



קרן אדמונד דה רוטשילד



# **חסמים והזדמנויות לתעסוקה איכותית בהיי-טק לאוכלוסייה הבדואית ברובע החדשנות באר שבע**

**ד"ר זהר ברמן**

**עמיתת ממשק, המועצה הלאומית לכלכלה**

**משרד ראש הממשלה**

**נובמבר 2021**

## תוכן העניינים

3.....	1. רקע.....
6.....	2. מיפוי חסמים והזדמנויות.....
7.....	2.1 פארק ההיי-טק גב ים נגב.....
8.....	2.2 אוניברסיטת בן גוריון.....
10.....	2.3 המרכז הרפואי האוניברסיטאי סורוקה.....
11.....	2.4 כללי.....
13.....	3. תובנות והמלצות.....
15.....	4. סיכום.....

## 1. רקע

רובע חדשנות הינו מונח המתייחס לאזור עירוני קומפקטי ונגיש, מעורב שימושים, המכיל מוסדות וגופי עוגן, חברות וחברות הזנק (start up). מודל זה מתבסס על ההבנה שתהליכי חדשנות נעשים פתוחים, בין-תחומיים ושיתופיים יותר, ונתמכים על ידי סמיכות גיאוגרפית בין גופים ומרחב פיזי המעודד חיבורים. מעל מאה רובעי חדשנות נוצרים כיום ברחבי העולם, והם הולכים ומתבססים ככלי ליצירת צמיחה כלכלית-חברתית אזורית. בישראל, מפותחים רובעי חדשנות ככלי לקידום מטרופולינים מחוץ לגוש דן כמוקדים אזוריים של תעסוקה איכותית וחדשנות. ב-2018 זכתה באר שבע בתחרות לאומית והחל תהליך פיתוח הרובע בעיר.

רובע החדשנות באר-שבע פרוש על פני שטח של 2,608 דונם ומתבסס על מוסדות עוגן מרכזיים - אוניברסיטת בן-גוריון בנגב, המרכז הרפואי האוניברסיטאי סורוקה ופארק התעשיות גב-ים נגב שבו פועלות חברות, חממות, חברות סטארט אפ ומאייצים. בהשוואה למוצע האזורי והעירוני, באזור זה נמצא ריכוז גבוה מאוד של עובדים איכותיים בתעשיית הידע וסטודנטים. קריית התקשוב הדיגיטלית של צה"ל תהיה העוגן הגדול הבא של הרובע ותכלול כ-6,000 חיילים ואנשי קבע בעלי הכשרה מיוחדת בהנדסת מחשבים וסייבר. רובע החדשנות של באר-שבע מחובר לרכבת ישראל דרך תחנה הממוקמת במרכז הרובע ומחברת אותו לערים נוספות בישראל. בנוסף לאלו, הרובע כולל גם חלק משכונות ג' ו-ד'.

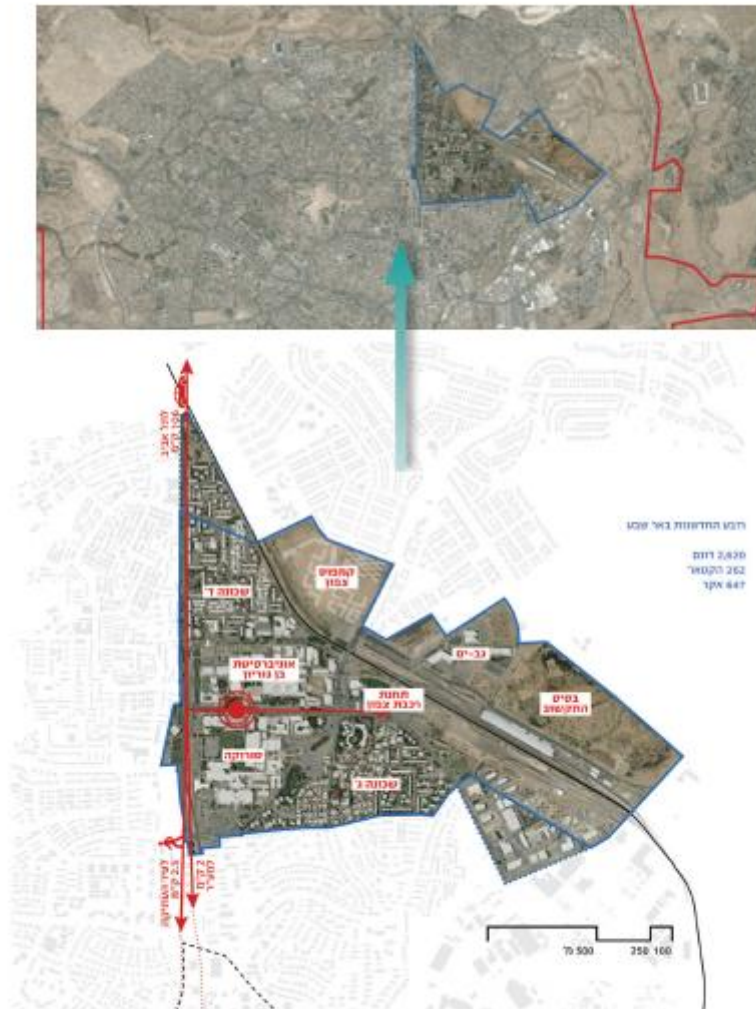
תכנית "רובע חדשנות באר שבע- מתווה לחדשנות וצמיחה מכלילה" שפורסמה בחודש ינואר 2020 מציגה מתווה אופרטיבי להקמת הרובע, שגובש בעבודה קולקטיבית של גורמים מקומיים וביניהם עיריית באר שבע, אוניברסיטת בן-גוריון, המרכז הרפואי האוניברסיטאי סורוקה, פארק התעשיות גב-ים נגב, יחד עם מומחים עולמיים לרובעי חדשנות, צוות ישראלי של מומחי תכנון וגורמים ממשלתיים. חלק מרכזי בתכנית עוסק באפיון תחומי המומחיות של הרובע בעולמות המו"פ, שהינם: טכנולוגיות מדבר, בריאות דיגיטלית וסייבר.

מוקדם יותר החודש, בתאריך 14.11.21, התקבלה החלטת הממשלה 625 בדבר אימוץ המלצות הצוות הבינמשרדי לאור העתקת מחנות צה"ל לנגב. במסגרת החלטה זו, יקודמו מספר פרויקטי דגל במרחב רובע החדשנות לטובת מיצוב מטרופולין באר שבע כמוקד משמעותי של היי-טק, אקדמיה וחדשנות טכנולוגית, אשר יקדם פיתוח כלכלי, חברתי ותרבותי של המטרופולין ושל יישובי הנגב הנסמכים עליו, תוך יצירת שיתופי פעולה חדשניים בין צבא-אקדמיה-תעשייה ובהתמקדות בתחומי המו"פ אשר אופיינו בתכנית. הפרויקטים המוצעים יתמקדו גם בפיתוח מרחב פיזי המעודד את שגשוג האקוסיסטם ותוך קידום צמיחה מכלילה, שתאפשר הזדמנויות כלכליות וחברתיות לאוכלוסיות השונות החיות במרחב המטרופולין.

קבוצת אוכלוסייה משמעותית שהינה חלק ממרחב זה הינה האוכלוסייה הבדואית. לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, בסוף שנת 2019 התגוררו במחוז הדרום 268,867 בדואים – רובם המכריע בנפת באר שבע<sup>1</sup> שם הם מהווים לפי ההערכה כשליש מכלל האוכלוסייה וכמחצית ממנה בקרב גילאי 18-0. רובם של תושבים אלה מתגורר ב-19 יישובי קבע מוכרים, הכוללים את העיר רהט, שש מועצות מקומיות ויישובים בתוך מועצות אזוריות, ומיעוטם מתגורר מחוץ ליישובים אלו. אוכלוסיית הבדואים בנגב סובלת מפערים חברתיים וכלכליים רבים, ויישוביה סובלים ממחסור חמור בתשתיות ונמצאים בתחתית המדד החברתי-כלכלי של היישובים בישראל.<sup>2</sup> אחד מהתחומים בהם קיים פער גדול בין קבוצת אוכלוסייה זו וקבוצות

<sup>1</sup> אוכלוסיית הבדואים בנגב: מבחר נתונים, מרכז המחקר והמידע של הכנסת, נובמבר 2020.  
<sup>2</sup> החברה הבדווית בנגב: מאפיינים חברתיים, דמוגרפיים וכלכליים, אריק רודניצקי.

אוכלוסייה אחרות, כמו גם בין הפוטנציאל הקיים ובין מימושו בפועל, הינו תחום ההיי-טק והתעשיות עתירות הידע. תעשיית ההיי-טק מהווה מנוע צמיחה



מפת רובע החדשנות (מתוך תכנית "רובע חדשנות באר שבע- מתווה לחדשנות וצמיחה מכלילה", ינואר 2020)

מרכזי של הכלכלה הישראלית והיא בעלת תרומה ניכרת לתוצר המקומי הגולמי של ישראל, אולם תעשייה זו סובלת ממחסור ממושך בעובדים מיומנים – מחסור המהווה איום אסטרטגי על המשק.<sup>3</sup> לצד נשים וחרדים, בולטת האוכלוסייה הבדואית בייצוגה הנמוך בתחום זה. לפי דו"ח של קרן אדמונד דה רוטשילד וחברת נאס,<sup>4</sup> אוכלוסייה זו הינה המודרת ביותר – שכן רק כ-50 עובדים מהחברה הבדואית מועסקים כיום בהיי-טק. הרקע למצב זה מורכב מגורמים רבים, שהעיקריים שבהם נחלקים לשלושה תחומים – קשיים

<sup>3</sup> דו"ח מבקר המדינה בנושא פעולות המדינה להגדלת מספר העובדים בתעשיית ההיי-טק, דו"ח ביקורת שנתי 71ב, מרץ 2021.  
<sup>4</sup> שילוב החברה הבדואית בהיי-טק ובתעשיות עתירות ידע – דו"ח מסכם שלב ב', חברת נאס וקרן אדמונד דה רוטשילד, מאי 2021.

ברכישת השכלה (למשל חוסר בסביבה לימודית מתאימה, נתוני נשירה גבוהים מאד, חוסר בתכני חשיפה והכנה לתעסוקה), קשיים בתעסוקה (למשל בעיית חוסר היכרות הדדית בין האוכלוסייה הבדואית והיהודית, מיעוט הזדמנויות באזור הדרום ובפרט מיעוטן של חברות בינוניות וגדולות המציעות יותר הזדמנויות לגיוניורים, קיומה של נורמת "חבר מביא חבר" המקשה על השתלבותה של אוכלוסייה שונה, וקשיים לאחר ההשתלבות), ופערים ברמת השיח (למשל התפישה של עולם ההיי-טק כמחובר לתעשיות הביטחוניות, מהן הבדואים מודרים, וקיומן של שמרנות ובורות, בעיקר כלפי נשים).<sup>4</sup> לצד צעדים ממשלתיים ופעולות של ארגוני חברה אזרחית להגדלת ייצוגה של האוכלוסייה הבדואית בהיי-טק, מהווה כינונו של רובע החדשנות הזדמנות לקידום שילובה של האוכלוסייה הבדואית בנגב בתעסוקה איכותית בהיי-טק, במסגרת האקוסיסטם המתפתח ברובע.

עבודה זו נכתבת כשיתוף פעולה בין המועצה הלאומית לכלכלה וקרן רוטשילד. מטרתה של העבודה הינה יצירת בסיס ידע עבור מקבלי. ות ההחלטות ברובע ובגופים השותפים בפרויקט, אשר יוכל לשמש לטובת גיבוש אסטרטגיה לקידום הזדמנויות לאוכלוסייה הבדואית ברובע, כחלק מאסטרטגיית הצמיחה המכלילה שלו. ההמלצות שיוצגו בעבודה מבוססות על מיפוי הזדמנויות וחסמים לשילוב האוכלוסייה הבדואית בהיי-טק ברובע, כמו גם על זיהוי מגמות רחבות יותר שלהן פוטנציאל לקידום שילוב זה. שילוב מיטבי של אוכלוסיית הבדואים בנגב בהזדמנויות הכלכליות שמציע הרובע הינו חשוב הן לטובת קידום שוויון הזדמנויות בין חלקים שונים של החברה הישראלית, והן כחלק ממיצוי טוב יותר של פוטנציאל ההון האנושי להיי-טק כמענה אסטרטגי לבעיית כוח האדם בתחום זה. המידע המופיע במסמך מתבסס על שיחות וראיונות שנערכו ע"י המחברת עם גורמים שונים בקרב משרדי ממשלה, מוסדות הרובע והחברה הבדואית בנגב במהלך שנת 2021.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> המחברת מבקשת להודות לכלל הגורמים שהקדישו מזמנם לטובת הראיונות, וחלקו את התובנות שלהם לתועלת עבודה זו.

## 2. מיפוי חסמים והזדמנויות

בשנים האחרונות מתקיימות פעילויות מגוונות לקידום האוכלוסייה הבדואית לתחום ההיי-טק, הן מצד גורמים ממשלתיים והן מצד ארגוני חברה אזרחית. לצד הפעילות הרבה בתחום החינוך וההשכלה הגבוהה, מתאפיינת הפעילות בחוסר סנכרון וכפילויות, כמו גם בחוסר מסוים בפעילות בתוך המחבר בין השכלה ותעסוקה, העלולים לפגוע ביעילותן ובהצלחתן של פעילויות אלה.<sup>4</sup> לאור זאת, פועלת קרן רוטשילד ליצירת מהלך מתכלל, שייצר רצף וסנכרון של המהלכים השונים. על מנת להשלים את המהלך באופן מיטבי ולהביא להשתלבות בוגרי מסלולי הלימוד השונים בתעסוקה איכותית, יש להביא ליצירת מענה בהיבט זה, תוך סנכרון עם הרצף כולו. לפיכך, התמקדה העבודה במיפוי ההזדמנויות לאוכלוסייה הבדואית להשתלבות בתעסוקה איכותית בהיי-טק ברובע, ולא בהיבטים אחרים כגון חינוך והשכלה.<sup>6</sup>

לטובת מיפוי החסמים וההזדמנויות ברובע, נערכו שיחות עומק עם גורמים במוסדות הרובע, כמו גם עם נציגים מהחברה הבדואית בנגב וממשרדי ממשלה, כפי שמפורט להלן. התובנות המתבססות על שיחות אלה מופיעות לאחר מכן.

### א. פארק התעשיות "גב ים נגב"

גבי מור לובקר, הנהלת הפארק

גבי גבי גיופי, מנכ"לית, DB Motion

גבי מאיה הופמן, מנהלת מו"פ, Dell EMC

### ב. אוניברסיטת בן גוריון

פרופ' ג'יהאד אל-סאנע, ראש המחלקה למדעי המחשב

מר שמעון ישי, סמנכ"ל משאבי אנוש; גבי ורד סרוסי-כ"ץ, מנהלת היחידה למעורבות חברתית; גבי

מיטל צור, ראש המרכז לפיתוח קריירה

### ג. המרכז הרפואי האוניברסיטאי סורוקה

ד"ר דרור דולפין, סגן רפואי לכוח אדם

### ד. החברה הבדואית בנגב

גבי פהימה אל-עטאונה, מנכ"לית, עמותת סיראז'

מר מוחמד אלנבארי, מנכ"ל, עמותת ינאביע

גבי לילה אבו-כף, סטודנטית שנה ב' למדעי המחשב, אוניברסיטת בן גוריון

### ה. משרדי ממשלה

מר בני צרפתי, האגף לפיתוח חברתי-כלכלי של החברה הבדואית בנגב, משרד הרווחה והביטחון החברתי

מר רועי לבנון, מנהל תחום בכיר פיתוח, חדשנות והיי-טק, מינהל תעסוקת אוכלוסיות, זרוע העבודה, משרד הכלכלה והתעשייה

<sup>6</sup> למרות האמור, היבטים אלה מוזכרים במהלך העבודה לאור חשיבותם המרכזית בהגעה לשלב התעסוקה.

## 2.1 פארק התעשיות "גב ים נגב"

פארק ההיי-טק בבאר שבע נחנך ב-2013. הפארק מונה כיום ארבעה בניינים בהם שוכנות כ-70 חברות המעסיקות 2,500 מהנדסות ומהנדסים, כ-80% מהם הינם תושבי הנגב.<sup>7</sup> השותפים להקמת הפארק הינם חברת גב ים, אוניברסיטת בן-גוריון, עיריית באר שבע, חברת הפיתוח הבינלאומית KUD ושותפים פרטיים, בתמיכה ממשלתית. בין החברות בפארק נמצאות בין השאר Deutsche ,IBM ,nvidia ,Dell EMC ,Telekom, אלביט, רפאל, dbMotion ו-Wix.

בשיחות שקוימו עם גורמים בפארק עלו מספר חסמים ופערים בנושא שילוב עובדים ועובדות מהאוכלוסייה הבדואית, כמו גם הזדמנויות והצעות לקידום הנושא, שיפורטו להלן:

- מיעוט משרות ג'וניורים. נקודת הכניסה להיי-טק של בוגרי אוניברסיטה / מכללה ללא ניסיון קודם הינה משרת ג'וניור. משרות כאלה שכיחות בדרך כלל בחברות בינלאומיות גדולות, שבהן ההזדמנויות מגוונות יותר לעומת סטארטאפים למשל. אולם, בקרב החברות בפארק ישנו מיעוט של חברות כאלה, והיצע משרות הג'וניורים הינו מוגבל.
- מיעוט מועמדים. גם כאשר נפתחות משרות ג'וניורים והחברה מעוניינת בגיוון, פעמים רבות אין מועמדים מקרב האוכלוסייה הבדואית.
- פער בתחום הכישורים הרכים. חסם העומד בפני קבלתם של מועמדים בדואים לעבודה בחברת היי-טק, כמו גם להישארותם בתפקיד לאחר מכן, הינו קושי בתחום הכישורים הרכים – כישורים שאינם מהתחום המקצועי, לרבות כישורים בין אישיים, עבודה בצוות וכד'. לאור ההבדלים התרבותיים הקיימים בין החברה היהודית ובין החברה הבדואית, ומיעוט המפגשים עד לנקודה זו, עובדים רבים מגיעים לחברה כשכישוריהם בתחומים אלו לא תואמים את הרצוי מבחינת החברות.
- מיעוט תכניות התמחות. בפארק פועלות מספר תכניות התמחות, שמטרתן לקרב בין בוגרי תיכון וסטודנטים לחברות היי-טק ולאפשר צבירת ניסיון. תכנית ייעודית לחברה הבדואית הינה BridgeTech, תכנית של שנה הפועלת בבאר שבע שבמסגרתה בוגרי תיכון מצטיינים במגמת מדעי המחשב נחשפים לעולם ההיי-טק והיזמות, לצד פיתוח כישורי חיים, קורס פסיכומטרי ועוד. תכנית נוספת שפועלת בפארק הינה Starship, תכנית בשיתוף אוניברסיטת בן גוריון, אלומה וסיראזי שאיננה ייעודית לחברה הבדואית, ובה משתתפים כ-40 סטודנטים המתמחים במשך סמסטר בחברות ומקבלים סיוע בכתיבת קורות חיים ומציאת עבודה. בין 1-4 סטודנטים בדואים משתתפים במחזור של התכנית. בשיחות עלה צורך לתגבר פעילויות מסוג אלו, על מנת להביא לחיבור בלתי אמצעי בין הון אנושי איכותי מהיישובים הבדואים באזור ובין חברות ההיי-טק בפארק.
- הצורך בפעילות יזומה ליצירת סביבת עבודה מכלילה. הן החברות בפארק והן ההנהלה שלו מעוניינות בגיוון, מגמה שצפויה להתחזק לאור אימוץ הולך וגובר של אג'נדת אחריות חברתית-תאגידית (ESG, Environmental, Social and corporate Governance) בקרב חברות גלובליות. עם זאת, נראה שכיום אין פעילות יזומה בקרב החברות או במסגרת הנהלת הפארק לעידוד גיוון ע"י יצירת סביבה מכלילה. פעילות כזו, ובפרט ברמת הפארק, יכולה להוות מהלך משמעותי בקידום ההשתלבות של עובדים/ות מהחברה הבדואית.

<sup>7</sup> אתר האינטרנט של גב ים נגב, <https://www.gavyam-negev.co.il>.

- צורך בתכלול ומידע. כיום אין גורם או מסד נתונים מתעדכן המאגד מידע בדבר השתלבותן של אוכלוסיות ייחודיות בפארק, לרבות האוכלוסייה הבדואית, או מספק מידע עבורן (למשל, בדבר ההזדמנויות הקיימות). קיומו של גורם או בסיס נתונים כזה, ועצם איסוף המידע, מעיד על מחויבות לנושא ומייצר פעילות ומוכוונות של החברות לקידומו. לצד איסוף נתונים אודות העובדות/ים, יש צורך בהנגשת מידע אודות הפארק וההזדמנויות הקיימות בחברות השונות כלפי עובדים/ות פוטנציאליים/ות ובכללם האוכלוסייה הבדואית, ולעדכנו באופן שוטף בהתאם לדינמיות הגיוס בחברות.
- תחרות עם חברות במרכז. מהשיחות עולה כי נציגי החברות בפארק חשים כי יש צורך בתעדוף שלהן למול בוגרי תארים המעוניינים להשתלב בהיי-טק, בהשוואה לחברות הממוקמות במרכז הארץ, למשל בירידי תעסוקה המתקיימים באוניברסיטה. היבט זה איננו נוגע דווקא לשילוב עובדים מהאוכלוסייה הבדואית, אולם יכול להשתלב במהלך הכללי לקידום נושא זה.
- חוסר היכרות בין הקבוצות. למרות שאוכלוסיית הבדואים בנגב חיה בקרבת העיר באר שבע, ההיכרות בין האוכלוסייה הבדואית ואוכלוסיית הרוב היהודי המתגוררת בעיר הינה מועטה ביותר, ולרוב כרוכה בהקשרים שליליים. חוסר זה, המייצר בורות וחוסר אמון הדדיים, מהווה חסם לשילוב של עובדים מהאוכלוסייה הבדואית בתעשיית ההיי-טק בעיר, הן מצד האוכלוסייה הבדואית והן מצד האוכלוסייה היהודית. על רקע זה עולה צורך ביצירת מפגשים והיכרות חיובית בין הקבוצות.
- הפוטנציאל בשילוב של יותר מעובדת אחד בחברה. שילוב של עובדים מאוכלוסיות ייחודיות בחברת היי-טק הוא פעולה מורכבת, הן בשלב הכניסה לעבודה והן בהעסקה לאורך זמן, לאור הפערים התרבותיים המשמעותיים וחוסר ההיכרות שתוארה בסעיף הקודם. בהתאם לכך עלה צורך בקידום מודל שבו משתלבים בחברה שני עובדים לפחות, דבר שיכול להועיל הן לחברה והן לעובדים ולהביא להשתלבות מיטבית.

## 2.2 אוניברסיטת בן גוריון

אוניברסיטת בן גוריון בנגב הוקמה ב-1969 ולומדים בה מעל 19,000 סטודנטים. באוניברסיטה חמש פקולטות ובתוכן הפקולטה להנדסה, הכוללת בין השאר בית ספר להנדסת חשמל ומחשבים ומחלקות להנדסת תוכנה, הנדסה ביוטכנולוגית ועוד. הפקולטה מקיימת פעילויות שונות בשיתוף התעשייה, ולאחרונה הקימה את "מועדון עמיתי התעשייה" המהווה פלטפורמה לשיתופי פעולה בין חברות מתעשיית ההיי-טק (בעיקר) ובין האוניברסיטה.<sup>8</sup>

בשיחות שקוימו עם גורמים באוניברסיטה תוארו פעילויות שמקיימת האוניברסיטה לתמיכה וקידום בסטודנטים בדואים, וכן עלו מספר חסמים ופערים בנושא שילוב חוקרים וחוקרות מהאוכלוסייה הבדואית כאנשי סגל בבית הספר להנדסת חשמל ומחשבים וכן באופן כללי ביחס להשמת הבוגרים הבדואים לתעסוקה בהיי-טק, כמו גם הזדמנויות והצעות לקידום הנושא, שיפורטו להלן:

- תכניות ייעודיות לקידום ותמיכה בסטודנטים בדואים. באוניברסיטה פועלים מספר מיזמים לתמיכה וקידום הצלחתם של סטודנטים ערבים / בדואים בלימודיהם, בעיקר דרך היחידה לקידום

<sup>8</sup> אתר האינטרנט של הפקולטה להנדסה באוניברסיטת בן גוריון, <https://in.bgu.ac.il/engn/iap/Pages/AboutUs.aspx>



סטודנטים ערביים בדיקאנט הסטודנטים.<sup>9</sup> מיזמים אלה כוללים מרכז לסטודנטיות בדואיות המהווה "בית חם" ומקום מפגש למנוחה, לימוד והיוועצות בעובדת סוציאלית; תכניות "שער לאקדמיה" ו"מצטיינים לאקדמיה", תכניות ייעודיות לסטודנטים בדואים שמטרתן לעודד כניסת סטודנטים בדואים למקצועות המדע והטכנולוגיה תוך מתן כלים ומיומנויות להצלחה בתואר הראשון, בליווי אישי ותוך מימון שכר הלימוד; תכנית לשימור וקידום סטודנטים מהחברה הערבית בפקולטות שונות; סל תמיכה הכולל שירותי תמיכה אקדמיים וסוציאליים, ייעוץ וליווי; חונכות אקדמית; ותכנית "צעד לפני כולם" להכנה לשנה א' בכלל המקצועות. נראה כי ההיצע של תכניות אלה מהווה מענה משמעותי לצורך בסיוע לסטודנטים מהאוכלוסייה הבדואית, לרבות במקצועות ההנדסה ומדעי המחשב, על רקע הפערים איתם מגיעים סטודנטים אלו למערכת ההשכלה הגבוהה. משיחה עם גב' אבו-כף, סטודנטית שנה ב' למדעי המחשב באוניברסיטה, עלה כי התכניות הייעודיות לסטודנטים הבדואים במקצועות המדע והטכנולוגיה, כמו גם תמיכה מצד אנשי הסגל בחוג, מהוות גורם המסייע משמעותית להצלחתה בלימודים.

- **תכניות ייעודיות לקידום קריירה עבור סטודנטים בדואים.** במרכז לפיתוח קריירה הפועל במסגרת דיקאנט הסטודנטים של האוניברסיטה פועלות מספר תכניות ופעילויות להכוונת סטודנטים ובוגרים לפיתוח קריירה והשתלבות בשוק העבודה בכלל ובנגב בפרט.<sup>10</sup> בתוך כך, מעסיק המרכז רכז קריירה לחברה הערבית ומפעיל תכניות ייעודיות לאוכלוסייה זו, הכוללות תכנית התמחויות, סדנאות להשתלבות אפקטיבית בשוק העבודה, מפגשי מעסיקים ופגישות ייעוץ. כמו כן ראויים לציון הנגשת עמוד הדיקאנט בפייסבוק לשפה הערבית וקישור לעמוד הדרושים באתר קו משווה לקידום שוויון בתעסוקת אקדמיים ערבים. עם זאת, מהשיחות עולה כי בחלק מהמקרים ישנו אתגר במשיכת סטודנטים להשתתפות בתכניות, למשל בתכנית ההתמחויות. בין השאר, עלה כי בעוד שבחלק מהתכניות מזכה ההשתתפות בנקודות זכות אקדמיות, דבר המהווה תמריץ להשתתפות, התכנית הפועלת במסגרת הפקולטה להנדסה אינה מזכה בנקודות כאמור.
- **פער בכישורים רכים במעבר לתעסוקה.** בדומה למסר שעלה מהשיחות עם גורמי התעשייה, גם בעלי תפקידים באוניברסיטה הצביעו על הפער בכישורים רכים כחסם משמעותי בהשתלבות בוגרים מהאוכלוסייה הבדואית בתעסוקה איכותית בהיי-טק. חלק מהתכניות שתוארו בסעיפים הקודמים, הפועלות בקרב הסטודנטים הבדואים לרבות במקצועות הטכנולוגיה, מציעות סיוע בהיבט זה.
- **השתלבות כסגל בכיר באוניברסיטה.** אופק התעסוקה המשמעותי לבוגרים במקצועות ההיי-טק במסגרת האוניברסיטה הינו השתלבות כחברי סגל בכיר במחלקות הרלוונטיות. להעלאת שיעור חברי הסגל הבכיר מהאוכלוסייה הערבית בכלל והבדואית בפרט חשיבות רבה ביצירת מודלים להצלחה, בוודאי בתחומי ההנדסה ומדעי המחשב. בהקשר זה עלו בשיחות מספר חסמים ברמה המערכתית, אשר אינם ייחודיים לאוניברסיטת בן גוריון. ראשית, נכון להיום לא מוגדרים יעדים לשילוב חוקרות וחוקרים מהאוכלוסייה הערבית בכלל והבדואית בפרט כסגל בכיר באוניברסיטאות, ולא קיים ידע מאורגן אודות המצב הקיים. בהתאמה, לא קיימת תכנית מוסדית או של המועצה להשכלה גבוהה להגדלת שיעור חברי/ות הסגל הבכיר מהאוכלוסייה הערבית.

<sup>9</sup> אתר האינטרנט של דיקאנט הסטודנטים באוניברסיטת בן גוריון, <https://in.bgu.ac.il/Dekanat/Pages/4arab-students.aspx>

<sup>10</sup> אתר האינטרנט של המרכז לפיתוח קריירה של אוניברסיטת בן גוריון, <https://in.bgu.ac.il/Dekanat/career/Pages/default.aspx>

במסגרת השיחות עלה צורך בקידום תקנים ייעודיים לגיוון שהינם תוספתיים עבור המוסד, כלומר אינם באים על חשבון תקנים קיימים. מינויו של פרופסור אל-סאנע לראש בית הספר למדעי המחשב היא פורצת דרך כשלעצמה, ויש לראות כיצד נוצרת המשכיות במסר החשוב המועבר באמצעות מינויים של חוקרים/ות בדואים/ות לחברי סגל בכיר במחלקות אלו, לרבות באמצעות גידול בשיעור הסטודנטים/ות הבדואים/ות הלומדים לתארים מתקדמים ובשיעור החוקרים/ות הבדואים/ות היוצאים לפוסט-דוקטורט בחו"ל.

- מינוי סגנית נשיא לגיוון מהאוכלוסייה הבדואית. לאחרונה מונתה פרופ' סראב אבו רביעה קווידר, חוקרת ומרצה בכירה במחלקה לחינוך והאישה הבדואית הראשונה שקיבלה תואר פרופסורה בישראל, לסגנית נשיא לגיוון באוניברסיטה. מינויה מדגים מחויבות של האוניברסיטה לחיזוק הגיוון במוסד וטמון בו פוטנציאל גדול ליישום מחויבות זו, לרבות בגיוס חברי/ות סגל חדשים/ות.

### 2.3. המרכז הרפואי האוניברסיטאי סורוקה

המרכז הרפואי האוניברסיטאי סורוקה, מקבוצת שירותי בריאות כללית, הוקם ב-1959. מרכז זה הינו בית החולים הכללי הגדול ביותר בארץ ובית החולים היחיד בנגב, ונותן מענה רפואי לכמיליון תושבי הדרום, בתוכם אוכלוסיית הבדואים בנגב.

לאור מרכזיותו של המרכז הרפואי סורוקה לרובע החדשנות, כוללת עבודה זו התייחסות גם לפערים וההזדמנויות הקיימות במסגרתו ביחס לשילוב האוכלוסייה הבדואית בתעסוקה איכותית במקצועות טכנולוגיים. בשיחה עם הסגן הרפואי של ביה"ח לכח אדם עלו הנקודות הבאות:

- פערים כלליים. לצד רופאות/ים ואחיות/ים מהאוכלוסייה הבדואית אשר עובדים בבית החולים, קיימים בו חוסרים בעובדים/ות מאוכלוסייה זו במקצועות רבים, החל מפסיכולוגים וקלינאי תקשורת ועד טכנאי רנטגן. חשוב לציין כי השתלבותם של עובדים/ות בדואים/ות במקצועות אלה הינה בעלת חשיבות רבה לא רק לתעסוקתה של אוכלוסייה זו, אלא גם עבור המטופלים ויכולתו של הצוות הרפואי לספק מענה מותאם תרבותית, בשפה נהירה ותוך הבנת צרכיה הייחודיים של אוכלוסייה זו.
- התחזקות מקומה של הטכנולוגיה במרכז הרפואי. בבית החולים קיימת מגמת חדירה מהירה של טכנולוגיות לשימושים רפואיים, וכן התרחבות השימוש בטכנולוגיה גם בעולמות הנתונים והתקשורת מול המטופלים. מגמה זו מהווה הזדמנות עבור האוכלוסייה הבדואית להשתלבות בתעסוקה באוריינטציה טכנולוגית בבית החולים. המקצועות הרלוונטיים העיקריים בהקשר זה הינם טכנולוג רפואי (בוגר לימודי הנדסאי מכשור רפואי או הנדסה רפואית) וטכנאי רנטגן. מהשיחה עלה כי ישנם חוסרים של עובדים מהאוכלוסייה הבדואית במקצועות אלה, ולבית החולים יש עניין בהגדלת שיעורם. יש לציין כי לא קיימת הכשרה לטכנאי רנטגן באיזור הדרום, מה שעלול להוות חסם להשתלבות של עובדים מהאוכלוסייה הבדואית בתחום זה.
- חדשנות בבריאות בערבית. הזדמנויות רלוונטיות נוספות ומשמעותיות קיימות כיום בתחום הבריאות הדיגיטלית. תחום זה, שנמצא בפריחה ואף מוגדר כאחד משלושת תחומי המומחיות במו"פ של רובע החדשנות, מגלם בתוכו הזדמנויות כלכליות וחברתיות ובעל פוטנציאל לצמצום פערים בנגישות למענה רפואי איכותי, הקיימים כיום במרחב הדרום ובפרט עבור תושבי הנגב

הבדואים. יוזמה ועידוד של חדשנות וזמנות לבריאות דיגיטלית דוברת ערבית המוכוונת לאוכלוסייה הבדואית, למשל בשיתוף מרכז החדשנות של סורוקה, יכולה להביא לרווח כפול – הן בהיבט קידום יזמות טכנולוגית בחברה הבדואית בנגב, והן בהיבט שיפור המענה הרפואי לאוכלוסייה זו (וכמובן לאוכלוסיות אחרות דוברות ערבית).

## 2.4. כללי

לצד החסמים וההזדמנויות שעלו בשיחות בנוגע לגופים השונים, ישנם חסמים והזדמנויות נוספים שהינם כלליים ורוחביים ביחס לקידום האוכלוסייה הבדואית לתעסוקה איכותית בהיי-טק.

### 2.4.1. חסמים כלליים

חלק מהחסמים שיוצגו עלו בשיחות שקיומו לצורך עבודה זו, וחלקם מבוססים על הדו"ח של נאס וקרן רוטשילד בנושא<sup>4</sup>:

- חוסר במודלים של הצלחה. לבדואים ובדואיות השוקלים להיכנס לתחום ההיי-טק אין כיום כמעט מודלים של הצלחה ללמוד מהם ולרצות להידמות להם. למודלים יש תפקיד חשוב באפשרות לדמיין תמונת עתיד ולפעול למימושה, ועל כן היעדרם של מודלים כאלה מהווים חסם ממשי בפני כניסתם של בדואים להיי-טק. בדומה לכך, ישנה חשיבות למנטורינג לעובדים חדשים מצד עובדים ותיקים יותר, שנראה כי כיום מתקיים במידה מועטה.
- פערים מגיל מוקדם. עבודה זו עוסקת בעיקר בהיבט ההשמה לתעסוקה, אולם לא ניתן להתעלם מהפערים המשמעותיים שמתקיימים מגיל מוקדם מאד ומשפיעים על עצם ההגעה לשלב זה. בין השאר, כוללים פערים אלו רקע מדעי חלש וקושי בדיבור עברית, המקשים מאד על קבלה ללימודים במוסדות להשכלה גבוהה, על הצלחה בלימודים, על קבלה לעבודה ועל השתלבות כעובדים.
- קושי בנגישות לתשתיות וציוד. פערים נוספים הקיימים ומקשים על השתלבות האוכלוסייה הבדואית בלימודים ותעסוקה בכלל ובעולמות ההיי-טק בפרט קשורים לתשתיות. ביישובים רבים לא קיימת תשתית לאינטרנט או כיסוי מלא לרשת אלחוטית, ובבתים רבים לא קיים ציוד בסיסי המאפשר לימוד ותרגול של מקצועות ההנדסה ומדעי המחשב (כמו גם מקצועות אחרים). עובדה זו הינה בעייתית לכשעצמה, אך נהייתה חמורה יותר לאור השינויים באופי הלמידה והעבודה שהביאה עמה תקופת הקורונה. בהיעדר יכולת לקיים שגרת למידה ועבודה בסיסית בבית, תלויים הסטודנטים / העובדים בתשתיות הקיימות במוסדות הלימוד / העבודה, ומייצרת קושי רב שסביר להניח כי תורם לנשירה.
- קידום תחום ההשמה בעבודת הגופים הממשלתיים. שילוב בדואים בהיי-טק הוא אינטרס לאומי, כפי שתואר לעיל. גופים שונים עוסקים בכך, ומשאבים רבים מופנים לקידום הנושא. מהשיחות עלה כי לצד הפעולות שמתקיימות כיום, ניתן להביא למיצוי טוב יותר של המשאבים העומדים לרשות אפיקים אלה ולהגביר את הפעילות בנושא, בפרט בכל הנוגע לפעולות הממשלתיות בתחום ההשמה והקשר עם מעסיקים.
- בורות הדדית וצורך בהסרת מחיצות. כפי שעלה בעיקר בשיחות עם בעלי תפקידים בפארק ההיי-טק, חסם רוחבי הוא היעדר ההיכרות בין הקבוצות, והבורות והחדשנות שהיא מייצרת

משני הצדדים. בשיחות עלה צורך חזק בפעולות להסרת המחיצות בין האוכלוסיות השונות, כבר מגילאים צעירים, באופן פעיל ומצד כלל השחקנים. ההשפעה של פעולות כאלה על מאפייני השלבים השונים בהשמה לתעסוקה איכותית בהיי-טק, לרבות כמות המועמדים הבדואים שמגישים קורות חיים למשרה, כמות המועמדים שמוזמנים לראיון, סיכויי ההצלחה בעבודה ועוד -- יכולה להיות משמעותית מאד.

#### 2.4.2. הזדמנויות כלליות

- קידום מהלך מתכלל ע"י קרן רוטשילד. כאמור, ישנה פעילות רבה בתחום אך גם חוסר סנכרון וכפילויות, וחוסר בגורם מתכלל. לפיכך, פועלת קרן רוטשילד ליצירת מערכת מתכללת, שתייצר רצף וסנכרון של המהלכים השונים. המערכת, שתפעל תחת ובשיתוף פעולה עם אשכולות הנגב המערבי והמזרחי ועם יוזמת Negev EcosySTEM, תרכז פרויקטים, פורומים וערוצי פעולה, למשל הקמת רשת עמיתים של עובדי היי-טק בדואים בדרום<sup>4</sup>. עשייה בנושא זה ברובע יכולה להיתרם מהמהלך המתכלל ומריכוז המאמצים בנושא, ונכון שתיעשה בשיתוף פעולה עם הגורן המתכלל.
- פיתוח תשתית השותפויות ברובע וגינס כוח אדם. לאחר תקופה של פיתוח ועבודה אסטרטגית על רובע החדשנות מצד השחקנים המקומיים, משרדי ממשלה, גיוינט וגורמים נוספים, מתוכננת לקום בטווח הזמן הקרוב מנהלת לרובע, אשר תוביל את הפרויקט. מבנה המנהלת עוד לא נקבע וזוהי הזדמנות להטמעת תחום הצמיחה המכלילה במסגרת תחומי העיסוק של המנהלת, ובפרט את קידום הממשקים עם ולטובת האוכלוסייה הבדואית במסגרת הרובע. נושא הצמיחה המכלילה נמצא כבר היום לנגד עיניהם של השותפים המרכזיים והטמעתו במנהלת הקבועה תהווה צעד חשוב לקידום עקרונות הפעולה הזו במסגרת הרובע.
- מעבר צה"ל לנגב וחיזוק ממשקי צה"ל/משרד הבטחון - חברה אזרחית. במהלך העשור הקרוב עתידות לעבור לנגב יחידות תקשוב ומודיעין, לרבות יחידות העילית הטכנולוגיות. לקראת המעבר ולאחריו צפויים להתבצע שיתופי פעולה מגוונים וחדשניים בין הצבא / משרד הבטחון ובין גופים אזרחיים בעולמות המחקר והפיתוח, וכן בפרויקטים ייחודיים כגון מרכזי הכשרות טכנולוגיות לאזרחים, כמפורט בהחלטת הממשלה 625 מיום 14.11.21. שיתופי פעולה אלה יכולים להוות הזדמנות חדשה לאזרחים מהחברה הבדואית להתחבר לתחום ההיי-טק תוך קבלת "חותמת איכות" צבאית שלא דרך מסלולים צבאיים/בטחוניים רגילים, שעשויים להיות סגורים בפניהם.
- קידום החינוך לסייבר, מדעים ואמנויות בעיר. במסגרת חיזוק החינוך הטכנולוגי ומקצועות ה-STEM ביישובי הנגב, המקודם גם בהחלטת הממשלה 625, צפוי לקום בעיר בית ספר אזורי על-יסודי שש שנתי לסייבר, מדעים ואמנויות בסמוך לאוניברסיטת בן גוריון. בית ספר זה יכלול למידה בשיתופי פעולה עם גורמים שונים באקוסיסטם המקומי והאזורי ועל פי החלטת הממשלה, ייועד לשירות כלל תושבי האזור. הקמת בית הספר טומנת בחובה הזדמנות ייחודית לתלמידות/ים מצטיינות/ים מהחברה הבדואית בנגב למצוינות אקדמית וחשיפה לעולם הטכנולוגי שלא קיימת כיום. יש לפעול לשם מינוף הזדמנות זו, שיכולה וצריכה לסייע ביצירת דור העתיד של יזמיות טכנולוגיה מובילים מקרב החברה הבדואית.

- עלייה באימוץ מדדי ESG ואחריות תאגידית בקרב חברות. כפי שהוזכר לעיל, מגמה נוספת שיכולה לסייע בהשתלבותם של עובדים/ות מהאוכלוסייה הבדואית בחברות ההיי-טק הינה עלייה באימוץ מדדי אחריות תאגידית (ESG) בקרב חברות גלובליות. מגמה זו צפויה להגדיל את הפתיחות לגיוס אוכלוסיות ייחודיות בקרב החברות ולחזק את מאמציהן להגדלת הגיוון וההכללה, ופעולה מכוונת ורוחבית בתחום עשויה לסייע למנף את המגמה הזו לכדי הישגים ממשיים.
- מודל עבודה היברידי. מגפת הקורונה הביאה לשינויים במבנה שוק העבודה, אחד העיקריים שבהם הינו מעבר למודל עבודה היברידי, בפרט בעולם ההיי-טק. תופעה זו עלולה להקשות על עובדים/ות מהאוכלוסייה הבדואית לאור פערי התשתיות הקיימים ביישובים הבדואים וצוינו לעיל. אולם, ניתן גם למנף להזדמנות שעשויה להקל על העובדות/ים בכך שתיחסך מהם נסיעה שפעמים רבות אינה פשוטה מהיישובים לפארק ההיי-טק, באמצעות הקמה של מרכזי עבודה מרחוק. מרכזים כאלה יכולים להוות מענה הן ברמת העבודה והן עבור סטודנטים/ות, וכן יכולים להקל על הורים ובפרט אמהות בכך שיאפשרו להם/ן לעבוד קרוב לבית. באופן כללי, מרכזים כאלה יכולים לסייע בהנגשת התחום גם ברמה הפיזית וגם ברמת הנראות, ולסייע בהפיכתו לחלק מהנוף המוכר ולתפישתו כניתן להשגה.

### 3. המלצות

רובע החדשנות מהווה הזדמנות לקידום תפישה אזורית של האוכלוסייה הבדואית כשותפים למרחב, "כפוטנציאל ולא כמשקולת"<sup>11</sup>. הוא מהווה פלטפורמה לשיתופי פעולה חדשים לטובת פיתוח כלכלי-חברתי של המרחב ולצמצום פערים, בתחום ההיי-טק כמו גם בתחומים נוספים.

#### המלצות ברמת הרובע

על בסיס החסמים וההזדמנויות שתוארו, להלן יוצגו המלצות לקידום הזדמנויות לאוכלוסייה הבדואית לתעסוקה איכותית בהיי-טק ברובע החדשנות. אחת ההמלצות המרכזיות הינה תיאום ופעילות משותפת של בעלי תפקידים ברובע מול הגורם המתכלל שיקום באשכול, כדי לייצר פעולה מסונכרנת וסינרגטית.

- יצירת סביבה רב תרבותית ברובע: נקיטת פעולות לגיוון המרחב הפיזי, החברתי והמקצועי, למשל, הוספת שילוט בערבית, התייחסות לחגים וללוח השנה המוסלמי במסגרת המוסדות, החברות ובאופן רוחבי ברובע, קיום אירועים ייעודיים.
- תיאום ועבודה משותפת בין הפרויקטור/ית של המהלך המתכלל של קרן רוטשילד ובין הגורם שיעסוק בכך ברובע.
- ריכוז נושא המגוון בפארק ההיי-טק ע"י גורם ייעודי בהנהלת הפארק. ריכוז כזה יהווה הצהרת כוונות חשובה מצד הפארק ויסייע במימוש חלק מהפעולות המומלצות המפורטות כאן.
- הנגשת הפארק ליישובים הבדואיים באמצעות שאטלים ייעודיים, שיסעו ביניהם ובין הפארק בשעות הבוקר ואחה"צ.

<sup>11</sup> לקוח מדבריו של אחד המרואיינים מהחברה הבדואית.

- ה. עידוד יזום של מגוון בפעולות השונות המתרחשות ברובע וחשיבה ייעודית על שילוב אוכלוסיות בפרויקטים שונים המקודמים בו. למשל, מתן הנחה בשכ"ד למשרדים ליזמים מהחברה הבדואית, קידום יזמות בבריאות דיגיטלית הפונה לאוכלוסייה הערבית ועל ידה במסגרת פעילות מרכז החדשנות, הקצאת מקומות לתלמידים/ות בדואים/ות בבית הספר לסייבר ובמרכז ההכשרות הטכנולוגיות.
- ו. איסוף וארגון הידע בנוגע לשיעור העובדים. ות מהחברה הבדואית בגופי הרובע ובפרט בפארק ההיי-טק. על בסיס הנתונים הקיימים, הצבת יעדים לעתיד, גיבוש מדדים לשילוב ומעקב לאורך זמן.
- ז. הנגשת המשרות האיכותיות הקיימות ברובע ובפרט בפארק ההיי-טק: ארגון הידע בנוגע לפוטנציאל הקליטה של החברות, אופי המשרות הקיימות בדגש על משרות כניסה, הקמת לוח משרות בתחומי ההיי-טק ובתחומים נוספים במוקדי העשייה ברובע. על המידע להיות עדכני וזמין ברשת.
- ח. קיום שולחן עגול עם נציגות העובדים/ות, החברות והמוסדות על מנת להבין את הצרכים ולפעול ליצירת מענים. פורום זה יכול להתכנס אחת לתקופה.
- ט. יצירת קהילה חברתית-מקצועית לעובדים/ות בדואים/ות בהיי-טק ברובע החדשנות: ביצוע מיטאפים, פעילויות נטוורקינג, סדנאות, ופעילויות נוספות בהתאם לצרכים העולים מהשיח שיתקיים במסגרת השולחן העגול שהוצע לעיל.
- י. יצירת זיקה מוקדמת לרובע ולתחומי המו"פ המרכזיים שלו: שילוב תלמידים/ות מהאוכלוסייה הבדואית בבי"ס סייבר שיקום ברובע, חיבור ופעילויות משותפות בין ביה"ס STEM ברהט ובין ביה"ס שיקום ברובע וכן בינו ובין פארק ההיי-טק ופעילויות נבחרות ברובע (למשל, מרכז החדשנות של ביה"ח סורוקה, מרכז דזרטק).
- יא. יצירת קמפיין של סיפורי הצלחה של עובדות/ים בדואים/ים בהיי-טק והנכחתו במרחב הנגב, ובפרט באזורי היישובים הבדואים ובמרחב רובע החדשנות. קמפיין זה יסייע ביצירת מודלים לחיקוי עבור צעירים/ות בדואים/ות השוקלים להשתלב בהיי-טק.
- יב. יצירת ועדת היגוי / ועדה מייעצת ממשלה-שטח לנושא שילוב האוכלוסייה הבדואית ברובע החדשנות, שתורכב מנציגי משרדי ממשלה רלוונטיים ופונקציה ייעודית מטעם הרובע, ככל שתהיה, שתעסוק בהכנה וליווי בתעסוקה ולהטמעת הפעילות מול גופי הרובע, בסנכרון עם הגוף המתכלל באשכול.
- יג. עבודה רוחבית של נציגות הרובע העוסקת בנושא מול כלל המוסדות האקדמיים הרלוונטיים בבי"ש ובנגב (לא רק מול אוניברסיטת בן גוריון).
- יד. נקיטת פעולות דומות ונוספות לחיבור האוכלוסייה הבדואית לתחומים הטכנולוגיים המהווים את מוקדי המו"פ של הרובע: בריאות דיגיטלית, סייבר וטכנולוגיות מדבר.

### המלצות לגוף המתכלל

- לצד ההמלצות לרובע, להלן יוצגו המלצות אחדות על סמך המידע שנאסף גם עבור הגוף המתכלל שיוקם באשכול. המלצות אלה מופנות לגוף המתכלל ולא לרובע על מנת שלא לייצר כפילויות.
- א. ביצוע פעילות בקרב תלמידים/ות תיכונים לחשיפה וביצוע פרויקטים עם החברות בפארק ההיי-טק ("ניצני היי-טק").
- ב. הגברת החשיפה לסטודנטים: תגבור תכניות התמחות ייעודיות בחברות ההיי-טק, שינוי תכניות ההתמחות הקיימות בפקולטה להנדסה כך שיהיו שוות נ"ז על מנת לספק תמריץ נוסף להשתתפות.

- ג. יצירת פורום מעסיקים ועבודה עם חברות בפארק ההיי-טק ליצירת סביבה המעודדת מגוון וליצירת התאמות לשילוב עובדים/ות מהאוכלוסייה הבדואית, בין השאר באמצעות עמותות העוסקות בכך.
- ד. קיום דיאלוג הדוק עם חברות ההיי-טק הגלובליות ויצירת שותפויות לצורך סיוע בהשמה.
- ה. יצירת חיבור למעבר צה"ל דרומה וקידום הכשרות טכנולוגיות בשתי"פ עם גופים צבאיים (כחלק ממרכז ההכשרות הטכנולוגיות שיוקם).
- ו. קידום הקמת מרכזי למידה ועבודה מרחוק ברשויות הבדואיות.

#### 4. סיכום

פיתוחו של רובע החדשנות באר שבע מהווה הזדמנות ראשונה מסוגה לקידום שילובה של האוכלוסייה הבדואית בנגב בתעסוקה איכותית בהיי-טק, במסגרת האקוסיסטם המתפתח ברובע. עבודה זו מהווה בסיס ידע ראשוני עבור מקבלי. ות ההחלטות ברובע ובגופים השותפים בפרויקט, אשר יוכל לשמש לטובת גיבוש אסטרטגיה לקידום מטרה זו. ההמלצות מתמקדות בשילוב בתחום ההיי-טק, אולם עוסקות גם באופן רוחבי בקידום של מרחב הרובע כמרחב מכליל, מגוון ומזמין עבור האוכלוסייה הבדואית, ובהנגשת ויצירת הזדמנויות בתחומים נוספים שיקודמו במסגרת הרובע. לטובת יצירת מהלך משמעותי וסינרגטי עם כלל הפעולות והתכניות הקיימות בתחום, חשוב שהפעולות שיבוצעו במסגרת הרובע יתקיימו בתיאום ובשיתוף פעולה עם המערכת המתכללת אשר מקדמת קרן רוטשילד בשיתוף פעולה עם אשכולות הנגב המערבי והמזרחי ועם יוזמת Negev EcosySTEM. נקיטה של הצעדים המפורטים לעיל תוכל להוות צעד ראשון לפעילות יזומה לשילוב מיטבי של אוכלוסיית הבדואים בנגב בהזדמנויות הכלכליות שמציע הרובע וכחלק מאסטרטגיית הצמיחה המכלילה שלו, לתועלת מקומית, אזורית ולאומית.