



24.71x30.71	1/2	עמוד 32	g גלובס - מגזין	19/12/2019	71265381-3
הכפר הירוק בית הספ - 90290					



32 הייטק פאדי אלעוברה

הייטק

# "לאנשים שפויים הכעס עושה טוב"

פאדי אלעוברה, שעשה את כל הדרך מרהט לתל-אביב כדי להיות חלוץ בתחום ההשמה התעסוקתית למגזר הערבי, מאמין שביזנס ותיקון חברתי הולכים יד ביד

ללמוד בבתי ספר קתוליים, מה שהכריח אותם לעזוב את הבית כבר בכיתה ח'. "בכיתה ו' זה היה נושא השיחה הכי מקובל, דיברו לאן כל אחד הולך". אלעוברה בחר במסלול שונה. בכיתה ח' הלך ללמוד בקיבוץ שובל, אבל "זו לא הייתה חוויה טובה להיות אקסטרני וערבי. לא שילוב שעזר לי להתקבל חברתית בבית הספר. השונות לא משחקת לרוב לטובת השונה, והתלמידים שם היו רחוקים מלהיות סובלניים לשונות".

מכיתה ט' למד בכפר הנוער הכפר הירוק, ושם הייתה לי חוויה אחרת, הרבה יותר טובה. מאוד אהבתי גם את חווית השילוב של לימודים ועבודה - באורווה, בלול, ברפת. זה הפיח בי מוסר עבודה גבוה ואחריות גבוהה והעשיר אותי". לאחר ארבע שנים חזר לרהט והתנדב שנה בכפרים הלא מוכרים בנגב בתחום החינוך. בכפרים לימד ילדים במסגרת תגבורים במתמטיקה, אנגלית ועברית ואחר הצהריים עסק בפעילות לא פורמלית להורים, כגון לימודי קרוא וכתוב.

אחר כך נרשם ללימודי הנדסת בניין באוניברסיטת בן-גוריון. "זו הייתה החלטה שאמא שלי החליטה עבורי. סבלתי ארבע שנים". במקום לסיים את התואר, החליט ב-2008 להקפיד את הלימודים ולעשות מה שכבר הסתמן ככיוון שלו - שימוש בכעס כמנוף הן לשינוי חברתי והן לפרנסה. כולם בתחום הפער בין החברה היהודית לערבית.

## מאגר של עשרות אלפי מועמדים

העסק הראשון - רשת מרכזי למידה לבגרות ולפסיכומטרי - נכשל בגלגולו הראשון ולאחר מכן הוקם מחדש והפך להצלחה. עסקים נוספים היו תוכנית לתיירות לימודית בחברה הברואית, הקמת חדר כושר לנשים ברהט (עם שותפים), אבל לאט לאט החל להתמקד סביב תעסוקה בחברה הערבית: חוסר יכולתם של צעירים משכילים להיקלט במקומות עבודה שמתאימים לכישוריהם. "יש עשרות

פאדי אלעוברה אומר שהוא "הולך בעקבות הכעס". כעס על מערכת החינוך הכושלת של ילדותו ברהט ובכלל על החינוך הציבורי לאוכלוסייה הערבית בארץ, שגורם לו גם היום, כשהוא מתגורר בירושלים, לשלוח את בנו בן ה-4 לגן פרטי של YMCA. כעס על הפערים החברתיים, ועל הפערים באפשרויות התעסוקה לצעירים משכילים ערבים, שמתקשים לחצות את ראיון העבודה שבו הם אמורים לספר מה עשו בצופים ובצבא.

את הכעס הזה הוא ניב לקריירה של יום חברתי, שעוסק היום בקידום תעסוקה איכותית בחברה הערבית דרך הסטארט-אפ "טלנט-טים" (TalenTeam) להשמה מגוונת, שמיקומו דווקא בשרונה, כי "היה לי מאוד חשוב להביא את הבשורה לחברה הערבית מלב לכה של הסצנה התל-אביבית".

אלעוברה נולד וגדל ברהט, למשפחה עם שישה אחים ואחיות. האב הוא קבלן בנייה לשעבר, האם עקרת בית. "הם עצמם", הוא אומר, "לא הגיעו לאוניברסיטה, אבל נתנו הרבה חשיבות להשכלה. הם ראו בזה מפתח ומוצא למוכילות חברתית. זה מזכיר את המהגרים היהודים בעולם, שראו בהשכלה קרש הצלה עבור ילדיהם".

מערכת החינוך שלתוכה גדל בנגב הייתה כושלת עד לפני כעשר שנים, וכך, תלמידים שרצו להגיע לאוניברסיטה עזבו את בתי הספר הרגילים והלכו

"המועמדים הערבים לא יודעים לשחק את המשחק, להתראיין נכון, לקדם את עצמם. הם מצטנעים - כי זה מה שנהוג בחברה שלנו - ולכן נכשלים בלשווק את עצמם. והמראיינים מצדם, לרוב אינם יודעים איך להתנהל מול מועמדים 'מגוונים', כלומר שונים מהם"

## פאדי אלעוברה (35)

מייסד ומנכ"ל משותף של TalentTeam להשמה מגוונת של אקדמאים אישי: נשוי + 1, מתגורר בירושלים השכלה: תיכונית

אלפי משרות פנויות במשק, ועשרות אלפי מועמדים ערבים, אבל המפגש בין המשרות האלה למועמדים האלה לא קורה, ובוה רציתי לטפל". הוא החל לעסוק בנושא, בתחילה דרך חברות בארגונים חברתיים שזו מטרתם, אבל בשלב מסוים הבין ש"האתגר הזה גדול יותר מיכולתן של העמותות השונות, וזהו כשל שוק שהפתרון הטוב ביותר עבורו הוא פתרון עסקי". כלומר, חברה שתפעל על פי כללי המשחק העסקיים, ותימרד באחוזי ההשמה ובשביעות הרצון של הלקוחות.

ב-2017 הקים את "טלנט-טים", בשותפות עם דבורה מקסיק. המשקיעים הם יהודים וערבים והיור, גם הוא משקיע, הוא איש ההייטק זאבי ברגמן, לשעבר מנכ"ל קומברס ונייס. "טלנט-טים" הקימה מאגר של עשרות אלפי מועמדים לתחומי הייטק, ביוטק ופיננסים. המועמדים מקבלים ייעוץ קריירה וגם מוצעות להם, במידת האפשר, משרות ממעסיקים מתאימים. רוב ההכנסות אינן מגיעות מהמועמדים אלא מהחברות שנרשמות לשירותי ההשמה. "אנחנו



24.94x31.66	2/2	33	עמוד	מגזין - גלובס	19/12/2019	71265380-2
הכפר הירוק בית הסט - 90290						



צילום: יונתן בלום



**"טלנט־טים" שאותה הקים הוא סוג של גשר שאמור לסייע למועמדים הערבים להתגבר על הפער. עד כה נקלטו דרך "טלנט־טים" במהלך שתי שנות קיומה, מעל 120 מועמדים למקומות עבודה איכותיים, ורק אחת עזבה**

בו ילדים", הוא אומר, "אבל רק בזכות מערכות החינוך הפרטיות בעיר, רובן בכנסיות. מה שהמערכת הציבורית מציעה גרוע ברמות". האם יחזור לרהט? "זה לא דבר שאני שולל", הוא אומר.

**איפה אתה רואה את עצמך בעוד עשר שנים?**  
 "אמשיך להיות יזם אימפקט ולצמצם פערים בין החברה היהודית לחברה הערבית, אבל בעוד עשר שנים אני מקווה לא רק להיות יזם אלא גם משקיע אימפקט, אם מהכספים שלי או על-ידי גיוס והובלת קרן אימפקט לחברה הערבית. לאנשים שפויים, הכעס עושה טוב".

**שלומית לן**

למידע רלוונטי לתרבות הארגונית של החברה. חסרים להם הכישורים הרכים שנחוצים בראיון עבודה. והמראיינים, מצדם, לרוב אינם יודעים איך להתנהל מול מועמדים 'מגוונים', כלומר שונים מהם עצמם, ולנהל איתם ראיון מותאם תרבותית. כאשר חסר להם העולם המוכר שלהם, מה עשית בצבא ובצופים ובאיזה תיכון למדת, אין להם כל אינדיקציה להעריך את המועמד".

"טלנט־טים" הוא סוג של גשר שאמור להתגבר על הפער. הם מאתרים מועמדים, מכשירים אותם ב'מימונויות הרכות', פוגשים אותם ומלווים אותם ואת המעסיק לאורך תהליך הגיוס, כדי "שההשמה לא תיפול על פערים חברתיים". עד כה נקלטו דרך "טלנט־טים", במהלך שתי שנות קיומה, מעל 120 מועמדים למקומות עבודה שאלעוברה מגדיר אותם איכותיים. על-פי המעקב שהם מנהלים, רק אחת עזבה, וגם זה מפני שהתקבלה לעבוד במקום אחר. אלעוברה עבר לגור בירושלים בשנה שבה התחתן, בעקבות הלימודים של אשתו. "זה מקום בריא לגדל

עובדים עם מעל 280 חברות שמודעות לחשיבות ולתרומה של גיוון עובדים, ורוצות להגיע למאגר כישרונות שאין להן גישה אליו".

**למה אין להן גישה אליהם? איפה החסמים של הצעירים המשכילים הערבים בדרך למשרה?**

"יש להם סיפור חיים שהמגייס לא יודע איך להתייחס אליו ולאבחן אותו. הוא רגיל לראות תבנית מסוימת של קורות חיים עם צופים וצבא וגיל מסוים. יש גם משבר אמון: רוב המועמדים הערבים בטוחים שהמעסיק היהודי לא רוצה להעסיק אותם, ולכן אין להם מוטיבציה גבוהה לשלוח בכלל קורות חיים. ואילו הצד השני, המעסיקים, בכלל לא מודעים לכך שיש מאגר של כישרונות בחברה הערבית.

"בנוסף, המועמדים הערבים לא יודעים לשחק את המשחק, להתראיין נכון, לקדם את עצמם. הם מצטנעים - כי זה מה שנהוג בחברה שלנו - ולכן נכשלים בלשווק את עצמם. גם אין להם את הנטוורקינג שיש למועמד היהודי, והם אינם מגיעים