים בראשית דרכם על ידי חברות הייטק וסטרטאפים מבוססים בתמיכת הממשלה	שימור	 מעוף טק - אקסלרטורים רק מעט הצלחות נרשמו עד כה	 חוסר היכרות ותדמית מורכבת לענף ההייטק ולתחום היזמות החברה הערבית באופן מסורתי מעדיפה מסלולי קריירה בעלי ודאות כלכלית
תכניות XIR/EIR לליווי סטארטאפים של החברה הערבית באקדמיה: מנהלים או בכירים לשעבר בתעשיית ההייטק יועסקו במוסדות אקדמיים (או מרכזי הייטק כדוגמת נצרת) לתקופות קצרות ויתרמו מניסיונם לקדם חיבורים בין יזמות ערבית לתעשייה	וויתור	 תכנית המשך להצמחה במעוף הייבריד באקסלרטור "מעוף הייבריד" בנצרת קיימת גם תכנית ייחודית, המאפשרת המשך תמיכה בסטרטאפים	 היעדר כישורי מעטפת מתאימים לעולם היזמי-עסקי
מכוני מחקר מעשיים: מכוני מחקר שיוקמו במודל פרטי / ממשלתי / אקדמי. המכונים יבצעו מחקר מעשי במקצועות ההייטק ויסייעו בחיבור החוקרים לגופי מו"פ בחברות הייטק	מיקוד	 תכנית "קליקה" עד היום נפתחו מתחמי קליקה בכפר קאסם וברהט ובהמשך יפתחו גם בסחי'נין, מעאיר, דליית אל כרמל, טייבה וערערה בנגב	 היעדר סביבה תומכת ליזמות "אקוסיסטם" מתאים בחברה הערבית



 אתגרים מרכזיים	 מענה ממשלתי עיקרי	שימור/מיקוד/ וויתור	 יוזמות חדשות מוצעות ובמיקוד
<p>ערך משותף: העדר מודעות לשורת הרווח הכפולה בגיוון</p> <p>חברות רבות טרם הטמיעו את מגמת הערך המשותף במסגרתה הערך החברתי הופך לחלק אינטגרטיבי בחזון ואסטרטגיית החברה, ובהתאם מטרת חברתיות מנוהלות באופן פראקטיבי בכל רמות הארגון אשר נמדד גם בשורת רווח חברתית לצד זאת הכלכלית</p> <p>!</p>	<p>תמריצים למעסיקים</p> <p>שני מסלולים של רשות ההשקעות מסייעים באופן ישיר או עקיף לשילוב החברה הערבית בתעסוקה בהייטק:</p> <ul style="list-style-type: none"> הוראת מנכ"ל 4.17: המסלול מיועד לעודד מעסיקים בענפי תעשייה, מרכזי תמיכה טלפוניים ושירותים עסקיים אחרים לקלוט עובדים מאוכלוסיות מיוחדות באמצעות השתתפות בעלות השכר של העובדים. הוראת מנכ"ל 4.20: המסלול מיועד באופן ישיר לקידום הייטק בחברה הערבית באמצעות השתתפות בעלות שכרם של "ג'וניורים": סטודנטים, מתמחים ובוגרי תואר אקדמי מהחברה הערבית. <p></p> <p>תמריצי מעסיקים לסטארטאפים</p> <p>יצירת מסלולי תמריצים למעסיקים המיועדים לסטארטאפים ולחברות קטנות עד בינוניות, שיעודדו קליטה של מועמדים ומועמדות מהחברה הערבית בדומה למסלולים 4.17 ו-4.20 של הרשות להשקעות ולפיתוח התעשייה והכלכלה</p> <p></p>	<p>שימור</p>	<p>הרחבת הייצוג ההולם במרכזים ממשלתיים ובחברות הנתמכות ע"י הממשלה: מתן ניקוד על ייצוג הולם במרכזים ממשלתיים בתחומים הטכנולוגיים, והוספת תנאי ייצוג הולם במסלולי רשות החדשנות, למשל לחברות המשתייכות לתעשייה העילית במסלול מופ"ת</p> <p>קידום מכסת משרות: המחייבת את 50 הארגונים הגדולים במשק לשלב ולאייש X% מהתפקידים הבכירים בארגון במיעוטים</p> <p>דוח שנתי של 50 החברות המובילות בישראל בגיוון והכלה: מתוך הבנה שחברה המובילה בגיוון תזכה למיתוג מעסיק גבוה בקרב מועמדים, תזכה לתמריצים כגון השתתפות במימון שכר מגייס/ת דובר ערבית ועוד. הדוח יפורסם על ידי עמותה או ארגון מוביל ויקבל מענק ממשלתי</p> <p>יצירת מדד גיוון בהייטק ו/ או התייחסות ספציפית לנושא הגיוון בהייטק במסגרת דו"ח הגיוון של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה</p>



 אתגרים מרכזיים	 מענה ממשלתי עיקרי	שימור/מיקוד/ וויתור	 יוזמות חדשות מוצעות ובמיקוד
<p>הטיה קוגניטיבית לטובת גיוס מועמדים מהחברה היהודית ו"חבר מביא חבר" "רק כ-20% אחוז מהערבים פגשו או מכירים באופן אישי מישהו שעבד בהייטק, לעומת 43% מהיהודים" (המקפצה להייטק)</p>			<p>גיוון תעסוקתי אונליין: יצירת מדריך ממשלתי לגיוון תעסוקתי המציע מגוון כלים I – Best Practices לחברות לגיוס, קליטה ומינוף ההון האנושי הערבי בצורה מוצלחת (אפשרי במסגרת מיזם "קמפוס")</p>
<p>היעדר כלים ומודעות בדגש על שילוב ערבים במשרות בכירות "לא מספיק חזון ורצון, צריך תכנית." (שולחן עגול מעסיקים, 1.4.2020)</p>	<p>Collective Impact</p> <p>המיזם מלווה כיום 22 חברות מהגדולות במשק. הגידול הממוצע של העובדים הערבים בחברות מאז שנכנסו לתהליכי עומק עם המיזם עומד על 127%, עם 93% שימור בקרב עובדים במשרות מטה. החברות המצויות בתהליכי עומק עם המיזם עמדו ואף עברו את יעדי ההשמה המתוכננים לחברה הערבית.</p>	<p>שימור </p>	<p>גיוון בחסות הממשלה: סבסוד ממשלתי באמצעות מיזמים משותפים לחברות המציעות הכשרות וסדנאות גיוון תעסוקתי, והיכרות עם החברה הערבית</p>
<p>חוסר היכרות עם החברה הערבית "כאשר היינו צריכים לפגוש שותפים סינים עברנו סדנה על התרבות הסינית ולמדנו על רגישויות שונות והתאמות שאנחנו צריכים לעשות בעבודה. הלוואי והיו עוברים סדנאות דומות על החברה הערבית" (ראיון עם מהנדס תוכנה בכיר בהייטק מהחברה הערבית)</p>	<p>המיזם הוא מיזם פרטי, אך בפברואר 2015 החליט נשיא המדינה לאמצו כפרויקט הדגל של "תקווה ישראלית" בבית הנשיא</p>		<p>קביעת מדדים לשילוב בארגון: יעדים לשילוב, שיעור צמיחה רצוי, מדדי הצלחה וכוכב הצפון</p>
			<p>שילוב דוברי ערבית בתהליכי הגיוס והמיון לעבודה בענף הייטק, בתמיכה ממשלתית. במסגרת יוזמה זו ניתן לערוך גם הכשרות למעסיקים בדגש על תהליך המיון</p>



 יוזמות חדשות מוצעות ובמיקוד	שימור/מיקוד/ וויתור	 מענה ממשלתי עיקרי	 אתגרים מרכזיים
<p>חיזוק התשתית לפיתוח ענף הייטק ברשויות המקומיות הערביות במתווה המוצע:</p> <ul style="list-style-type: none"> • שדרוג התשתיות הדיגיטליות ברשויות המקומיות הערביות • חיזוק האקוסיסטם באמצעות אימוץ היוזמות לחיזוק קהילת הייטק המוצעות במסגרת תכנית החומש כגון ממוות טכנולוגיות בפריפריה ומרכזי מצוינות אזוריים • הקמת מתחמי עבודה, יצירה וזמות המתאימים לעולם התעסוקה בעידן הפוסט קורונה • המשך התכנית להקמת מבנים להשכרה לתעשיית הייטק • קידום הקמת 3 מתחמי תעסוקה / גני תעשייה חדשניים ("בוסתני הייטק"): • הקמת צוות היגוי לקידום התכנון של המתחמים באופן מידיי על מנת להביא למוכנות מלאה להקמת המתחמים בעת שהתפתחות ענף הייטק בחברה הערבית וכוחות השוק בשלו לכך • מתחמים משותפים למספר רשויות מקומיות • מיקוד המתחמים בתחומים היכולים לשמש כמונעי צמיחה אזוריים בהתאם לנכסים הקיימים בחברה הערבית • שיתוף פעולה מלא עם התעשייה באופן שיבטיח את הצלחת הפרויקט 	<p>שימור</p>	<p>תמריצים לחברות הייטק בפריפריה של החברה הערבית</p> <p>המסלול לעידוד הקמת והרחבת פעילות של חברות הייטק באזורי הפריפריה מופעל על ידי רשות החדשנות ומשרד הכלכלה והתעשייה. במסגרת המסלול מוענקים תמריצים לחברות בתחומי האנרגיה מתחדשת, ננוטכנולוגיה, ביוטכנולוגיה ו-IOT.</p>	<p>חסם גיאוגרפי</p> <p>העדפה ברורה של חברות הייטק לפעול ממרכז הארץ, בקרבת המשקיעים, מרבית המועסקים הפוטנציאליים וסצנת הייטק התוססת של תל אביב</p>
<p>הקמת צוות היגוי לקידום התכנון של המתחמים באופן מידיי על מנת להביא למוכנות מלאה להקמת המתחמים בעת שהתפתחות ענף הייטק בחברה הערבית וכוחות השוק בשלו לכך</p> <p>מתחמים משותפים למספר רשויות מקומיות</p> <p>מיקוד המתחמים בתחומים היכולים לשמש כמונעי צמיחה אזוריים בהתאם לנכסים הקיימים בחברה הערבית</p> <p>שיתוף פעולה מלא עם התעשייה באופן שיבטיח את הצלחת הפרויקט</p>	<p>שימור</p>	<p>הוראת מנכ"ל 4.18 - תמיכה באזורי עדיפות לאומית</p> <p>המסלול מיועד לעודד מעסיקים לייצר משרות בשכר גבוה באזורי עדיפות לאומית באמצעות השתתפות בעלות השכר של העובדים</p>	<p>היעדר סביבה תומכת, "אקוסיסטם" מתאים בחברה הערבית</p> <p>לרבות תשתיות פיסיות כגון מאיצים, חממות ומרחבי עבודה, וכן תשתיות אנושיות כגון כנסים, מיטאפים ועוד</p>
<p>פיתוח מדד להערכת הצלחת האקוסיסטם: קביעת מדד להצלחת האקוסיסטם אשר יאפשר למדוד ולהעריך את התקדמות והצלחת האקוסיסטם בתחומים שונים לאורך זמן. המדד יכלול מרכיבים כגון: איכות, כמות, סביבה עסקית ביצועים, מימון, טאלנט/הון אנושי, ניסיון, נגישות לשווקים, חיבוריות, ידע, תשתיות ומדיניות</p>	<p>מיקוד</p>	<p>הקמת מבנים להשכרה להייטק ולשירותים בתחום הייטק</p> <p>זוכה אחד נבחר מהעיר נצרת, והצעה נוספת בעיר כפר קאסם נפסלה וכיום נבחנת מחדש</p>	<p>חוסר בתמריצים רלוונטיים לחברה הערבית</p> <p>הגדרת "אזורי עדיפות לאומית" ו"פריפריה" אינן אחידות ולעיתים אינן כוללות את יישובי החברה הערבית</p>

היזמות הנבחרות על גבי המסגרת המתודולוגית של שילוב החברה הערבית בהייטק

מעסיקים



מודעות ורצון מצד המעסיקים

הגדרת אסטרטגיה, קביעת יעדים והקמת תשתיות תומכות

הטמעה בתהליכי מיון איתור, מיון וגיוס

תמריצי מעסיקים לסטרטאפים

תשתית לפיתוח ענף ההייטק ברשויות המקומיות הערביות

מתווה לחיזוק התשתית לפיתוח ענף ההייטק:

חיזוק האקוסיסטם

קידום הקמת מתחמי 3 מתחמי תעסוקה / גני תעשייה חדשניים ("בוסתני הייטק")

מתחמי עבודה, יצירה ויזמות ו/או המשך הקמת מבנים להשכרה לתעשיית הייטק

שדרוג התשתיות הדיגיטליות

מועסקים



השמה מקצועית

לימודים אקדמיים וטכנולוגיים

הבחינה הפסיכומטרית ובחינת יע"ל

מגמות STEM

לימודים תיכוניים וחינוך בלתי פורמלי

תכנית עתודה לטכנולוגיה

שנת התמחות

תכנית הכנה קדם אקדמית

הכשרה טכנולוגית להייטק

מרכזי מצוינות אזוריים

מיקוד התכנית לחינוך בלתי פורמלי בהייטק

תשתית להגברת היזמות בחברה הערבית

מודל ה"קנגורו"

הרחבת מודל חממות טכנולוגיות בפריפריה

מנגנון יישום בין משרדי ומועצה ציבורית

לתכנית ערך מוסף גם ברמת הרשויות המקומיות הערביות כשחקן מרכזי ביישום מהלכים לאומיים

עבודה לטכנולוגיה	שנת התמחות	הכשרה טכנולוגית להייטק	תכנית הכנה קדם אקדמית	מיקוד התכנית לחינוך בלתי פורמלי בהייטק	מרכזי מצוינות אזוריים	מודל ה"קנגורו"	חממות טכנולוגיות בפריפריה	תמריצי מעסיקים לסטרטאפים	חיזוק התשתית לפיתוח ענף ההייטק לרבות התשתיות הדיגיטליות	יוזמות נבחרות מתוך מנעד היוזמות הרחב שהוצע
										יוקרה ומיתוג: משיכת תושבים, עסקים והשקעות
										מנועים לשימור אוכלוסיה איכותית
										הגדלת ההכנסות מארנונה
										העשרה וחיזוק מערכת החינוך הבלתי פורמלי
										קיצור זמן היוממות
										חיזוק הכלכלה המקומית ויצירת מקומות עבודה

במסגרת העבודה בוצע אומדן טווחי עלות כלכלי לחומש הקרוב עבור מספר יוזמות עיקריות, כפי שזוהו ע"י צוות ההיגוי

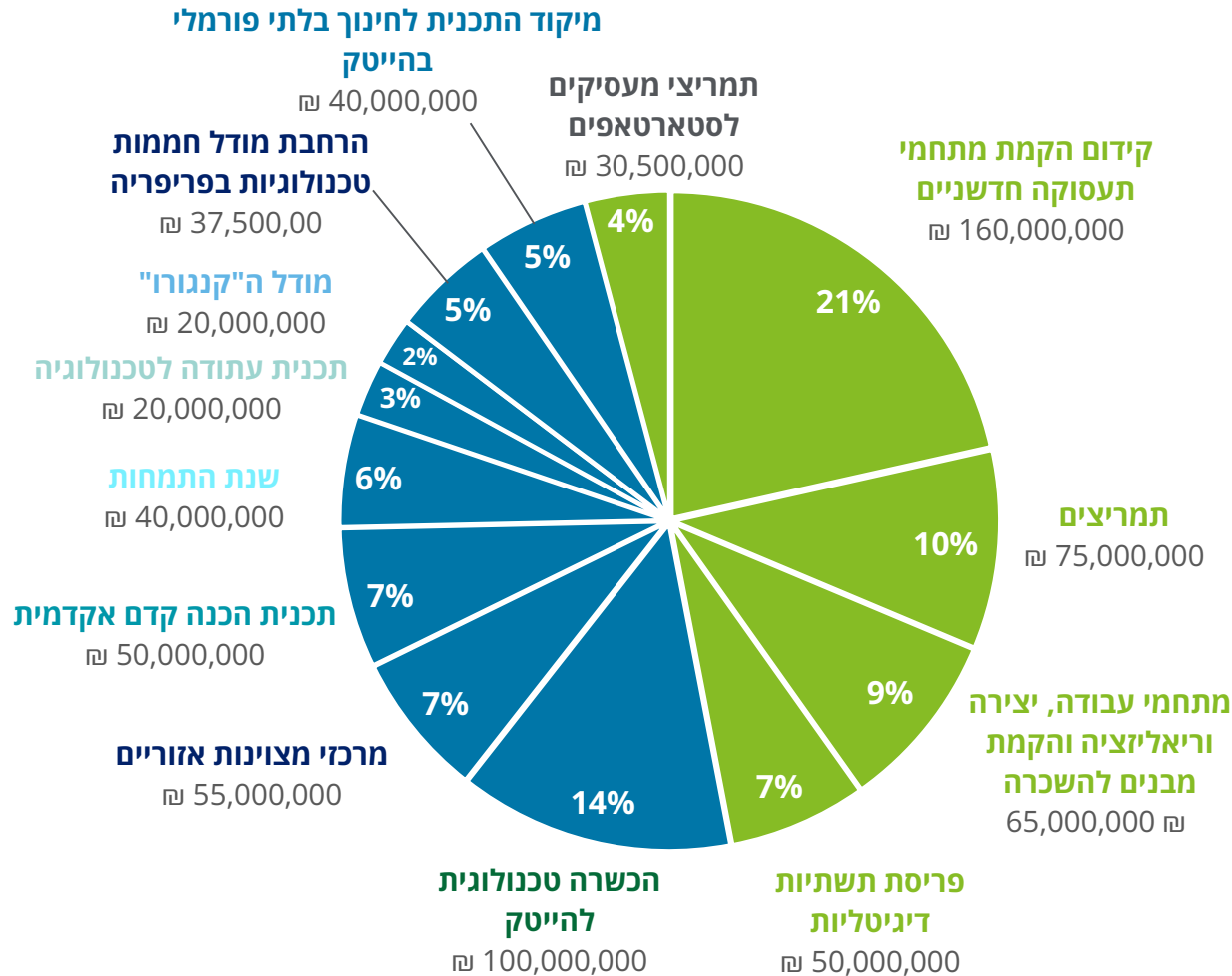
העלות הממשלתית המשוערת ליישום היוזמות המרכזיות של תכנית החומש לשילוב החברה הערבית בהייטק, כפי שזוהו ע"י צוות ההיגוי, עומדת על

700-800 מיליון ₪ לחמש שנים

כ-350-400 מיליון ₪ ליוזמות בצד המעסיקים

כ-350-400 מיליון ₪ ליוזמות בצד המועסקים

כ-20% מהתקציב המשוער מוקצה לקידום הקמת מתחמי תעסוקה חדשניים; בהיעדר נדבך זה עלות התוכנית המשוערת הינה כחצי מיליארד ש"ח



הערה: תקציב זה אינו מתיימר להציג את התקציב המדויק הנדרש עבור יישום התכנית באופן מלא; הניתוח שנעשה אינו מכסה את כל מנעד היוזמות שהוצעו וכן גובש ברמת טווחים כלכליים של סעיפי הוצאה מרכזיים בכל יוזמה, כמו כן הוא אינו מכסה עלויות פוטנציאליות של מנגנון יישום מתכלל עבור התכנית

הצגת אישור התכנית על ידי ועדת ההיגוי

16.7.2020

קביעת פגישות עם אגף התקציבים במשרד האוצר (שאול מרידור, ראש אגף התקציבים / דור בלוך, ראש צוות תשתיות 2030...)

19.7.2020

קיום פגישות עם אגף תקציבים יחד עם משרדי הממשלה הרלוונטיים (כלכלה, עבודה ורווחה, חינוך, תקשורת, מדע וטכנולוגיה, הפריפריה, הנגב והגליל). במידה ולא נצליח לארגן פגישת אג"ת ביחד עם כל המשרדים הרלוונטיים, ניפגש עם אג"ת ובהמשך עם כל משרד ומשרד

בהמשך...

המטרה: הצגת תכנית החומש וקידום החלטת ממשלה, בדגש על תקציב 2021-2026



www.deloitte.co.il

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee ("DTTL"), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about for a more detailed description of DTTL and its member firms.

Deloitte Israel & Co. is a firm in Deloitte Global Network. Deloitte Israel Group a leading professional services firms, providing a wide range of world-class audit, tax, consulting, financial advisory and trust services. The firm serves domestic and international clients, public institutions and promising fast-growth companies whose shares are traded on the Israeli, US, European and foreign capital markets.

© 2020 Deloitte Israel & Co.