



מחקר ויעוץ • أبحاث والاستشارة • Research & Consulting



מחקר צעירים ותעסוקה במועצה המקומית חורה ובאזור

דוח סופי

יולי 2024

צוות המחקר: ד"ר נסרין חדאד-חאג' יחיא, יסמין תמוז, נגם גנטוס

מיומנויות
נדרשות
לתעסוקה

נתוני רקע
ומצב קיים

רציונל ומהלך
המחקר

המלצות

סקר צעירים

מקצועות נדרשים
באזור חורה ותובנות
ממעסיקים

תוכן העניינים



רציונל ומהלך המחקר

רציונל

המועצה המקומית חורה מקדמת בניית תוכנית אסטרטגית לקידום תעסוקת הצעירים ביישוב. חברת נאס-נאס ייעוץ ומחקר נבחרה על ידי המועצה להוביל מחקר ראשון מסוגו עבור המועצה. המחקר נועד לאגם נתונים רלוונטיים, לאפיין את צעירי היישוב ואת שוק התעסוקה הפוטנציאלי עבור תושבי חורה, במטרה לייצר את התשתית לבניית התוכנית האסטרטגית. למחקר חמישה מרכיבים מרכזיים:

1. **קידום תכנון מבוסס נתונים**, על ידי יצירת מסד נתונים מעודכן, מפולח ורב-ממדי תוך ביצוע מגוון פעולות מחקריות במגוון מתודולוגיות.
2. **התמקדות ברצף המיומנויות** הדרוש לצעירי היישוב כדי להשתלב בלימודי המשך ובתעסוקה (כבר מהגיל הרך ולאורך כל הרצף הלימודי – הפורמלי והבלתי פורמלי).
3. **הסתכלות על שוק העבודה דרך הפריזמה של מקצועות נדרשים** ומקצועות עתידיים אל מול מהלכי פיתוח גדולים בנגב ומבחינת מעסיקים וגופי הכשרה רלוונטיים ונגישים באזור.
4. **התמקדות במיפוי מצבם של הצעירים והצעירות ביישוב** – מבחינת רקע סוציו-אקונומי, פעילות, תוכניות, חלומות, חסמים והזדמנויות, וכן הלאה.
5. **רתימת הקהילה וגופי המקצוע ביישוב** לתוך התהליך האסטרטגי.

סקר צעירי חורה

מיפוי מקצועות
נדרשים באזור

מיפוי רצף מיומנויות

איגום נתונים מגורמים
רשמיים וראיונות רקע

מהלך המחקר

נתוני רקע ומצב קיים

מטרת פרק זה היא לייצר תמונת מצב עדכנית של הישוב חורה מבחינת נתונים הנוגעים לנושאים של צעירים ותעסוקה, והמענים והאתגרים הקיימים בישוב כיום. יצירת מסד נתונים מרוכז ועדכני יאפשר בעתיד לאמוד את השינוי במדדים השונים שיתרחש בעקבות הפעולות שיינקטו במסגרת התוכנית האסטרטגית לקידום תעסוקה ביישוב.

בפרק זה נאספו ופולחו נתונים ממגוון מקורות – הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, דוחות ממשלתיים, מחקרים קודמים של חברת נאס-נאס ועוד. כמו כן, נערכו ונותחו ראיונות עם בעלי תפקידים במועצה המקומית חורה אשר העניקו עומק לנתונים והציפו תובנות ואתגרים שקיימים כיום בשטח.

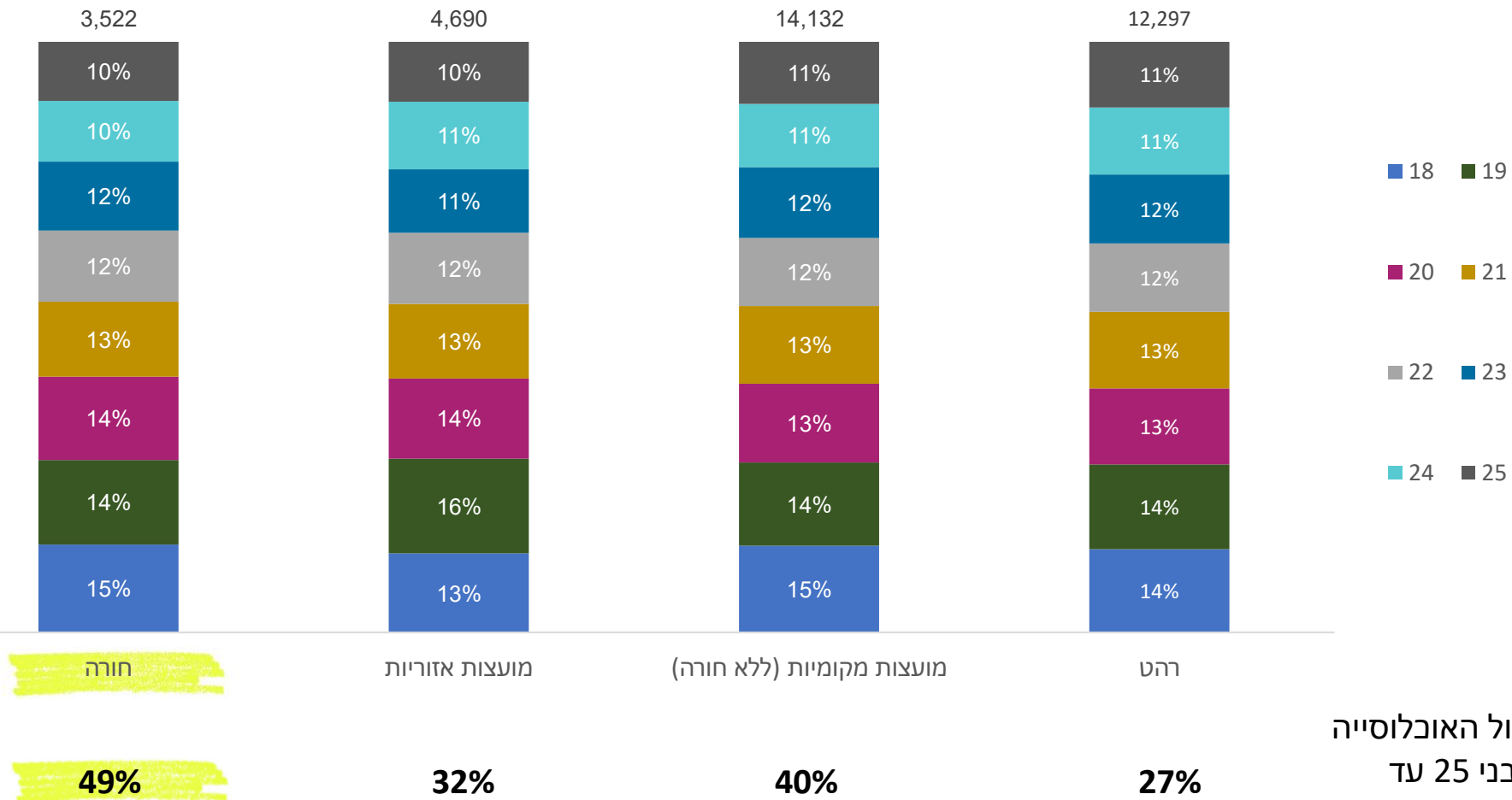


התפלגות גילאית של צעירים בחברה הבדואית בנגב לפי סוג יישוב, 2019

הגידול באוכלוסייה בחורה גדול משמעותית ביחס לקבוצות השוואה.

כיום יש סה"כ כ-4,300 צעירים בחורה בקבוצת הגיל 18-25.

קבוצה זו מהווה 16% מאוכלוסיית חורה ו-37% מקבוצת הגיל 18-65. קשה להפריז בחשיבותה של קבוצה זו מבחינה כלכלית וחברתית.



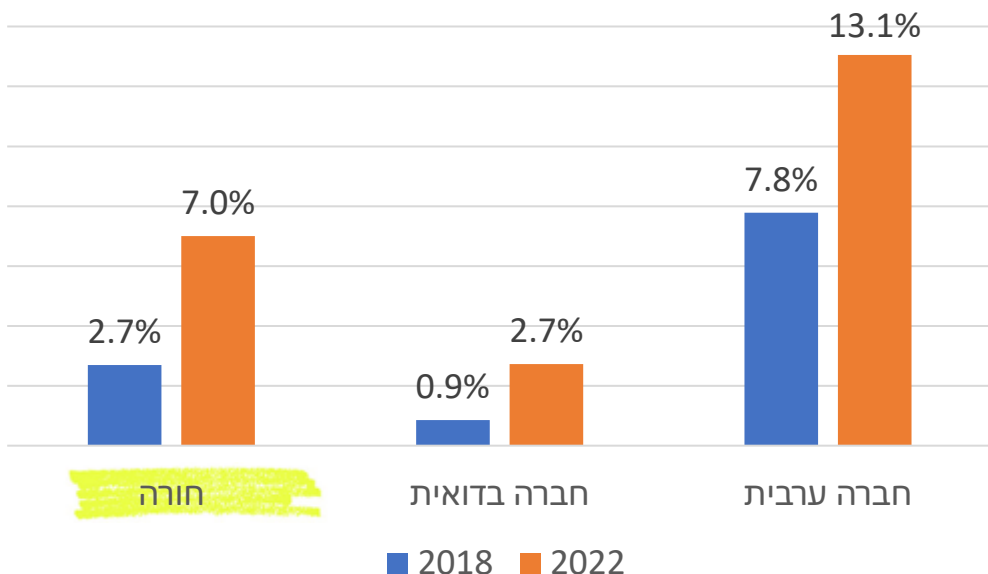
שיעור גידול האוכלוסייה (משנתון בני 25 עד לשנתון בני 18)



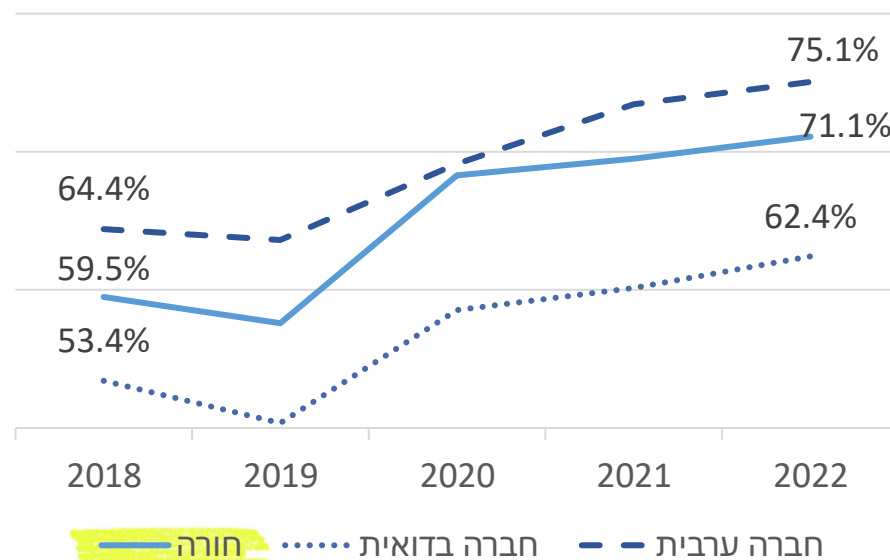
זכאות לבגרות ובגרות מצטיינת

כל נתוני הבגרויות מתייחסים לשיעורם מקרב תלמידי י"ב. נתוני שקף זה מתייחסים לגרים בחורה, נתוני הבגרויות באנגלית ומתמטיקה מתייחסים ללומדים בחורה. נתוני החברה הערבית כוללים את החברה הבדואית.

זכאות לבגרות מצטיינת



זכאות לבגרות



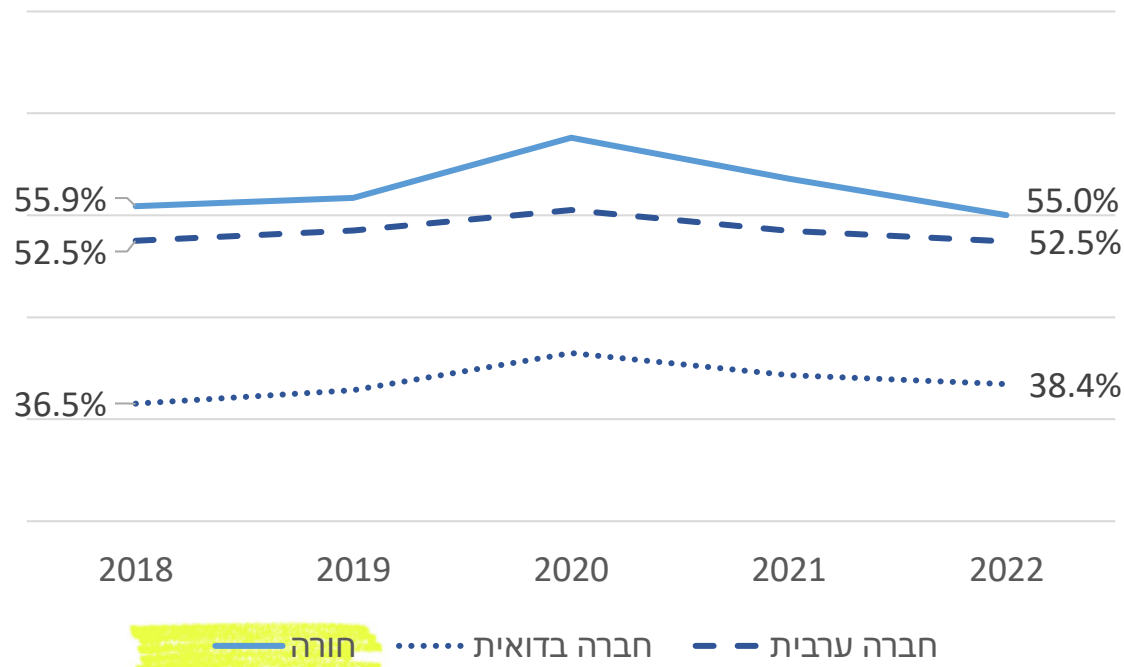
בין השנים 2018 ו-2022 שיעורי הזכאות לבגרות מצטיינת בחברה הבדואית ובחורה בפרט הכפילו את עצמם ואף למעלה מכך. גידול זה צמצם את הפער היחסי מהחברה הערבית אך הפער האבסולוטי (בנקודות אחוז) גדל בשנים אלו.

בין השנים 2018 ו-2022 שיעור הזכאות לבגרות מקרב תלמידי י"ב עלה בחורה ב-19%, אל מול 17% בחברה הבדואית וגם בחברה הערבית. כתוצאה, חורה צמצמה במעט את הפער משאר החברה הערבית והרחיבה במעט את הפער משאר החברה הבדואית.

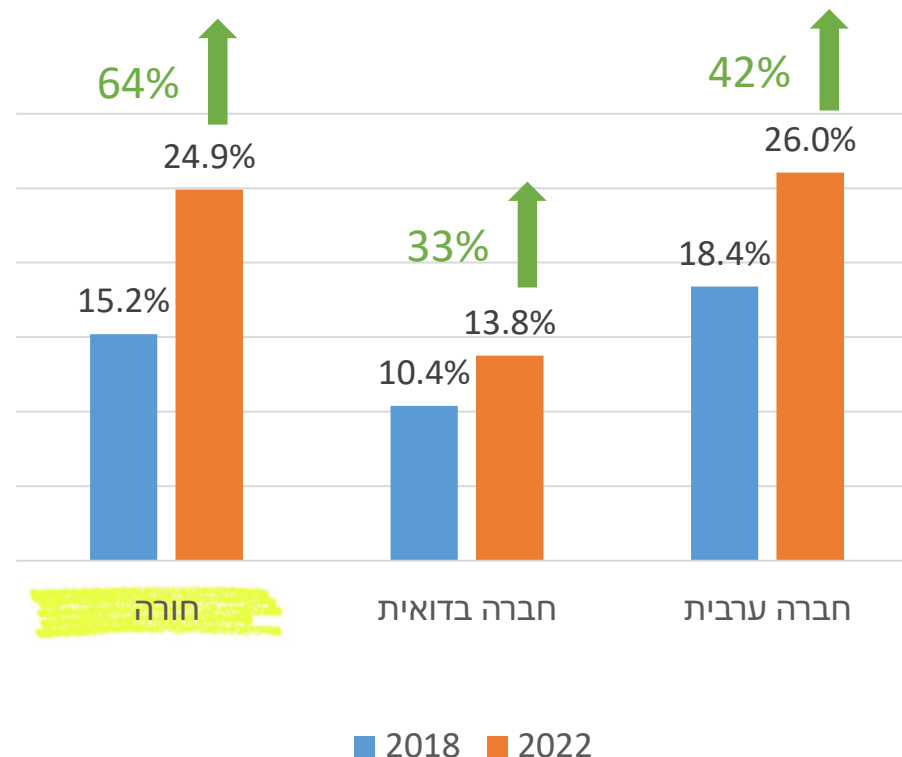


בגרויות באנגלית

זכאות לבגרות 4/5 יחידות אנגלית



זכאות לבגרות 5 יחידות אנגלית



בין השנים 2018 ו-2022 נותר שיעור הזכאים לבגרות באנגלית ברמת 4/5 יחידות מחורה דומה. השיעור (כמו גם המגמה) דומה מאד לזה של החברה הערבית, וגבוה משמעותית מזה של החברה הבדואית (פי 1.4).

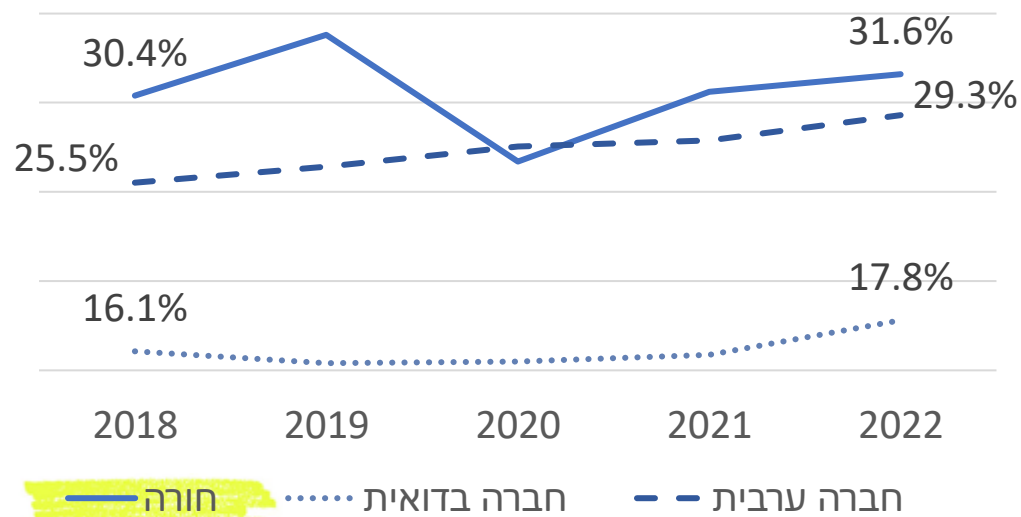
מבט על אלו שאינם מופיעים כאן – **קבוצת הזכאים לבגרות 3 יחידות אנגלית** (שאינה עומדת בתנאי הסף לאוניברסיטאות) – מעלה כי לא חל שינוי משמעותי, היא **הצטמצמה רק בכ-2.5 נקודות אחוז**.

השינוי המשמעותי חל בתוך קבוצת הזכאים 4/5 יחידות אנגלית. **בעוד שיעור הזכאים ל-4 יחידות ירד מ-41% ל-30%, שיעור הזכאים ל-5 יחידות עלה בחדות**, לרבות בהשוואה לשאר החברה הבדואית והערבית.

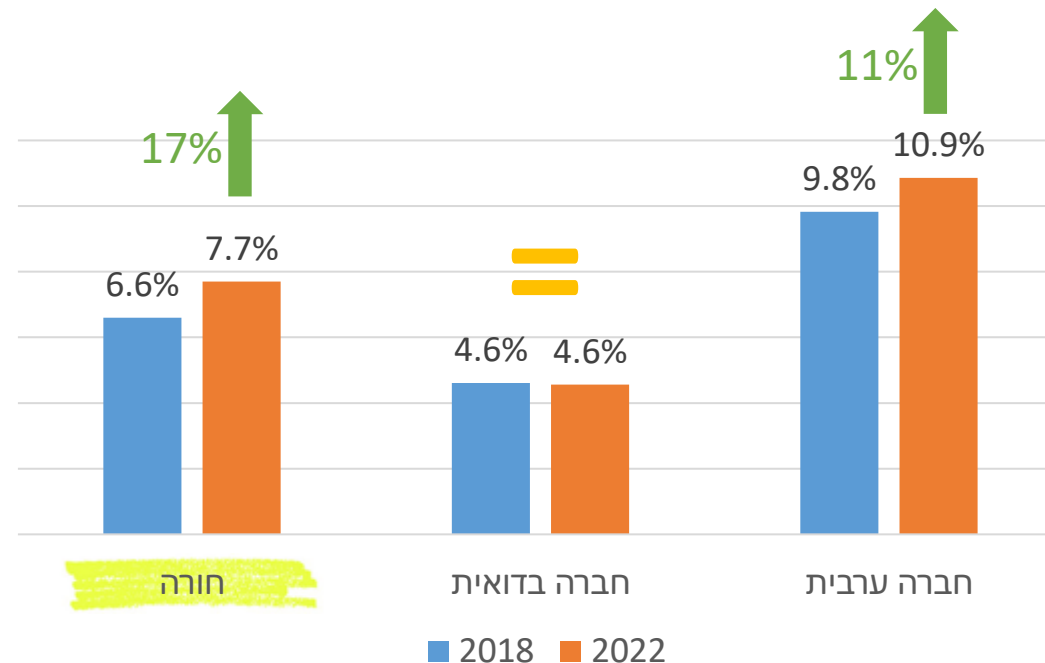


בגרויות במתמטיקה

זכאות לבגרות במתמטיקה 4/5 יחידות



זכאות לבגרות 5 יחידות מתמטיקה



בחורה שיעור הזכאים ל-4/5 יחידות מתמטיקה עלה בכ-4%, וגבוה משמעותית מהשיעור בחברה הבדואית, ואף מהשיעור בחברה הערבית. העלייה המשמעותית היא בקרב הזכאים ל-5 יחידות מתמטיקה, בעוד שיעור הזכאים ל-4 יחידות נותר כמעט ללא שינוי.

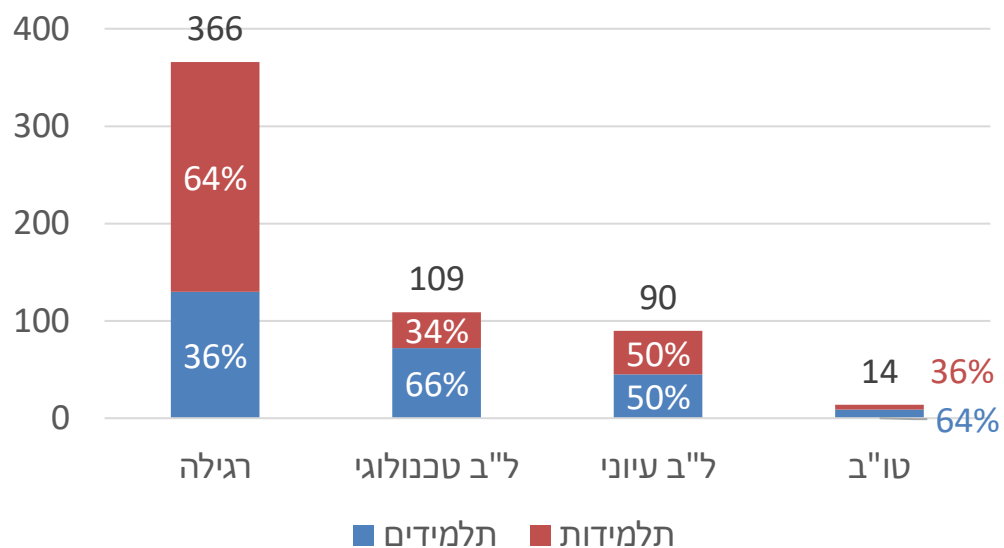
שיעור הזכאות לבגרות 5 יחידות מתמטיקה בחורה גבוה פי 1.7 מהמוצע בחברה הבדואית.

לאחר ירידה רציפה בשיעורי הזכאות לבגרות 5 יחידות מתמטיקה בחברה הבדואית בין השנים 2018 ל-2021, חלה עלייה משמעותית ב-2022. **בחורה חלה עליה של 17% בין השנים הללו, עם תנועתיות גדולה.**



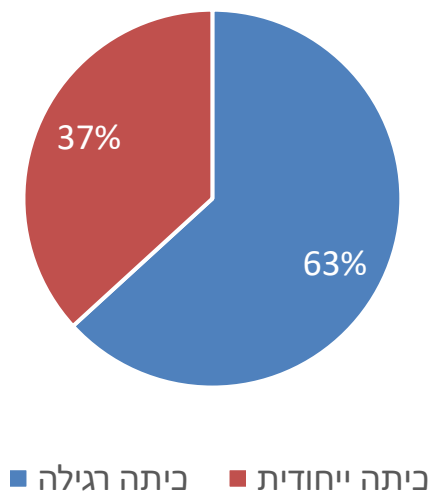
תלמידי י"ב בחורה*

תלמידי י"ב בחורה לפי סוג כיתה ומגדר, תשפ"א

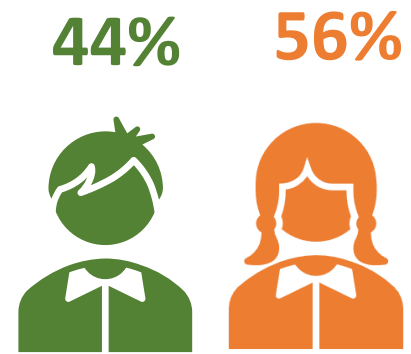


מרבית תלמידי י"ב למדו בכיתה רגילה. שיעור הבנים הלומדים בכיתות רגילות (50%) נמוך משמעותית מזה של הבנות (73%).

חלוקה בין תלמידים בכיתות הרגילות לכיתות הייחודיות



קרוב ל-40% מתלמידי י"ב לומדים בכיתה ייחודית. הדבר מעיד על רמת האתגרים איתם מתמודדים בתי הספר.

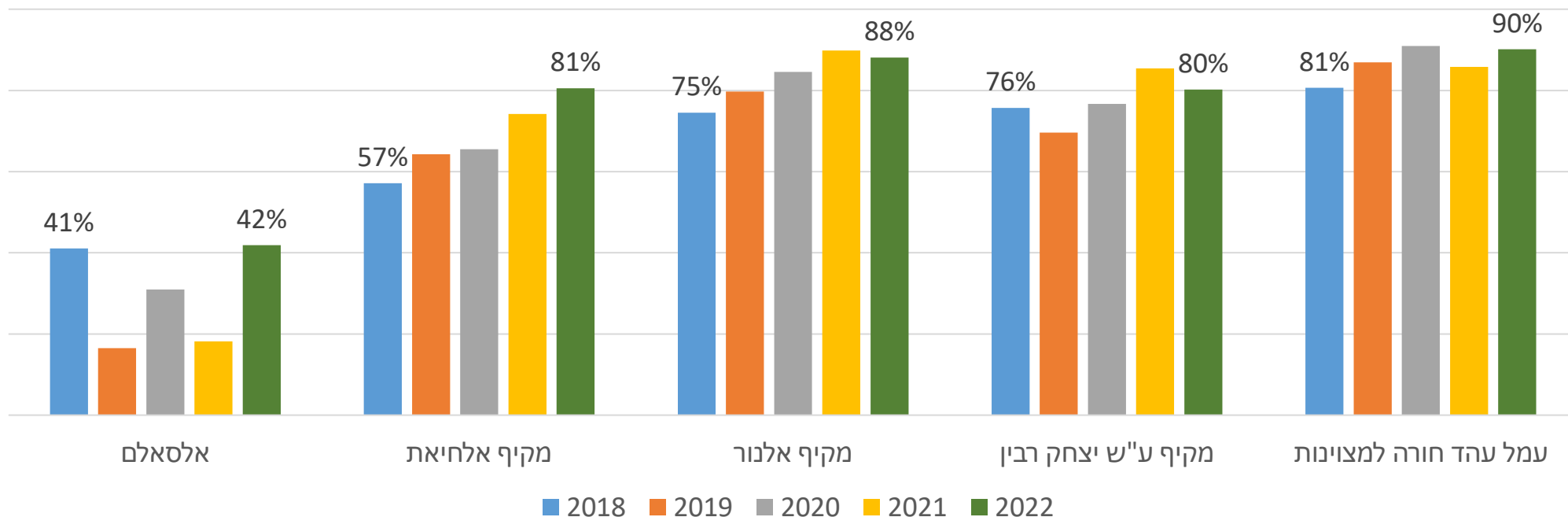


החלוקה המגדרית בכיתה י"ב אינה מאוזנת, בשל נשירה גבוהה יותר של בנים עד לכיתה י"ב.

*ללא תלמידים בעלי מוגבלות קשה, אוטיזם וכד'. מקור: מערכת במבט רחב – מספרים על חינוך. אוחד ב-15.09.23.



זכאות לבגרות לפי בתי ספר



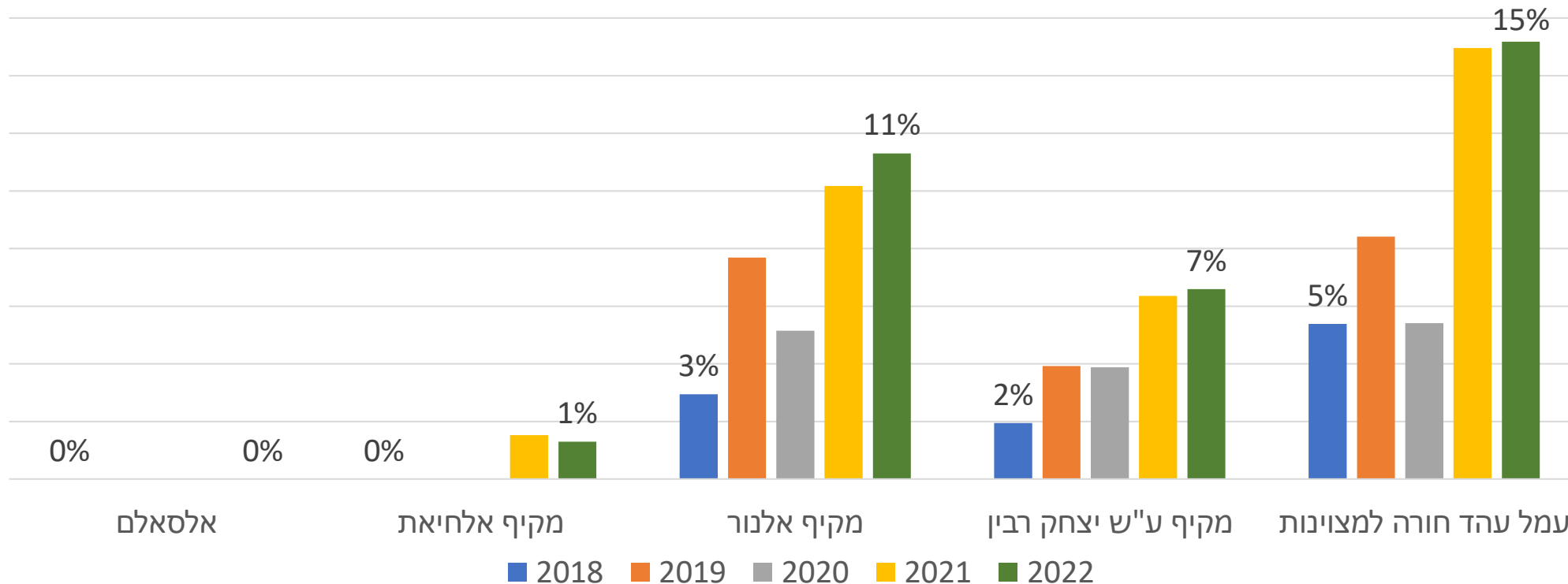
שיעורי הזכאות לבגרות עלו באופן משמעותי בשלושת המקיפים. בשנת 2022 שיעורי הזכאות בבתי ספר אלו עולים על שיעורי הזכאות בכלל החברה הערבית.

בבית ספר אלסאלם, נצפתה ירידה בשנים אלו בשיעורי הזכאות וכן בולטת תנודתיות משמעותית בשיעורי הזכאות בבית הספר. בין 2021 ל-2022 נצפתה עלייה חדה.

שיעורי הזכאות במקיפים הינם מרשימים במיוחד לאור תמהיל הכיתות והתמהיל המגדרי בבתי ספר אלו.



זכאות לבגרות מצטיינת לפי בתי ספר



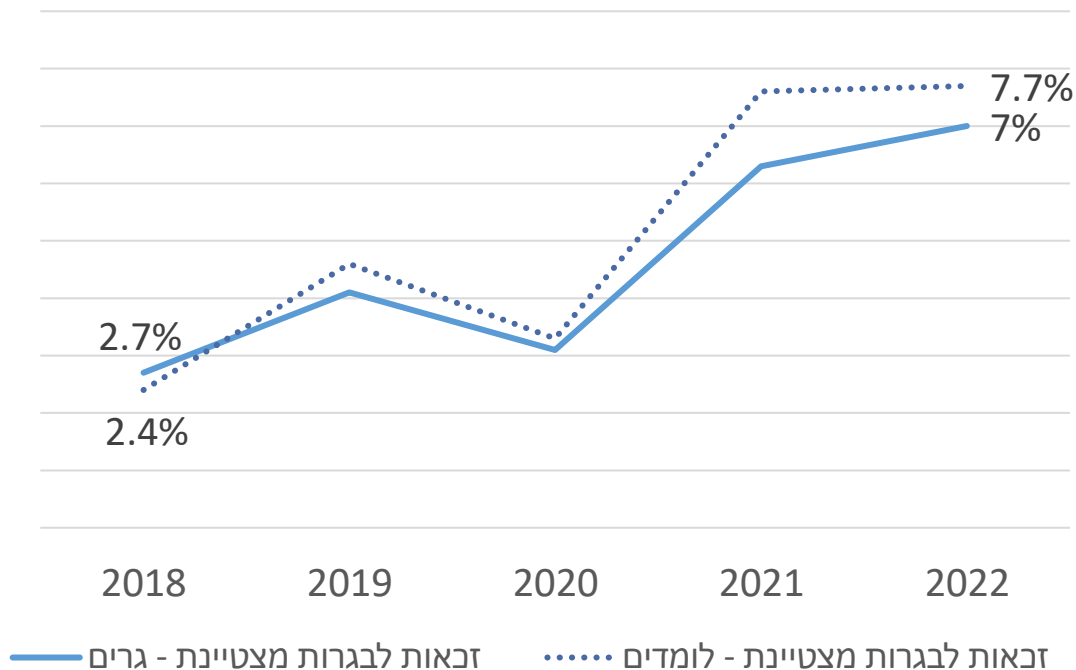
שיעורי הזכאות לבגרות מצטיינת עלו בחדות בארבעת בתי הספר (מלבד אלסאלם). בשנת 2022 שיעורי הזכאות בעהד עולים על שיעורי הזכאות בכלל החברה הערבית ב-2 נקודות אחוז.

בבית ספר אלסאלם, אין כלל זכאים לבגרות מצטיינת.

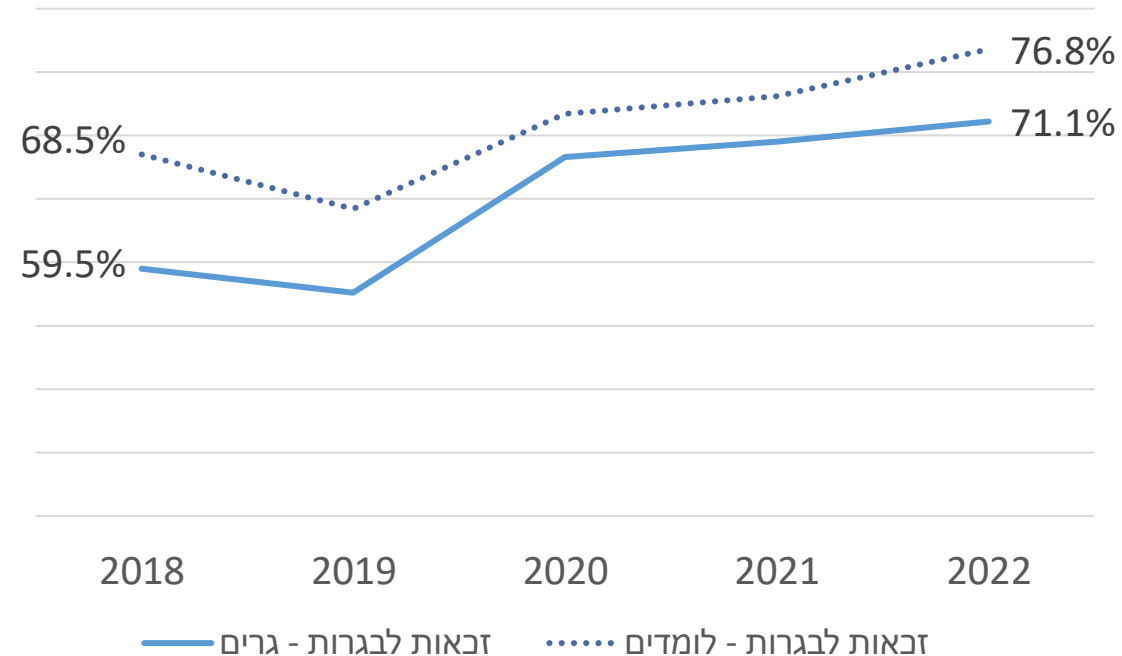


גרים מול לומדים

זכאות לבגרות מצטיינת, חורה



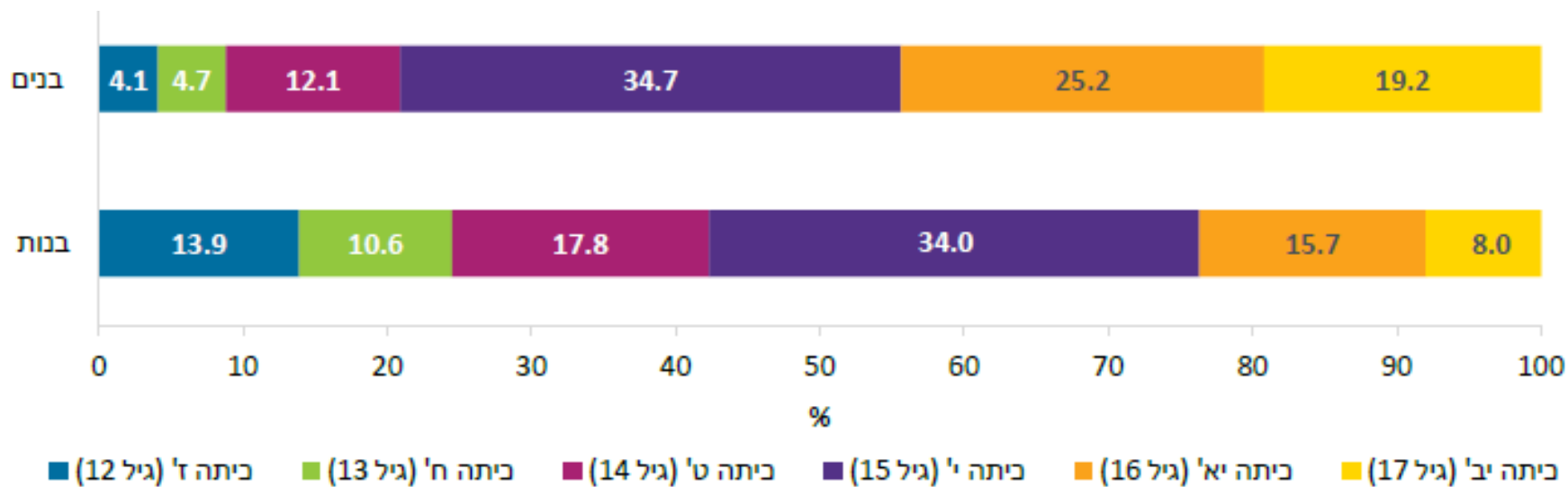
זכאות לבגרות, חורה



למרות עלייה מרשימה בשיעורי הזכאות לבגרות מצטיינת בקרב הגרים בחורה, הפער בשיעור הזכאות לבגרות מצטיינת בין הלומדים לגרים התרחב בשנים אלו. הסיבה לגידול בפער הוא עלייה חדה בשיעורי הזכאות לבגרות מצטיינת בעהד בשנת 2021.

הפער בשיעורי הזכאות לבגרות בין הלומדים לגרים בחורה הצטמצם בשנים אלו. זאת כתוצאה מעלייה בשיעורי הזכאות בשלושת המקיפים ביישוב.

שנתון 2019^א: התפלגות גיל עזיבת מערכת החינוך בקרב תלמידים בחינוך הבדואי, בנים ובנות (באחוזים)

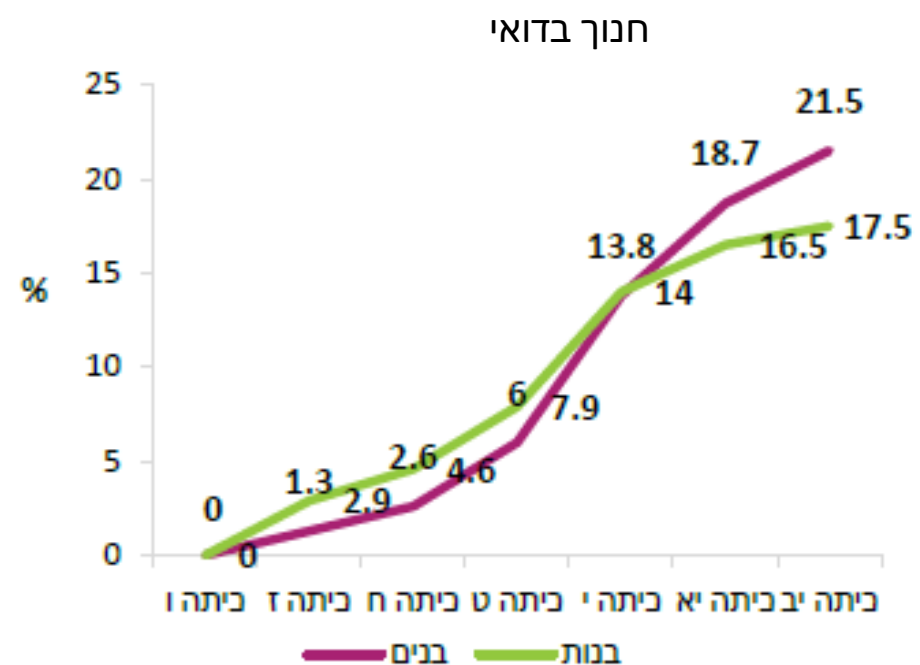
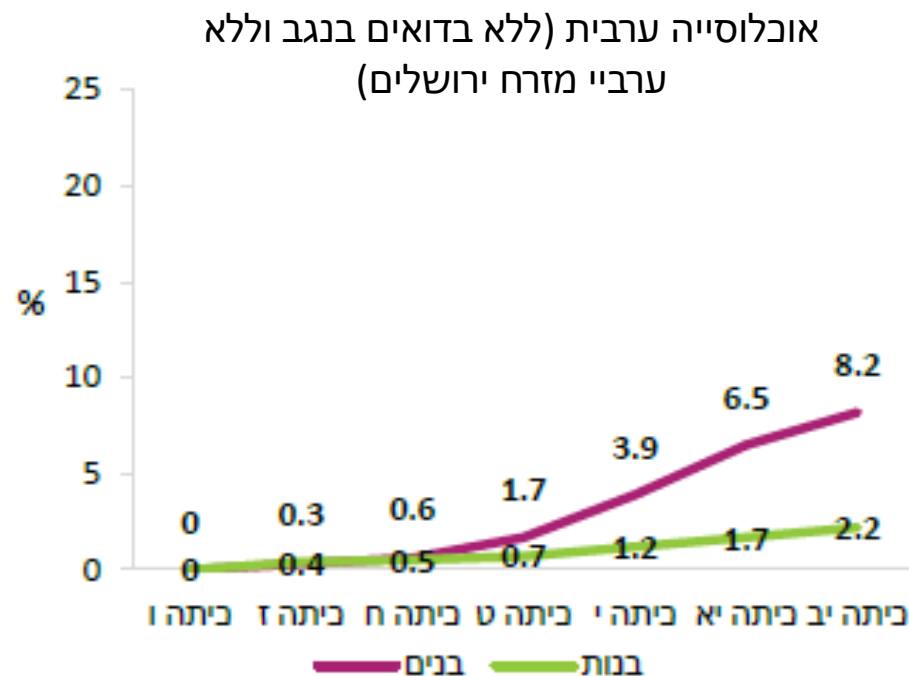


^אמספר הבנים – 704, גיל עזיבה ממוצע – 15.3 (סטיית תקן 1.3); מספר הבנות – 540, גיל עזיבה ממוצע – 14.5 (סטיית תקן 1.4)

דפוסי הנשירה שונים בין הבנות – הנושרות יותר בשלב חטיבת הביניים –
 לבין הבנים – הנושרים יותר בשלבי התיכון, מה שמעיד על סיבות שונות לנשירה בין המגדרים. עם זאת, כשליש מהנשירה מתרחשת עבור תלמידים משני המגדרים, בכיתה י'. זוהי מגמה ייחודית לחברה הבדואית.



שנתון 2019 ^: שיעור העוזבים בחינוך הבדואי ובאוכלוסייה הערבית לפי שלב חינוך ולפי מגדר, בשנים 2013-2019 (באחוזים)



^ מעמד סופי בשנת 2019 של תלמידים שהיו בשנת 2013 בכיתה ו'

שיעורי הנשירה בחברה הבדואית הם הגבוהים ביותר מכל מגזרי החינוך בישראל. שיעורי הנשירה של התלמידים הבדואים יותר מכפולים משל תלמידי החברה הערבית (ללא בדואים ומזרח ירושלים) ושיעורי הנשירה של התלמידות הם כמעט פי 8 מאלו של מקבילותיהן.

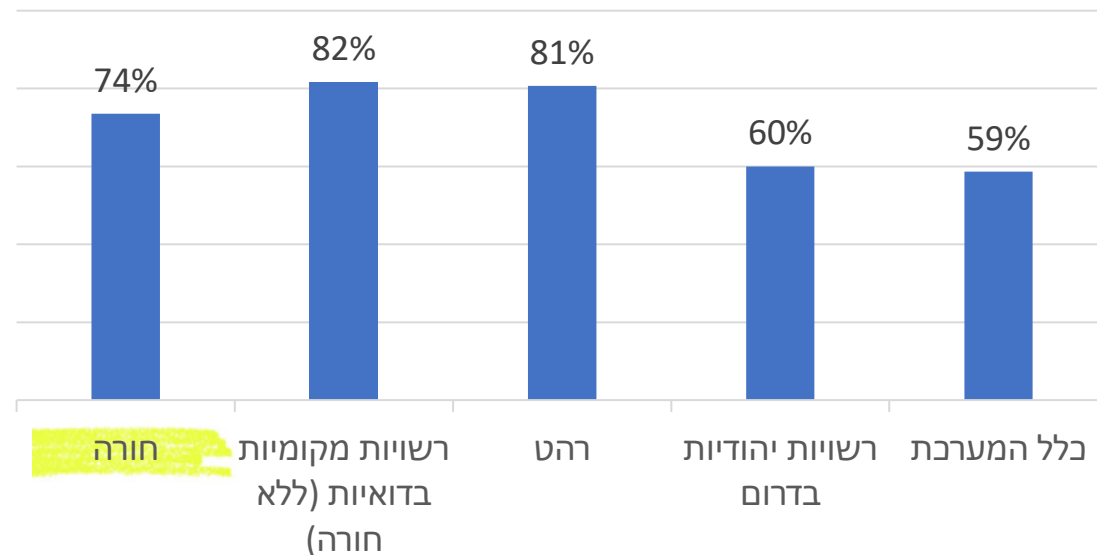


השתתפות בהשכלה גבוהה מגדר ושיעור מקבוצת הגיל

אומדן שיעור הסטודנטים לתואר ראשון
מקרב קבוצת הגיל*



אחוז הנשים מקרב הסטודנטים לתואר ראשון, תשפ"ב



נתוני למ"ס אינם כוללים את השתתפות הסטודנטים הבדואים במוסדות אקדמיים ברשות הפלסטינית ובחוץ לארץ. ייתכן שקרבתה של חורה לשטחי הרשות משפיעה על ההשתתפות במוסדות הישראליים.

שיעורי ההשתתפות של צעירי ובייחוד צעירות חורה בהשכלה הגבוהה נמוכים בהשוואה לשאר היישובים הבדואים.

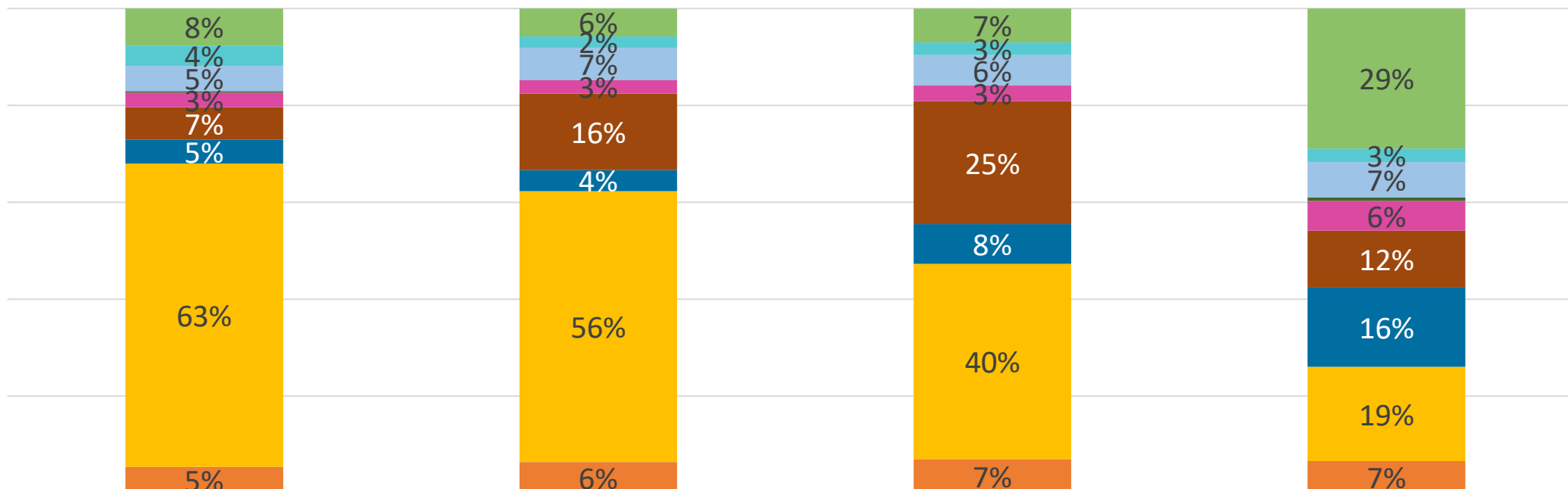
חיבור הנתונים משני הגרפים מעיד על השתתפות נמוכה באופן יחסי של הנשים בחורה בהשכלה הגבוהה.

אחוז הנשים מחורה הלומדות לתואר ראשון נמוך בהשוואה לשאר היישובים הבדואים.

*קבוצת הגיל של החברה הערבית שנבדקה היא 18-25, קבוצת הגיל הנבדקת של החברה היהודית היא 20-27. נתוני האוכלוסייה, הלמ"ס 2019, נתוני השכלה גבוהה – תשפ"ב. הנתונים אינם כוללים את האוניברסיטה הפתוחה; רשויות יהודיות בדרום שנבחרו להשוואה: אופקים, דימונה, ירוחם וערד. מקור: עיבוד נאס-נאס לנתוני למ"ס, 2022.



השתתפות בהשכלה גבוהה לפי תחומי לימוד



- מדעי הרוח, שפות ואומנויות
- עסקים ומדעי הניהול
- מקצועות עזר רפואיים
- חינוך והכשרה להוראה
- משפטים
- מדעי הטבע
- מדעי החברה
- רפואה
- מקצועות טק, הנדסה ואדריכלות

שיעור הסטודנטים לתואר ראשון הלומדים חינוך והוראה הינו גבוה במיוחד בחורה – 57% יותר מרהט, 12.5% יותר משאר הרשויות הבדואיות.

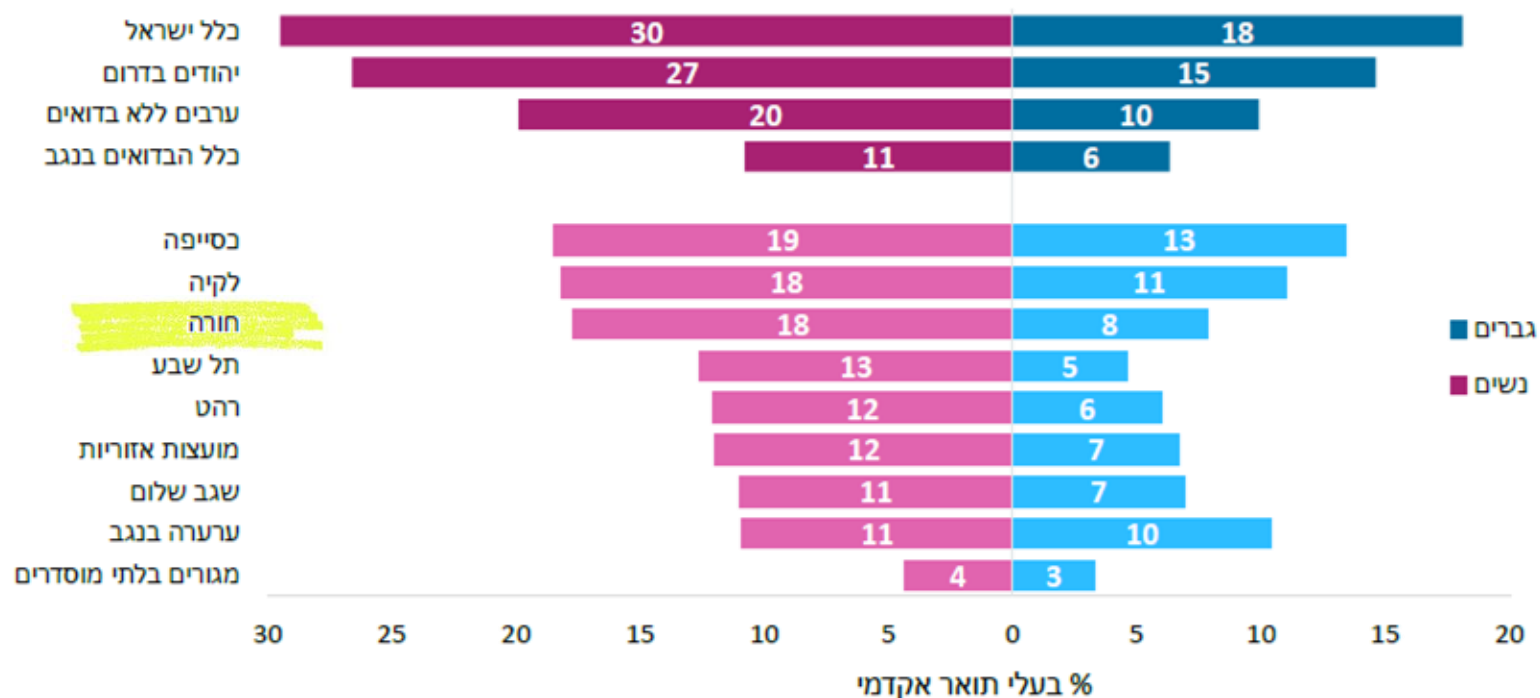
שיעור הלומדים עסקים ומדעי הניהול נמוך בהשוואה לשאר היישובים הבדואים.

שיעור הסטודנטים הלומדים מדעי הטבע, מקצועות הטק וההנדסה גבוה בהשוואה לשאר החברה הבדואית, אך עודנו נמוך מאד בהשוואה לרשויות היהודיות בדרום.



אקדמאים

שיעור בעלי תעודה אקדמית לפי מגדר, קבוצות אוכלוסייה ויישוב בדואי, בני 25-40 (באחוזים)



בקרב הגברים, חורה מדורגת במקום הרביעי מבין היישובים הבדואים בשיעור האקדמאים, אחרי כסייפה (13%), לקיה (11%) וערערה (10%).

גם בקרב הגברים קיים פער חיובי ביחס לישובים בדואים אחרים, אך קטן יותר: 8% בחורה לעומת 6% בכלל היישובים הבדואים, כלומר כ-33% יותר.

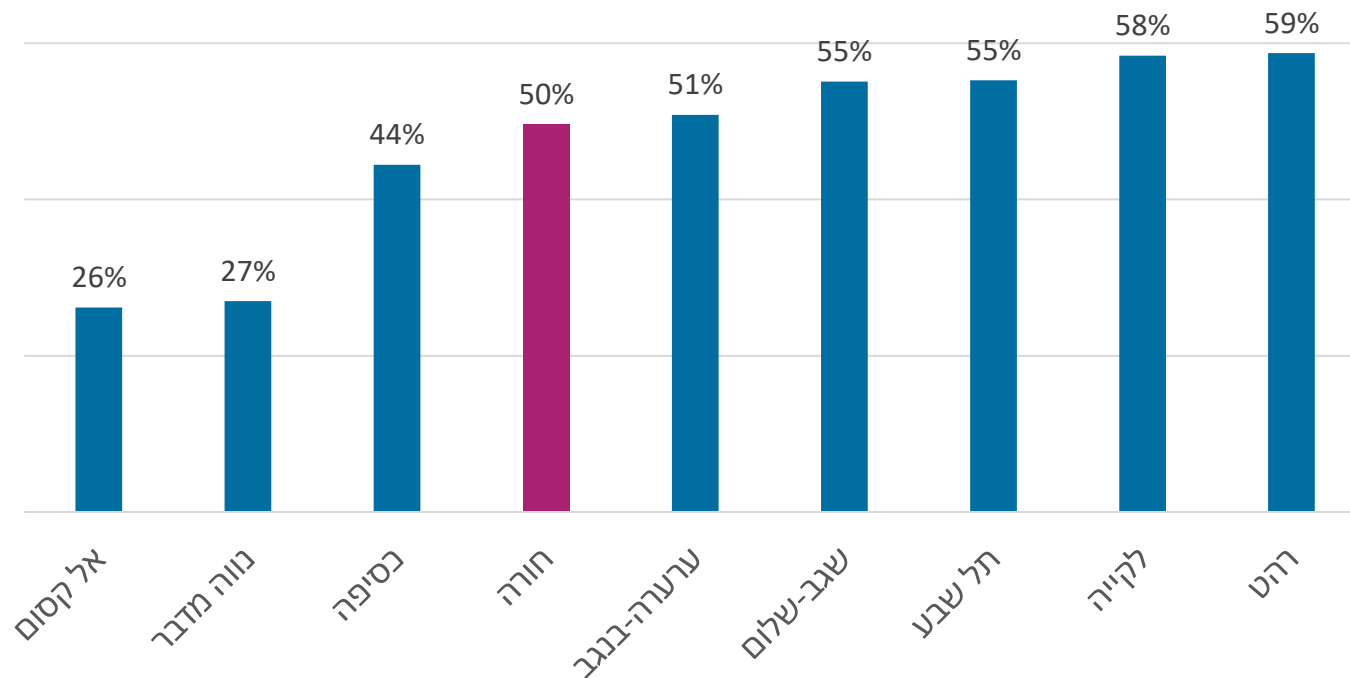
שיעור זה מתקרב לשיעור הנשים האקדמאיות בשאר החברה הערבית (20%) וגבוה בכ-64% מהמוצע בחברה הבדואית בנגב.

ביחס ליישובים הבדואים האחרים בנגב, בחורה שיעור אקדמאיות גבוה של 18%. זאת בדומה ללקייה וכסייפה עם 18%-ו-19% בהתאמה.



שיעורי תעסוקה

אחוז שכירים ועצמאיים מתוך קבוצת הגיל 15-64, לפי רשות מקומית, 2019

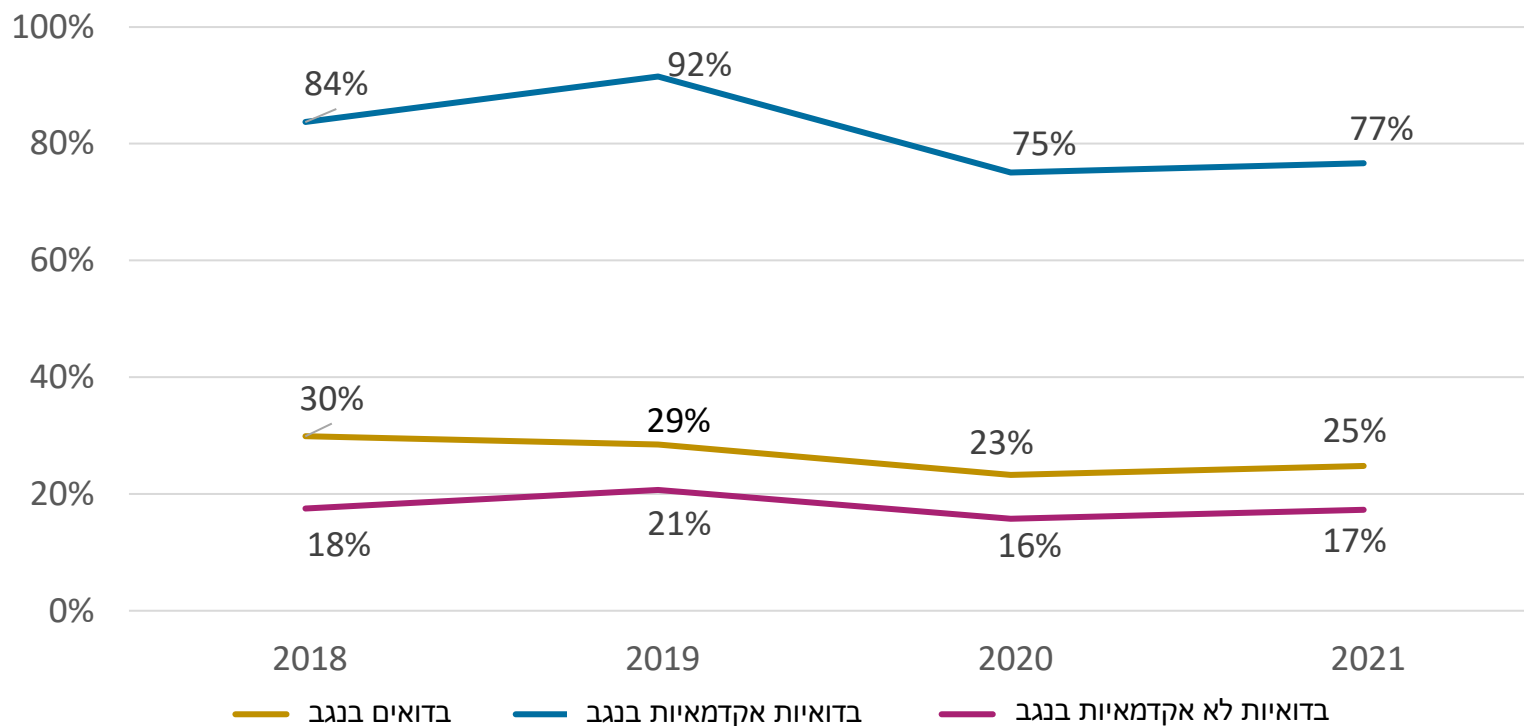


קיימים פערים משמעותיים בשיעורי השכירים והעצמאיים בין היישובים השונים כאשר המובילה, עם 59% היא רהט, העיר הבדואית היחידה והישוב הגדול ביותר, עם ריבוי הזדמנויות תעסוקה.



שיעורי תעסוקה, נשים

שיעורי תעסוקה, נשים בדואיות בנגב, 2018-2021



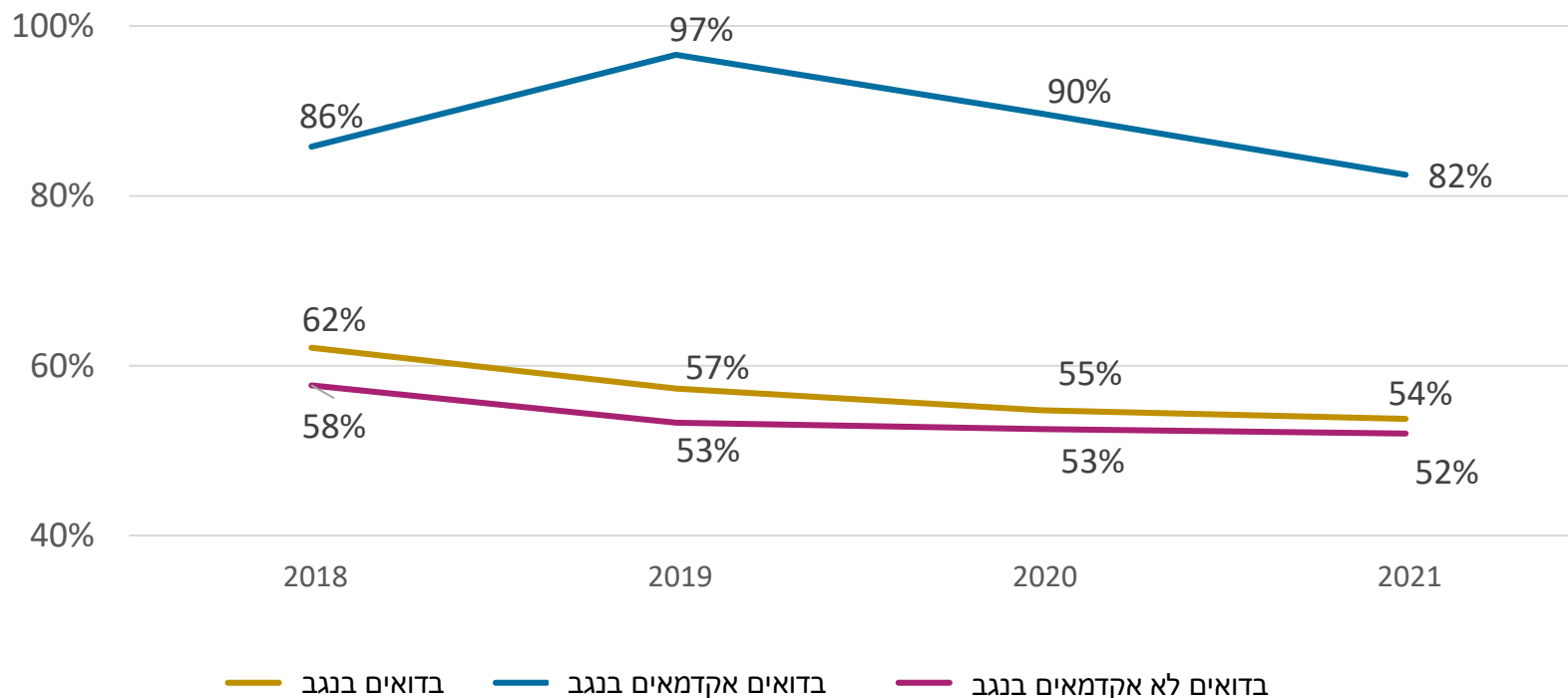
שיעורי התעסוקה הגבוהים של הנשים האקדמאיות אינם מעידים בהכרח על איכות התעסוקה בה הן משתלבות. עדות לכך ניתן לראות בנתוני השכר הנמוך שלהן (הנתונים יוצגו בהמשך).

לנשים אקדמאיות שיעורי תעסוקה גבוהים משמעותית מנשים לא אקדמאיות (פי ארבעה ויותר). מרביתן עובדות במשרות "צווארון רוד" (הוראה, עבודה סוציאלית, טיפול), סוגי משרות שלהן יש תמיד דרישה גבוהה ויציבה.



שיעורי תעסוקה, גברים

שיעורי תעסוקה, גברים בדואים בנגב, 2018-2021



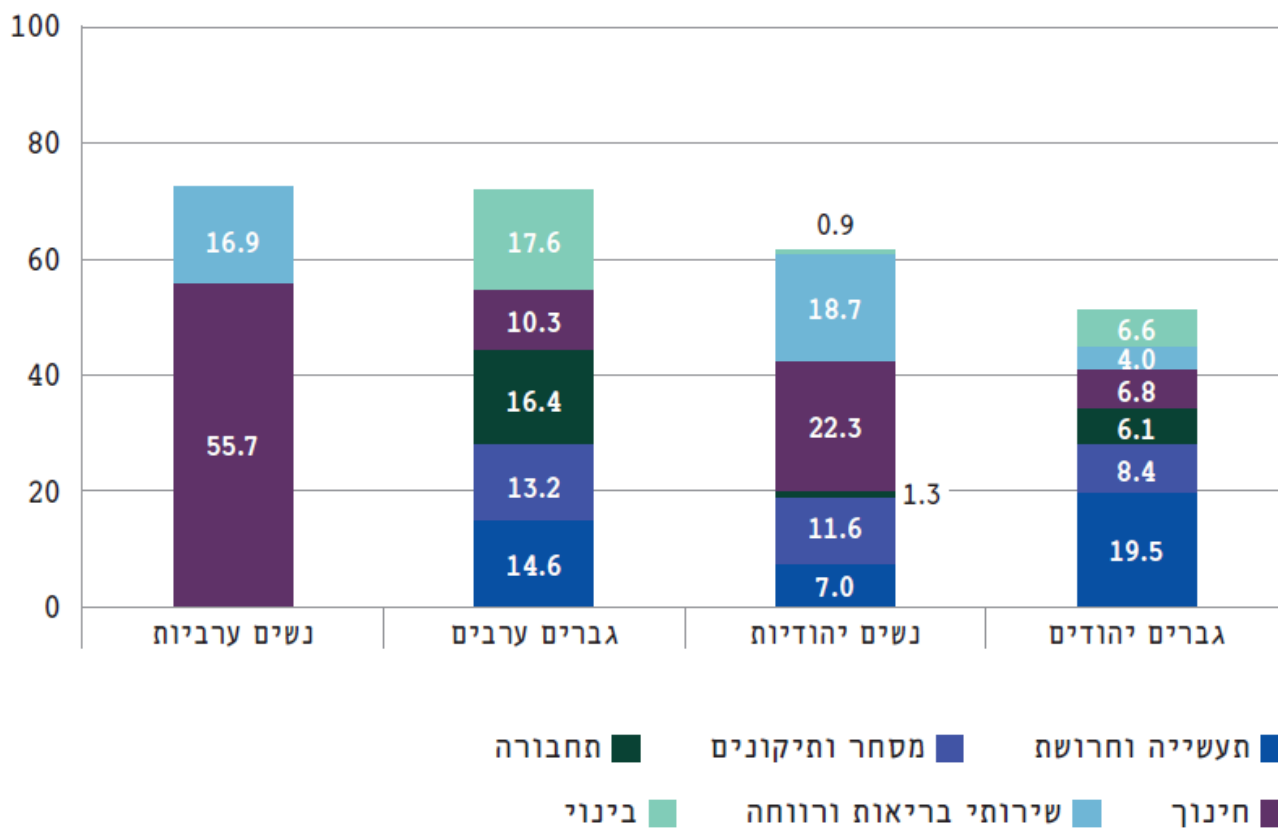
השפעת הקורונה על האקדמאים הבדואים הייתה משמעותית ומתמשכת, (זאת לעומת ההתאוששות של הגברים האקדמאים בשאר הארץ ב-2021). הדבר מדגים את הפגיעות של אוכלוסייה זו בשוק העבודה.

בקרב הגברים הבדואים שאינם אקדמאים קיימת ירידה בשיעורי התעסוקה המהווה מגמה מתמשכת שהחלה לפני הקורונה.



ענפים כלכליים בדרום

ענפים כלכליים מרכזיים בקרב מועסקים מאזור הדרום,
לפי קבוצת אוכלוסייה ומגדר, 2012-2017



עקב מספר תצפיות נמוך, רק הענפים הכלכליים המרכזיים מוצגים

התעשייה בדרום מתאפיינת בשיעור גבוה של עובדי צווארון כחול, צווארון ורוד ומשרות ציבוריות.

73% מהנשים הבדואיות מרוכזות בשני ענפים בלבד: חינוך ושירותי בריאות ורווחה ונמצאות בשיעורים קטנים בשאר התחומים.

72% מהגברים הבדואים מרוכזים בחמישה תחומים מרכזיים: בינוי, תחבורה, תעשייה וחרושת, מסחר ותיקונים וחינוך.

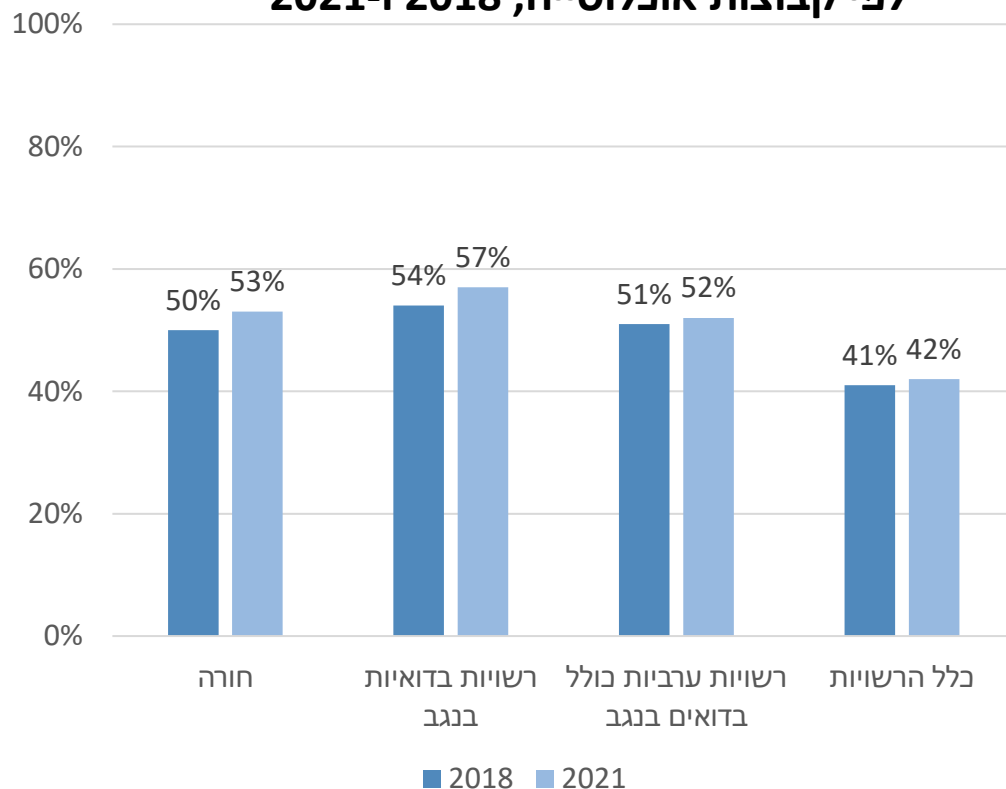
ניתן לראות כי הפיזור התעסוקתי של החברה הבדואית, ובייחוד של הנשים הבדואיות, נמוך באופן משמעותי ממקביליהם היהודים. משמעות הדבר היא כי בפועל ענפים כלכליים רבים אינם רלוונטיים כיום עבור החברה הבדואית בדרום ויש לה אפשרויות תעסוקה מצומצמות היכולות להסביר, לפחות באופן חלקי, את שיעורי התעסוקה הנמוכים.

מקור: תוכנית לקידום ההשתלבות של החברה הערבית בשוק העבודה, נסרין חדאד חאג' יחיא, איימן סייף, ניצה (קלינר) קסיר, בן פרג'ון, המכון הישראלי לדמוקרטיה, 2021.



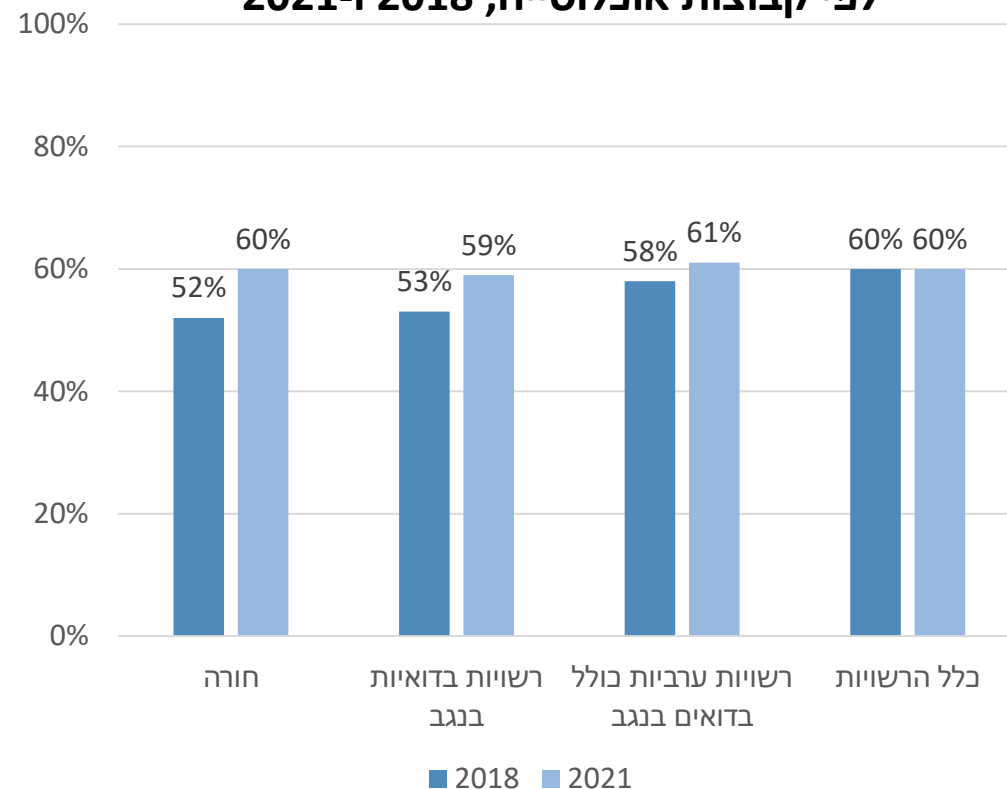
שכר, עצמאיים ושכירים

שיעור השכירים המשתכרים עד לשכר מינימום, לפי קבוצות אוכלוסייה, 2018 ו-2021



במקביל לעלייה בשיעור העצמאיים שמרוויחים מעל למחצית השכר הממוצע, עולה גם שיעור השכירים המשתכרים שכר מינימום ומטה.

שיעור העצמאיים המשתכרים מעל למחצית השכר הממוצע, לפי קבוצות אוכלוסייה, 2018 ו-2021

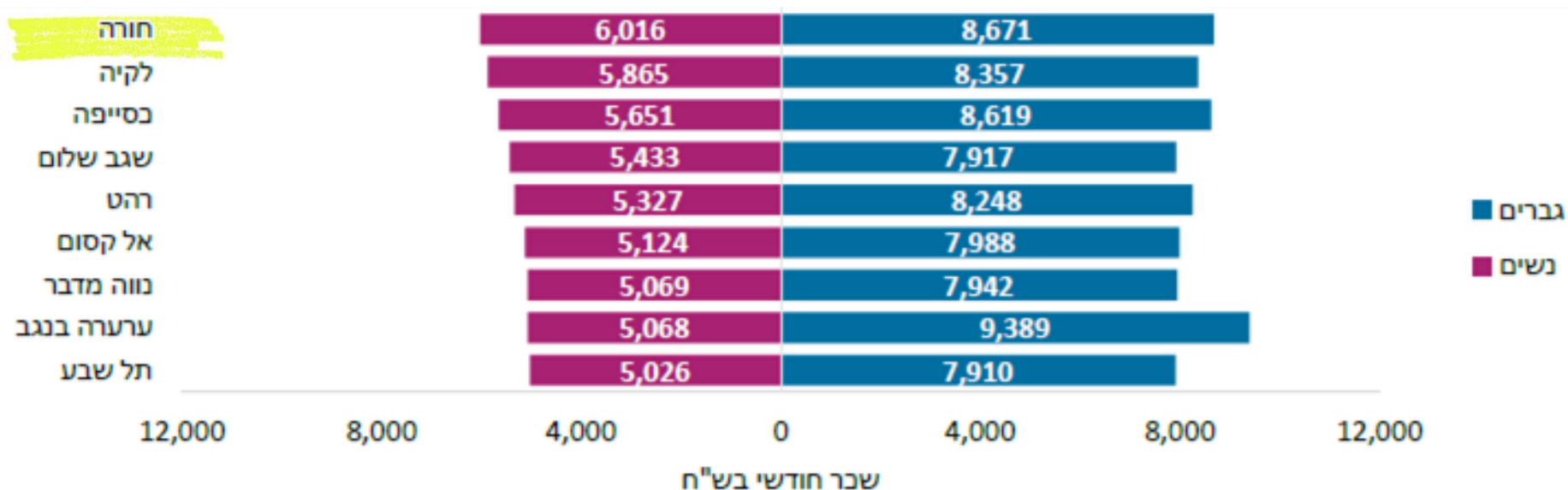


ב-2021 נתוני חורה בשני המדדים המוצגים טוב במעט מנתוני הרשויות הבדואיות.

המגמות בשכר ואבטלה בין השנים הנבחנות דומות בין חורה לבין שאר הרשויות הבדואיות בנגב.



ממוצע שכר חודשי של שכירים בדואים* ב-2018, בני 18+, לפי מגדר ויישוב (בש"ח)



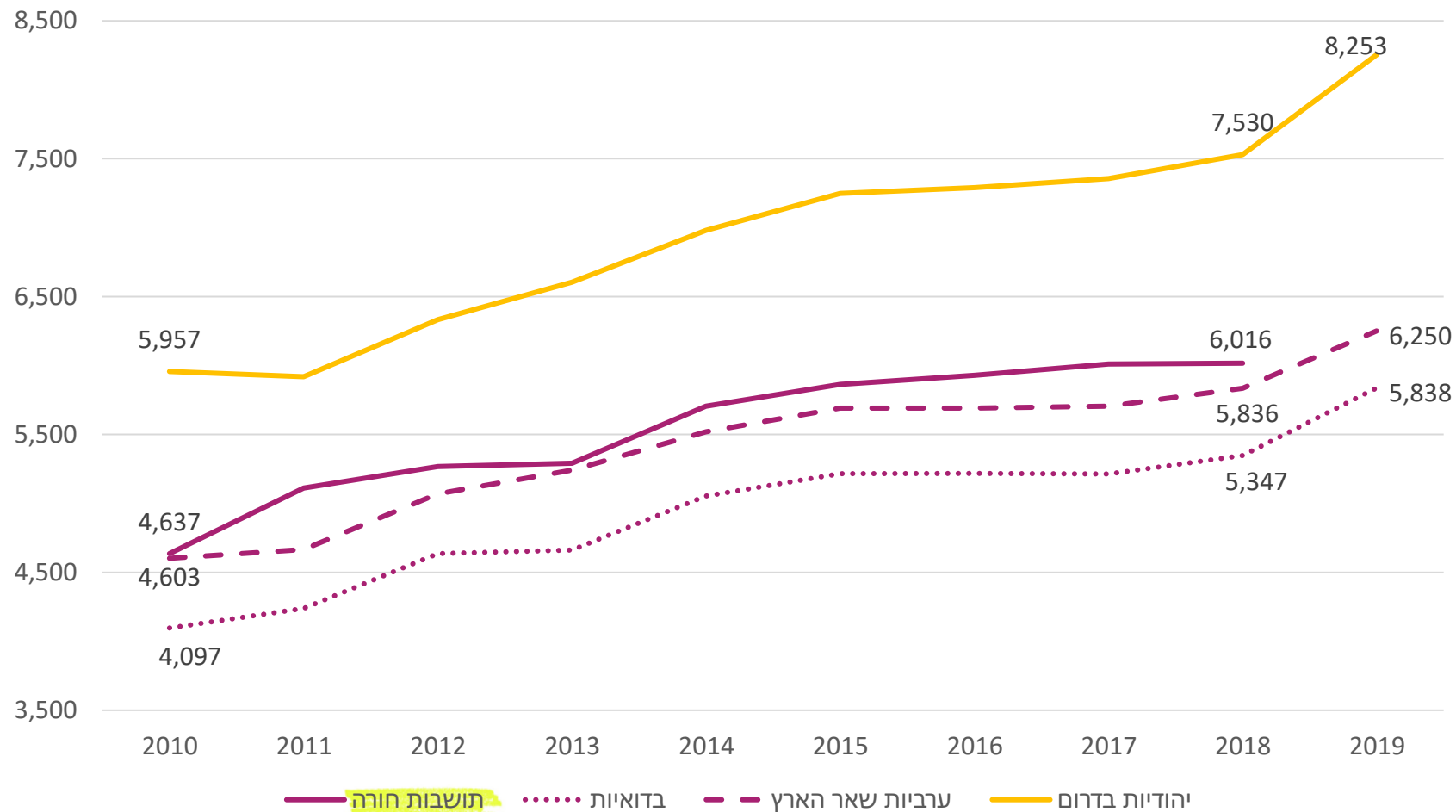
* בדואים מוגדרים כמי שגר ביישוב בדואי בנגב שמונה מעל 2,000 אנשים.

מחקר צוות הזירה של אשכול נגב מזרחי מצא כי חלק מההסבר לשכר המדווח הנמוך בקרב הנשים הוא היקף משרה קטן בהן עובדות נשים (ובעיקר אימהות) וכן עבודה מהבית ועסקים אד-הוקיים בהן מחזיקות נשים בחורה וביישובים בדואיים נוספים, במיוחד בתחומי הבישול והקוסמטיקה. עסקים אלו אינם מדווחים ברשות המס ו/או ביטוח לאומי ועל כן לא משתקפים בנתוני רשמיים.



שכר ממוצע, נשים

ממוצע שכר חודשי של שכירות, בנות 18+, לפי קבוצות אוכלוסייה (בש"ח)



השכר הממוצע של תושבות חורה בשנים אלו גבוה במעט מהשכר הממוצע של נשים ערביות בשאר הארץ (בפחות מאחוז ב-2010, ובכ-3% ב-2018).

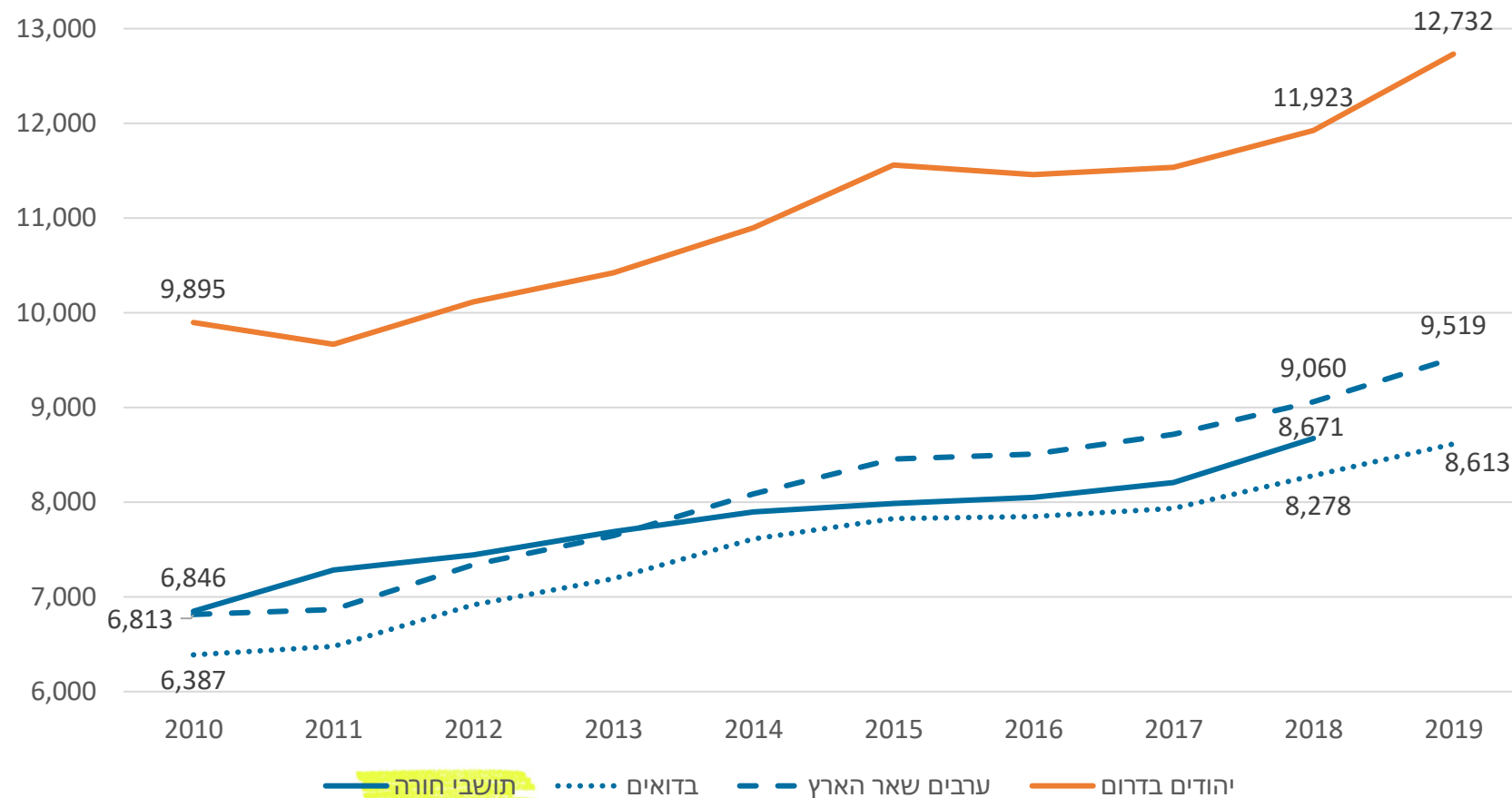
בשנים אלו נשמר פער בשכר הממוצע של כ-13% לטובת נשות חורה לעומת נשים בדואיות בנגב.

מקורות: תמונת מצב של האוכלוסייה הבדואית בנגב מדדים נבחרים, ברוקדייל, 2022; דפוס תעסוקה וחסימים לתעסוקה באוכלוסייה הבדואית בנגב, ברוקדייל, 2023.



שכר ממוצע, גברים

ממוצע שכר חודשי של שכירים, בני 18+, לפי קבוצות אוכלוסייה (בש"ח)



בקרב הגברים, היתרון בשכר הממוצע של תושבי חורה ביחס לגברים בדואים הצטמצם לאורך השנים (מיתרון של כ-7% ב-2010 לכ-0.5% ב-2018).

ביחס לגברים הערבים בשאר הארץ, נצפתה תנודתיות בשנים אלו, מממוצע דומה ב-2010, דרך יתרון לטובת תושבי חורה ועד לממוצע שנמוך בכ-4% מהערבים בשאר הארץ ב-2018.

חסמים לתעסוקה – מבט על



◀ **אמון, יחסים עם החברה היהודית**
השתלבות איכותית בשוק העבודה מחייבת מפגש עם קבוצת הרוב.

◀ **אתגר מורכב**
נובע מהיותה של החברה הבדואית קבוצת מיעוט חלשה ומסורתית אשר חווה תהליכי שינוי.

◀ **דור ראשון לעבודה והשכלה**
עבור חלקים נרחבים בחברה הבדואית המפגש עם שוק העבודה המודרני הוא ראשוני וככזה יוצר פערים בנורמות ובהתנהלות ביחס למצופה.

◀ **פערים תשתיתיים**
אתגרי התעסוקה נובעים מהמציאות בה חיה החברה הבדואית.



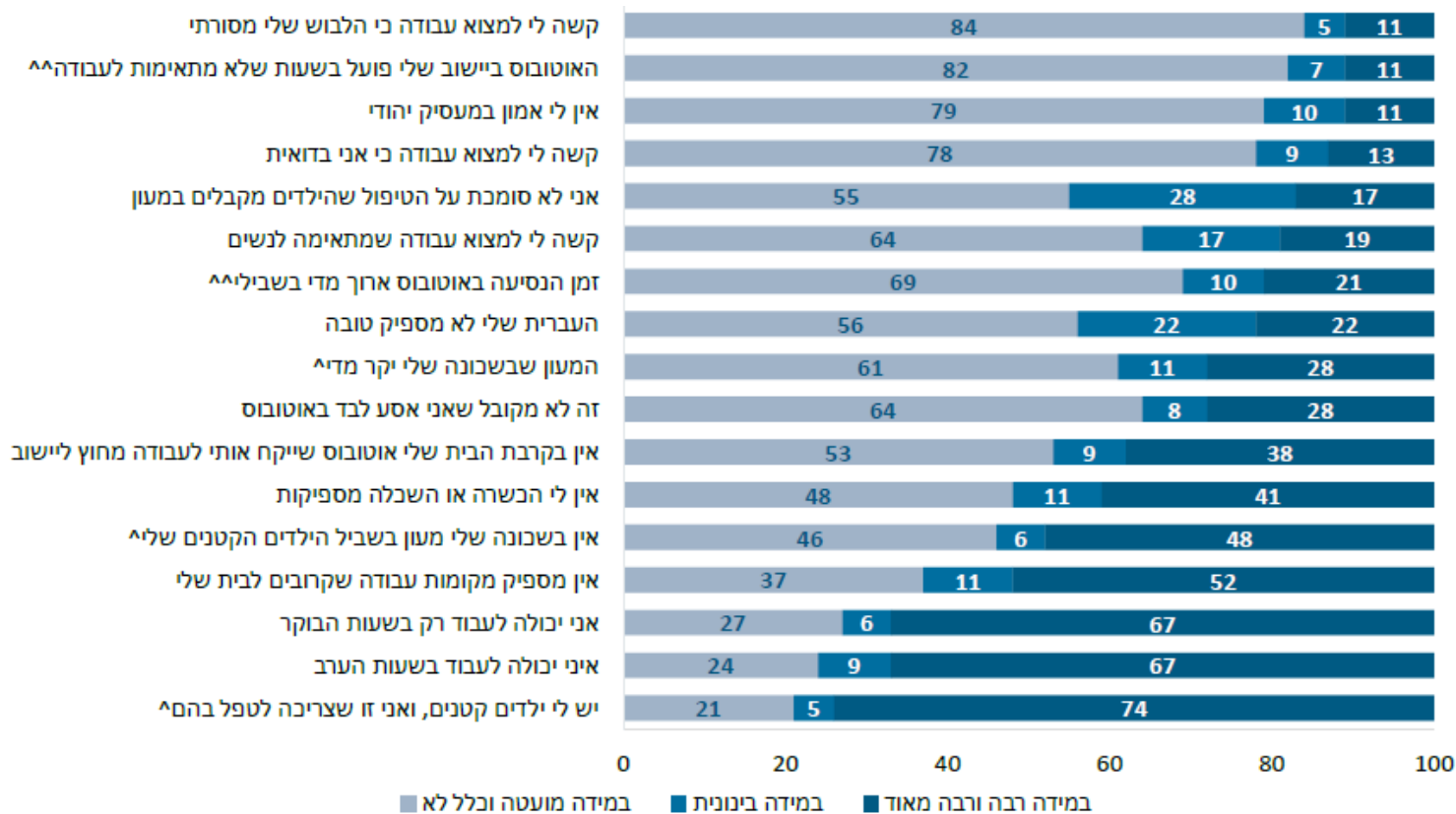
חסמים לתעסוקה – מבט על



פגמים תשתיתיים

חסמים לתעסוקה – מעיני האוכלוסייה הבדואית

הגורמים המקשים על השתלבות בתעסוקה, לפי דיווח הנשים שהשיבו על הסקר (באחוזים, N=327)*



[^] מבין 108 משיבות אימהות לילדים בני 0-3
^{^^} מבין 211 משיבות שיש אוטובוס בקרבת ביתן

הנשים הבדואיות שהשיבו על הסקר העידו כי הצורך בטיפול בילדים הוא חסם משמעותי לתעסוקה.

חסמים משמעותיים נוספים הם נגישות למקומות עבודה וחוסר גמישות בשעות עבודה.

- בקרב הגברים, נמצאו הממצאים הבאים:
- 47% ציינו שאין בקרבת הבית אוטובוס שייקח אותם אל מקום עבודה מחוץ ליישוב (לעומת 38% בקרב הנשים).
- 37% ציינו שרמות נמוכות של השכלה או הכשרה מקשות עליהם למצוא עבודה (לעומת 41% בקרב הנשים).
- 36% ציינו שאין מספיק מקומות עבודה שקרובים למקום מגוריהם. (לעומת 52% מהנשים).

22% מהגברים ומהנשים ציינו שהעברית שלהם אינה טובה מספיק והדבר מקשה על יציאתם לעבודה.

* נתונים אלו נאספו במהלך סקר טלפוני שנערך במסגרת מחקר עדכני של ברוקדייל בנושא של תעסוקה בקרב האוכלוסייה הבדואית. בסקר השתתפו נסקרים מחוזה, אך מספרם או חלקם מכלל הנסקרים לא פורט. מקור: דפוסי תעסוקה וחסמים לתעסוקה באוכלוסייה הבדואית בנגב, ברוקדייל, 2023.

חסמי פרט לתעסוקה – מעיני המעסיקים

עברית לדברי מעסיקים שרואיינו, רמת עברית נמוכה, המאפיינת מועמדים בדואים רבים, מקשה על השתלבותם בשוק העבודה. מעסיקים ציינו כי נדרש רף ידע מסוים כדיבור ובקריאה במשרות רצפת ייצור ומשרות נוספות שכביכול אינן דורשות השכלה או הכשרה.



דור ראשון לעבודה מהשטח עולה כי מועמדים ועובדים רבים מהחברה הבדואית אשר משתלבים במקומות עבודה בכלל, וכאלה בהם יש רוב יהודי בפרט, אינם מפנימים את הציפיות והנורמות הנהוגות בשוק העבודה. הדבר מתבטא, בין השאר, באי עמידה במשימות שבעיני המעסיק נתפסות כטריוויאליות כגון ניהול זמנים, התמדה ומחויבות למקום העבודה.



פערים לעומת עובדים שאינם בדואים המועמדים הבדואים נתפסים בעיני חלק מהמעסיקים כמועמדים חלשים מבחינת יכולות אישיות ומקצועיות, גם כאשר הם בעלי ההשכלה או ההכשרה הנחוצה לתפקיד.



קיים פער בין הגורמים שקהל היעד – מחפשי עבודה מהחברה הבדואית – תופסים כחסמים לתעסוקה, לבין מה שהמעסיקים תופסים כחסמים של אותה אוכלוסייה. הדבר בולט במיוחד בנושא העברית. מכך נובע כי קיים גם פער במודעות של מחפשי העבודה לגבי התאמתם לשוק התעסוקה.





חסמים לתעסוקה – נשים

בנוסף על החסמים שהוזכרו, מחקרים מראים כי נשים חוות חסמים נוספים הייחודיים להן:

חוסר גמישות של נשים בנוגע לסוגי העבודות שהן מחפשות ולתנאיהן, לצד העדר התאמת מאפייני מקום העבודה לנשים.

מגבלות תרבותיות חברתיות על עבודה ותנועה מחוץ לישוב.

מחסור חמור במסגרות לילדים, ובגנים מסובסדים לגילאי 0-3; מחסור בגנים לגילאי 3.

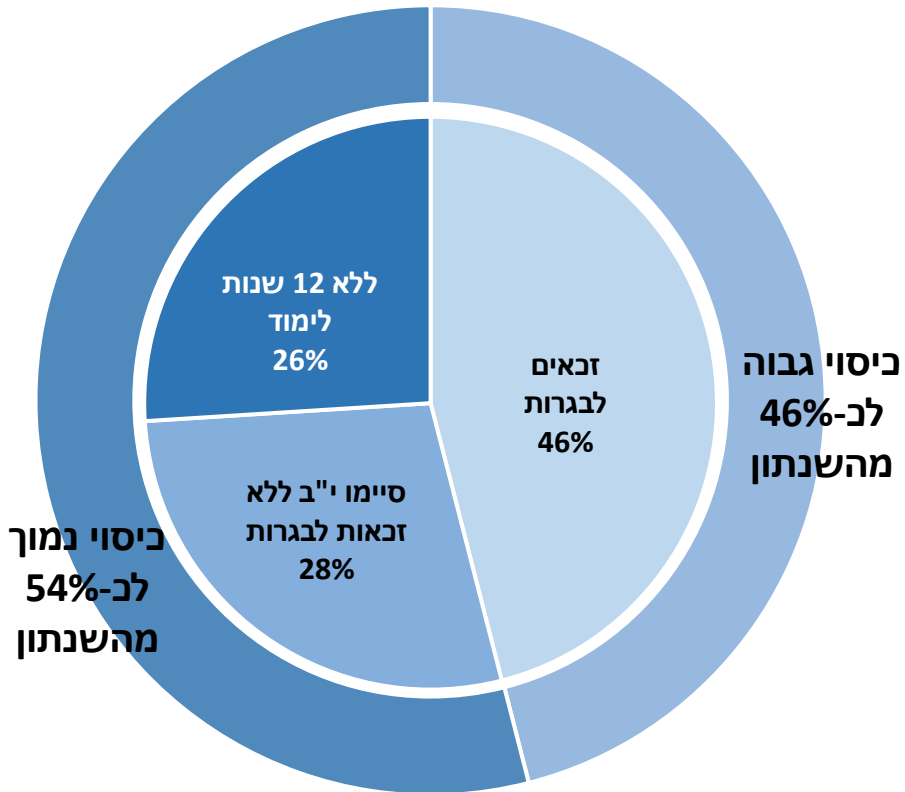


תוכניות לצעירים בדואים בנגב – מצב קיים

התפלגות שנתון על פי רמת הבגרות

ואחוז כיסוי התוכניות לצעירים

תושבי חורה בני 18 בשנים 2015-2019



כיסוי גבוה
לכ-46%
מהשנתון

כיסוי נמוך
לכ-54%
מהשנתון

פיתוח המודלים של תוכניות המותאמות לקבוצות המוחלשות נמצא בראשיתו.

גם בתוכניות המיועדות לאוכלוסיות בסיכון, שיעור ההשתתפות של הקבוצות המוחלשות נמוך, ובפרט של גברים.

תלמידים חלשים אינם מקבלים כל הכוון לפני גיל 18.

קיימות תוכניות ייעודיות רבות עבור בעלי פוטנציאל אקדמי.

בנוסף, השתתפות רחבה של בעלי פוטנציאל אקדמי – בעיקר נשים – בכלל התוכניות המיועדות לגילאים אלו.

חלק ניכר מקבוצה זו מקבל הכוון אקדמי כבר משלב התיכון.

קיים כיסוי נמוך של צעירים וצעירות מקבוצות מוחלשות, ושל צעירים גברים בכל הרמות. קיים מחסור משמעותי בהכוון וליווי ללימודים טכנולוגיים ומקצועיים.



מקור: נאס-נאס עיבוד לנתוני 2015-2019 מתוך נתונים על זכאות לבגרות בחינוך הבדואי בנגב, אתי וייסבלאי, מרכז המחקר והמדידה של הכנסת, 2020; שיפור המענים החברתיים באמצעות ארגוני חברה אזרחית במסגרת החלטת ממשלה 1279 לפיתוח כלכלי חברתי בחברה הבדואית בנגב, נאס-נאס, למשרד לשוויון חברתי, 2023.



הכוון לתעסוקה
(לא ייעודית לצעירים)



הכשרה מקצועית
(עתידי)



צוות חירום; קבוצת מנהיגות; מלגאים;
אינדימאז'; הכשרות אוריינות דיגיטלית;
חשיפה והכוון לאקדמיה; הכוון קריירה;
עתידי: כפר סטודנטים; בשבילי



מענים לצעירים בסיכון:
ליווי פרטני וקבוצתי
במישורים המשפחתי-
חברתי, בריאותי, כלכלי
ונפשי



פורסא – שנת מעבר
(מקופא)



בנוסף, קיימות תוכניות אזוריות רבות ומגוונות (של הארגונים המוזכרים מעלה ונוספים) לצעירים מהחברה הבדואית שאינן פועלות בתוך חורה אך צעירי הישוב נמנים על קהל היעד שלהן ובין משתתפיהן.

קיימים במועצה אנשי מקצוע מקצועיים, מסורים, בעלי חזון ומוטיבציה לעבודה עם נוער וצעירים, לעבודה מערכתית ואסטרטגית ולשיתוף פעולה.



קיימות כיום בחורה תוכניות טובות במגוון תחומים: הכוון אקדמיה ותעסוקה, פיתוח אישי, העצמה, אוריינות ועוד, אשר נותנות מענה מותאם לבני נוער וצעירים ממגוון קהלי יעד: צעירים בסיכון, נשים, מצטיינים, סטודנטים ועוד. עם זאת, התוכניות נוגעות בפועל בשיעור קטן של צעירים, מבין קהל היעד הפוטנציאלי.



לחורה מאפיינים הייחודיים לה, הנובעים במיוחד מהרכב האוכלוסייה ההטרוגני שלה. מהראיונות עולה כי קיימות המודעות לצרכים השונים של האוכלוסיות השונות והגמישות מחשבתית שמאפשרת גמישות במענים המוצעים לאוכלוסיות היעד.



הפרוייקט של ברנקו-וייס בכלל, ומערכת ה-BI שמתוחזקת במסגרתו בפרט, הם משאבים מעולים שיכולים לשרת את המועצה במהלך הנוכחי ובתחומים רבים נוספים. יש למערכת גמישות רבה ויש להניח שבתיאום עם ברנקו-וייס, ניתן להעמיד אותה לשירות פרוייקטים ואגפים שונים ביישוב.



חלק מהמראיינים העידו כי קיימת ביישוב מגמה של פתיחות ומעורבות בקרב הורים לילדים ובני נוער בכל הנושא של חינוך בלתי פורמלי. מגמת פתיחות דווחה גם לגבי הורים ממשפחות מסורתיות יותר בנושא של חינוך והכשרות לנשים.



גופים רבים עובדים עם אוכלוסיית יעד של צעירים (אגף חינוך, מחלקת נוער, קידום נוער, יתד, מרכז הצעירים, הרווחה והמתנ"ס). **בין גופים אלו קיים מחסור משמעותי בממשקים:** הן רשמיים (בצורת נתונים משותפים, פרוטוקולי עבודה, פגישות ופורומים) והן בלתי רשמיים (בצורה שיחות/מיילים, עדכונים ושיתוף ידע בין אנשי המקצוע). **הדבר מביא לכפילויות, חוסר יעילות ואובדן מידע וידע שנרכש לאורך זמן בכל גוף.**



בדומה ליישובים בדואים נוספים, גם בחורה מערכות היחסים המורכבות בין החמולות משפיעות על תחומים רבים בחיי התושבים. אחד הביטויים של הנושא בהקשר של הפרוייקט הנוכחי הוא העובדה שקיים נתק משמעותי בין המתנ"ס לבין המועצה המקומית וכתוצאה מכך, **בפועל, המתנ"ס אינו נותן שירות לחלק משמעותי מהתושבים.**



בכל התחומים בהם קיימת עבודה מול קהל היעד (נוער וצעירים), **קיימים משאבים נוספים הנמצאים בתת-ניצול** – תקציבים, ידע, תוכניות וארגונים. הדבר נובע לרוב מחוסר ידע של אנשי המקצוע באשר לאופציות הקיימות ו/או חוסר זמן של אנשי המקצוע להתעסק באיתור אותם משאבים ובבירוקרטיה הנדרשת בכדי למצות אותם – וזאת בשל עומס רב ומחסור בתקנים.



כיום, **ההכנה שמתבצעת בתיכונים להמשך החיים** – תעסוקה, לימודים, הכשרה – היא מינורית וספורדית מאד, ומסתכמת בתוכנית רואד ותוכנית ריאן לתלמידי תיכון (שנמצאת בראשיתה). בחירת התכנים תלויה ביוזמה של מנהל בית הספר וצוותו ובפועל שיעור קטן מתלמידי התיכון נחשפים לתכנים.



מיומנויות נדרשות לתעסוקה על הרצף הגילאי מענים קיימים

אתגר התעסוקה בחורה הוא מורכב וכולל חסמים רבים הנוגעים למאפייני החברה הבודואית, לעולם התעסוקה ולגורמים חיצוניים נוספים, ביניהם מיקום גיאוגרפי, גישה תחבורתית, מיעוט הזדמנויות תעסוקה, חוסר במיומנויות תעסוקתיות, מגבלות תרבותיות, מורכבות היחסים עם החברה היהודית, ועוד. בפרק זה נתייחס אך ורק לפן של המיומנויות הנדרשות מהמועמדים לתעסוקה.

השתלבות מוצלחת בתעסוקה איכותית בעת הנוכחית דורשת מגוון רחב של מיומנויות אישיות מסוגים שונים. מיומנויות רבות נסמכות ונבנות על מיומנויות אחרות – קודמות – ועל כן העבודה חייבת להתחיל כבר בגיל הרך. בפרק זה אופיינו המיומנויות הנדרשות על פני הרצף הגילאי.

חסם מרכזי דור ראשון לעבודה

במחקרים קודמים של חברת נאס-נאס בנושא תעסוקה בחברה הערבית בכלל והבדואית בפרט, נמצא כי חלק ניכר מבני החברה הבדואית המנסים להשתלב בתעסוקה הם "דור ראשון לתעסוקה". אין הכוונה כאן בדור ראשון לעבודה – שהרי במשך דורות אחורה נשים וגברים בדואים עבדו בעבודה מאומצת בענפי חקלאות שונים ובבית. אך כיום, בשל שינויים משמעותיים שעוברת החברה הבדואית בכלל ובתחום התעסוקה בפרט, השתנו מאוד משלחי היד, מאפייני התעסוקה, המעסיקים והדרישות מהמועמדים והעובדים. על כן צעירים רבים מהווים המעוניינים להשתלב באופן מוצלח בתעסוקה איכותית, נדרשים לרכוש ידע, יכולות ומיומנויות שסביבתם הקרובה אינם יכולה להעניק להם.

בפרק זה אופיינו שתי אסטרטגיות מרכזיות שיאפשרו לצעירי חורה לגשר על פערים אלו ולרכוש את הכלים הנדרשים:

חשיפה לידע

לצד בניית המיומנויות נדרשת חשיפה מתמדת לידע מעולם ההשכלה העל-תיכונית והתעסוקה. ידע מעשי מהשטח אודות אפשרויות קיימות, נורמות, חוקים, זכויות, חובות ועוד הוא קריטי להבנת שוק התעסוקה. בניגוד למיומנויות, אשר מפותחות בקרב המועמדים (לעמיד) לתעסוקה, קהל היעד של החשיפה לידע הוא גדול יותר וכולל בנוסף גם את הורי המועמדים, בני משפחותיהם והקהילה כולה. זאת בשל המבנה המשפחתי של החברה הבדואית וההשפעה הרבה שיש לקהילה על החלטות הפרט.

בניית יכולות ומיומנויות

בניית היכולות והמיומנויות היא מתמשכת ונבנית. בגיל הרך מונחים היסודות שעל גביהם, לאורך השנים עד ההשתלבות בתעסוקה עצמה, הן מפותחות באופן עמוק יותר ומותאם גיל, לצד מיומנויות נוספות המתווספות כל העת.

להלן כמה מהחסמים האופייניים העומדים בדרכם של "דור ראשון לעבודה", בחלוקה לשתי האסטרטגיות המוצעות לגישור עליהם:

חשיפה לידע

קהלי היעד: ילדים ובני נוער; הורים וקהילה

חוסר תמיכה מהסביבה – המשפחה והקהילה אינם בהכרח מעודדים השתלבות בשוק התעסוקה, ובמיוחד עבור נשים

צריכה נמוכה של תמיכות ושירותים הקיימים בשטח לרשות מחפשי העבודה

מחסור במודלים לחיקוי היכולים לשמש כמקורות השראה והכוון

חוסר הכרות עם שוק התעסוקה – הדרישות, הציפיות, הנורמות והאפשרויות שבו

הסתכלות קצרת טווח על תעסוקה (עבודה ולא קריירה)

מיקוד במעט מקצועות, הן באקדמיה והן בלימודים טכנולוגיים ומקצועיים

בניית יכולות ומיומנויות

מתמשכת

הימנעות מסיכונים הבולמת לעיתים התפתחות וצמיחה

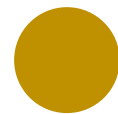
חוסר ביטחון עצמי, תחושת מסוגלות עצמית נמוכה

התנהלות אישית בעייתית במקום העבודה – קושי בעמידה בלוחות זמנים, סגירת משימות, התנהלות מול סמכות, ראיית עתיד

קושי בהתמדה במסגרות – נתוני נשירה גבוהים ממסגרות לימוד ומקומות עבודה

פסיביות בלימודים ובשוק העבודה – גישה שאינה תואמת את הנדרש על ידי המעסיקים בשוק תחרותי

הערכת יתר/חסר בנוגע ליכולותיהם



נבחן כאן את המיומנויות והיכולות הספציפיות הנדרשות להשתלבות בשוק התעסוקה, הידע שיש לחשוף אליו את קהלי היעד השונים ולבסוף, את המענים הקיימים בחורה המפתחים את המיומנויות הללו וכן את המענים הפוטנציאליים הקיימים בשטח אך טרם מיושמים בישוב.

3

מענים קיימים

2

חשיפה לידע

1

בניית יכולות ומיומנויות

חינוך
פיננסי

מיומנויות חשיבה/
הציר הקוגניטיבי

חשיבה
ביקורתית

מיומנויות למידה,
חקר, למידה עצמאית

חקר
וסקרנות

חשיבה
יצירתית

ניהול עצמי

פרקטי

פרו-אקטיביות
ולקיחת אחריות

ניהול זמן

תפיסתי

התמודדות
עם שינויים

קבלת החלטות, בחירה
מתוך אפשרויות

ביקורת בונה, ביקורת
עצמית

פיתוח

תמונת עתיד

עבודת

צוות

ביטוי עצמי,
עמידה מול קהל

שיח והתמודדות
עם כשלון

תקשורת בין-
אישית

דחיית סיפוקים

אוריינות דיגיטלית

פיתוח יכולות
דיגיטליות מתקדמות
בכלים נדרשים

רכישת כלים דיגיטליים
מתקדמים

שימוש בכלים
דיגיטליים כעזרים
ללמידה

שפה

עברית תעסוקתית
ואקדמית

עברית מדוברת
קריאה וכתובה בעברית
ואנגלית

קריאה וכתובה בערבית
עברית
אנגלית

ביסוס שפת אם

תיכון

חטיבת
ביניים

יסודי

טרום יסודי

קיימות מתודולוגיות רבות ומגוונות לרכישה, בנייה ופיתוח של המיומנויות והיכולות הדרושות להשתלבות בתעסוקה. בשל השונות הגדולה בין ילדים ובני נוער והמגוון הרב של היכולות והמיומנויות אליהן הם נדרשים, ניתן ואף רצוי לבנות אותן באמצעות שילוב של מספר רב של מתודולוגיות, לדוגמה:

סדנאות

התנדבות

התנסות מעשית

היכרות עם מודלים לחיקוי

ליווי והכוון אישי

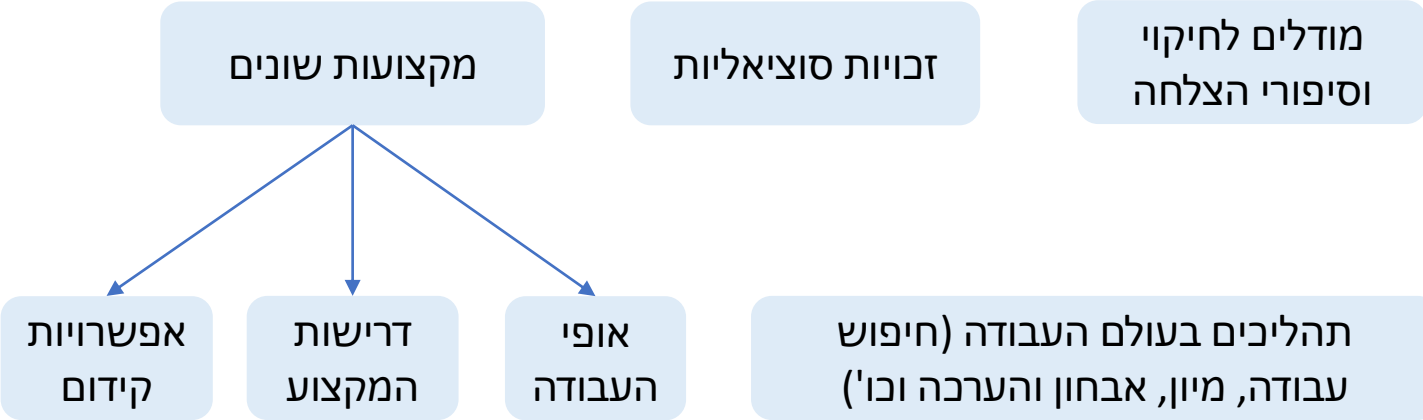
מערכי שיעור

ועוד



כדי שהמיומנויות יהיו משמעותיות יותר, צריך להשלים אותן עם ידע על עולם התעסוקה

איך נראה עולם העבודה?



מה ואיפה אפשר ללמוד?

- סוגי מוסדות**
אקדמיים ולא אקדמיים, הכשרות מקצועיות
- תחומי לימוד**
פקולטות, חוגים ומסלולי לימודים שונים
- אופי ודרישות הלימודים
- יתרונות וחסרונות של כל מוסד ותעודה

מענים קיימים

- ארגונים ותוכניות הפועלים בשטח
- שנות מעבר



משרד החינוך
Ministry of Education
وزارة المعارف

משרד החינוך
Ministry of Education
وزارة المعارف

גפ"ן בית-ספרי

שיעורים קבועים
במערכת
מפתח הל"ב, כישורי
חיים, ועוד

תוכנית התפתחות
אישית ומעורבות
חברתית

התוכנית

חשיפה והכוון
לאקדמיה

סדנאות בבתי ספר

סל גמיש של
שירותים ותוכניות
ניתנים לרכישה ע"פ
צורך והחלטה ניהולית

סדנאות הכוון
לאקדמיה וסיורים
במוסדות אקדמיים

חשיפה להכשרות
לתעסוקה

מגוון רחב של
מיומנויות ויכולות

ביטוי אישי,
תקשורת בין-
אישית ועוד

התמדה, חשיפה
לעבודה, צמיחה
אישית, חשיפה
ועוד

אילו
מיומנויות/
יכולות
מתפתחות?

תלמידי יו"ב

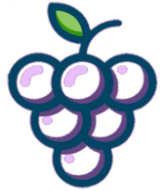
תלמידי י"ב

תלמידי בתי ספר
יסודי וחט"ב

תלמידי א' ו-י"ב
במתכונות שונות

תלמידי א' ו-י"ב
במתכונות שונות

קהל היעד



גפ"ן רשותי

יזמים צעירים,
Star-Tech, לעוף
על יזמות

אוריינות דיגיטלית,
יזמות, מיומנויות
למידה, עברית, פיתוח
אישי, פרו-אקטיביות

תלמידי ז'-י"ב

מרכז חוסידמן לנוער שוחר מדע
אוניברסיטת בן-גוריון בנגב



גשר לאקדמיה

דרכי לאקדמיה

העשרה לימודית, הכנה לאקדמיה, עברית,
אנגלית, חקר ועוד

תלמידי י'-י"ב
מצטיינים
ומחוננים

תלמידי י'-י"ב בעלי
הישגים טובים



קידום מצוינות
במדעים

עברית, אנגלית,
מיומנויות למידה,
חשיפה לתעסוקה,
פיתוח אישי

תלמידי ט'-י"ב
בעלי אוריינטציה
STEM-ל

התוכנית

אילו
מיומנויות/
יכולות
מתפתחות?

קהל היעד

תנועות וארגוני נוער



נפיים של קרמבו

שביבאת אג'יק
ארגון הנוער של אג'יק

פורסאן
ארגון הנוער של כוכבי המדבר

אג'יאל

הנוער העובד והלומד

הצופים

שם הארגון/תנועה

פיתוח אישי, מנהיגות, יכולות ביטוי, עמידה מול קהל, חשיבה ביקורתית, עבודה בצוות, פרו-אקטיביות ולקיחת אחריות, תקשורת בין-אישית, אינטראקציה עם אנשים מרקעים שונים, ניהול זמן, עברית ועוד

אילו מיומנויות/יכולות מתפתחות?

תלמידי ג'ו"ב

קהל היעד



חונכות אישית
לילדים ע"י
סטודנטים

העצמה אישית,
ביטוי אישי

תלמידי ב' ו' א'

מחלקת
הספורט

חוגי ספורט

התמדה, עבודה
בצוות, מנהיגות

תלמידי א' ו' ב'

מתנ"ס

מגוון פעילויות
יזומות ובשיתוף
גופים חיצוניים

מגוון רחב של
מיומנויות ויכולות

גיל רך ו"ב"

אתגרים

חוגי העשרה
מסובסדים
המתקיימים בבית
הספר אחרי שעות
הלימודים

מגוון רחב של
מיומנויות ויכולות

תלמידי ג' ו"ב"

התוכנית

אילו
מיומנויות/
יכולות
מתפתחות?

קהל היעד



 <p>בוד'ור</p>	 <p>תמקין-تمکین</p>	 <p>חינוך ותעסוקה</p>	
<p>לימוד עברית מדוברת בעזרת מתנדבים יהודים</p>	<p>תוכנית הוליסטית לצמצום פערי הישגים שמקורם בהבדלי רקע סוציו-אקונומי</p>	<p>תוכנית מקיפה של הכנה לתעסוקה בתוך בתי הספר</p>	<p>התוכנית</p>
<p>עברית מדוברת</p>	<p>קריאה וכתובה, ביטוי אישי, חקר, חשיבה ביקורתית</p>	<p>מגוון רחב של כישורים ומיומנויות רלוונטיים לתעסוקה, חשיפה לידע, התנסות מעשית, אוריינות דיגיטלית</p>	<p>אילו מיומנויות/ יכולות מתפתחות?</p>
<p>תלמידי ה'-ט'</p>	<p>תלמידי א'-ו' מרקע סוציו-אקונומי מוחלש</p>	<p>תלמידי ז'-י"ב</p>	<p>קהל היעד</p>

מקצועות נדרשים באזור חורה תובנות ממעסיקים

על מנת להבין את הסביבה התעסוקתית בחורה וקרבתה, מה קיים בה ואיזה פוטנציאל ישנו מופו מקצועות נדרשים בקרב מעסיקים בסביבת חורה.

המידע המובא בפרק זה נאסף באמצעות שיחות עם מעסיקים ונציגי ממשלה, והתבסס על מחקרים קודמים של חברת נאס-נאס ואחרים. חשוב לציין כי העיתוי של איסוף המידע – חודשים בודדים לאחר אירועי השבעה באוקטובר 2023 – הקשה מאוד על איסוף החומר וגיבוש התובנות, שכן שוק התעסוקה בנגב ספג טלטלה משמעותית בעת המלחמה, אשר השלכותיה טרם ברורות. טלטלה זו מושפעת, בין השאר מההרס הפיזי והחברתי שנגרם מהמלחמה, מפינוי התושבים ועזיבת עובדים זרים. בין השלכותיה צפויים, ככל הנראה, שינויים משמעותיים בתוכניות ותקציבים ממשלתיים רלוונטיים.



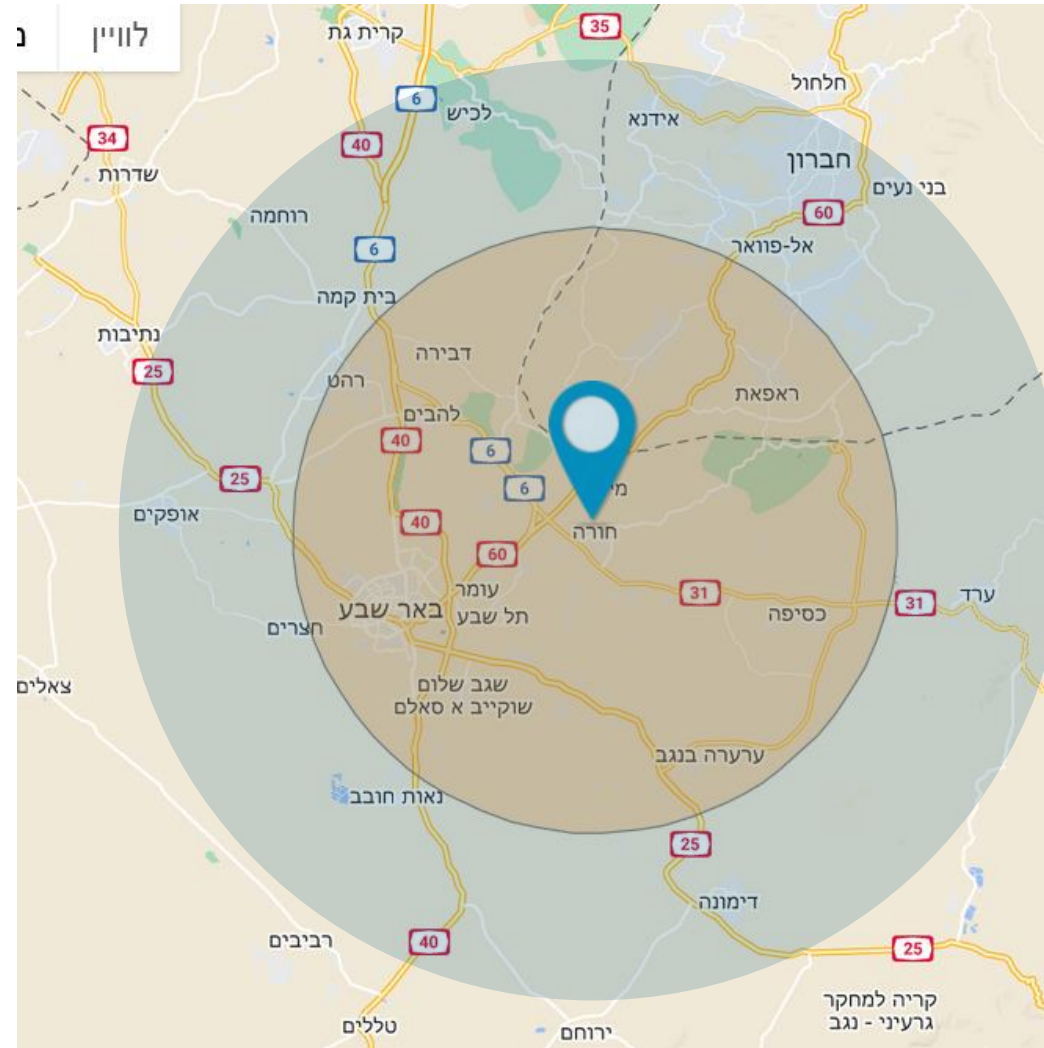
מאפייני שוק התעסוקה בדרום

מועסקים על פי ענף כלכלי ומחוז מגורים, 2022

- חלקן של משרות הצווארון הכחול – תעשייה, בינוי, שירותי תחבורה ואחסנה, חקלאות, אספקת מים, חשמל ועוד – הינו גדול יותר בהשוואה לשאר הארץ.
- חלקן של משרות הצווארון הלבן – שירותים מקצועיים ומדעיים, מידע ותקשורת, אומנות ובידור, שירותים פיננסיים – הינו נמוך בהשוואה לשאר הארץ.

מחוז דרום	ישראל	ענף כלכלי
14.6%	9.9%	תעשייה, כרייה וחציבה
12.6%	12.6%	חינוך
11.9%	10.3%	מינהל מקומי, ציבורי ובטחון וביטוח לאומי
11.4%	12%	שירותי בריאות, רווחה וסעד
9.9%	10.5%	מסחר סיטוני וקמעוני ותיקון כלי רכב מנועיים
5.6%	4.3%	שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות
5.6%	8.4%	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים
5%	3.8%	שירותי ניהול ותמיכה
5%	4.1%	שירותי אירוח ואוכל
4.9%	5.2%	בינוי
3.3%	7.1%	מידע ותקשורת
2.7%	2.6%	שירותים אחרים
1.8%	3.3%	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח
1.6%	0.8%	חקלאות, ייעור ודיג
1.4%	1.9%	אומנות, בידור ופנאי
1.1%	1.7%	משקי בית כמעסיקים
0.7%	0.4%	אספקת חשמל
0.6%	0.7%	פעילויות בנדל"ן
0.4%	0.4%	אספקת מים, שירותי ביוב וטיהור וטיפול בפסולת
100%	100%	סך הכל

משרות בסביבת חורה, אתרי דרושים



JobMaster
רדיוס של 30 ק"מ



AllJobs
רדיוס של 20 ק"מ



משרות בסביבת חורה, אתרי דרושים

משרות עשויות להופיע תחת תחום אחד או יותר (סך הכל גדול מ-100%)

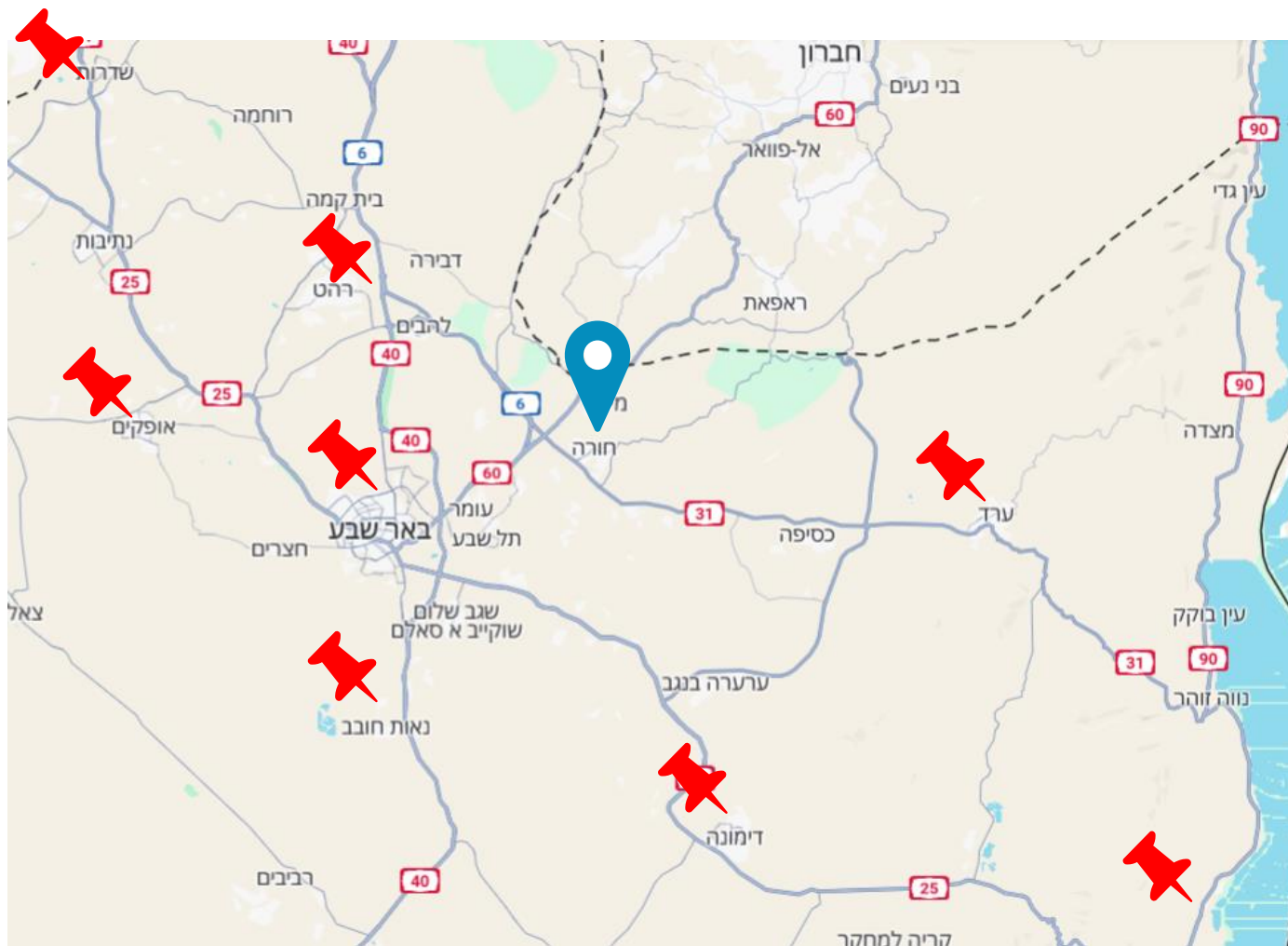
37.5%	107	מכונות ותעשייה
10.5%	30	רפואה ופארמה
8.8%	25	חשמל
8.4%	24	בנייה/נדל"ן
7.7%	22	כללי
7.0%	20	בטחון שמירה וחקירות
5.6%	16	מדעים
5.3%	15	לוגיסטיקה ומחסנים
4.2%	12	חשבונאות וכספים
2.8%	8	אלקטרוניקה וחומרה
2.8%	8	הוראה והדרכה
2.8%	8	מכירות
2.5%	7	מסעדנות/בתי קפה/קייטרינג
2.5%	7	מלונאות ותיירות
2.5%	7	שירות לקוחות
2.1%	6	קמעונאות
1.8%	5	מנהלה ומזכירות
1.8%	5	משאבי אנוש
1.8%	5	אחזקה ניקיון והובלה
1.4%	4	בכירים
1.1%	3	רכש/יבוא/יצוא
1.1%	3	נהגים רכב ותחבורה

JobMaster
סה"כ משרות: 285

19%	257	כללי וללא נסיון
18%	234	ייצור ותעשייה
16%	213	הנדסה
15%	199	עבודה ראשונה
13%	175	מכירות
11%	146	חשמל ואלקטרוניקה
11%	142	סטודנטים
10%	135	שירות לקוחות
8%	105	בניין בינוי ותשתיות
7%	89	רפואה ופארמה
7%	88	הוראה חינוך והדרכה
5.9%	78	מדעי החברה
5.8%	77	אחזקה ואנשי מקצוע
4.8%	64	כספים וכלכלה
4.6%	61	אדמיניסטרציה
4.3%	57	מדעים מדוייקים
3.7%	49	אבטחה, שמירה ובטחון
3.6%	48	קמעונאות
3.4%	45	מחסנאות
3.3%	43	רכב ומכונאות
3.1%	41	תוכנה
3.0%	39	רכש ולוגיסטיקה

AllJobs
סה"כ משרות: 1322

ריכוז מפעלי ייצור – פיזור גאוגרפי





מפעלי ייצור



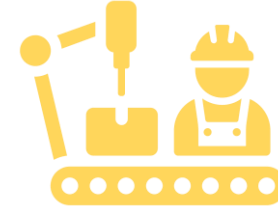
תנאים סוציאליים
 לעיתים: לאחר תקופה
 בקבלנות, הסעות מהבית



**שעות עבודה ארוכות
 ולא גמישות**
 2-3 משמרות ביממה



תפקידים מקצועיים
 דורשים ידע/קורס,
 לעיתים המעסיק ישתתף



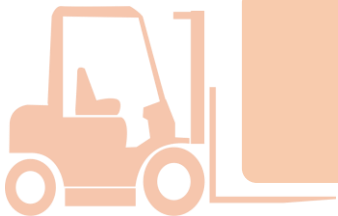
דרישות סף מינימליות
 לעיתים: כוח פיזי, קרוא וכתוב
 בעברית, עמידה ממושכת

**מאפייני משרות
 רצפת ייצור**

כיוון שפסי ייצור פועלים לעיתים 24/7, יש יתרון בהעסקת
 מגוון עובדים המאפשר עבודה בשבתות וחגים.

עבור עובדים רציניים ובעלי פוטנציאל, קיימים מסלולי
 קידום למנהלי משמרות ויציאה לקורסים על חשבון המעסיק.

קיים מחסור תמידי בעובדי רצפת
 ייצור אשר הוחרף במלחמה
 עם זאת, ישנם מפעלים בעלי תחלופה
 נמוכה (בעיקר כאלו בעלי תנאים
 סוציאליים מצוינים)



בתעשייה ובבנייה קיימים מפעלים ביטחוניים וספקים הנותנים שירות לגופים
 ביטחוניים, אשר מגבילים העסקה של עובדים מהחברה הערבית





תפקידים מקצועיים

בענפי הייצור והבניין קיים מחסור גדול בעובדים, שהחריף בעקבות המלחמה. בפרט, קיים מחסור בעובדים במגוון של תפקידים מקצועיים הדורשים ידע מקצועי שאינו אקדמי ונרכש מניסיון ו/או באמצעות הכשרה מקצועית.

- ועוד
- מפעילי מכונות
- צבעים
- חרטים
- מסגרים
- רתכים

בנוסף, יש דרישה גדולה למקצועות הדורשים תעודה/תואר:

- "מהנדסי שטח"
מכונות, כימיה, אזרחית, חומרים, תעשייה וניהול
- טכנאי והנדסאי מכונות
- טכנאי והנדסאי חשמל, חשמלאים מוסמכים

אלו תפקידים בעלי דרישה גבוהה ויציבה, שכר טוב ותנאים סוציאליים ומסלולי קידום.





מאפייני משרות בניין בסיסיות

העדר תנאים סוציאליים
לעיתים: עבודה "בשחור"

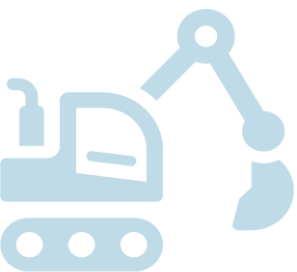
שעות עבודה
ארוכות ולא גמישות

עבודה פיזית קשה
פציעות, תאונות
ושחיקה פיזית

דרישות סף מינימליות
יכולת פיזית, סביבת
עבודה גברית

קיים מחסור תמידי בעובדי בניין "פשוטים" וכן בעובדים מקצועיים ומנהלי דרג ביניים.

המחסור הקיים, לצד העדר עובדים זרים ופולשתינים בעקבות המלחמה וכן עבודות השיקום הרבות בצפויות בנגב בשנים הקרובות, מייצרים פוטנציאל אדיר בתחום. כדי לממש את הפוטנציאל ולאפשר לצעירים אופק תעסוקתי יש לבנות מסלולי תעסוקה בעלי הכשרה מובנית ואפשרות לצבירת ניסיון בשטח.



מקצועות הרפואה, פרא-רפואה ומעטפת

במערכת הרפואה הציבורית, קיים מחסור גדול בנשות ואנשי טיפול פרא-רפואיים בכלל, ובפרט, המקצועות הנוגעים לתחום התפתחות הילד נמצאים בתת-איוש משמעותי. קיים מחסור מיוחד באנשי מקצוע דוברי ערבית.



פיזיותרפיסטיות

מרפאות
בעיסוק

עובדות
סוציאליות

מטפלות

קלינאיות
תקשורת

מנהלות מרפאות

נדרש תואר ראשון, אופק קידום משמעותי

פקידות

לא נדרש תואר

בנוסף, קיים מחסור בעובדי אדמיניסטרציה במרפאות בנגב ובבית החולים סורוקה, ובפרט דוברי ערבית.



דימותן רפואי

קיים מחסור בתחום ההדמיות בכל הרמות, ובפרט



הובלה ונהיגה

קיים מחסור תמידי ב-



יתרונות העבודה

קורס נהיגה על חשבון המעסיק
דן בדרום, מטרופולין ועוד

רמות שכר גבוהות

תנאים סוציאליים

יציבות



יש שטף מתמיד של משרות פתוחות בנגב במגוון משרדים, גופים וחברות ממשלתיות, כולל רשויות מקומיות ואשכולות הנגב, בחלקן משרות הדורשות שפה ערבית:



ביטוח לאומי, משרדי ממשלה, מס הכנסה, מקורות ועוד

יתרונות העבודה

ערך מוסף לעובד, לקהילה ולגוף המעסיק
נראות בתוך המערכת, השפעה בפנים על מערכות שנותנות
שירות לחברה הבדואית וקובעות מדיניות

אופק תעסוקתי

תנאים סוציאליים

יציבות

משרות אלו עשויות להתאים לאקדמאים שלא השתלבו בתעסוקה הולמת (ראו בהמשך).





בחברה הבדואית קיימת תופעה של בוגרי תארים בחינוך/הוראה אשר לא מצליחים להשתלב במקצוע.



- לבוגרי תארים בחינוך והוראה שאינם משולבים במקצוע יש פוטנציאל להשתלב במשרות ממשלתיות שבהן תואר ראשון הוא תנאי סף (ראו מעלה).

- במסגרת הגפ"ן, אתגרים ותוכניות החומש קיימים תקציבים המופנים לתחום החינוך הבלתי פורמלי שבו יש צורך גדול במדריכים/אנשי חינוך.
- הספקים של תוכניות אלו הם מגוון רב של עמותות, חברות פרטיות ויזמים עצמאיים.

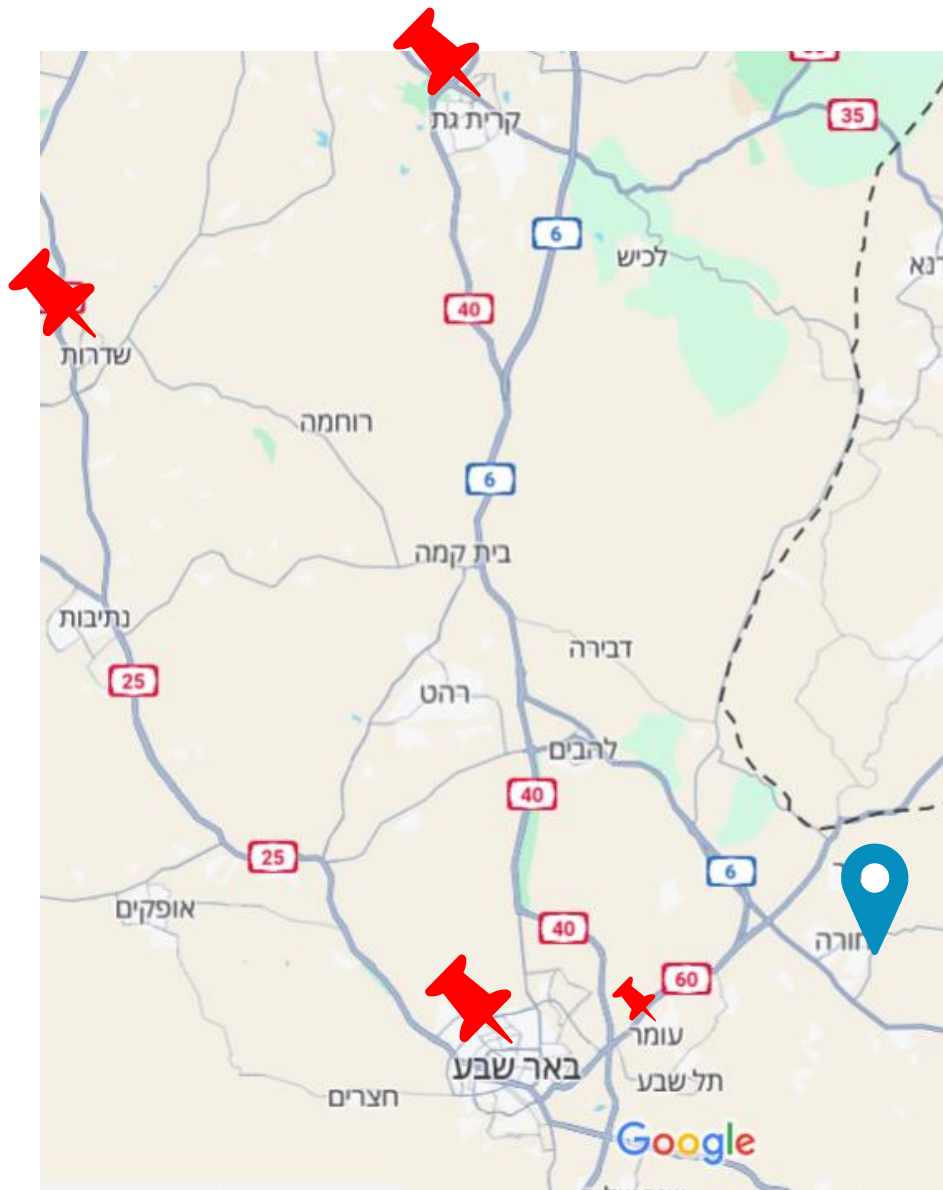


- למחפשי עבודה עם רקע בחינוך, מומלץ לבחון השמה עם ספקים אלו וגם היתכנות למסלול הכשרה לבניית עסק עצמאי בתחום החינוך הבלתי פורמלי.





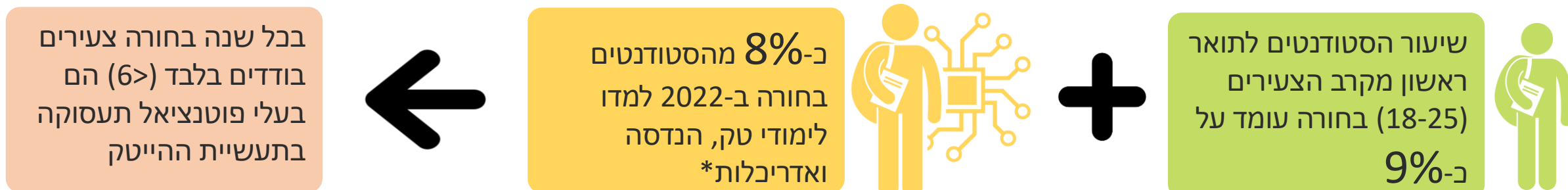
עבודה מרחוק/היברידית 





- תחום ההייטק הוא בעל יוקרה, שכר גבוה, ואופק תעסוקתי.
- מספר הצעירים הבדואים הפונים ללימודים אקדמיים במקצועות ההייטק נמצא במגמת עלייה מתמדת בשנים האחרונות.
- נתוני מחקר נאס-נאס עבור נגב EcosySTEM מסוף 2022 מעריכים את מספר ההייטקיסטים הבדואים בכ-65-75 סה"כ.
- ההייטק הישראלי נמצא מזה כשנתיים במשבר משמעותי, אשר החמיר בזמן המלחמה, שבגינה חברות רבות עצרו גיוסים ופיטרו עובדים.

על פי נתוני למ"ס





לרבים מהם דרוש שלב נוסף לפני
ההשתלבות בשוק העבודה, הדורש
היכרות מעמיקה עם תעשיית ההייטק
חשיפה לתעשייה, הכשרה מקצועית, הכנה
וליווי בחיפוש עבודה וחיזוק מיומנויות רכות



רבים מבוגרי מקצועות הטק הבדואים
מסיימים את לימודיהם עם פערים
משמעותיים ביחס למקביליהם היהודים
מבחינת המוסדות בהם לומדים, הישגים,
ניסיון תעסוקתי כללי ובתעשייה ויכולות
בינאישיות

מועמדים פוטנציאליים
בודדים להייטק בחורה



צורך בשלב נוסף לפני
ההשתלבות בתעסוקה



תפקיד מרכז הקריירה ביחס למועמדי הייטק:
איתור המועמדים הפוטנציאליים, העברתם
לטיפול הארגונים המתאימים



ועוד



היציאה מהישוב לצורך עבודה לא מתאימה לחלק מתושבות ותושבי חורה.

מומלץ להציע אפיקים לפיתוח עסקי פרילנס ויזמות בתחומים שמאפשרים עבודה מהבית:



איך?

מה?

כלים פיננסיים

הקמת עסק

התנהלות מול
רשויות

שיווק דיגיטלי



בניית אתרים

הפקת אירועים

אירוח

טיפול ויופי

גרפיקה ועיצוב

ועוד

ועוד



גם לתפקידים שלא נדרש ידע מקצועי או ניסיון, יש לעיתים קרובות דרישות מינימום שמשפיעות על הסיכוי להתקבל לתפקיד ולהצליח בו כמו למשל שליטה בסיסית בקריאה וכתובה בעברית וכישורים טכנולוגיים בסיסיים.



מומלץ לשקול קורסי הכנה לתעסוקה רוחביים עבור שכבת האוכלוסייה החלשה ביותר, להקניה של מיומנויות ויכולות מינימליות הנדרשות בשוק העבודה.





מעסיקים מעידים שהם חווים לעיתים קשיי תקשורת והתנהלות בסיסית מול מועמדים מהחברה הבדואית בשלבי המיון למשרה.



מעסיקים מעידים על ציפיות שכר ותעסוקה לא ריאליים של מועמדים מהחברה הבדואית.

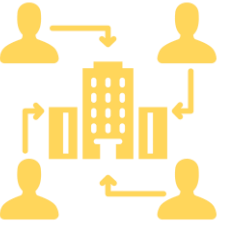


מומלץ שעבודת מרכז הקריירה תכלול גם הכרות עם נורמות ודרישות של עולם העבודה וליווי המועמדים בשלבי המיון, במיוחד עם מעסיקים שיש חשיבות לשימור הקשר של עימם.





מעסיקים בינוניים וגדולים (ולעיתים אף קטנים) מעידים כי הם מקבלים פניות רבות מגופים שונים העוסקים בתעסוקה (מרכזי תעסוקה אקדמיים ואזוריים, ארגונים המקדמים תעסוקה של אוכלוסיות מסוימות, תוכניות הכוון קריירה ונוער ועוד).



גופים שונים מבקשים מהמעסיק ונותנים לו דברים שונים, כגון גישה למאגרי מועמדים, הכשרה לקראת תעסוקה, סדנאות, ימי ביקור, ייעוץ ועוד. חלק מהאינטראקציות תורמות למעסיק אך חלקן גוזלות ממנו משאבים ואינן נתפסות כמועילות.



בעבודה מול מעסיקים חשוב להבין בשלב מוקדם מאוד של הקשר מהו טיב היחסים שבהם מעוניין המעסיק ולהציע שיתופי פעולה בהתאם. צפויה שונות גדולה במערכות היחסים של מרכז הקריירה עם המעסיקים השונים.





מעסיקים רבים מוכנים לשתף פעולה במידות שונות בתהליכי הכשרה חיצוניים למשרות פתוחות, אשר יניבו השמות בסופו של דבר.



ככל שהמעסיק מעורב יותר בתהליך המיון טרם תחילת ההכשרה כך יגדל הסיכוי להשמה.



מעסיקים, ככל, מעדיפים לקדם עובדים קיימים שהוכיחו את עצמם על פני גיוס עובדים מחוץ לארגון. לצורך קידום מוכנים מעסיקים רבים להשקיע זמן וכסף בהכשרה פנימית או חיצונית.



מומלץ לבדוק מול מעסיקים אופציות למסלולי הכשרה משותפים (במימון מרכז ריאן) למועמדים וגם לעובדים קיימים.





מעסיקים מעידים כי למשפחה של הצעיר יש השפעה משמעותית על חייו כעובד. צעירים אשר להם בני משפחה בעלי רקע מקצועי נוטים להיוועץ בהם ולהיעזר בהם.



מעסיק סיפר כי פגש עובדים בדואים אשר להם מנטור בלתי פורמלי מתוך המשפחה המהווה עוגן חשוב ומפתח להצלחה בעבודה.



מעסיקים סיפרו כיצד עניינים משפחתיים בתוך המפעל ומחוצה לו מפריעים לעיתים לעבודה התקינה של עובד.



מומלץ לחשוב כיצד מרכז הקריירה יכול בתוכניותיו למנף את ההשפעה החיובית של המשפחה על הצעירים, להיעזר בה כגורם תומך לתעסוקה איכותית ארוכת טווח ולנטרל את השפעתה השלילית.



סקר צעירים



סקר הצעירים בחורה מיפה את צעירי הישוב במטרה לאפשר מבט מעמיק על מצבם, עיסוקיהם, תוכניותיהם, החסמים העומדים בפניהם ומה היו רוצים לקבל מהמועצה בהקשר התעסוקתי. באמצעות ניתוח תוצאות הסקר, יוכל מרכז הצעירים להבין טוב יותר את קהל היעד שלו ולפתח אסטרטגיה מותאמת לו, ממנה ייגזרו תוכניות עבודה לקידום התעסוקה בישוב.

איר?



הסקר הופץ לצעירים בגילאי 18-25 בהובלת מרכז הצעירים בישוב באמצעות קישור לסקר מקוון. עובדי מרכז הצעירים שלחו את הקישור לצעירים מהישוב אשר נמצאים בקשר שוטף עם המרכז (מלגאים, מתנדבי צוותי החירום וכד'), לצעירים אשר נרשמו או השתתפו בעבר לשירותים של מרכז הצעירים, וכן לצעירים הנמצאים בקבוצות אזוריות שהמרכז מוביל (לדוגמה, תוכנית אינדמאג'). בנוסף, הועבר הקישור לעובדי מחלקות נוספות במועצה אשר נמצאים במגע עם צעירים מהישוב במסגרת תוכניות רווחה שונות, חינוך בלתי פורמלי, קידום נוער וכד'. כמו כן, קישור לסקר פורסם ברשתות החברתיות של מרכז הצעירים ושל המועצה המקומית חורה.

מתי?



הסקר היה פתוח למענה ב-20-6 במאי 2024

מי?



צעירים בני 18-25 מחורה והכפרים הסובבים

מה?



- על הסקר השיבו 422 משיבים, מתוכם 330 משיבים רלוונטיים.
- הסקר כלל כ-25 שאלות, מתוכן 5 שאלות רקע אישיות (מגדר, מצב משפחתי וכד').
- השאלות נחלקו לשלושה סוגים:
 - שאלות אודות סטטוס הלימודים והעבודה של המשיבים.
 - הערכה עצמית של המשיבים לגבי המיומנויות השונות הרלוונטיות לתעסוקה.
 - עתיד: השאיפות של הצעירים ומה יוכל לעזור להם להגשים אותן (בהיבט התעסוקתי).



המדגם הוא לא מדגם מייצג.

ממצאי הסקר מראים כי קהל משיבי הסקר הוא חזק יותר ומשכיל יותר יחסית לקהל היעד, על פי הנתונים הקיימים בידינו.

מרכז הצעירים אשר הוביל את הפצת הסקר נמצא בקשר עם אוכלוסיות חזקות יחסית והדבר בא לידי ביטוי בפרופיל משיבי הסקר. עם זאת, הכיסוי של הסטודנטים בסקר הוא טוב – נדגם שיעור מאוד משמעותי מהסטודנטים של חורה בקבוצת הגיל שנסקרה.



יחס מגדרי של המשיבים:
גבר אחד מול שלוש נשים

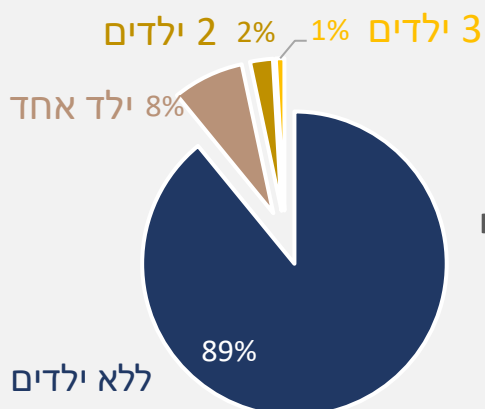


גיל המשיבים הממוצע

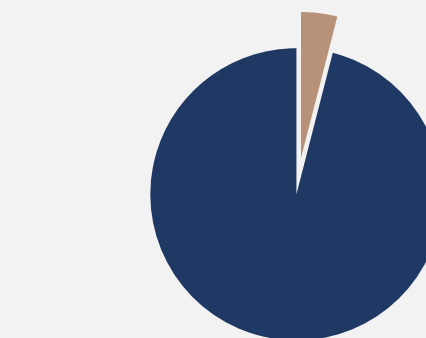
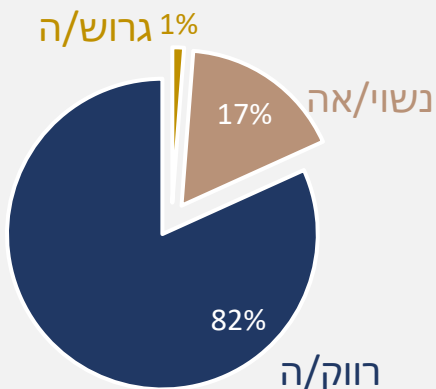


330

צעירים וצעירות
בני 18-25



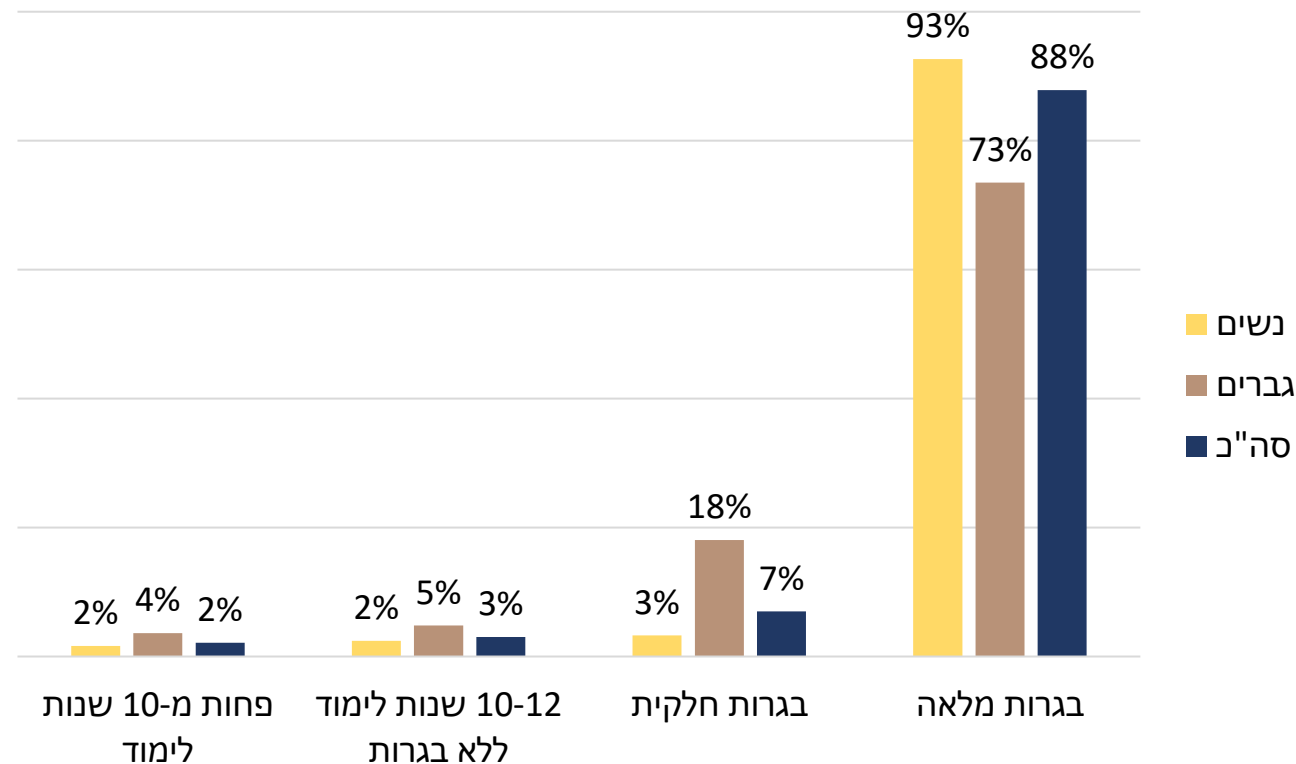
סטטוס משפחתי
ומספר ילדים



4% מהמשיבים – תושבי
הכפרים בסביבת חוץ



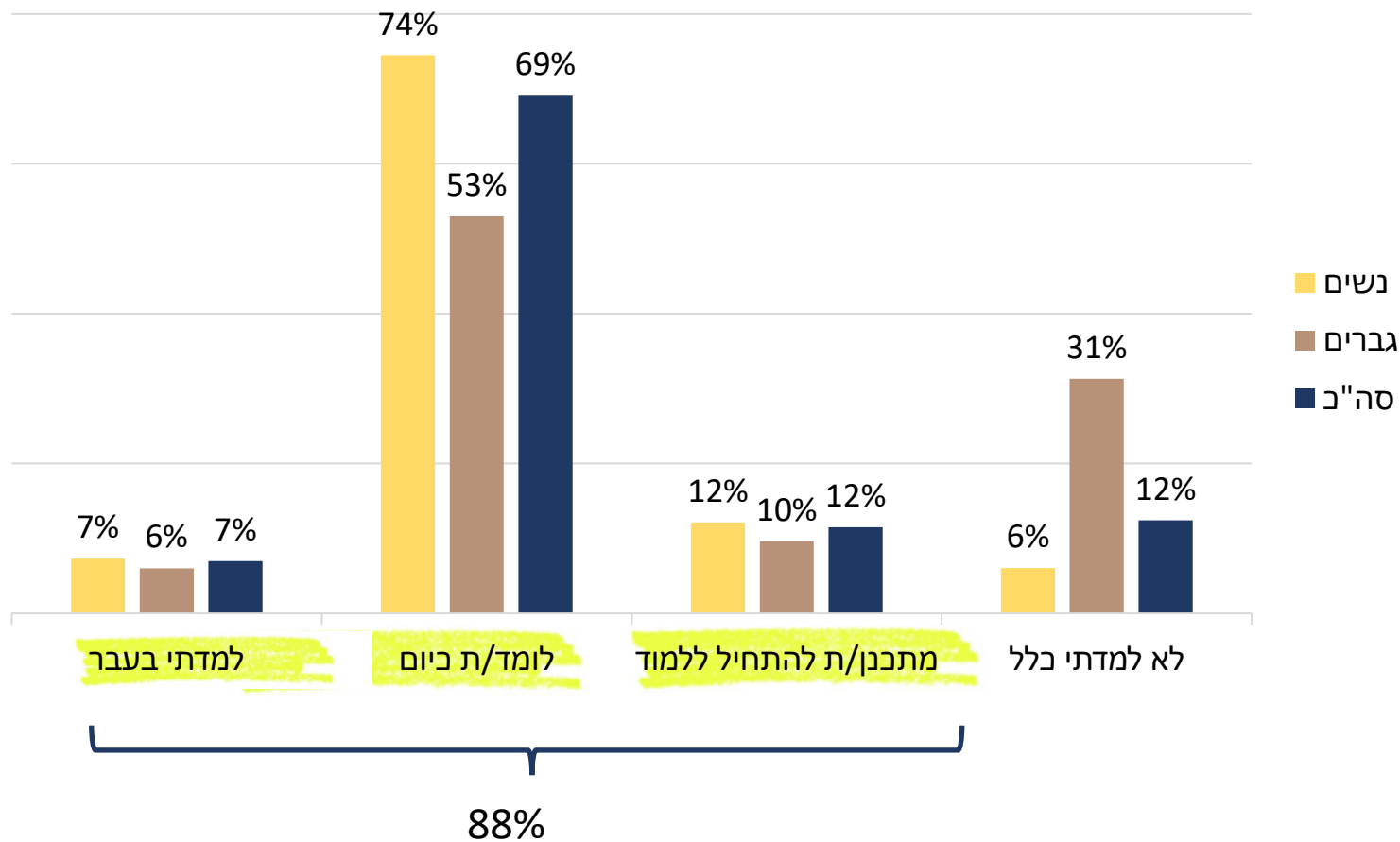
מה מספר שנות הלימוד/סוג תעודת הבגרות שיש לך?



שיעור הזכאות לבגרות עמד על 57-71% בשנים בהן סיימו משיבי הסקר תיכון. * שיעורי הזכאות מחושבים מתוך תלמידי י"ב ולא מכלל השנתונים – כלומר השיעורים בפועל נמוכים אף יותר. באוכלוסיית המדגם ייצוג יתר לבעלי בגרות מלאה.

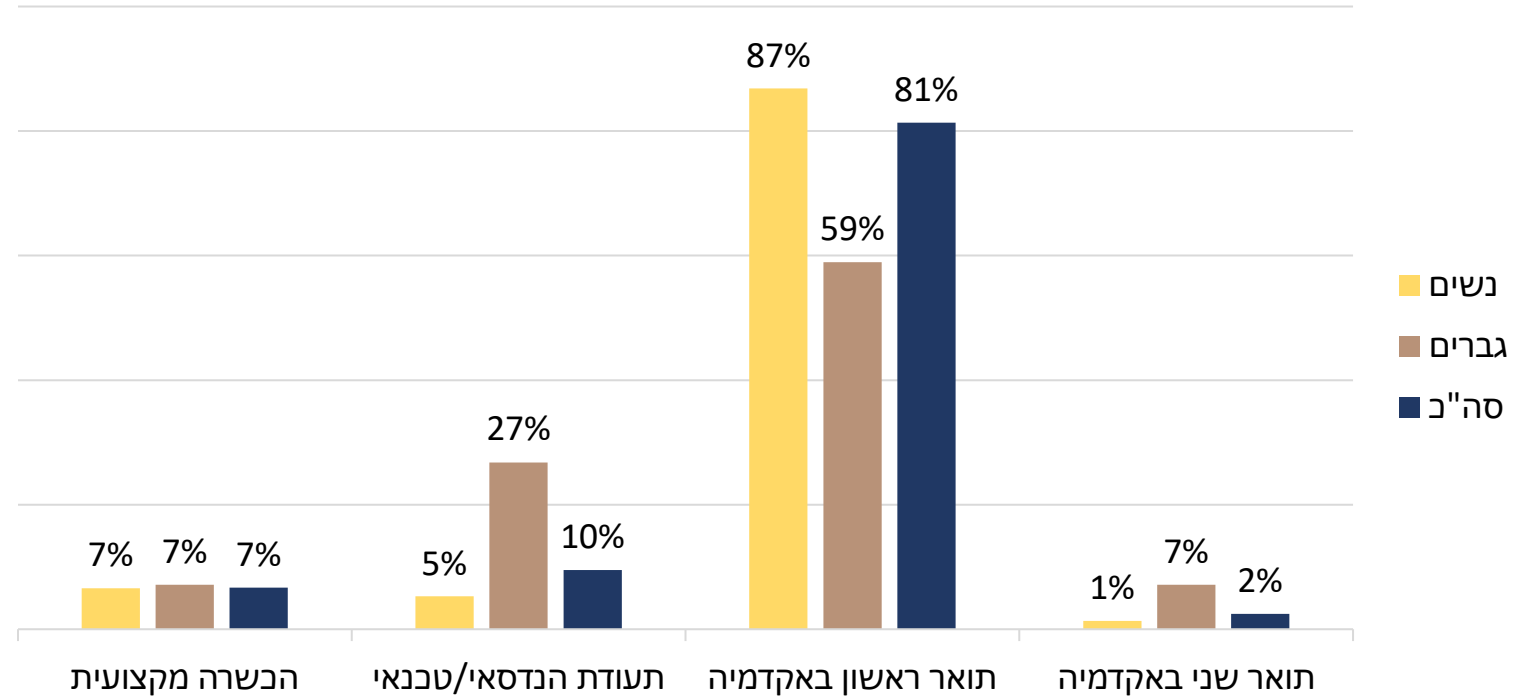


האם למדת או שאת/ה כרגע לומד/ת במוסד לימודים כלשהו?





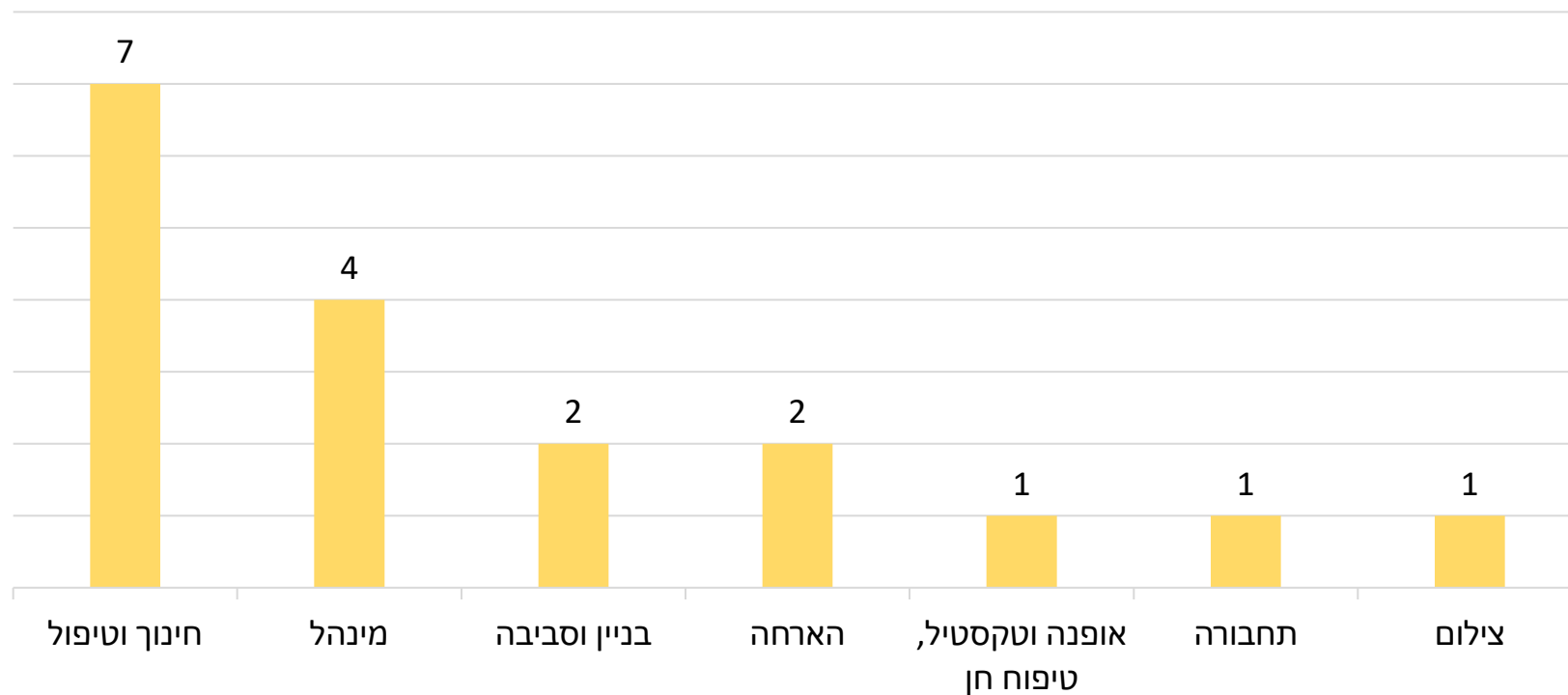
סוג התעודה (רק אלו שלמדו, לומדים או מתכננים להתחיל ללמוד)



88% מהמשיבים למדו, לומדים או מתכננים ללמוד, מתוכם הרוב הגדול באקדמיה.

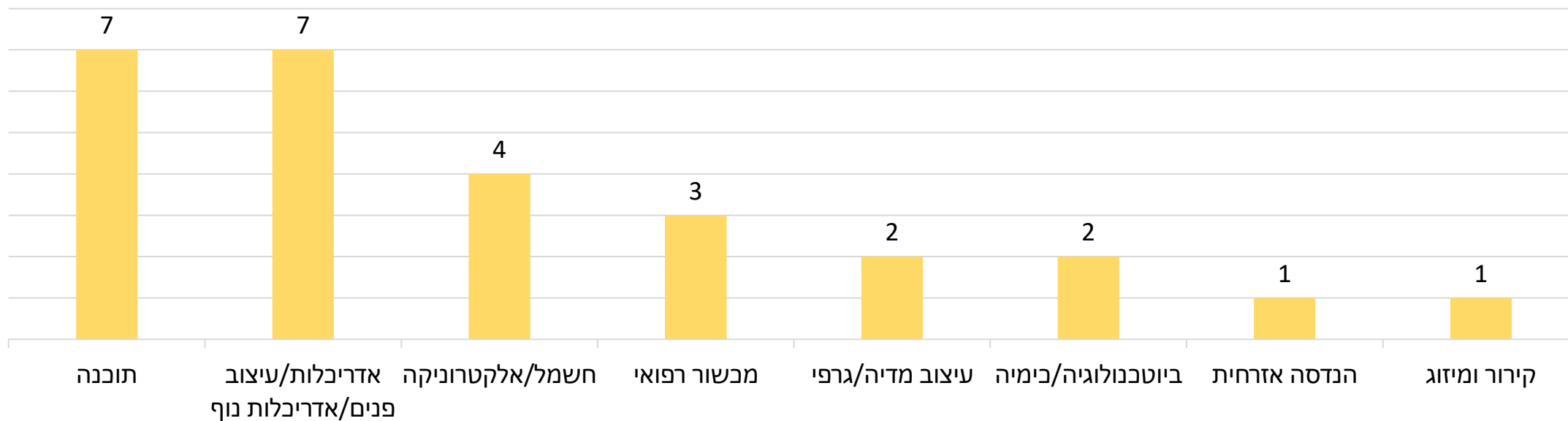


תחום ההכשרה המקצועית, מספר משיבים
(רק אלו שלמדו, לומדים או מתכננים להתחיל ללמוד הכשרה מקצועית)





מגמת הלימודים, מספר משיבים
(רק אלו שלמדו, לומדים או מתכננים להתחיל ללמוד לתעודת הנדסאי/טכנאי)



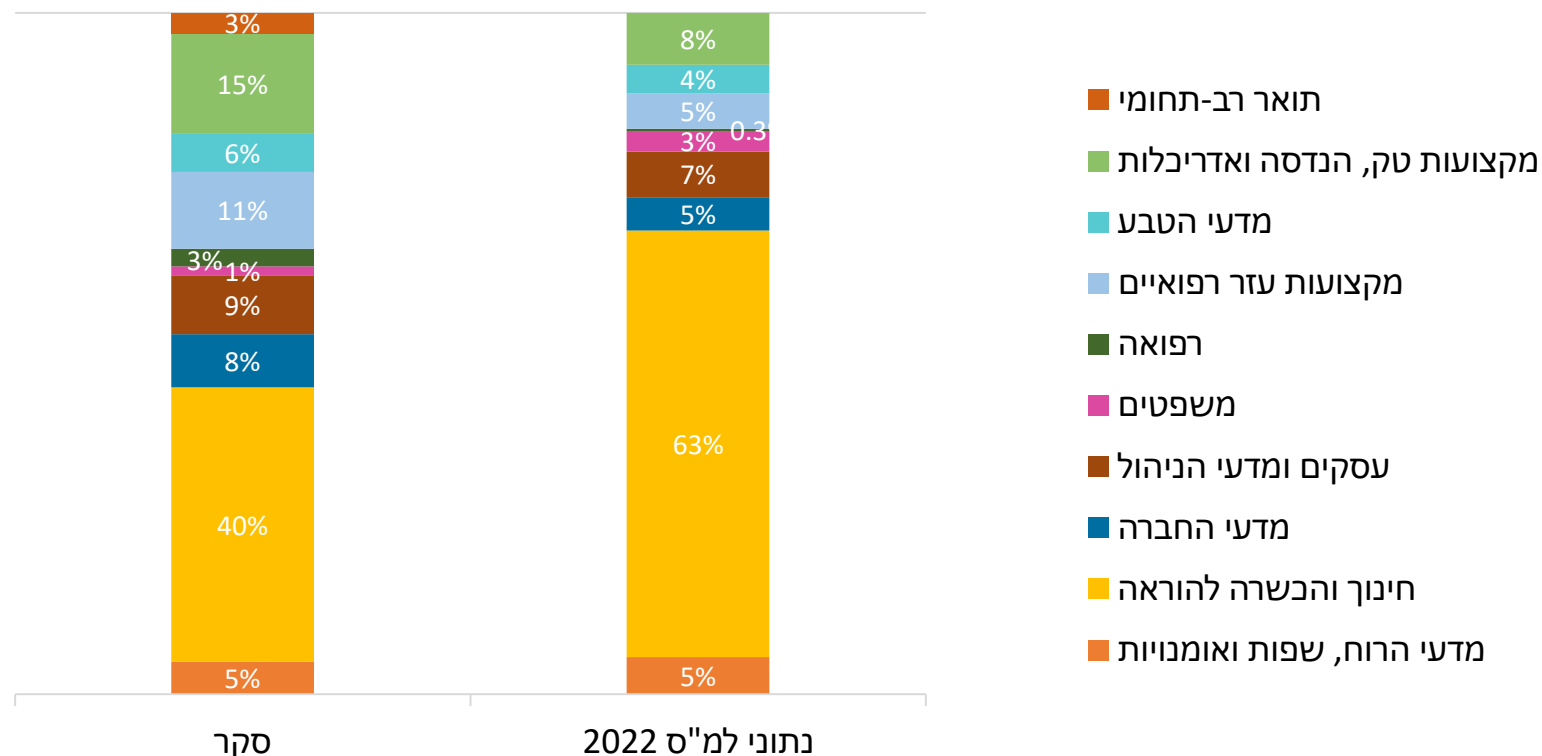
על אף שמדובר על מספרים קטנים, ניתן לראות כי המגמות המובילות הן תוכנה ואדריכלות. ממחקרים קודמים ידוע כי להנדסאי תוכנה יש קושי גדול להשתלב במשרות מתאימות בהייטק בכלל, ובתקופה הנוכחית של שפל בתעשיית ההייטק, בפרט.



תואר אקדמי תחום לימודים עיקרי

תחום לימודים עיקרי

(רק אלו שלמדו, לומדים או מתכננים להתחיל ללמוד לתואר אקדמי)

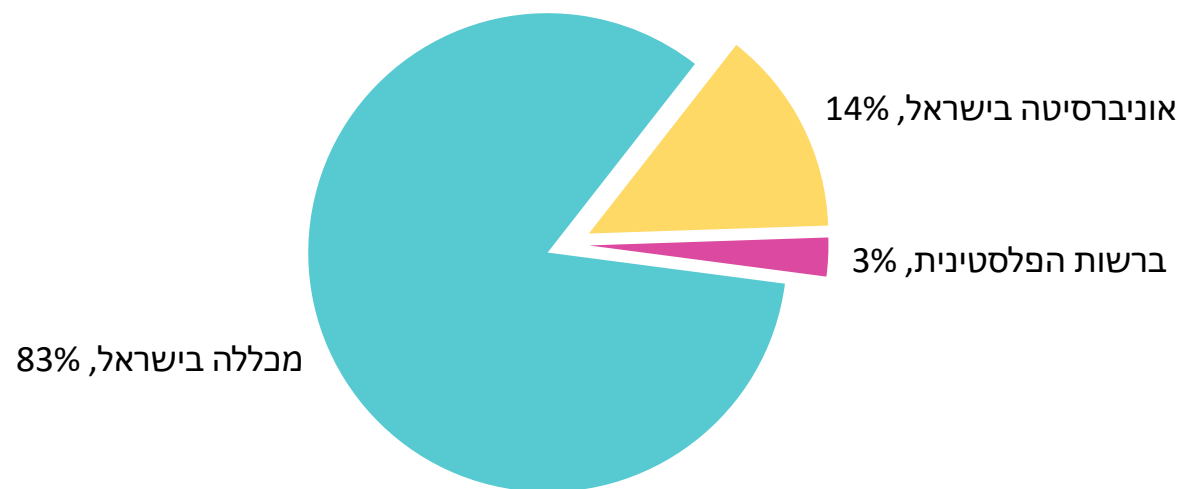


קיימים פערים בין נתוני למ"ס לנתוני הסקר. פער גדול במיוחד של 23% נצפה בתחום החינוך והכשרה להוראה. הפערים נובעים ככל הנראה מהגורמים הבאים:

- למ"ס כולל רק תארים הנלמדים בתוך ישראל (ראו בהמשך).
- בסקר קיים ייצוג יתר לנשים (בקרוב אוכלוסיית הסטודנטים הייצוג בפועל הוא 74% ואילו בסקר הוא 84%).
- יתכן שהיה שינוי במגמות בשנתיים שחלפו.



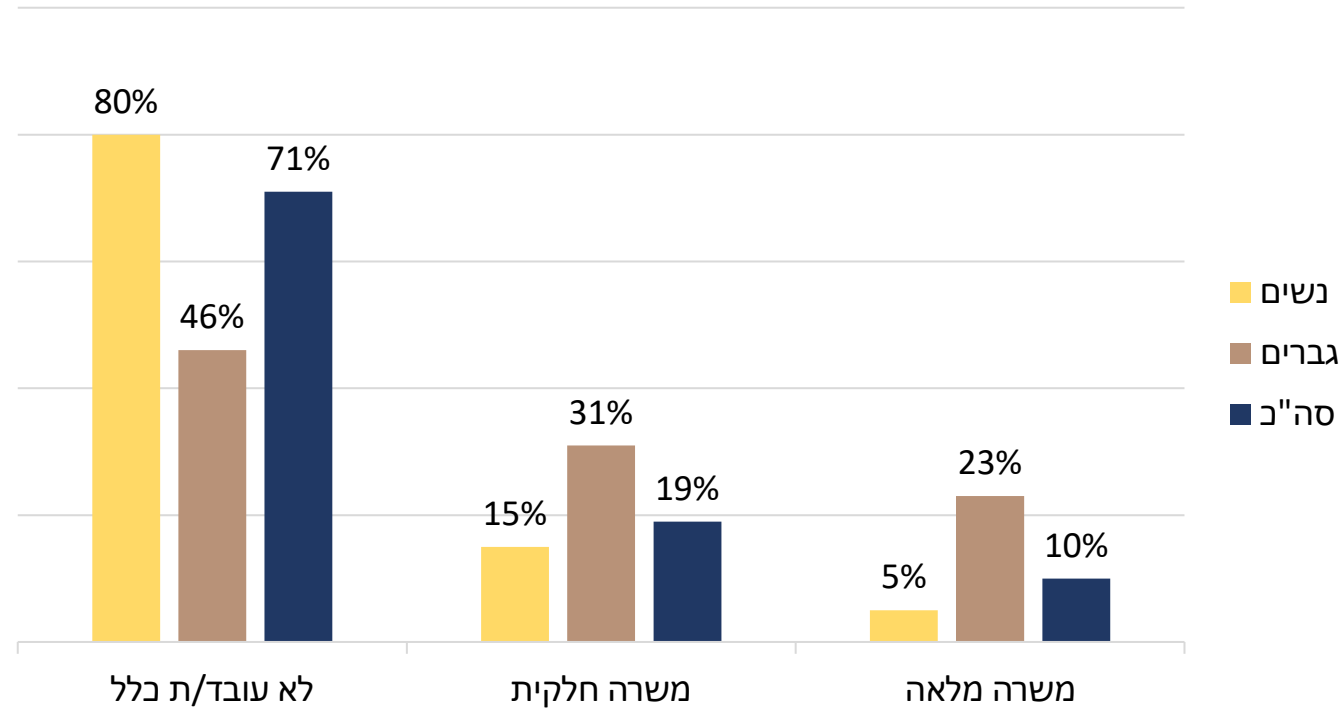
סוג מוסד הלימודים
(רק אלו שלמדו, לומדים או מתכננים להתחיל ללמוד לתואר אקדמי)



קיים חוסר בנתונים רשמיים אודות לימודים ברשות הפלסטינית, אך יש להניח שאלו נמצאים בתת-ייצוג בסקר זה.



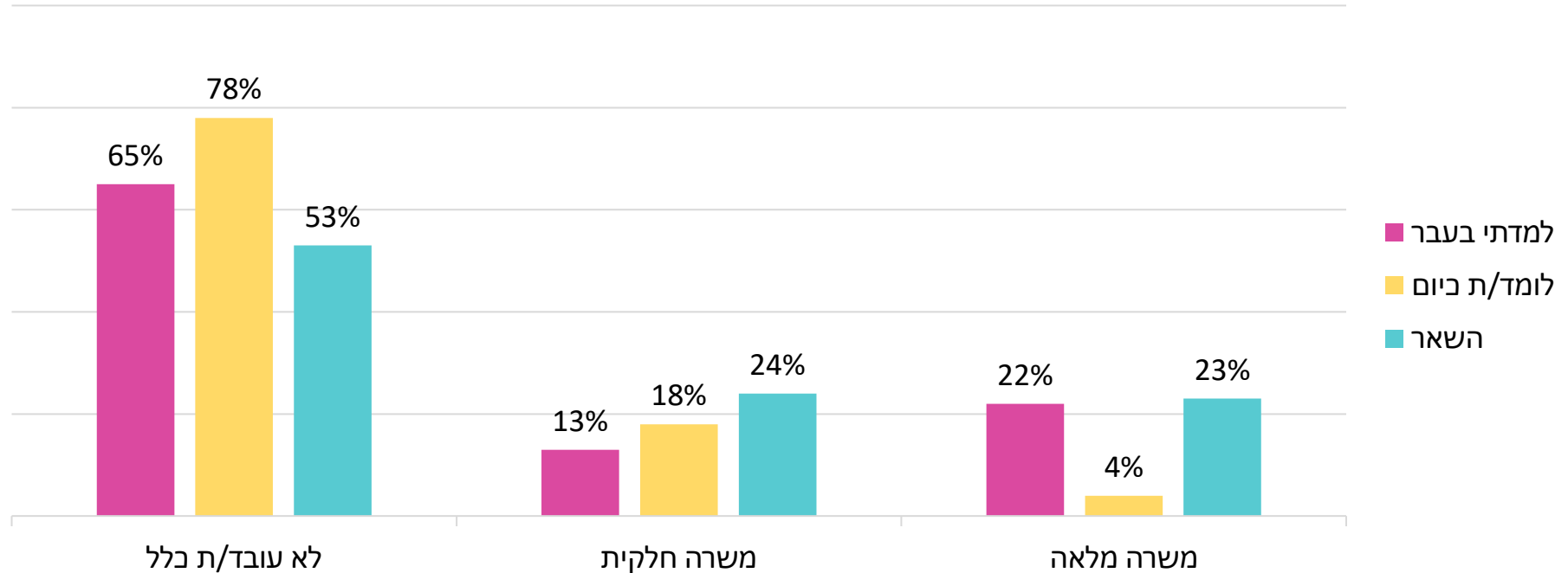
האם את/ה עובד/ת כרגע?



- בצפוי, שיעור הגברים שעובדים גבוה משמעותית מזה של הנשים (54% לעומת 20%).
- הפילוח הזה מתייחס לכלל המדגם, אשר רובו נמצא בשלבים שונים של לימודים (ראו פילוח נוסף בהמשך).
- במספרים – סה"כ 95 משיבים דיווחו שהם עובדים (50 נשים ו-45 גברים).



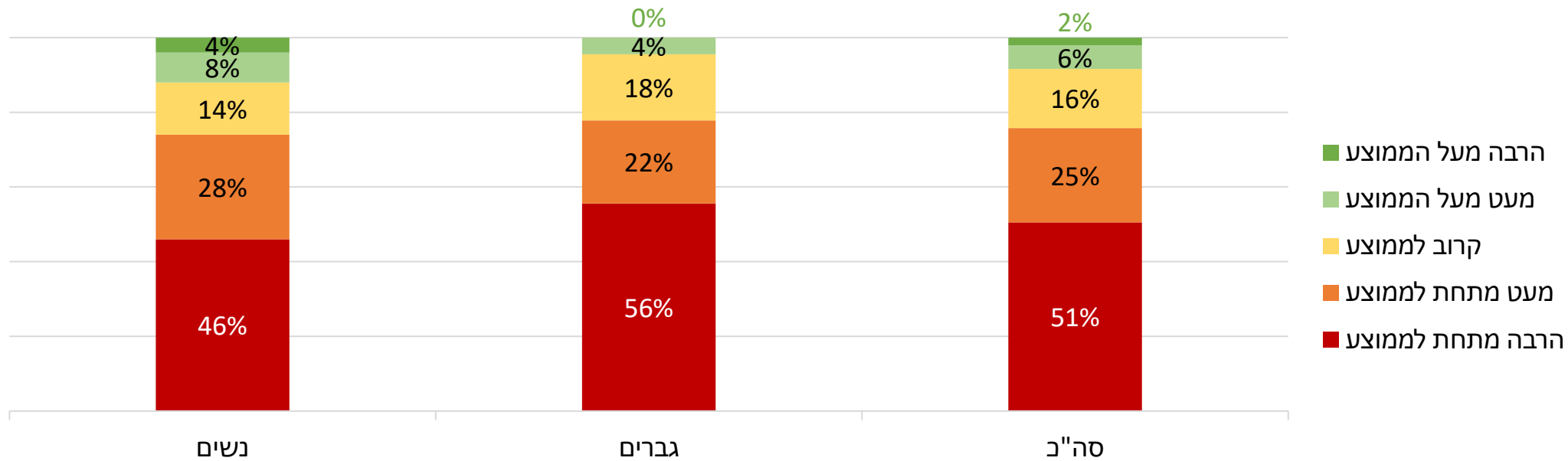
האם את/ה עובד/ת כרגע?



- שיעור הצעירים חסרי המעש, שאינם עובדים ואינם לומדים כעת (כלומר, למדו בעבר, מתכננים ללמוד או אינם לומדים כלל) הוא גבוה מאוד.
- מפתיע לראות שהשיעור גבוה יותר בקרב אלו שלמדו בעבר מאשר בקרב אלו שלא (65% לעומת 53%), אם כי מדובר על קבוצה קטנה – 23 משיבים אשר למדו בעבר ב"כ".



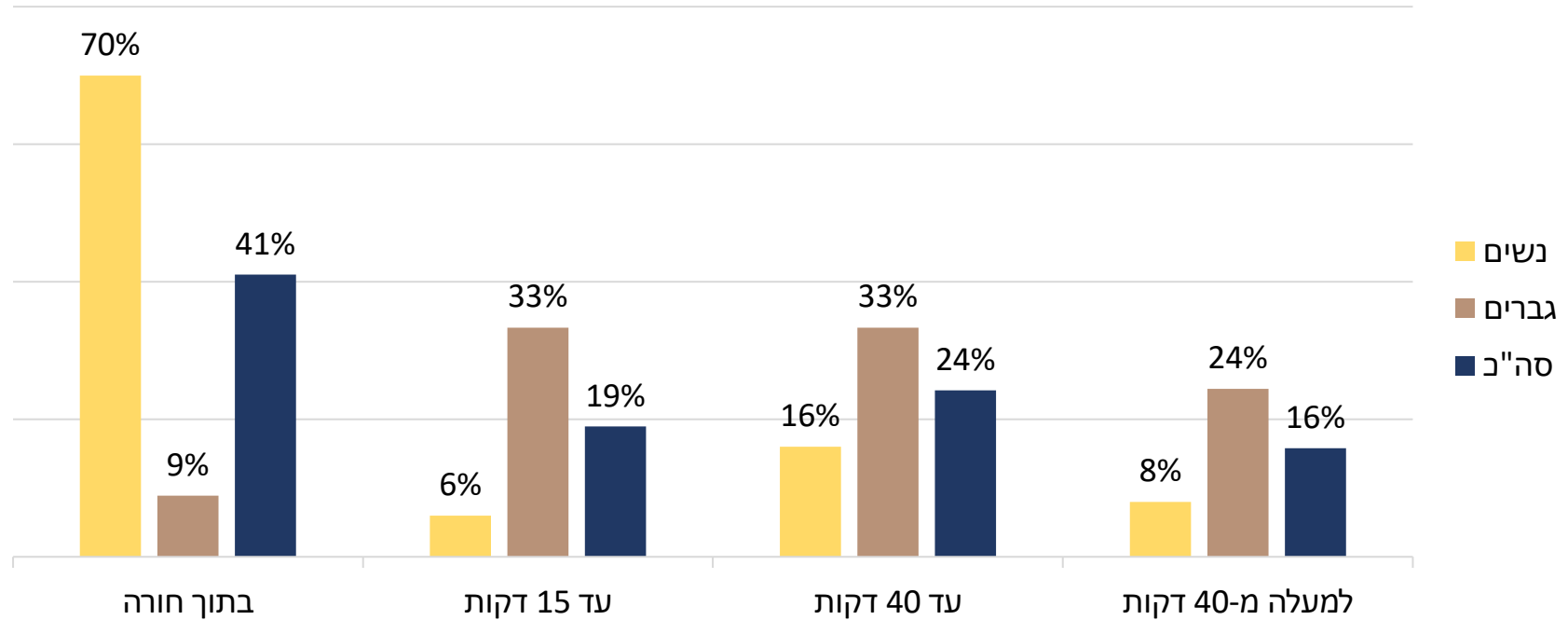
השכר הממוצע של נשים ערביות הוא 6,100 ₪ ושל גברים ערבים 9,000 ₪. מה השכר שלך ביחס לממוצע? (רק משיבים שעובדים)



- שיעור המשיבים המרוויחים מתחת לממוצע הוא גדול מאוד – כ-75%.
- שיעור גדול יותר של משיבות דיווחו כי הן מרוויחות קרוב לממוצע או מעליו, מאשר משיבים גברים. הממוצע נמוך יותר לנשים, כלומר יתכן שאבסולוטית הגברים מרוויחים יותר.
- הממוצע הוא רב גילאי, ואילו המשיבים הם צעירים מאוד – כלומר נמצאים בתחילת ההשתכרות שלהם, מקום שממנו בדרך כלל המגמה היא עלייה בשכר.
- לא התאפשר פילוח שכר לפי סטטוס לימודים כיון שקבוצת הלומדים העובדים היא קטנה מאוד (6 משיבים בלבד).



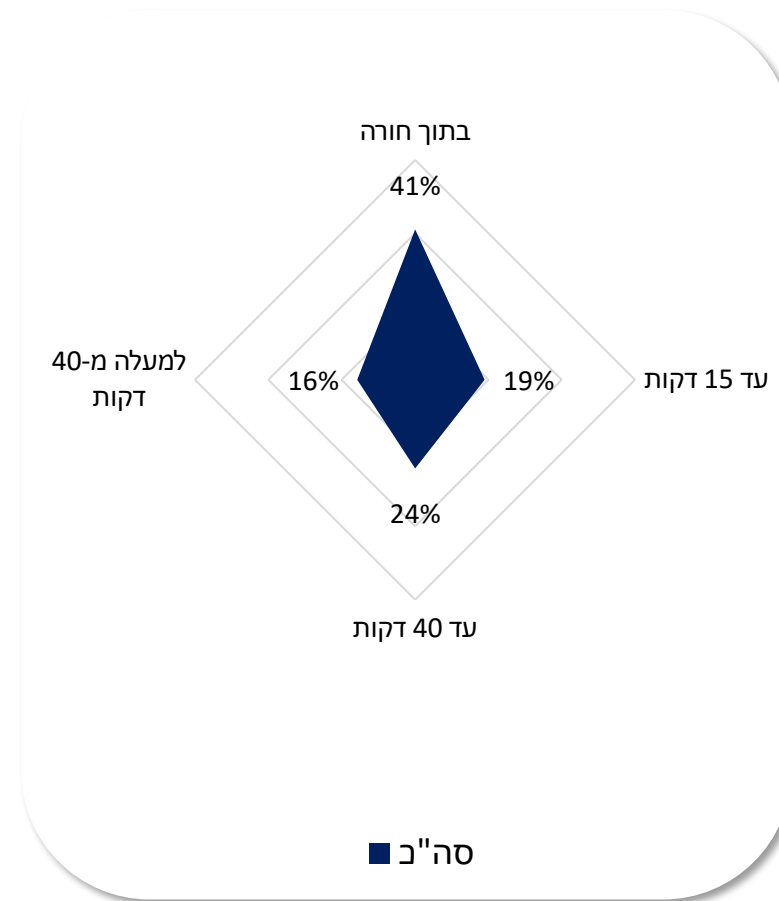
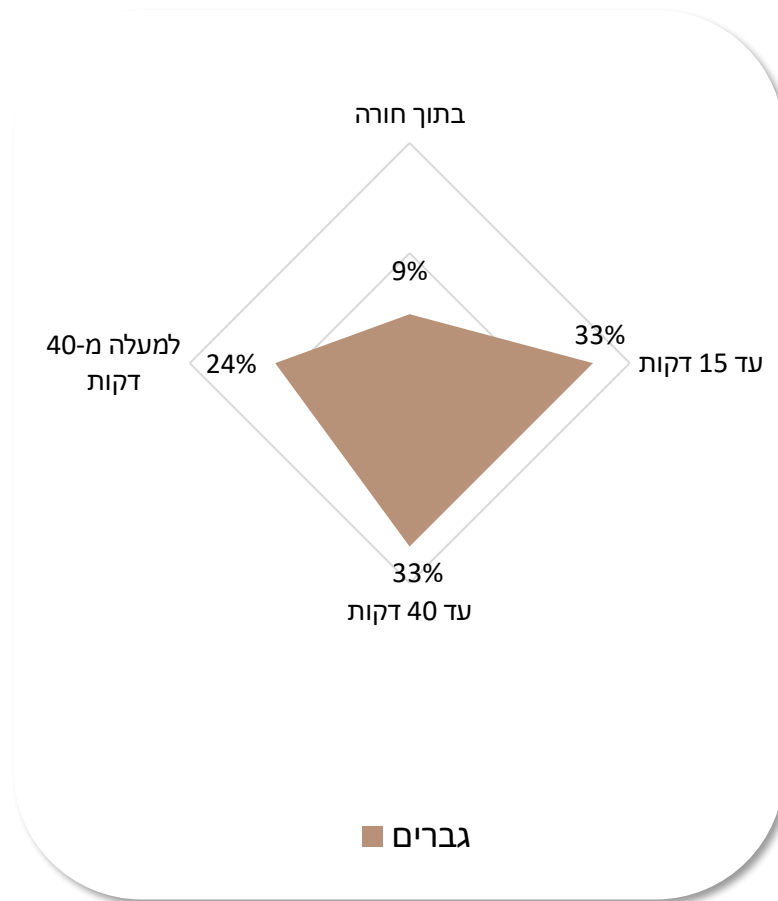
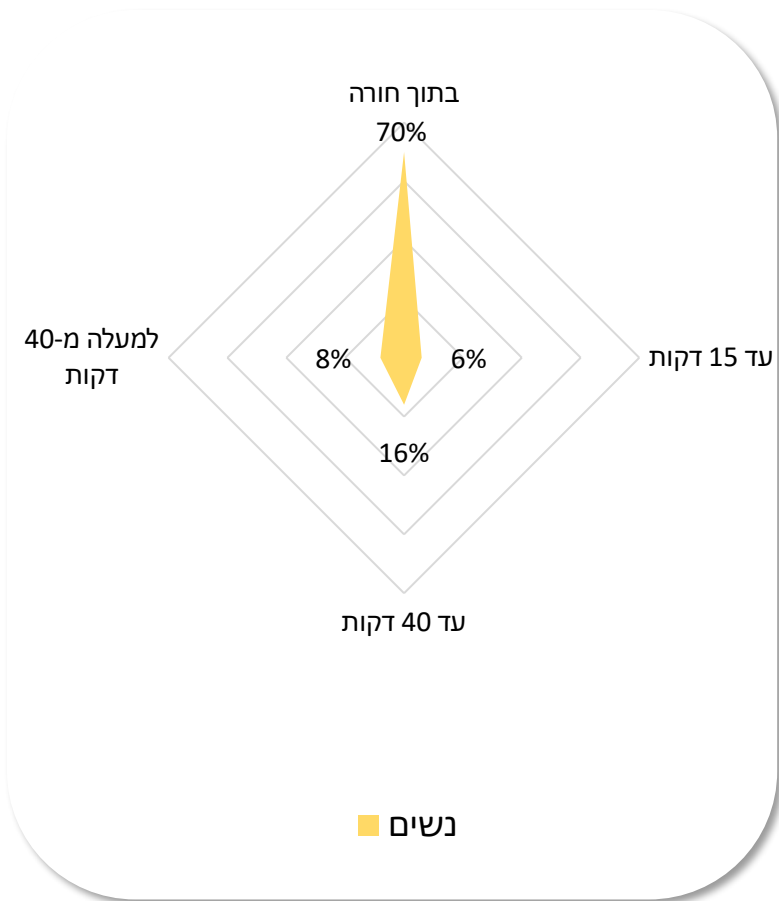
איפה את/ה עובד/ת? (רק משיבים שעובדים)



- רק 30% מהנשים עובדות מחוץ לחורה, ככל הנראה זה נובע ממוגבלות בניידות ובשעות בהן הן זמינות לעבודה.
- לעומתם, פחות מ-10% מהגברים עובדים בתוך חורה.



איפה את/ה עובד/ת? (רק משיבים שעובדים)



הנתונים הללו זהים לנתונים בשקף הקודם, בתצוגה גרפית המדגישה את הפערים בין נשים לגברים.

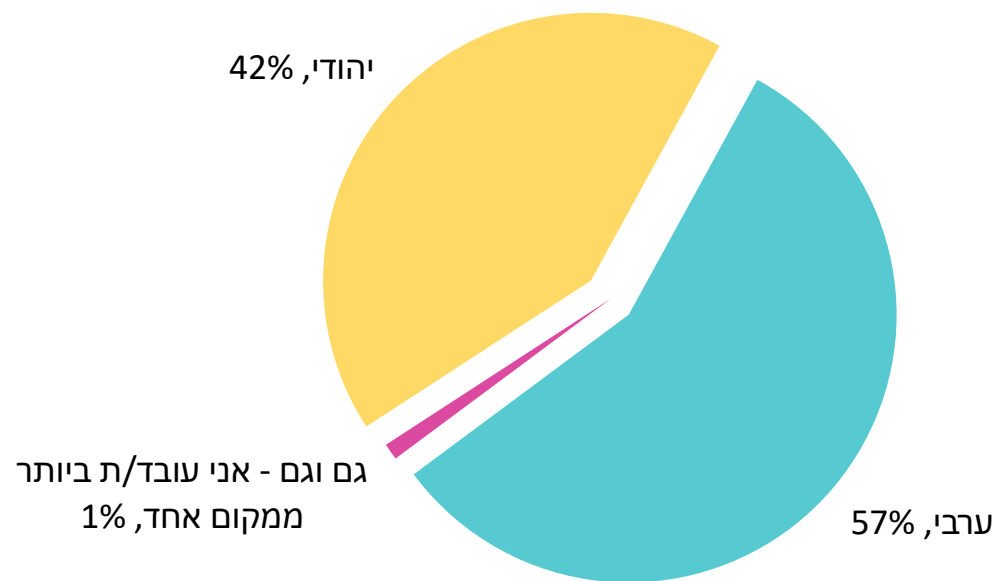


האם את/ה מקבל/ת תלוש שכר? (רק משיבים שעובדים)





האם המעסיק שלך הוא יהודי או ערבי? (רק משיבים שעובדים)

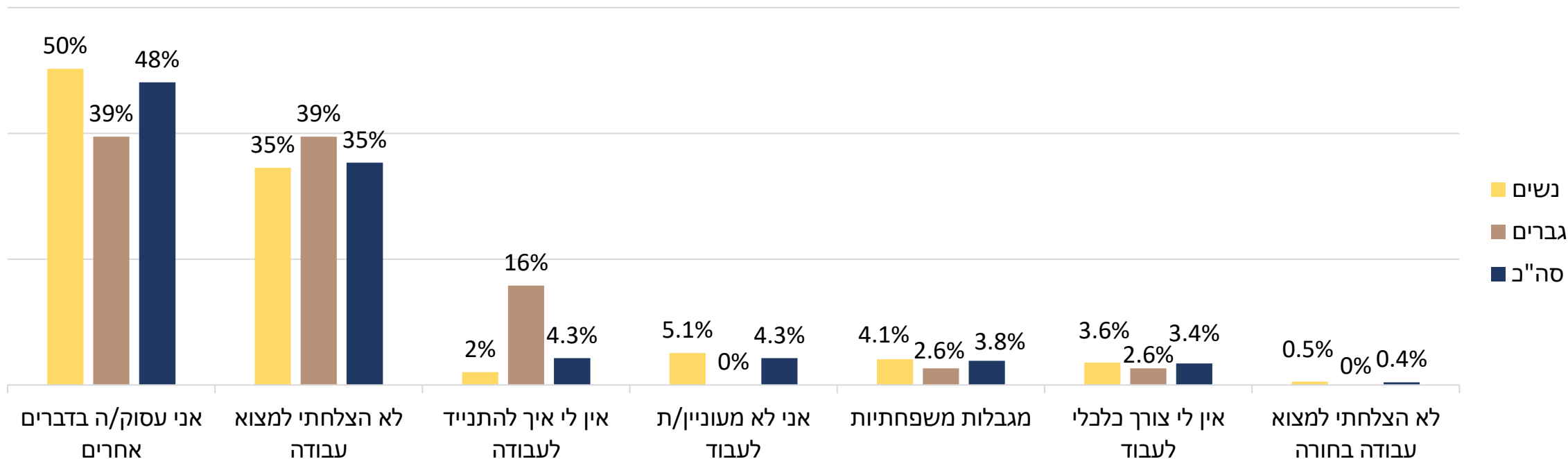


- נשים מועסקות יותר מגברים אצל מעסיקים ערבים, מה שמתיישר עם שיעורן הגבוה של הנשים שעובד בתוך חורה.
- 64% מהגברים מועסקים על ידי יהודים.
- בפילוח של תלוש שכר לפי מעסיק, נמצא כי הפער בין מעסיקים יהודים לערבים איננו גדול – 90% מהמועסקים על ידי יהודים מקבלים תלוש שכר, לעומת 85% מהמועסקים על ידי ערבים.

סיבה לאי השתתפות בשוק העבודה לפי מגדר



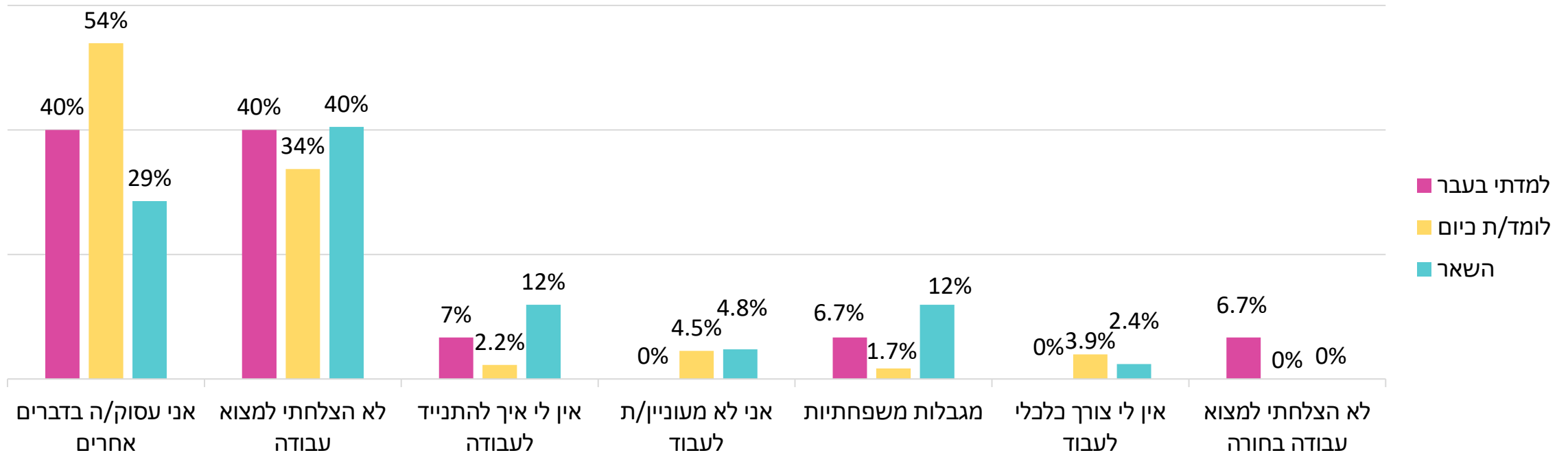
למה את/ה לא עובד/ת היום? (רק משיבים שאינם עובדים)



- כ-50% מהמשיבים עסוקים בדברים אחרים (כמחציתם לומדים כיום).
- בקרב הנותרים הפערים בין המגדרים לא גדולים, למעט שתי סיבות:
- **אין לי איך להתנייד לעבודה:** שיעור של 16% מגברים בחרו בסיבה זו לעומת 2% בלבד מקרב הנשים. יתכן שזה חסם שמאפיין גברים כיון שנשים מלכתחילה מכוונות לעבודה נגישה יותר בתוך חורה (בנושא התניידות של נשים לעבודה, נצפו בהמשך הסקר נתונים סותרים).
- **אני לא מעוניינת לעבוד:** 5% מהנשים בחרו בסיבה זו ואף לא גבר אחד.



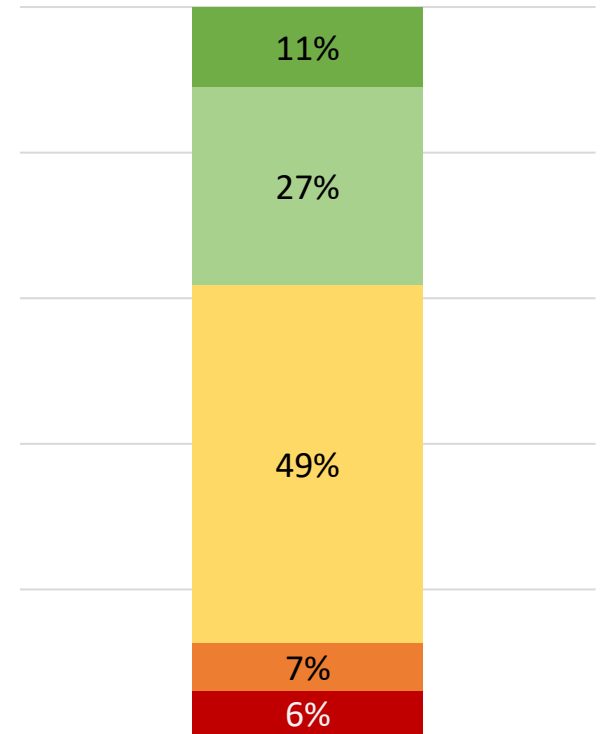
למה את/ה לא עובד/ת היום? (רק משיבים שאינם עובדים)



- בפילוח לפי סטטוס לימודים (כאלו שלמדו בעבר, לומדים כיום וכל השאר) קיימת שונות גדולה יותר לסיבות בגינן אינם עובדים.
- 54% מהמשיבים אשר לומדים מציינים את היותם עסוקים כסיבה לאי-עבודה. כ-38% מהלומדים היו מעוניינים לעבוד.



איך היית מגדיר/ה את רמת המיומנויות הדיגיטליות שלך?

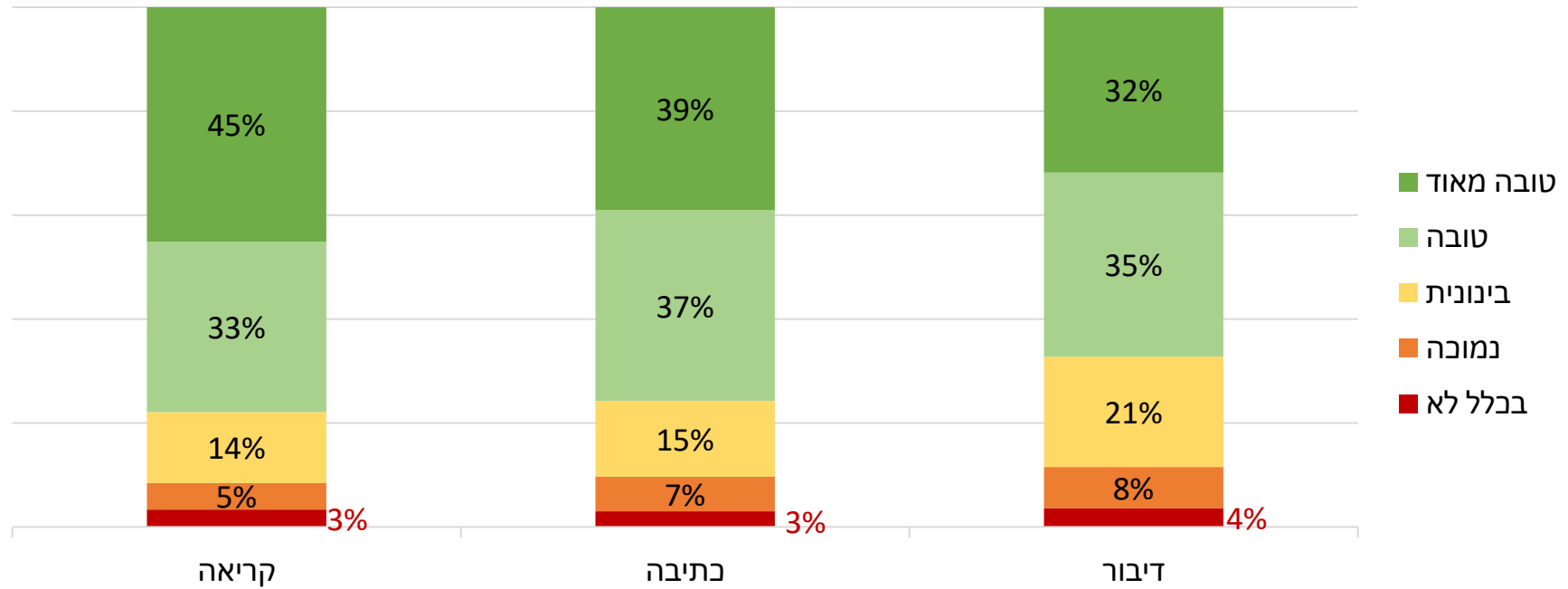


- גבוהה מאוד למשל: תכנות, פתרון בעיות טכניות מורכבות, שימוש מתקדם בתוכנות אופיס
- גבוהה למשל: התקנת תוכנות, שימוש בסיסי בתוכנות אופיס, פתרון בעיות טכניות בסיסיות
- בינונית למשל: חיפוש באינטרנט, שליחת הודעות דוא"ל, הורדה ושמירת קבצים
- נמוכה פעולות בסיסיות, כגון: גישה לאתרים מסוימים באינטרנט, גישה לתיקיות וקבצים במחשב
- נמוכה מאוד גישה למחשב ו/או לאינטרנט מצריכה עזרה

- קרוב ל-40% מהמשיבים מעריכים את המיומנויות הדיגיטליות שלהם כגבוהות עד גבוהות מאוד.
- קיים הבדל מובהק סטטיסטית בין הנשים לגברים, כאשר הגברים, בממוצע, מעריכים את המיומנויות הדיגיטליות שלהם כנמוכות מהנשים.



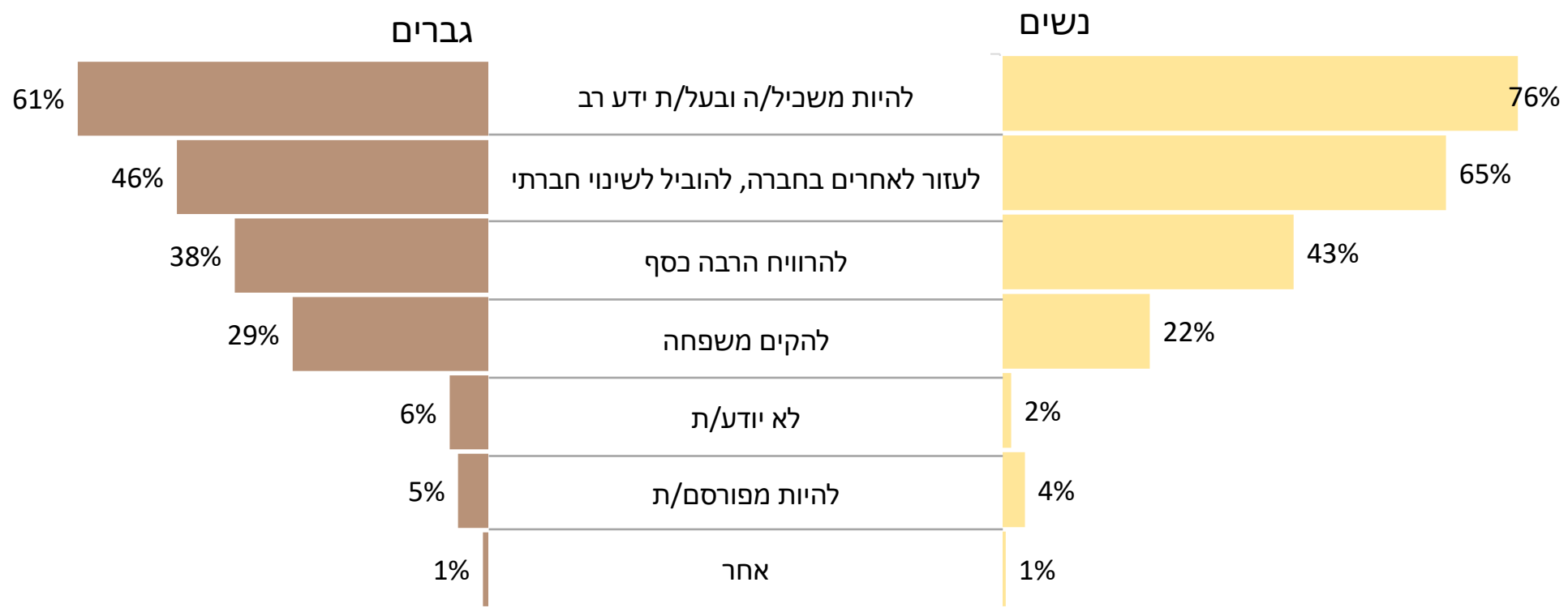
מהי רמת השליטה שלך בשפה העברית?



- ממחקרים קודמים ידוע שקיימת שליטה מוגבלת מאוד בשפה העברית בקרב האוכלוסייה הערבית הצעירה בכלל, ובנגב בפרט. על כן, נתונים גבוהים אלו מפתיעים במקצת.
- כיון שמדובר בדיווח עצמי ולא במבחן ידע, יתכן כי המשיבים העריכו את יכולותיהם הערכת-יתר.
- לא נמצאו פערים מובהקים בין המגדרים.



לרוב האנשים יש מטרות בחיים. מהן המטרות החשובות ביותר שלך?*



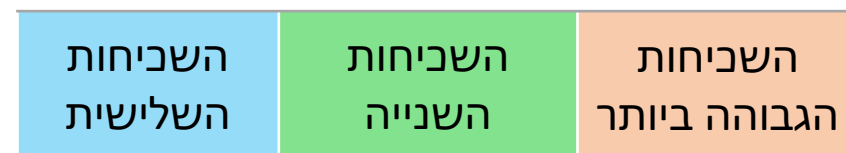
- הפערים בין המגדרים לא גדולים.
- בחברה בה פרנסת המשפחה מוטלת ברוב המשפחות על הגברים יותר מאשר על הנשים, מפתיע ששיעור גדול יותר של נשים בחרו במטרה "להרוויח הרבה כסף" מאשר גברים.



מה עלול להקשות עליך להגיע לעבוד במקצוע שאת/ה מעוניין/ת בו?*

- קיימים **פערים משמעותיים בין המגדרים** באשר לגורמים שעלולים להקשות על השתלבותם בעבודה, על פי הערכתם.
- הקושי הנובע **מאפליה נגד ערבים** מוביל אצל הגברים, ונמצא בשיעור כמעט כפול מאשר אצל הנשים. הדבר קשור, ככל הנראה, בהעדפה של הנשים לעבוד בתוך חורה ולכן גם תחת מעסיק ערבי.
- מעניין כי על אף ששיעור נמוך יחסית של נשים שאינן עובדות כיום תלו זאת **בקשיי נייודות** (ראו מעלה), חסם זה הוא המוביל בקרב הנשים כאשר הן נשאלות על קשיים עתידיים.
- שני המגדרים חשים כי **השמרנות** של החברה הערבית מקשה עליהם במידה דומה (11-12%).
- חמישית מהנשים אינן יודעות לאילו קשיים לצפות. הדבר מעיד ככל הנראה על **חוסר היכרות עם עולם העבודה** וחוסר הבנה של ההתנהלות בתוכו.
- גברים מעריכים הישגים לימודיים נמוכים כגורם מקשה בשיעור הגבוה פי שניים מנשים, דבר שאכן משקף את המצב בשטח, ומצביע על מודעות גבוהה בנושא זה.

גברים	נשים	
21%	27%	קושי בניידות/תחבורה
38%	20%	אפליה נגד ערבים
30%	25%	חוסר במידע על איך מתקבלים לעבודה
23%	15%	מחסור כלכלי
10%	20%	לא יודע/ת
11%	18%	קושי בהשתלבות באקדמיה הישראלית (בגלל חסמים כמו פסיכומטרי וראיונות)
11%	11%	הקושי להימצא בסביבה יהודית
12%	11%	השמרנות של החברה הערבית
6%	9%	אילוצים משפחתיים
5%	7%	חוסר כדאיות כלכלית
12%	5%	ההישגים הלימודיים הלא-גבוהים שלי





עם מי מהאנשים הבאים התייעצת לגבי תיכנון העתיד שלך?*

גברים	נשים	
59%	68%	המשפחה הקרובה שלי (אבא, אמא, אחים)
29%	17%	החברים שלי
11%	13%	מרכז צעירים, רואד
20%	11%	אנשים במשפחה המורחבת שלי
10%	9%	מנטורים/אנשי מקצוע מהקהילה הבדואית
6%	8%	צוות בית הספר שבו למדתי
4%	5%	אנשי מקצוע חיצוניים
1%	0%	אחר

השכיחות הגבוהה ביותר	השכיחות השנייה	השכיחות השלישית
----------------------	----------------	-----------------

- דירוג הגורמים עימם נוהגים גברים ונשים להתייעץ הוא דומה, אך השיעורים בהם בחרו בכל גורם, שונים.
- עבור מרבית המשיבים המשפחה הקרובה היא הגורם המוביל להתייעצות לגבי תכנון העתיד – 68% מהנשים וכמעט 60% מהגברים.
- הגורם הבא (חברים) הוא שני בקרב שני המגדרים, אך משפיע משמעותית פחות אצל נשים ביחס לגברים.
- צעירים נוטים להתייעץ עם בני משפחה מורחבת יותר מאשר צעירות, ואילו הצעירות דירגו גבוה יותר את מרכז הצעירים ורואד כגורם שיוועצו בו. בקרב שני המגדרים זוהי בחירה של שיעור קטן יחסית מהמשיבים: 13% מהצעירות ו-11% מהצעירים.

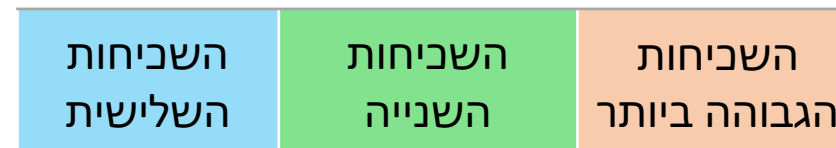
*למשיבים ניתנה אפשרות לסמן יותר מתשובה אחת, האחוזים מתייחסים לשיעור המשיבים שבחרו בתשובה (ולכן סך הכל מסתכם ביותר מ-100%).



מי יכול לדעתך לסייע לך לממש את הבחירה המקצועית שלך?*

- כאשר נשאלו המשיבים על הגורמים שעשויים לסייע להם בפועל במציאת עבודה, מעניין לראות כי **מרכז הצעירים תופס את המקום הראשון בקרב שני המגדרים.**
- גם נשים וגם גברים מעריכים את משפחותיהם הקרובות כגורמים שעשויים לעזור להם במציאת עבודה.
- במציאות בה רשת הקשרים היא מאוד מוגבלת, וכמעט אין לאותם צעירים מודלים לחיקוי, הגיוני שקרובי משפחה בדרגה ראשונה יהיו מקור סיוע מרכזי. עם זאת, עולה שאלה לגבי היכולת של קרובי המשפחה לעזור להם בפועל לנווט בשוק התעסוקה.

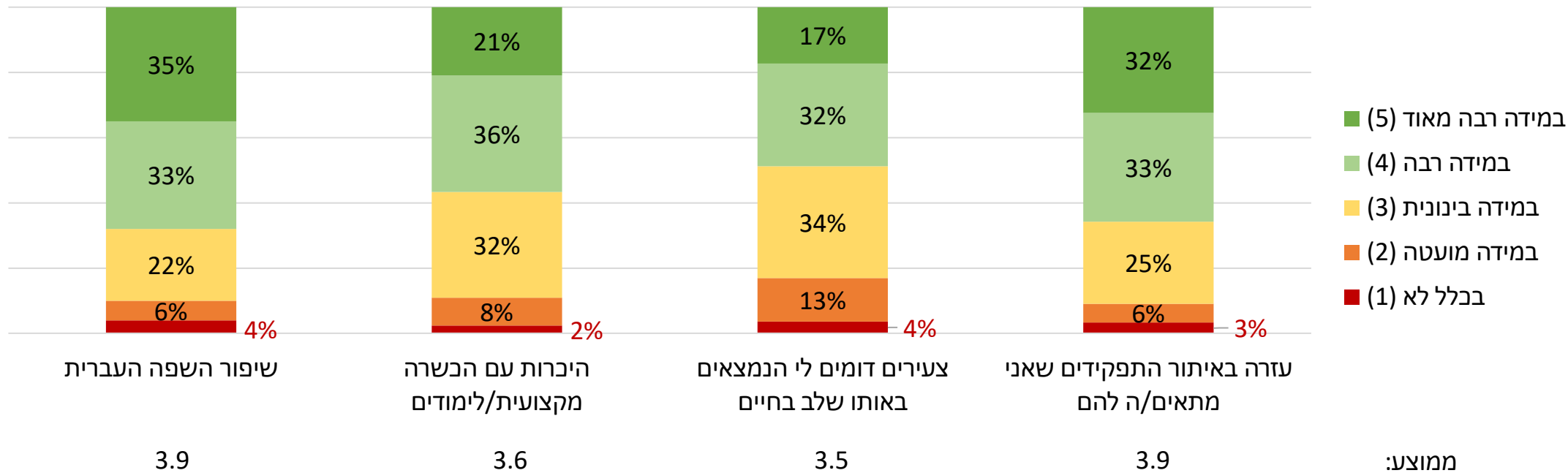
גברים	נשים	
47%	40%	מרכז הצעירים
34%	38%	המשפחה הקרובה שלי (אבא, אמא, אחים)
35%	29%	האחריות היא אישית שלי
19%	21%	המועצה המקומית
12%	18%	מנטורים/אנשי מקצוע מהקהילה הבדואית
23%	15%	מרכז ריאן
18%	15%	לא רלוונטי – מימשתי את הבחירה המקצועית שלי
16%	9%	רשויות המדינה, הממשלה
1.2%	1.2%	אחר



שירותים למציאת תעסוקה



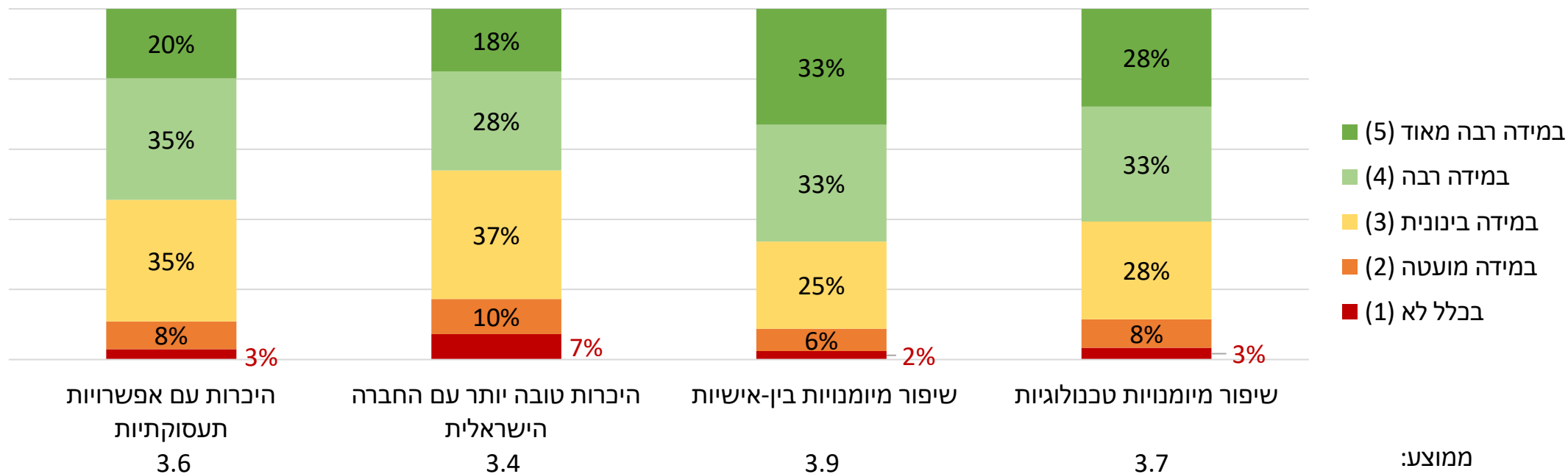
עד כמה כל אחד מהדברים הבאים יעזור לך, לדעתך, להצליח להשתלב בתעסוקה?



- על אף שהרוב הגדול של המשיבים העריכו את השליטה שלהם בעברית כטובה או טובה מאוד (78-67% בדיבור, קריאה, כתיבה), קרוב ל-70% חושבים במידה רבה עד רבה מאוד כי שיפור השפה העברית יעזור להם להשתלב בתעסוקה.
- עבור מיומנות העברית, קיים פער מובהק בין הגברים לנשים, כאשר הנשים דירגו מיומנות זו בממוצע גבוה יותר מהגברים.
- מהראיונות בשטח עולה כי למפגש ושיח עם קבוצת שווים יש ערך רב עבור המשתתפים. לעומת זאת, המשיבים לסקר חושבים כי הפעילות הזו תתרום להם מעט יחסית לאפשרויות אחרות שהוצעו להם (בממוצע 3.5, ללא הבדל מובהק בין המגדרים).

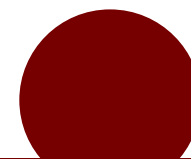


עד כמה כל אחד מהדברים הבאים יעזור לך, לדעתך, להצליח להשתלב בתעסוקה?

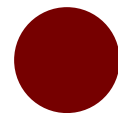


- מראיונות עם מעסיקים בשטח עולה כי מועמדים ועובדים בדואים פוגשים פערים שפתיים ותרבותיים משמעותיים אשר מהווים חסמים להשתלבות מוצלחת בעבודה. עם זאת, בממוצע, המשיבים דירגו את "היכרות טובה יותר עם החברה הישראלית" במקום הנמוך ביותר ככלי להשתלבות טובה יותר בתעסוקה.
- ברוב המיומנויות/שירותים עליהם נשאלו, הנשים נתנו ציון גבוה יותר מהגברים לשירותים ולמיומנויות הכרוכים בקבלת עזרה חיצונית כדי להשתלב באופן מוצלח בתעסוקה (בכולם למעט ב"שיפור מיומנויות טכנולוגיות" בו הדירוג היה זהה לשני המגדרים).
- נשים דירגו את המיומנויות עזרה באיתור התפקידים שאני מתאים/ה להם; שיפור השפה העברית; שיפור מיומנויות בין אישיות גבוה באופן מובהק מהגברים. אותן שלוש מיומנויות גם קיבלו את הממוצע הגבוה ביותר.

המלצות



לאורך שנת המחקר, בין יולי 2023 ליולי 2024, נערכו פגישות תקופתיות בין צוות המחקר לבין נציגי המועצה המקומית חורה, בהן הוצגו ונידונו ממצאי הביניים. לצד תובנות והמלצות אשר עלו בשיח השוטף לאורך הדרך – רבות מהן הוטמעו ויושמו – מובאות כאן ההמלצות המרכזיות הנובעות מהמחקר, כאשר המטרה היא בניית תשתית יישובית, הוליסטית ומותאמת ספציפית לתושבי היישוב, לשילוב מיטבי שלהם בשוק העבודה, על כל ההיבטים המשתמעים מכך.



פרויקט מחקרי זה בנושא צעירי חורה החל לפני ה-7 באוקטובר 2023.

מאז, כל מה שקשור בתעסוקה בנגב בכלל, והשתלבות החברה הבדואית בתעסוקה בפרט, נעשה הרבה יותר מאתגר. בעת כתיבת שורות אלו, המלחמה עודנה מתחוללת והשלכותיה המלאות על המדינה ועל הנגב טרם ידועות.

עם זאת, ידוע כי רמות החשדנות והפחד השוררים בין האוכלוסייה היהודית לבדואית בנגב עלו ומשאבים ממשלתיים ופילנתרופיים רבים מוטים לטובת שיקום נזקי המלחמה. על אף שנזקי המלחמה הישירים וההיקפיים גדולים מאוד, ושוק התעסוקה מושפע מהם, יש להניח כי מאמצי השיקום יתרכזו באוכלוסייה היהודית של יישובי עוטף עזה.

כמו כן, חלק לא מבוטל מתקציבי החלטת ממשלה 1279 לפיתוח החברה הבדואית בנגב קוצצו. עם זאת, התמורות הללו עשויות להביא איתן גם הזדמנויות חדשות, יוזמות ותקציבים, ולכן חשוב לעקוב אחר השינויים ומאמצי השיקום, בכדי לאתר הזדמנויות שיצוצו בשטח.

תפיסה מכלילה של הכנה לתעסוקה

בעיית התעסוקה בחברה הבדואית היא בעיה סבוכה וכוללת בתוכה היבטים רבים: תשתיתיים (מרחק ממרכזי תעסוקה ותחבורה), סוציו-פוליטיים (היחסים המורכבים בין האוכלוסייה היהודית לבדואית בנגב), חינוכיים (הישגים לימודיים חלשים), תרבותיים ועוד רבים אחרים.

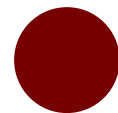
בכדי לתת מענה אמיתי לכל הגורמים הללו, דרושה ראייה מכלילה והוליסטית של השתלבות בתעסוקה, אשר איננה מנתקת את הצעירים המשתלבים לראשונה בתעסוקה מהסביבה בה הם גדלים וחיים ומרצף האירועים שהביאו אותם למעמד זה.

באופן מעשי, תפיסה הוליסטית מתרגמת לנקודות הבאות:

- עבודת ההכנה לתעסוקה תתחיל בגיל הרך ותוטמע במערכת החינוך. לכל גיל ושלב מענים המתאימים להם.
- במקביל, יוטמעו ויפותחו תוכניות ייעודיות במסגרת החינוך הבלתי פורמלי.
- תתקיים חשיפה מתמדת לידע בכדי לקדם קבלת החלטות מושכלת.
- ההורים ובני המשפחה יהוו גם הם קהל יעד משמעותי לתוכניות השונות.
- תפותח תוכנית אורכית, ארוכת טווח ובעלת לוגיקה סדורה של מבנה ותכנים, המערבת את כל הגורמים הרלוונטיים בחורה.
- יובטח כיסוי מיטבי של כל סוגי האוכלוסיות.

בכדי ליישם תפיסה זו, מומלץ לבנות מנגנון בהובלת פרויקטור/ית, אשר יהיה אמון על יצירת רצף תוכני ומבני שישמור על קשר מתמיד בין כלל המוסדות, הארגונים והתוכניות המקדמות את הנושא (מערכת החינוך, מרכז הצעירים, תנועות נוער, תוכניות הרווחה, ארגוני חברה אזרחית ועוד). המנגנון ידאג לממשקים שייצרו רצף תוכניות הממשיכות ומשלימות זו את זו, במטרה להביא את צעירי הישוב לשוק העבודה עם מיומנויות מפותחות, מוטיבציה, ידע וכלים להשתלבות אופטימלית ומיצוי הפוטנציאל שלהם.



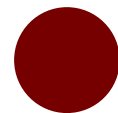


השנים המשמעותיות של כל צעיר וצעירה בישראל, החל מגיל 3 ועד גיל 18, עוברות במערכת החינוך הפורמלית. על אף מגבלותיה הרבות, קיימת במערכת החינוך גמישות גדולה ביכולתה להטמיע תכנים ותוכניות במתודולוגיות שונות.

השתלבות מוצלחת בתעסוקה איכותית בעת הנוכחית דורשת מגוון רחב של מיומנויות, יכולות וכישורים. מיומנויות רבות נסמכות ונבנות על מיומנויות אחרות, קודמות, ועל כן מומלץ להתחיל את פיתוח המיומנויות כבר בגיל הרך.

מומלץ "לגייס" את מערכת החינוך כולה, ולעשות שימוש הן בגישה הבלתי אמצעית לקהל היעד – התלמידים ומשפחותיהם – והן במשאבים הרבים – התשתיתיים והחינוכיים – שקיימים במערכת (ראו [כאן](#)).





קיימים כיום תוכניות ומענים רבים ומגוונים של ארגוני חברה אזרחית וגופים ממשלתיים המפתחים מיומנויות, יכולות ושירותים התורמים בצורה עקיפה וישירה להשתלבות בתעסוקה.

בכל תוכנית עבודה המקדמת את נושא התעסוקה, השלב הראשון צריך להיות בדיקה מקיפה וממצה של המשאבים, התוכניות והכלים עומדים לרשות מערכת החינוך, המועצה ומרכז הצעירים ולבחון כיצד אפשר להוציא מהם את המיטב (ראו [כאן](#)).



רק בשלב שני, יש לבחון גיוס משאבים נוספים ו/או פיתוח של תוכניות ומענים חדשים.

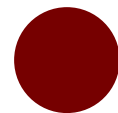
פיתוח מענים ל"מסה הקריטית"

אוכלוסיית הסטודנטים של חורה נמצאת ברובה הגדול בקשר עם מרכז הצעירים. כידוע מנתוני ההשכלה של חורה, זהו מיעוט מתוך שכבות הגיל המדוברת (18-25). המסה המשמעותית של הצעירים אינם נמצאים במסלול אקדמי ורבים מהם אף לא במסלול לימודי אחר (ראו [כאן](#)).

ממחקרים קודמים אנו יודעים כי בכלל החברה הישראלית, קיימות תוכניות רבות לילדים, נוער וצעירים מצטיינים ותוכניות לאוכלוסיות חלשות ובסיכון. כך נוצר מצב שהמסה הקריטית, הצעירים המהווים את הרוב המספרי שבין הקווצות, מוזנחים וקיים מחסור גדול במענים המתאימים להם.

**מומלץ לפתח מענים ותוכניות עבור אותה "מסה קריטית", על מאפייניה המגוונים.
מומלץ לשים דגש מיוחד על גברים צעירים, אשר משתתפים בתוכניות העשרה והכוון
בשיעורים נמוכים מנשים צעירות, ומנגד – בעלי גישה גבוהה יותר לפשיעה ואלימות.**

בנוסף לנתונים שעולים ממחקר זה ולהיכרות העמוקה של המועצה המקומית ומרכז הצעירים עם השטח, חשוב שפיתוח המענים ייעשה מתוך הבנת החסמים והצרכים הרבים של אוכלוסייה זו מבחינת תעסוקה, לימודים, פנאי וכד'.

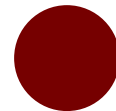


על מנת לייעל את העבודה, להגביר את התפוקה ולאפשר למידה והפקת לקחים,

מומלץ להקים ולתחזק בסיס נתונים על צעירי הישוב, שיכלול את פרטיהם האישיים, כולל מצבם התעסוקתי וההשכלתי ותיעוד של אינטראקציות שלהם עם מרכז הצעירים.



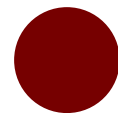
אם יהיה מאגר מידע מקיף כזה, פעולות לקידום תעסוקה כגון ימי חשיפה ושיתופי פעולה עם מעסיקים יוכלו להיות מתוכננים בקורלציה להיצע המוטבים שקיים ובהתאם למצבם בתעסוקה.



מהשטח עולה כי במקביל לחסמים כמו העדר מרכזי תעסוקה נגישים וקשיי תחבורה, ישנו פלח אוכלוסייה משמעותי, המורכב בעיקר מנשים, אשר אינו מעוניין או יכול לעבוד מחוץ לחורה. לכן, במקביל לפיתוח ויישום פתרונות אחרים מחוץ לחורה, חשוב לתת מענה לאוכלוסייה זו.

מומלץ להמשיך ולחשוב באופן יצירתי על פתרונות תעסוקה ברי קיימא בתוך חורה, במיוחד לנשים (ראו [כאן](#)).





המשפחה היא גורם מאוד משמעותי בתכנון העתיד של בני נוער וצעירים בכלל, והעתיד התעסוקתי בפרט. כיון שכך, חשוב לצייד את הורי הצעירים בידע עדכני ורלוונטי אודות אפשרויות, הזדמנויות, קשיים ונורמות המאפיינות את שוק הלימודים והתעסוקה.

מומלץ להגדיר את המשפחות כולן, ובפרט ההורים של ילדים, בני נוער וצעירים, כקהל יעד משמעותי העומד בפני עצמו. ניתן להשתמש במערכת החינוך כדי להגיע אל סוכני השינוי במשפחות (ראו [כאן](#)).

