

קול קורא לרשויות מקומיות או אשכולות

לקבלת ליווי וכלים לפיתוח שירותים לניהול ותכנון תקופת החיים החדשה לאנשים בני 60+

ולטובת הקמה עתידית של מרכז אפ 60+

1. מבוא

ג'וינט ישראל (להלן: "הג'וינט") הוא ארגון המחקר ופיתוח החברתי של ישראל. הארגון פועל לקידום פתרונות מערכתיים חדשניים, יעילים ומדידים לאתגרים חברתיים-כלכליים לאומיים, לטובת האוכלוסיות הפגיעות בחברה, וביחד עמן. הג'וינט פועל בשותפות עם ממשלת ישראל, הרשויות המקומיות, החברה האזרחית, המגזר העסקי וברוח עקרונות ארגון הג'וינט העולמי.

ג'וינט-אשל הינה שותפות אסטרטגית בין ממשלת ישראל והג'וינט, העוסקת בפיתוח שירותים לזקנה מיטבית בישראל (להלן: "ג'וינט-אשל").

"המשרד לשוויון חברתי" (בעבר "המשרד לאזרחים ותיקים") הוא גוף מטה בממשלה ששם לו למטרה לקדם שוויון חברתי בישראל. המשרד מטפל בתחומים הבאים: קידום אוכלוסיית האזרחים הוותיקים בישראל, קידום מעמד האישה – באמצעות הרשות לקידום מעמד האישה, פיתוח כלכלי של המגזר הערבי באמצעות הרשות לפיתוח כלכלי של מגזר המיעוטים, קידום אוכלוסיית הצעירים ואחריות על הרשות לזכויות ניצולי שואה.

המשרד פועל למען קידום הזכויות של האזרחים הוותיקים בישראל בתחומי בריאות וסיעוד, רווחה, שיכון ודיוור, מיצוי זכויות אזרחים ותיקים, טיפול בניצולי השואה, חינוך מבוגרים, תרבות הפנאי, תעסוקה והשבת רכוש יהודי. המשרד פועל לשיפור איכות החיים של האזרחים הוותיקים בישראל, להנגשה של שירותים שונים לאזרחים ותיקים, לחיזוק הקשר הרב דורי בחברה הישראלית, לשילוב של האוכלוסייה הוותיקה בשוק העבודה ובחברה בישראל וכן מקיים פעילויות תרבות, השכלה ופנאי לאוכלוסיית האזרחים הוותיקים.

ג'וינט-אשל, יחד עם המשרד לשוויון חברתי (להלן: "השותפים"), פיתחו כלים ושירותים לניהול ותכנון תקופת החיים החדשה לאנשים בני 60 ומעלה.

2. מטרת הקול קורא

א. הזמנה זו מופנית לרשויות מקומיות ואשכולות, להגשת מועמדות לקבלת ליווי וכלים לפיתוח שירותים לניהול ותכנון תקופת החיים החדשה של בני 60 ומעלה (להלן: "אזרחים ותיקים"), על בסיס המפורט בתיאור המצורף **כנספת א'**.

ב. השותפים יבחרו 12 רשויות מקומיות/אשכולות, אשר יקבלו את הליווי, הכלים וסל המענים המפורטים **כנספת ב'**.

3. תנאי סף להגשת מועמדות

- א. המועמד/ת היא/הוא רשות מקומית או אשכול.
- ב. ככל שהמועמדת היא רשות המקומית, קיים בה יועץ ממונה יועץ לאזרחים ותיקים. יש לצרף העתק מכתב המינוי.
- ג. שיעור האזרחים הוותיקים בגילאי 60 ומעלה עומד על לא פחות מ-2000 איש, מכלל תושבי הרשות המקומית או מכלל התושבים המתגוררים ביישובים החברים באשכול, לפי מרשם האוכלוסין העדכני לסוף 2020.
- ד. במהלך חמש השנים האחרונות (בין השנים 2015-2020) קיימת ברשות המקומית או באשכול תוכנית עבודה בתחום של אזרחים ותיקים.
- ה. השתתפות הרשות ביום החשיפה בנושא הכרות עם מודל מרכזי אפ 60+.
- ו. הרשות המקומית / האשכול מתחייבת להעמיד את המשאבים להלן, על חשבונה/ו והכל כמפורט **כנספת ג'**:

(1) מבנה או חלק ממבנה בשטח של 100 מ"ר לפחות, בעל חלוקה לחדרים המאפשרים מפגש פרטני וקבוצתי.

(2) העסקת מנהל/ת לניהול הפעילות במשרה מלאה.

(3) מינוי רפרנט מטעם הרשות / האשכול.

ז. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, מובהר כי רשויות מקומיות אשר השתתפו או משתתפות בפילוט וכן רשויות מקומיות החברות באשכול נגב מערבי המשתתף בפילוט, אינן רשאיות להגיש הצעה, הואיל והתשומות מטעם הג'וינט כמפורט בקול קורא זה כבר ניתנו ו/או ניתנות להן הלכה למעשה.

4. אמות מידה לבחינת המועמדות

א. המזמין יבחן את מועמדות הרשויות המקומיות, על פי אמות המידה המפורטות להלן:

אמת מידה	משקל לאמת המידה	מרכיבי בדיקה	משקל לכל רכיב	הערות
חזון ותפיסת עבודה	20%	הגדרת חזון הרשות לגבי אזרחים ותיקים בגילאי 60-75 ויישום תוכנית עבודה של זיקנה פעילה בשנים 2019-2021	2019-2021 2019 : 5% 2020 : 5% 2021 : 10%	הניקוד יינתן על בסיס התרשמות הצוות הבודק, על בסיס המידע שיוצג בטופס הגשת המועמדות.
היצע שירותים	20%	מיפוי היצע השירותים העירוניים הקיימים ופועלים ברשות המקומית או האשכול ומקדמים יישום של זיקנה פעילה. שירות הינו מענה הניתן או ישירות על ידי הרשות המקומית (מאגפיה השונים) ו/או על ידי האשכול ו/או שותפות הרשות המקומית או האשכול עם גופים אחרים. שרות אינו פעולה חד פעמית אלא מענה ארוך טווח ומתוקצב באופן קבוע לשנת הפעילות המוצעת.	20% יש לציין לפחות 5 שירותים	הניקוד יינתן על בסיס התרשמות הצוות הבודק מהיצע השירותים שיוצג.
פיתוח והתאמת שירותים	20%	יצירת מענים ייחודים לקהל היעד בתקופת הקורונה החל מ-4/20 ועד 12/20. מענה ייחודי לאמת מידה זו ייחשב או תוכן שלא היה קיים קודם ופותח בהתאם לתקופה או מענה שהיה קיים קודם לתקופת הקורונה ונערכו בו התאמות לתקופת הקורונה	20%	הניקוד יינתן על בסיס התרשמות הצוות הבודק מהמענים שיוצגו, על בסיס רלוונטיות, חשיבות, מהות.

הניקוד יינתן על בסיס התרשמות הצוות הבודק מתוכנית השיווק המוצעת	10%	יש להציג תוכנית שיווק ייעודית, הכוללת תקציב וצינורות הפצה העומדים לרשות המועמד/ת, כגון: אתר אינטרנט, עמוד פייסבוק, מערכת דיוור והפצה של ניוזלטר, שלטי חוצות, דיוור אישי באמצעות מערכת שרות לקוחות, עמוד אינסטגרם, טלגרם וכיו"ב.	10%	תוכנית שיווק
הניקוד יינתן על בסיס התרשמות הצוות הבודק מניתוח המודל.	20%	לאחר יום החשיפה, כל מועמד יכין ניתוח של המודל, אשר יהווה חלק מהגשת המועמדות.	20%	ניתוח המודל על ידי המציע
	10%		10%	התרשמות כללית
	100%		100%	סה"כ
תוספת ניקוד בשיעור 20%			פקטור לרשויות מקומיות באשכול חברתי-כלכלי 1-2	
תוספת ניקוד בשיעור 10%			פקטור לרשויות מקומיות באשכול חברתי-כלכלי 3-4	

ב. על אף הקבוע בסעיף 4(א) לעיל, יובטח ייצוג לרשויות מקומיות המהוות יישובי מיעוטים (יישובים אשר 80% לפחות מתושביהם אינם יהודים לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה) או לאשכולות ש-70% מהיישובים החברים בהם הם יישובי מיעוטים (להלן: "יישובי מיעוטים").

5. הליך מקוון

א. הליך הגשת המועמדות ינוהל באמצעות מערכת המכרזים הממוחשבת "משיק" (להלן: "מערכת משיק" או "המערכת").

ב. לצורך קבלת סיוע טכני בכל הקשור למערכת משיק ולהגשת הצעות באמצעותה - ניתן לפנות למוקד התמיכה של חברת משיק בטלפון: 050-9029376.

6. לוחות זמנים

הערות	תאריך	שלב
באמצעות מערכת משיק service@mashiktech.com	12/5/2021	מועד אחרון להגשת שאלות הבהרה
	25/5/2021	מפגש חשיפה מקוון

מועד אחרון להגשת מועמדות (עד השעה 11:00)	13/6/2021	באמצעות מערכת משיק service@mashiktech.com
---	-----------	--

א. לאחר יום החשיפה, יידרש כל מציע להכין ניתוח מודל בנוסח המצורף **כנספח ד'** ולהגישו יחד עם ההצעה כחלק מאמות המידה לבחינת ההצעה כאמור בסעיף 4 לעיל.

7. יום חשיפה

א. הגיוינט יקיים יום חשיפה לצורך היכרות עם מודל מרכזי אפ +60. ההשתתפות ביום החשיפה היא חובה ומהווה תנאי סף להגשת מועמדות.

ב. יום החשיפה יהיה מקוון ויתקיים ביום 25/5/2021 בין 12:00-15:00, לינק למפגש יישלח לנרשמים במערכת המשיק.

8. שאלות הבהרה

א. למציעים תינתן אפשרות לשאול שאלות הבהרה באמצעות צרוף קובץ שאלות למערכת משיק, עד המועד הקבוע בסעיף 7 לעיל.

ב. את השאלות יש להגיש בפורמט הבא בלבד:

נושא	מסמך בקול קורא	סעיף	שאלה

ג. שאלות שלא יוגשו בפורמט זה לא יענו ולא יחייבו את הגיוינט.

ד. שאלות שיופנו בעל פה או בטלפון לא יענו ולא יחייבו את הגיוינט.

ה. השאלות יענו במרוכז והתשובות יפורסמו באמצעות מערכת משיק ויישלחו לכל מי שנרשם להשתתפות בהליך זה (תוך השמטת שם השואל).

9. הגשת הצעות

א. המועד האחרון להגשת ההצעה יהיה כמפורט בסעיף 6 לעיל.

ב. לצורך הגשת מועמדות יש לסרוק את כל המסמכים המפורטים להלן ולטעון אותם למערכת משיק. מובהר, כי יש לטעון כל חלק או נספח או מסמך באופן נפרד בהתאם להנחיות המופיעות במערכת משיק.

ג. המערכת תינעל באופן אוטומטי במועד האחרון להגשת מועמדות כאמור בסעיף 6 לעיל. מובהר בזאת, כי לא יובאו לדיון מועמדות של לא נמצאו במלואן במערכת משיק במועד האחרון להגשת מועמדות.

ד. רשימת המסמכים שיש לצרף להצעת המועמדות:

	מסמך להגשה	ממי נדרש	V סימון לבדיקה עצמית
--	------------	----------	----------------------------

1.	כל מסמכי קול הקורא (הזמנה זו לרבות נספחים א', ב', ב'1 ו - ג'), כשהם חתומים בראשי תיבות	כל מציע
2.	טופס הגשת מועמדות, חתום ע"י מורשי חתימה ומאומת ע"י עו"ד בנוסח המצורף כנספח ד'	כל מציע
3.	הסכם התקשרות עם הגויינט בנוסח המצורף כנספח ה' חתום בראשי תיבות	כל מציע

10. מיון המועמדות

- א. תהליך מיון המועמדות ייערך על ידי ועדה מנקדת בה חברים נציגים מגויינט - אשל והמשרד לשוויון חברתי.
- ב. רשויות מקומיות / אשכולות המדורגים באשכול חברתי-כלכלי מס' 1 - 4, יזכו לפקטור בשיעור המפורט לעיל.
- ג. לאחר הדירוג כאמור, כל המועמדות/ים שקיבלו את הציון 65 ומעלה (כולל הפקטור) יכנסו לרשימה (להלן: "הרשימה"), ממנה יבחרו 12 רשויות מקומיות / אשכולות שזכו לניקוד הגבוה ביותר. לוועדה המנקדת תהיה סמכות להפחית את ציון הסף, באישור ועדת ההיגוי של התוכנית.
- ד. כאמור בסעיף 4(ב), יובטח ייצוג ליישובי מיעוטים. ככל שלא יכללו יישובי מיעוטים ב-12 המקומות הראשונים ברשימה יבחר במקום ה-12 יישוב המיעוטים שהגיע למקום הגבוה ביותר ברשימה.
- ה. בתום תהליך המיון ובחירת הרשויות המקומיות / האשכולות ובכפוף לאישור המוסדות המוסמכים, יחתם הסכם בין גויינט-אשל לבין הרשות המקומית / האשכול.
- ו. למען הסדר הטוב, מובהר כי לא תתאפשר התקשרות עם אשכול ובנוסף עם רשות מקומית באותו אשכול. ככל שאשכול ורשות מקומית החברה בו, ידורגו שניהם ב-12 המקומות הראשונים ברשימה, יובא הנושא לדיון בוועדת ההיגוי לשם קבלת החלטה איזו התקשרות עדיפה לצורך קידום מטרות התוכנית.
- ז. למען הסדר ספק, מובהר כי במידה ורשות מקומית או אשכול שייבחרו כאמור, לא יעמוד בדרישות ההיערכות הקבועות בסעיף 11 להלן, הגויינט יהיה רשאי להודיע על ביטול הבחירה והעברת הזכאות לרשות מקומית או אשכול אחרת, הבאים בתור ברשימה.

11. היערכות

- א. תקופת ההיערכות הינה עד 3 חודשים ממועד קבלת הודעת הגויינט על הבחירה (להלן: "תקופת ההיערכות").
- ב. במהלך תקופת ההיערכות, כל רשות מקומית או אשכול שנבחרו עפ"י קול קורא זה, לבצע את הפעולות הבאות:
- (1) לגייס מנהלת
 - (2) למנות רפרנט
 - (3) להקים ועדת היגוי יישובית ליישום, בשיתוף עם כל הגורמים הרלוונטיים.
 - (4) לקיים לפחות 3 פגישות עם צוות מעטפת התוכנית.

5) להיערך לקיום וגיוס קבוצות של משתתפים מקרב קהל היעד ולהתחייב לקיים פעילות קבוצתית ראשונה לכל המאוחר עד 5 חודשים מקבלת תשובה על זכייה בקול קורא זה.

12. כללי

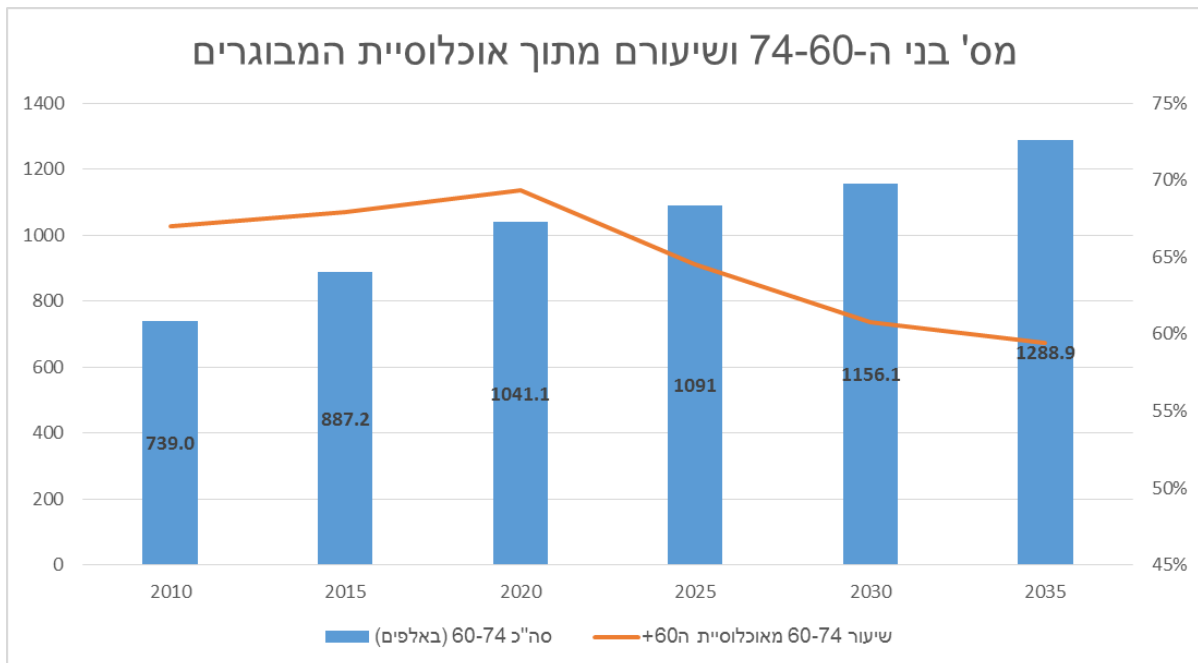
- א. סל המענים מטעם הגיונט על פי קול קורא זה יינתנו למשך **שנתיים בלבד**.
- ב. בעצם הגשת ההצעה מצהיר המציע, כי בדק את כל הדרוש לשם הגשת הצעה מלאה ושלמה וכי לא הסתמך על מצג כלשהו של הגיונט. בנוסף על האמור לעיל, בהגשת הצעתו יראה המציע, כמי שכל העובדות והנסיבות ידועות ונהירות לו וכמי שערך כל בדיקה שהייתה נחוצה לשם הכנת ההצעה והגשתה ולא תשמע מצדו של המציע כל טענה בדבר טעות ו/או הטעיה ו/או אי ידיעה של פרט כלשהו לגבי כל ענין הקשור בהצעה ו/או המופיע בה.
- ג. הגיונט יהיה רשאי אך לא חייב, לפי שיקול דעתו הבלעדי, לאפשר למציע אשר לא המציא עם הצעתו מסמך כלשהו, לרבות אישור, היתר או רישיון כנדרש על פי תנאי הקול הקורא, להשלים את המצאת הני"ל, תוך פרק זמן שיקבע על ידו, ובלבד שכל מסמך כאמור, יהיה בעל תוקף ותחולה נכון למועד האחרון להגשת ההצעות, כפי שנקבע בתנאי קול קורא זה. למען הסר ספק, מובהר כי לא חלה על הגיונט כל חובה לדרוש מהמציע השלמת מסמכים כאמור.
- ד. המציעים אינם רשאים לשנות את מסמכי הקול הקורא, להוסיף מלל כלשהו להם או לגרוע מהם, להסתייג או לשנות מן האמור במסמכי הקול הקורא או להתנות עליהם, בין בגוף המסמכים ובין במכתב לוואי או בכל דרך אחרת שהיא.
- ה. מובהר, כי גם לאחר הגשת ההצעות, הגיונט יהיה רשאי לדרוש הסברים ו/או לקבל הבהרות מן המציעים, כולם או אחד/ים מהם, לנהל מו"מ עם המציעים כולם או אחד/ים מהם, או עם מציעים נוספים אחרים, הכל לפי שיקול דעתו הבלעדי והבלתי מסויג.
- ו. הגיונט יהיה רשאי לחתום על הסכם התקשרות, עם כל מי שיחליט לפי שיקול דעתו הבלעדי והבלתי מסויג בתנאים הקבועים בקול קורא זה. בנוסף על האמור לעיל ובלי לגרוע מכלליותו, יהא הגיונט רשאי להחליט, לפי שיקול דעתו הבלעדי והבלתי מסויג, שלא לקבל הצעה כלשהי, או לבטל קול קורא זה.
- ז. הגיונט יהיה רשאי שלא להתחשב בהצעה שהיא בלתי סבירה מבחינת מהות ו/או איכות השירות, או מבחינת מחירה ביחס למהות ההצעה ותנאיה.
- ח. הגיונט רשאי להתחשב בניסיון קודם של המציע עם הגיונט או עם גורמים אחרים, ככל שידוע למזמין על ניסיון זה, לטוב ולרע. ככל שלמזמין ניסיון קודם עם המציע, חוות הדעת של הגיונט תקבל משקל מכריע בעת הניקוד ביחס ליתר ההמלצות.
- ט. מבלי לפגוע בכלליות האמור לעיל, הגיונט שומר לעצמו את הזכות לפסול על הסף מציע אשר סיפק בעבר שירותים לגיונט ו/או לגופי משנה מטעמו וקיימת לגביו חוות דעת פנימית שלילית. במקרה כזה, תינתן למציע זכות טיעון בכתב לפני מתן ההחלטה הסופית. למען הסר ספק, מובהר כי הגיונט רואה בהגשת הצעה ע"י המציע, הסכמה לתנאי זה.
- י. הגיונט רשאי לשנות את תנאי ההסכם המצורף לקול קורא זה על מנת להתאימו להתקשרויות עם ו/או דרישות של מממנים נוספים לתוכנית, אם וככל שאלה ידרשו לאחר מועד פרסומו של קול קורא זה.
- יא. משך ההתקשרות - 24 חודשים (להלן: "**תקופת ההסכם היסודית**"), עם אופציה להאריך את תוקפו של ההסכם, באותם תנאים ובשינויים המחויבים לתקופות נוספות, ולא יותר מ-60 חודשים בסה"כ, כולל תקופת ההסכם היסודית.
- יב. הגיונט ימסור למועמדים שנבחרו הודעה על כך ולאחר מכן ייחתם בין הצדדים הסכם התקשרות המבוסס על הדוגמא המצ"ב **כנספח ה'**. מובהר מפורשות, כי רק ממועד חתימתו של הגיונט על הסכם ההתקשרות, יהווה הסכם זה הסכם מחייב.
- יג. הגיונט יודיע לכל מועמד/ת על אי בחירתו.

נספח א'

תיאור תוכנית מרכזי אפ +60

1. רקע:

- א. תכנית "ליווי רשויות לתקופת החיים החדשה של בני 60 ומעלה" (להלן: "התוכנית") היא תכנית הרחבה לתוכנית הפיילוט של מרכזי אפ +60, המיועדת לרשויות מקומיות ואשכולות בעלות חזון תפיסה בנוגע לתקופת החיים החדשה.
- ב. לפי תחזיות האוכלוסייה של הלמ"ס, צפויה אוכלוסיית הזקנים בני ה-60 ומעלה להגיע ל-2.1 מיליון נפש בשנת 2035. פירוש הדבר גידול של כ-66% ביחס לגודלה בשנת 2015.
- בקבוצת הגיל ה"צעירה" של בני ה-60 עד 74 מדובר על גידול של 45% ומספרם צפוי להגיע ל-1.2 מיליון איש בשנת 2035. מגמה זו של גידול תביא לשינוי במבנה הדמוגרפי של האוכלוסייה במדינת ישראל.
- ג. השינויים הצפויים והעלייה בתוחלת החיים בגיל המבוגר מביאה להתארכות תקופת החיים, שלאחר הפרישה/היציאה משוק העבודה. אירוע זה מהווה שינוי משמעותי עבור כלל האוכלוסייה ובשל תוחלת החיים ההולכת וגדלה נמצא כי תקופת החיים החדשה עומדת בממוצע על כ-20 שנות חיים.



- ד. בשנת 2002 פרסם ארגון הבריאות העולמי, מסמך מדיניות שנקרא: Active Ageing - A Policy Framework. על-פי מסמך זה, "זקנה פעילה" הוגדרה כתהליך של מיצוי ההזדמנויות לבריאות, להשתתפות חברתית ולביטחון אישי, על מנת לשפר את איכות החיים של האוכלוסייה המזדקנת. מונח זה חל הן על יחידים והן על קבוצות באוכלוסייה. זקנה פעילה מאפשרת לאנשים לממש את הפוטנציאל הפיזי, החברתי והנפשי בתקופת חיי הזקנה, ולהשתתף בחברה, תוך מתן הגנה נאותה, ביטחון וטיפול, כאשר זה נדרש. המילה "פעיל" מתייחסת להמשך ההשתתפות החברתית, הכלכלית, התרבותית, הרוחנית והאזרחית, ולא רק ליכולת להיות פעיל גופנית או להשתתף בכוח העבודה.
- ה. הפרישה מהעבודה והיציאה לגמלאות מהווים את אחד ממעברי החיים המרכזיים והמשמעותיים. עבור חלק ניכר מהאנשים, העבודה היא מרכיב משמעותי וחשוב בחיים. היא מעניקה תחושת ערך, שייכות, ומשמעות בחיים. ביום בו מפסיק האדם לעבוד באופן קבוע, הוא נפרד מאחת מאבני הציר המרכזיות בחייו. בפני אותו אדם ניצב אתגר חדש למציאת מקורות חלופיים למתן תחושת ערך,

שייכות ומשמעות כפי שמתוקף בתפיסת הזקנה הפעילה. התארכות תוחלת החיים והתארכות תקופת החיים החדשה מרגע הפרישה דורשת היערכות בקרב הפרט והכלל.

1. פרישה מהעבודה עבור מרבית מהאזרחים הוותיקים כרוכה בעלייה משמעותית של "זמן פנוי" מבלי בהכרח שיהפוך להיות זמן "פנאי". בהיעדר תחליפים משמעותיים הולמים לעבודה, השעות המרובות עלולות להוות נטל של ממש העשוי לגרום לשיעמום, דיכאון, בדידות ולתחושה של חוסר תכלית (Herzog, House and Morgan, 1991). לגמלאים של היום יש ציפיות גבוהות מאד מהפנאי בתקופת הפרישה. עקב העלייה המתמדת בתוחלת החיים, תקופת החיים מרגע הפרישה התארכה. בנוסף, העלייה ברמת ההשכלה וברמת ההכנסה של הגמלאים והשיפור בבריאותם הביאו לכך שלגמלאים כיום יש יכולת אישית גבוהה להשתתף בפעילויות פנאי. לפיכך לגמלאים כיום יש את הזמן, את הכלים ואת המוטיבציה ליהנות מהפנאי בתקופת הפרישה, אולם רבים מהם אינם יודעים כיצד לממש את ציפיותיהם מתקופה זו. להלן שני גורמים עיקריים העשויים להסביר קושי זה ביחס לפנאי:

(1) הדומיננטיות של ערכי העבודה והיעדר הלגיטימציה לפנאי. אצל הגמלאים של היום, פנאי מתקשר לעיתים קרובות לערכים שליליים כמו "בטלה" או "חוסר רצינות". על כן, הם מתקשים להסתגל למעבר מחיי עבודה לחיי פנאי.

(2) היעדר מודעות לניצול נכון של פנאי. ההכנה לחיים במסגרת החינוך הפורמאלי והבלתי פורמאלי מתייחסת בעיקר להכנה לחיי העבודה, הווי אומר: משמעת עצמית, עבודת צוות וערכי עבודה נוספים. החינוך הפורמאלי כמעט ולא מתייחס לחינוך לפנאי. ומכאן גם פיזור לא שווה של הפנאי לאורך החיים. על פי רוב, אנשים נהנים מפנאי רב בילדות ובנעורים, ולאחר מכן בתקופת הפרישה. לעומת זה, בכל תקופת אמצע החיים הם סובלים ממחסור בזמן פנוי. כתוצאה מכך מתדלדלים כישורי הפנאי שלהם בתקופה זו, והם מגיעים לגיל המבוגר עם יכולות מופחתת בכל הנוגע לניהול זמן ולניהול פנאי (Godbey, 1996).

2. למרות העלייה בהיקף הזמן הפנוי לאחר הפרישה, פורשים רבים אינם מרחיבים את מגוון פעילויות הפנאי בהן הם משתתפים, ו/או את תדירות ההשתתפות בהן. למעשה, על פי מחקרים, שנערכו בישראל ובארה"ב, כמחצית מהפורשים מצמצמים הן את מגוון הפעילויות והן את תדירות ההשתתפות בהן לאחר הפרישה מהעבודה (Nimrod, 2007a; Nimrod, Janke & Kleiber, 2009). הפעילות היחידה, שתדירות ההשתתפות בה נמצאה במגמת עלייה עקבית, היא צריכת תקשורת לרבות קריאת עיתונים, האזנה לרדיו, בעיקר צפייה בטלוויזיה (Robison & Godbey, 1997; Rosenkoetter, Garris & Engdahl, 2001).

ח. כמו כן בקרב בני ה-65+ קיימת עלייה בשימוש באינטרנט (Organization for Economic Co-operation and Development, 2011; Pew Internet and American Life Project, 2010 operation and Development). הגלישה באינטרנט היא פעולה אקטיבית המאפשרת לאזרחים ותיקים להישאר פעילים מבחינה חברתית, להביא לידי ביטוי יכולות וכישורים קיימים, לתרום לקהילה ואף לפתח תחומי עניין קיימים וחדשים.

ט. בישראל קיימים מספר מאפיינים ייחודיים המשפיעים באופן משמעותי על דפוסי הפנאי של אוכלוסיית בני ה-60+ כמו גם על ההתייחסות שלהם לפנאי:

(1) מרכזיות המשפחה. המבוגרים בישראל מייחסים חשיבות רבה למשפחה, ללא קשר למוצאם האתני, ונוטים להיות מעורבים מאד בחיי בני משפחתם. העובדה כי שטחה הגיאוגרפי של ישראל קטן יחסית מאפשרת קיומם של מפגשים משפחתיים בתדירות גבוהה יחסית.

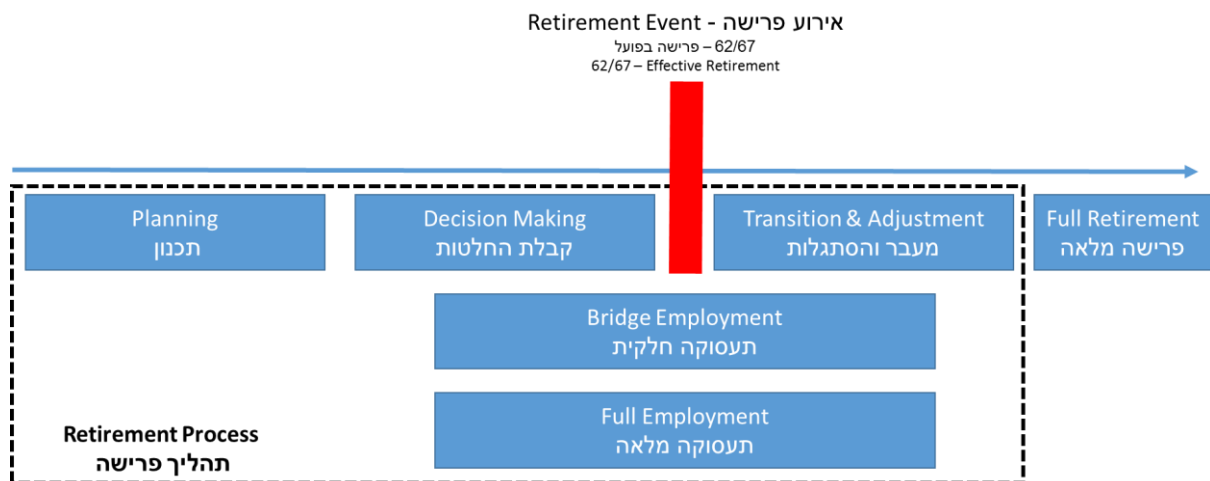
(2) אתיקת עבודה חזקה ואתיקת פנאי חלשה. על אף האידיאולוגיות התרבותיות השונות בהן מחזיקים אוכלוסיית המבוגרים נראה שרובם שותפים לתפישת העבודה כחיובית והפנאי כשלילי. אצל היהודים הישראלים הוותיקים, למשל, הדבר נובע ממרכזיות העבודה באתוס הציוני. עבור הדתיים, פנאי נחשב כביטול זמן שצריך היה להיות מוקדש ללימוד תורה ולמעשים טובים.

(3) היעדר מודלים לזקנה מוצלחת. רבים מהמבוגרים בישראל. בעיקר אלו אשר עלו לארץ בגיל צעיר, חסרים מודלים לזקנה בכלל ולזקנה מוצלחת בפרט. לרובם נותר זיכרון קלוש (אם בכלל) של סביהם, ועל כן הם נדרשים לגלות בעצמם את דפוסי ההזדקנות ומשמעותם.

(4) חיים בחוסר ביטחון פיזי וכלכלי. המציאות הישראלית של אוכלוסייה שלא חסכה לפנסיה וחוק פנסיה חובה שנחקק רק בשנת 2008, תלות בקצבת זקנה, וחוסר בכלים להערכת גובה הפנסיה יוצרים חיים בתחושת חוסר ביטחון.

י. תהליך הפרישה מציב אתגרים פסיכולוגיים במישור האישי, המשפחתי והחברתי. עלולות שאלות וחששות רבות לגבי סיום תקופת התעסוקה, ניהול הזמן הפנוי, היחסים עם בן/בת הזוג והילדים. סיום העבודה עלול להוביל לאובדן המעמד החברתי בשל המעבר מבעל תפקיד לסטטוס הפנסיונר (עם ציפיות חברתיות נלוות) או בשל ניתוק מחוג החברים. פסיכולוגים מדרגים את אירוע הפרישה, מבחינה המתח הנפשי, במקום ה-10 מתוך 43 אירועים המשמעותיים בחיים. לשם המחשה, במקומות הראשונים נמצאים אירועים של פטירת בן/ת זוג וגירושין, לעומת זאת מחלה של קרוב משפחה או אובדן חבר קרוב נתפסים כמפעילי מתח נפשי פחותים יותר בהשוואה לפרישה. הספרות המקצועית רואה בפרישה תהליך פסיכולוגי מורכב המתרחש לאורך זמן ונמצא שעל אף ההכנה (באם היא בכלל מתקיימת) תהליך זה שונה עבור כל אחד ותלוי בנסיבותיו האישיות והחברתיות שלו.

יא. בעבודת המחקר, המתבססת על מאות מחקרים תיאורטיים ואמפיריים, תיארו מו וונג וקנטי שולץ את תהליך הפרישה כמכלול של חמישה תהליכים מרכזיים אשר עתידים להתקיים עד לתהליך פרישה מלאה: תכנון, קבלת החלטות, פרישה מוקדמת, תעסוקה חלקית, מעבר והסתגלות ואז פרישה מלאה, כמתואר בתרשים להלן.



יב. כפי שצוין, פרישה מלאה הינה התוצאה של חמשת התהליכים המצויינים לעיל ואין הכרח לפרקי זמן מוגדרים בין כל שלב ושלב. על הציר מסומן אירוע פרישה בפועל אשר כמקובל בישראל יכול להתקיים בחלון הזמנים החל מגיל הזכאות לקצבת זקנה ופנסיה (62 - נשים, 67 - גברים) ועד למימוש הזכאות ו/או הפסקת עבודה. תהליך הפרישה מתחיל בשלב התכנון ושלב קבלת ההחלטות, שני שלבים אלו מאופיינים בעיקרם בסוגיות תעסוקתיות וכלכליות. הפורש מתבקש לבחור האם להמשיך או לסיים לעבוד, ו/או האם לצמצם את היקף העבודה ובהתאם לקבל החלטות בגין אופי תשלום הפנסיה וקצבת הזקנה. שלב המעבר וההסתגלות הינו השלב בו הפורש מוצא את עצמו מחדש ומסגל לעצמו שגרות חדשות, מסגרת השתייכות חדשה, משמעות ועוד. זה השלב הקריטי ביכולת של האדם להתמודד עם תקופת החיים החדשה, לנהל אותה בהצלחה, ולחיות חיים שלמים בעלי משמעות ובמאפיינים של זקנה פעילה. הצלחה או אי הצלחה של האדם לנהל את תקופת החיים הזו תשפיע עמוקות ותעצב את המשך חייו ואת תהליך ההזדקנות שלו. (רווחת הפורש ושביעות רצונו).⁵

יג. בישראל, השירותים הקיימים למתן מענה לתקופת המעבר וההסתגלות של האדם לתקופת החיים החדשה הינם בעיקרם שירותים העוסקים בפנאי ובהיצע של תרבות והשכלה. הכנה והיערכות לתהליכים המתרחשים בעקבות הפרישה משוק העבודה הינם נחלת אחוז נמוך מהאוכלוסייה ולרוב בעלת השכלה גבוהה, בתפקידים בכירים ובמקומות עבודה גדולים ומאורגנים. לרוב, אדם בישראל

¹ Regev & Cohen-Mansfield (2016).
² Holmes T.H., Rahe R.H. 1967. The Social Readjustment Rating Scale. *J Psychosom Res* 11 (2): 213-8.
³ Beehr, T. A. 1986. The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 39: 31-5
⁴ Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and future investigation. *Journal of Management*, 36, 172-206.
⁵ Wang and Shultz (2010).

המגיע לגיל פרישה על פי חוק, מופנה למוסד לביטוח לאומי להסדר קצבת זקנה ומקבל תעודת אזרח ותיק המקנה לו מספר זכויות כגון הנחה בארנונה, הוזלה בשימוש בתחבורה ציבורית ועוד.

2. הבעיה:

א. מערכות המדינה ובכללן המערכות לשירותים חברתיים טרם התאימו את עצמם למצב כי קיימת תקופת חיים חדשה, בה הפרטים והסביבה טרם מגדירים עצמם כזקנים. לא זו בלבד שקבוצה זו אינה רואה בעצמה כזקנה, לעיתים אף מועצמת תופעת הגילנות, שאנשים אלו מכחישים את שייכותם לקבוצת הגיל המבוגרת. דפוס זה של התמודדות עם הזקנה יכול אף להתבטא בהבעת עמדות שליליות כלפי בני גילם המבוגרים, אותם יגדירו חלק מהזקנים כשונים מהם וכזקנים "באמת". האדם אמנם אינו מגדיר עצמו כזקן אך עם זאת הוא עובר תהליכים של פרישה משוק העבודה ומרבית השירותים המפותחים כיום במערכות הציבוריות מופנות לאוכלוסייה הזקנה בתפיסה של נצרכות ונזקקות ובצורה דטרמיניסטית. בנוסף, השירותים הקיימים המיועדים לאוכלוסיית בני 60+ מצומצמת ובעלת אוריינטציה של שירותי פנאי ותרבות שגם היא לא בהכרח עונה על צרכים עכשוויים. נמצא כי כלל המערכות והחברה אינן ערוכות דיין, תפיסתית ומעשית, עם שירותים חיוניים להתמודדות מיטבית עם תקופת החיים החדשה ואין מספיק שירותים ייחודים העונים על הצרכים "החדשים" של קבוצה זו.

ב. בניגוד למעבר בשלבי הבגרות בחיים של בני ה-20+, המלווה במערכת חינוך מסודרת ומעטפת ממשלתית ומקומית באמצעות חינוך על יסודי, הקרן להכוונת חיילים משוחררים, מרכזי צעירים ועוד, לבני ה-60+ אין כיום מסגרת מסודרת המסייעת להם למצוא את עצמם מחדש ולמצוא עבורם את המסגרות החדשות שישפכו להם את המענה והתחליף למסגרת התעסוקה שבה היו כל חייהם. אין מסגרת המעודדת אותם לחיים של זקנה פעילה, המעניקה להם מעטפת ותמיכה לניהול והכוונת תקופת החיים החדשה והארוכה הצפויה להם. משרדי הממשלה והשלטון המקומי אינם מטפלים בסוגיה זו ואינם מעודדים ומכוונים באופן מוסדר ומתודולוגי אוכלוסייה מבוגרת לתכנון, לניהול ולקיום חיים אקטיביים, עצמאיים ובעלי משמעות.

3. עיקרי המענה המוצע:

א. שינוי תפיסת העבודה של מערכות השירותים החברתיים לגבי הצרכים של אוכלוסייה זו ויצירת מערכת המציעה תמיכה, הכוונה ומתן כלים לניהול ולהתמודדות מוצלחת עם תקופת החיים החדשה, המסייעת לייצר מציאות חדשה ושונה עבור אוכלוסיית המבוגרים בני ה-60+ במדינת ישראל.

ב. ניתן לאפיין את המענים שיינתנו בשלושה מישורים כפי שזוהו על ידי הצרכים שעלו בקבוצות המיקוד:

(1) מענה לסוגיות במישור הקוגניטיבי והרגשי - סדנא תהליכית אשר תייצר תפיסה חדשה לגבי תקופת החיים החדשה ותסייע לאדם להסתגל אליה רעיונאית, מנטלית ורגשית.

(2) מענה לסוגיות קונקרטיות כגון צורך בתעסוקה, הבנה והתנהלות פיננסית, היצע של סדנאות העשרה ו/או סדנאות תהליכיות

(3) מענה לאורח חיים של זיקנה פעילה - הכוונה לפעילויות ושירותים המעודדים חיי זיקנה פעילה כגון אורח חיים בריא, פעילויות ספורט, השתתפות בפעילות התנדבותית ועוד.

ג. היצע מענים זה במסגרת מתווה של המרכז לניהול ולתכנון תקופת החיים החדשה ברשות המקומית, יעודד את האדם ויסייע לו לסגל דפוסיים של חיי זיקנה פעילה ומשמעותית. במרכז יכללו כלל השירותים הקיימים, יחד עם היצע של שירותים חדשים שיבדלו את קבוצת הזקנים העצמאיים ויחזקו אותה כקהילה. תחת התפיסה של זקנה פעילה הכוללת משמעות, השתתפות בחברה וקיום אורח חיים בריא נכללים התחומים הבאים בהם נוכל לעודד את האנשים לקחת חלק: תעסוקה, התנדבות, אורח חיים בריא קרי פעילות גופנית, תזונה נכונה וחיבור גוף ונפש התנהלות פיננסית מתאימה, פנאי רציני, כלים לניהול עצמי, לפראקטיביות ולהובלה עצמית.

4. קהל היעד:

א. אוכלוסיית בני ה-60+ אשר על אף הצרכים המגוונים שלהם אין שירותים ציבוריים המלווים את תקופת החיים החדשה שנוצרה שעיקרה בתקופת רצף תהליך הפרישה בכלליותו ועד תקופת המעבר וההסתגלות בפרט. נוכל להבחין באוכלוסיית היעד לפי קריטריון של פרק הזמן לפני אירוע הפרישה ואחרי אירוע הפרישה.

משמעות הדבר כי גילאי קהל היעד של השירות ינוע החל מסביבות גיל 58 ועד סוף שנות ה-70, וכל עוד האדם מבקש לסגל לעצמו אורח חיים של זקנה פעילה. **גילאי 58-65**: לרוב, אנשים עובדים אשר תהליך סיום עבודתם נמצא בפתח ועליהם לתכנן ולקבל החלטות לגבי המשך עבודתם והיקף המשרה. אנשים אלו יוכלו לקבל הכוונה ראשונה לתהליכים הצפויים להם ולמוצרים בתחום ההכנה לפרישה אשר מפותחים על ידי ג'וינט-אשל והמשרד לשיווין חברתי, כגון כנסים להעלאת המודעות וסדנאות להכנה פיננסית. **גילאי 65-74**: לרוב, אנשים אשר נמצאים בתקופת המעבר וההסתגלות לתקופת החיים החדשה. להם תוצע השתתפות בסדנה לניהול תקופת החיים החדשה וליווי פרטני בהתאם למסלולים ולליבות התוכן השונות במרכז.

גילאי 75 ומעלה: שירותי ההכוונה יוצעו בהתאם להיצע השירותים הקיימים באזור.

ב. יובהר כי החלוקה הגילאית לעיל היא לשם הנוחות בלבד, כמובן שהשירותים ינתנו לכל אדם בהתאם לצרכיו, ציפיותיו וכוחותיו.

5. מודל ההתערבות המוצע:

א. הקמה של מרכזים שמטרת העל שלהם היא עידוד אוכלוסיית היעד לחיי זקנה פעילה וניהול תקופת החיים החדשה שניצבת בפניהם, במישורים הבאים: תעסוקה, התנדבות, קיום אורח חיים בריא, התנהלות פיננסית חדשה התואמת הכנסות וצרכים, פנאי ועוד.

ב. השלב הקריטי של מעבר והסתגלות לתקופת החיים החדשה על כל מאפייניה הינו מושא ההתערבות העיקרי שיוצע. במרכז יוצעו לפרט שירותי הכוונה בעלי המאפיינים הבאים:

(1) ליווי פרטני שמטרתו לאפיין את "מדד" הזקנה הפעילה של הפרט אל מול ה"מדד" שאליו רוצה להגיע ובניית תוכנית עבודה וליווי האדם במפגשי אימון ועידוד ליישום.

(2) ליווי קבוצתי ייחודי שיעשה על ידי סדנא ייעודית לניהול תקופת החיים החדשה. סדנא זו תעניק לאדם סט של כלים ומיומנויות מעולם הניהול והאימון לטובת אימוץ והסתגלות לתקופת החיים החדשה יחד עם בניית תוכנית עבודה אישית, מיומנויות בהתמודדות עם קונפליקטים, סוגיות משפחתיות ו/או בין-דוריות ועוד. סדנא זו מפותחת בראייה עתידית שתוכל להיות מופצת ומוטמעת במסגרות עירוניות-חברתיות אחרות (כגון מתנ"סים).

מטרות הסדנא:

- א. מתן מענה ומידע אודות תקופת החיים ומאפייניה, תוך מיקוד בתחומים הדורשים תכנון
- ב. מתן כלים פרקטיים לתכנון יעיל ואפקטיבי של תקופת החיים.
- ג. זיהוי כוחות ומקורות תמיכה ומציאת דרכים להשתמש בהם
- ד. יצירת מחויבות ופיתוח אחריות למימוש עצמי בתקופת החיים החדשה
- ה. יצירת השתייכות לקבוצה בעלת צרכים דומים והרחבת מעגלי התמיכה
- ו. חשיפה למענים הניתנים במרכז שיכולים לעזור בתהליך התכנון
- ז. איתור צורכי משתתפים ליצירת תכנית התערבות בתוך המרכז

מתכונת הסדנא:

מפגשים שבועיים עד 15 משתתפים בקבוצה

משך המפגשים: שלוש שעות ורבע (הפסקה אחרי שעה וחצי)

המפגשים כוללים שילוב של הנחיית תוכן יחד עם תרגול ותהליך שהאדם חווה.

(3) סדנאות מגוונות בנושאי זיקנה פעילה כגון קיום אורח חיים בריא, התנהלות פיננסית, צריכת פנאי משמעותי ועוד וכן סדנאות אחרות העונות על צרכים וגילויי עניין של קהל היעד.

ג. במסגרת שלל הפעילויות שיתקיימו במרכזים ישנן פעילויות ייחודיות שיפותחו (או שפותחו בעבר) אשר יהוו את ליבת העשייה במרכז. בנוסף, המרכז יממן ויקדם פעילויות בנושאים נוספים שלא בהכרח יתקיימו במרכז. למרכז תהיה נגיעה ישירה לפעילויות אלו אך לא מתוך תשומות כוח האדם של המרכז.

ד. ליבות התוכן המעודדות זקנה פעילה כגון תעסוקה, התנדבות, אורח חיים בריא, התנהלות פיננסית נכונה, ופנאי יהוו מסלולים להנעת האדם לחיי זקנה פעילה ולניהול עצמי בצורה מיטבית בהתאמה לצורך של הפרט. קרי אדם אשר ימצא כי הוא חסר משמעות בתקופת החיים החדשה יופנה לצורך שירותים אשר יוכלו לספק עבורו מחדש את תחושת המשמעות החסרה לו, או במסלול תעסוקה או במסלול התנדבות או כל מסלול אחר שייבחר.

ה. ברמת המערכת, המרכזים יהפכו לבית ארגוני של מיטב התוכניות שפותחו על ידי ג'וינט-אשל, המשרד לשיוויון חברתי ומשרדי ממשלה נוספים, והן על ידי יוזמות מקומיות והפרטים יכוונו לצורך אותם במרכז או בתשתיות אחרות.

ו. פיתוחים חדשים של ג'וינט-אשל והמשרד לשיוויון חברתי הבאים לתת מענה לצרכי האדם בשלבים של תכנון וקבלת החלטות לפני הפרישה, הינם שירותים משלימים וצריכים אף הם להתחבר ל"בית הארגוני" ברשות מרכז אפ +60 המרכז לניהול ולתכנון תקופת החיים החדשה, על מנת לייצר השפעה מוקדמת וחשיפה בפני קהל יעד לגבי השירותים העתידיים להם בתקופת המעבר וההסתגלות ולסייע בידם לעבור את השלב הקריטי בצורה הטובה ביותר.

ז. המרכזים ישמשו מסגרת לתפיסה כוללת של שירותים עירוניים המניעים את האדם לחיי זקנה פעילה. תפיסה זו מחייבת שייכות ארגונית של המרכז למערכות הקהילתיות של הרשות המקומית אשר תצענה מיכלול של שירותים בהיקפים נרחבים. ניתן ליישם זאת במספר סוגי תשתיות כגון מרכזי צעירים, תשתיות תעסוקה או מתנ"ס (תוך שמירה על תשומות נפרדות של ניהול ובעלי תפקידים). שימוש בתשתיות שונות תייצר גמישות בהפעלת התוכנית עבור הרשויות, ותסייע גם במניעת בידול האוכלוסייה מהאוכלוסייה הכללית והכללתה במסגרת הפעילויות לכלל האוכלוסייה.

ח. בעלי התפקידים המקצועיים במרכז צריכים לתת מענה לרכיבי ליווי קבוצתי ולליווי פרטני. לאור הלמידה בקבוצות המיקוד, שבתקופת המעבר וההסתגלות של האדם לתקופת החיים החדשה, עולות וצצות סוגיות מעולמות תוכן שונים, כל אחד מבעלי התפקידים חייב להחזיק ידע מגוון באימון בכל ליבות התוכן המעודדות חיי זקנה פעילה. בנוסף יש יתרון לבעלי מיומנויות ייחודיות המשלימות את כלל בעלי התפקידים. כישורי הנחייה וכישורי אימון הינם הכרחיים.

6. תוצאות רצויות של התכנית:

א. ברמת המערכת-מדיניות לאומית:

(1) העלאת המודעות בקרב קובעי מדיניות על חשיבות זקנה פעילה ועל עוצמתה ותרומתה של הזקנים העצמאיים;

(2) תפיסה של המרכזים כתשתית לאומית ומוצר ציבורי הנותנים מענה לצרכים ומקשרים בין הרשות לקהילה;

(3) הפצה והקמה של מרכזים בכלל הרשויות;

(4) הרחבת שותפות בין-משרדית וגיוס משרדי ממשלה מתחום בריאות, משרד הכלכלה, רווחה, קליטה ועוד.

ב. ברמת הרשות המקומית:

(1) שינוי תפיסה לגבי אוכלוסיית בני ה-60 פלוס וחיזוק קהילה;

(2) יצירה ופיתוח של שירותים מקומיים רלבנטיים;

(3) עידוד ויישום של זקנה פעילה ו well being שיביא לחיזוק כלל האזרחים ברשות;

(4) הפעלה של מרכז לניהול ולתכנון תקופת החיים החדשה באופן עצמאי.

ג. ברמת הפרט:

- (1) פרטים החיים חיי זקנה פעילה מודעת, מניעים לפעולה אחרים ואת עצמם;
- (2) חיזוק תחושת המסוגלות העצמית, פיתוח פרואקטיביות וחוללות עצמית;
- (3) יישום תוכנית עבודה וניהול עצמי ברכיבי זקנה פעילה;
- (4) בעלי ידע ויכולת ניהול עצמי בתחום מיצוי זכויות, התנהלות פיננסית, התנהלות צרכנית, אוריינות דיגיטלית ועוד;
- (5) אימוץ תפיסה חיובית של תקופת החיים החדשה ושל תפיסת הזקנה.

נספח ב'

תאור סל המענים לרשויות המקומיות / האשכולות שייבחרו

1. ליווי מקצועי

- א. כל רשות מקומית או אשכול תלווה על ידי צוות מעטפת אפ +60 מטעם ג'וינט-אשל, בכל הנוגע לעבודה עם קהל היעד.
- ב. הליווי יכלול הכשרה של כח האדם הייעודי שיגוייס לתפקיד מנהל הפעילות כמנהל מרכז. ההכשרה תתמקד בהגדרת תפקידו ובניית תוכנית עבודה כולל כל הפעולות שצריך לקיים לביסוס הקמה עתידית של מרכז אפ +60. ההכשרה והליווי יעסקו גם במאפייני קהל היעד ומאפייני תקופת החיים החדשה כולל למידה וליווי את תפיסת העבודה המקצועית הייחודית והשפה המקצועית. ליווי והכשרה על תפיסת ראיון הכרות עם האזרח הוותיק מושא השירות המבוסס על אבחון ומיפוי צרכים ולאחריו הכוון.

2. מיתוג

- א. לרשות כל רשות מקומית או אשכול שייבחרו יעמוד סל מיתוג גרפי, בעיצוב תואם תפיסת מותג **מרכזי אפ +60**.
- ב. החללים האפשריים למיתוג כוללים חלל חדר סדנאות לפעילות קבוצתית, חלל חדר אינטיק לתהליך פרטני ועוד.
- ג. ההחלטה לגבי מה מתוך הסל יוטמע בכל רשות מקומית או אשכול, כפוף להחלטת ג'וינט-אשל בתאום עם הרשות המקומית או האשכול.
- ד. ייתכן ובחלק מהתשתיות נבקש להטמיע שלט הוקרה בגין תרומה.

מצגת בנושא מיתוג, מצ"ב **כנספח ב'1**.

3. מערכת מידע

- א. כל רשות תקבל יוזר למערכת המידע בענן - מערכת המידע מאופיינת לצרכים של מרכז אפ +60
- ב. מערכת המידע מאפשרת ניהול רישום ומעקב אחר תהליכים שעובר הפרט והקבוצה.

4. סל מענים

- כל רשות תקבל סל מענים במימון מלא של ג'וינט-אשל והמשרד לשיויון חברתי, הכולל:
- א. סדנת הכנה לגיל פרישה - עד 4 סדנאות בשנה, באמצעות מנחה קבוצות שהוכשר על ידי ג'וינט-אשל ויועסק על ידי גורם חיצוני שייבחר ע"י ג'וינט-אשל.
- ב. סדנת הכנה לניהול ותכנון תקופת החיים החדשה המיועדת לאנשים הנמצאים עד 5 שנים מהפרישה - עד 4 סדנאות בשנה - באמצעות מנחה קבוצות שהוכשר על ידי ג'וינט-אשל.
- ג. מפגשי אימון אישי - עד 4 פגישות אימון לאדם, עד 10 איש בחודש ומקסימום 100 איש בשנה - באמצעות מאמנים שהוכשרו על ידי ג'וינט-אשל.
- ד. סדנה לקידום אורח חיים בריא ועד 2 סדנאות בשנה - באמצעות מרפאים בעיסוק המאושרים על ידי ג'וינט אשל.
- ה. סדנה ללימוד אוריינות דיגיטלית-עד 4 סדנאות בשנה באמצעות גוף מומחה בלימוד אזרחים ותיקים.

נספח ב'1

מצגת מיתוג

(מצ"ב בקובץ נפרד)

נספח ג'

תיאור משאבים שהרשויות המקומיות / האשכולות שייבחרו יצטרכו להעמיד

1. תשתית פיזית לקיום הפעילות

- א. מבנה או חלק ממבנה בשטח של 100 מ"ר לפחות, בעל חלוקה לחדרים המאפשרים מפגש פרטני וקבוצתי.
- ב. במפגש קבוצתי, נדרש כי יהיה במקום ציוד של כיסאות יציבים ונוחים, מרחב לישיבה מעגלית או בחצי גורן, ציוד קצה כגון מחשב, מקרן וברקו.
- ג. במפגש פרטני, נדרש חדר סגור עם כיסאות ושולחן המאפשרים מצב של "מראיין ומרואיין".
- ד. לצרכי פעילות מקוונת, יש להקצות חשבון זום או פתרון מקביל.
- ה. על המקום המוצע להיות מזוהה בפעילות קהילתית מגוונת, הכוללת עמדת קפה וכיבוד קל (אין חובה שזה יהיה מבנה ייעודי ובשימוש בלעדי למטרת התוכנית מושא קול קורא זה).

2. העסקת מנהל/ת

- ו. העסקת מנהל/ת במשרה מלאה, לתכלול היצע הכלים שיינתנו במטרה להתנסות, ללמוד ולבסס תהליכים ברשות המקומית או באשכול לטובת הקמת מרכז אפ +60. מנהל/ת הפעילות ת/יעסוק בגיבוש תפיסת ההפעלה של מרכז אפ +60, ניהול השותפויות וביסוס השרות והתפיסה החדשנית - הן בקרב הרשות המקומית או האשכול ובעלי העניין, והן בקרב קהל היעד.
- מובהר כי המנהל/ת ת/יבחר ע"י הרשות המקומית או האשכול הרלוונטי, בתהליך מיון וגיוס שיונחה על ידי הגוינט ורק לאחר שיתוף בתהליך את כלל השותפים ורק לאחר הסכמתם.

ז. עיקרי התפקיד:

- (1) אחריות לניהול השוטף של התוכנית ברשות.
- (2) גיוס וקיום פעולות שיווק וחשיפה לקהל היעד הרלבנטי.
- (3) הקמה וגיוס של קבוצות לביצוע סדנאות בסל המענים המוצעים.
- (4) ביצוע ראיונות הכרות לקהל היעד והכוונתם לפעילויות ושירותים קיימים.
- (5) ניהול ועדת היגוי יישובית ויישום החלטות המתקבלות.
- (6) פיתוח שותפויות ברשות לביסוס וקידום פעולות למען הקהל ולטובת הקמת מרכז בעתיד.
- (7) בנייה ופיתוח תפיסה קהילתית בכלים קהילתיים.

ח. כישורים וניסיון נדרשים:

- (1) תואר ראשון חובה - מנהל עסקים, גרונטולוגיה, עבודה סוציאלית, מדיניות ציבורית, כלכלה, פסיכולוגיה (תואר אחר במדעי החברה/רוח - רק עם ניסיון רב רלוונטי).
- (2) תואר שני – יתרון.
- (3) בוגר/ת תכנית מנהיגות - יתרון.
- (4) בעל תעודת מנחה קבוצות ו/או מאמן-יתרון.
- (5) יזמות, עצמאות, יכולות ארגוניות ובינאישיות גבוהות.

(6) ניסיון של לפחות 3 שנים בניהול שותפויות שונות בין מגזריות (משרדי ממשלה, רשויות מקומיות, ארגוני מגזר שלישי וכו')

(7) ניסיון בניהול והובלת פרויקטים מורכבים, וניהול צוות עובדים.

(8) ניסיון בעבודה קהילתית ובעבודה עם מתנדבים.

(9) אוריינטציה שיווקית ו/או עסקית - יתרון.

3. מינוי רפרנט

מינוי איש קשר קבוע מטעם הרשות אשר משמש כתובת ניהולית למנהל הפעילות, לגיוינט ולצוות התוכנית מטעם הגיוינט. איש קשר זה חייב להיות מטעם הרשות ונושא בתפקיד קבוע.

4. שיווק

מצופה מכל רשות מקומית / אשכול, לשווק את התוכנית בערוצים הרלוונטיים. כל מועמד/ת יציג תוכנית שיווק ייעודית, הכוללת תקציב וצינורות הפצה העומדים לרשותה/ו כגון: אתר אינטרנט, עמוד פייסבוק, מערכת דיוור והפצה של ניוזלטר, שלטי חוצות, דיוור אישי באמצעות מערכת שרות לקוחות, עמוד אינסטגרם, טלגרם וכיו"ב.

נספח ד'

טופס הגשת מועמדות

1. פרטים כלליים ליצירת קשר

	שם הרשות המקומית / האשכול
	כתובת
	אגף/מחלקה
	שם איש קשר
	טלפון
	דואר אלקטרוני

2. מידע כללי לשם בחינת עמידה בתנאי סף:

א. יועץ ממונה לאזרחים ותיקים

(1) שם הממונה כיועץ לאזרחים ותיקים

(2) שנות כהונה

יש לצרף העתק מכתב המינוי

ב. מספר האזרחים הותיקים מכלל התושבים

(1) סה"כ תושבים ותיקים בגיל +60: _____

יש לצרף אסמכתא, מתוך מרשם האוכלוסין עדכני לדצמבר 2020 או להעתיק לינק

3. חזון ותפיסת עבודה

הצגת חזון ותפיסת עבודה, וסקירת הפעולות עבור אזרחים ותיקים בגילאי 60-75:

מדוע וכיצד מקדמות זיקנה פעילה	פעולות שנעשו	חזון ותפיסת עבודה	
			2019
			2020

2021	חזון ותפיסת עבודה	פעולות מתוכננות	מדוע וכיצד יקדמו זיקנה פעילה

4. היצע שירותים

א. תיאור ופירוט היצע השירותים הקיימים עבור אזרחים ותיקים (ניתן לצרף בנפרד):

השירות	תאור	האם קיימים שותפים? אם כן מי הם?

ב. פיתוח והתאמת שירותים

פרטו את המענים הייחודיים שניתנו לאזרחים ותיקים בגילאי 60-75 תחת שיגרת הקורונה החל מחודש 4/20 ועד 12/20 (ניתן לצרף בנפרד):

תאור המענה	תקופת היישום	מה הייחודיות של המענה, האם הוא מענה חדש או מענה שהותאם

5. תוכנית שיווק:

יש לפרט:

א. ערוצי ההפצה העומדים לרשות הרשות המקומית / האשכול (כגון: אתר רשות, עמוד פייסבוק, מערכת דיוור והפצה של ניוזלטר, שלטי חוצות, דיוור אישי באמצעות מערכת שרות לקוחות ברשות, עמוד אינסטגרם, טלגרם וכיו"ב)

ב. תוכנית שיווק ייעודית לקהל היעד בהתאם לתפיסת הרשות / האשכול

ג. תקציב השיווק הייעודי ליישום התוכנית

6. העמדת תשתית פיזית

א. יש לציין את שם התשתית המוצעת, מה ייעודה, ואיזה קהל יעד היא משרתת בשוטף.

ב. שם מנהל אחראי על התשתית והסכמתו לשימוש נוסף ייעודי בתשתית.

ג. לאיזה אגף ברשות שייכת התשתית.

ד. כתובת ומיקום מדוייק ברשות.

ה. נגישות – מבנה נגיש עפ"י חוק הנגישות ונגיש לתחבורה ציבורית.

ו. מיפוי החללים לצורך מיתוג. יש לצרף תמונות פנים וחוף.

ז. שימו לב, על התשתית המוצעת לעמוד בתנאים הבאים:

(1) מבנה או חלק ממבנה בשטח של 100 מ"ר לפחות, בעל חלוקה לחדרים המאפשרים מפגש פרטני וקבוצתי.

(2) במפגש קבוצתי, נדרש כי יהיה במקום ציוד של כיסאות יציבים ונוחים, מרחב לישיבה מעגלית או בחצי גורן, ציוד קצה כגון מחשב, מקרן וברקו.

(3) במפגש פרטני, נדרש חדר סגור עם כיסאות ושולחן המאפשרים מצב של "מראיין ומרואיין".

(4) לצרכי פעילות מקוונת, יש להקצות חשבון זום או פתרון מקביל ולהציגו.

(5) על המקום המוצע להיות מזוהה בפעילות קהילתית מגוונת, הכוללת עמדת קפה וכיבוד קל (אין חובה שזה יהיה מבנה ייעודי ובשימוש בלעדי למטרת התוכנית מושא קול קורא זה).

7. העסקת מנהל/ת מרכז

סה"כ תקציב שיוקדש להעסקת מנהל/ת מרכז לשנה: _____ ₪

8. מינוי רפרנט מטעם הרשות בנוסף להעסקת מנהל

שם הרפרנט המוצע: _____

תפקיד: _____

אגף: _____

ותק ברשות המקומית/האשכול: _____

9. ניתוח מודל מרכז אפ +60 לאחר השתתפות ביום החשיפה

- א. מהם רכיבי המודל הרלוונטיים לתפיסת החזון של הרשות המקומית / האשכול?
- ב. אילו רכיבים פשוטים ליישום?
- ג. אילו רכיבים במודל עלולים להיות קשים ליישום ולמה?
- ד. מה פוטנציאל קהל היעד (בהיבט כמותי ואיכותני) ומה יהיו מקורות הגיוס?
- ה. האם יש משהו שחסר במודל ולהערכתכם חשוב עבור הרשות המקומית או האשכול?

10. הצהרות

אנו החתומים מטה, _____ ת.ז. ו _____ ת.ז. - _____ ת.ז. המשמשים כמורשי חתימה מוסמכים ברשות המקומית / האשכול, מאשרים ומצהירים בזאת כי:

- א. קראנו את מסמכי הקול הקורא בעניין קבלת ליווי וכלים לפיתוח שירותים לניהול ותכנון תקופת החיים החדשה לאנשים בני +60
- ב. הרשות המקומית / האשכול עומד/ת בכל תנאי הסף.
- ג. הרשות המקומית / האשכול מתחייב/ת להעמיד מבנה או חלק ממבנה בשטח של 100 מ"ר לפחות, המתאים לפעילות המרכז.
- ד. הרשות המקומית / האשכול מתחייב/ת להעסיק מנהל/ת מרכז במשרה מלאה ובמימונה/ו. תקן זה אושר על ידי כל הנוגעים בדבר ברשות המקומית / באשכול.
- ה. הרשות המקומית / האשכול מתחייבים לעשות את כל הפעולות הנדרשות והמתחייבות בקול קורא זה.

חתימת מורשי חתימה:

שם _____ ת.ז. _____ תפקיד ברשות המקומית / אשכול: _____

שם _____ ת.ז. _____ תפקיד ברשות המקומית / אשכול: _____

אישור יועמ"ש הרשות המקומית / אשכול:

אני הח"מ, עו"ד _____, מ.ר. _____, מאשר כי החתומים מעלה הינם מורשי חתימה מוסמכים מטעם הרשות המקומית / האשכול וחתימתם מחייבת את הרשות המקומית / האשכול לכל דבר ועניין.

_____ חתימת יועמ"ש

נספח ה'

הסכם התקשרות

שנערך ונחתם ביום _____

בין

ג'וינט ישראל חל"צ ח.פ. 510681414

מגבעת ג'וינט, ת.ד. 3489 ירושלים מיקוד 9103401

להלן: "הג'וינט"

מצד אחד

לבין

להלן: "הרשות המקומית" או "האשכול", לפי העניין

מצד שני

- הואיל** והג'וינט הוא ארגון המחקר ופיתוח החברתי של ישראל, הפועל לקידום פתרונות מערכתיים חדשניים, יעילים ומדידים לאתגרים חברתיים-כלכליים לאומיים, לטובת האוכלוסיות הפגיעות בחברה, וביחד עמן. הג'וינט פועל בשותפות עם ממשלת ישראל, הרשויות המקומיות, החברה האזרחית, המגזר העסקי וברוח עקרונות ארגון הג'וינט העולמי.
- והואיל** וג'וינט-אשל הינה שותפות אסטרטגית בין ממשלת ישראל והג'וינט, העוסקת בפיתוח שירותים לזקנה מיטבית בישראל (להלן: "ג'וינט-אשל").
- והואיל** והג'וינט בשותפות מקצועית עם המשרד לשיויון חברתי (להלן: "השותפים"), פיתחו מודל פיילוט למרכזים לניהול תקופת החיים החדשה של אנשים בני 60+ (להלן: "מרכזי אפ 60+"), המהווה שינוי תפיסת העבודה של מערכות השירותים החברתיים לגבי הצרכים של אוכלוסייה זו ויצירת מערכת המציעה תמיכה, הכוונה ומתן כלים לניהול ולהתמודדות מוצלחת עם תקופת החיים החדשה ויצירת מציאות חדשה ושונה עבור אוכלוסיית המבוגרים בני ה-60+ במדינת ישראל.
- והואיל** והשותפים מעוניינים להרחיב כעת את מודל הפיילוט ולהעניק ליווי וכלים לרשויות מקומיות ואשכולות לפיתוח שירותים לניהול ותכנון תקופת החיים החדשה לאנשים בני 60+ ולטובת הקמה עתידית של מרכז אפ 60+ (להלן: "התוכנית").
- והואיל:** והרשות המקומית/האשכול נבחרה בעקבות קול קורא שפורסם ע"י הג'וינט, לקבל את הליווי והכלים כאמור.
- והואיל:** והצדדים מעוניינים לעגן את התחייבויותיהם ההדדיות בהתאם למפורט בהסכם זה.

לכן הוסכם, והוצהר בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה והנספחים המצורפים לו מהווים חלק בלתי נפרד הימנו. כותרות הסעיפים נקבעו מטעמי נוחות ואין להיעזר בהם לצורך פרשנות ההסכם.

2. תקופת ההסכם

א. תקופת ההסכם הינה למשך 24 חודשים, החל מיום _____ ועד ליום _____ (להלן: "תקופת ההסכם").

ב. לגוינט תהיה אופציה להאריך את תוקפו של ההסכם, באותם תנאים ובשינויים המחויבים לתקופות נוספות, ולא יותר מ-60 חודשים בסה"כ.

3. הצהרות והתחייבויות הרשות המקומית/האשכול

א. הרשות המקומית מתחייבת להעמיד לרשות התוכנית את המשאבים הבאים, בהתאם לדרישות המפורטות בנספח ג' לקול הקורא ובהתאם להתחייבותה בטופס המועמדות, כפי שעודכנו (אם עודכנו) בנספח א' המצורף להסכם זה ומהווה חלק בלתי נפרד הימנו:

(1) מבנה או חלק ממבנה בשטח של 100 מ"ר לפחות, בעל חלוקה לחדרים המאפשרים מפגש פרטני וקבוצתי.

(2) העסקת מנהל/ת לניהול הפעילות במשרה מלאה.

(3) מינוי רפרנט.

(4) תקציב שיווק.

ב. הרשות המקומית / האשכול מתחייבת/ להיערך לביצוע התוכנית, תוך 3 חודשים ממועד קבלת הודעה על הבחירה (להלן: "תקופת ההיערכות"), לרבות:

(1) גיוס מנהל/ת

(2) מינוי רפרנט

(3) הקמת ועדת היגוי יישובית ליישום, בשיתוף עם כל הגורמים הרלוונטיים

(4) קיום לפחות 3 פגישות עם צוות מעטפת התוכנית

(5) היערכות לקיום וגיוס קבוצות של משתתפים מקרב קהל היעד והתחייבות לקיים פעילות קבוצתית ראשונה לכל המאוחר עד 5 חודשים ממועד קבלת הודעת הבחירה.

ג. הרשות המקומית/האשכול מאשר/ת כי הובהר לו/ה כי במידה ובתום תקופת ההיערכות לא יתקיימו הפעולות המפורטות בס"ק ב' לעיל, יהא הגוינט רשאי להביא הסכם זה לסיומו.

ד. הרשות המקומית/האשכול י/תפעל כמיטב יכולתה/ו על מנת לוודא כי ביצוע התוכנית יעשה בהתאם לתיאור המפורט בנספח א'. כל סטייה של הרשות המקומית או האשכול מהצהרותיו/ה כאמור בהסכם זה, תובא מיידית לידיעת ועדת ההיגוי היישובית והגוינט, ובכל מקרה לא יאוחר מ-7 ימים לאחר מועד השינוי.

ה. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, הרשות המקומית/האשכול מתחייב/ת לאפשר למנהל/ת והרפרנט שיועסקו בתוכנית להשתתף בהכשרות והדרכות שיתקיימו ע"י הגוינט או ביוזמתה כחלק מעבודתם השוטפת, על כל המשתמע מכך.

ו. הרשות המקומית / האשכול לא ת/יבצע כל פעולה שיהא בה כדי לשנות את אופיה של התוכנית, ללא קבלת אישור ועדת ההיגוי היישובית והגוינט מראש ובכתב.

ז. הרשות המקומית / האשכול מתחייב/ת לבחור כח אדם לתוכנית בהתאם לקריטריונים שיקבעו בהסכמה בין הצדדים, ובמסגרת צוות חיפוש ובחירה משותף. למען הסר ספק, מובהר, כי לנציג הגוינט בועדה לבחירת כח האדם לתוכנית תהיה זכות להתנגד למינוי אדם כלשהו לתפקיד במסגרת התוכנית.

- ח. הרשות המקומית / האשכול מתחייבת/ לאפשר לתורמים בודדים ו/או קבוצות של תורמים להגיע לביקור בכל מקום שבו תבוצע התוכנית וזאת על מנת לאפשר להם להיפגש עם צוות התוכנית ולקבל מידע אודות הפעילות המתקיימת במסגרת התוכנית.
- ט. מבלי לגרוע מן האמור בסעיף 8 להלן, הרשות מתחייבת למסור לגוינט ולמשרד לשוויון חברתי, בכל עת שתידרש לכך, כל ידיעה ומידע הקשורים לפעולותיה במסגרת ביצוע התוכנית על פי הסכם זה, במועדים ובנוסח שיקבע בין הצדדים.

4. ועדות מלוות

א. ועדת היגוי יישובית

- (1) הצדדים מסכימים כי תוקם גם ועדת היגוי יישובית (להלן: "**ועדת ההיגוי היישובית**"), בה יהיו נציגים מטעם הגוינט, המשרד לשוויון חברתי, הרשות המקומית / האשכול, שותפים עירוניים ועוד.
- (2) ועדת ההיגוי היישובית תיפגש לפחות פעמיים בשנה, בהתאם לצרכי התוכנית, ותדון בסוגיות הנוגעות בפיתוח התוכנית, הפעלתה, ביצועה ובליוי המחקר.
- (3) בוועדת ההיגוי יאושרו תכנית העבודה והתקציב לכל שנה.
- (4) נציג שיבחר על ידי ועדת ההיגוי היישובית יכהן כיו"ר הוועדה.

ב. ועדת היגוי ארצית

- (1) השותפים רשאים להחליט על הקמת ועדת היגוי ארצית (להלן: "**ועדת היגוי ארצית**") ולקבוע את סמכויותיה.
- (2) הוקמה ועדת הגוי ארצית, תהיה ועדת ההיגוי היישובית כפופה לוועדת ההיגוי הארצית.

5. תשומות מטעם הגוינט

- א. הגוינט יעמיד לרשות הרשות המקומית / האשכול את סל התשומות המפורט בנספח ב' לקול הקורא וכפי שמפורט גם בנספח א' להסכם זה.
- ב. התוכנית תנוהל על ידי הגוינט והיא זו אשר תשלם לספקי השירות השונים. בכל מקרה, מובהר כי הגוינט לא יעביר תשלומים כלשהם לרשות המקומית / האשכול במסגרת התקשרות זו.

6. מחקר מלוות

- א. יתכן והתוכנית תלווה בהערכה מחקרית (להלן: "**המחקר**").
- ב. במידה ויתבצע מחקר, אזי הוא יבוצע על ידי חוקר מטעם הגוינט (להלן: "**החוקר**").
- ג. המחקר לרבות קיומו, ביצועו, היקפו, מועדיו ומימונו הינו באחריות הגוינט.
- ד. ככל שיבוצע מחקר, הרשות המקומית / האשכול מתחייבים לשתף פעולה עם החוקר ולהעביר לו כל חומר או מידע שיבקש לצורך ביצוע המחקר, בכפוף להוראות כל דין וכן לעגן התחייבותה זאת בהתקשרותה עם הגוף המפעיל. למען הסר ספק, מובהר כי העברת מידע אישי פרטני או אחר אשר חלים עליו חיסיון וסודיות על פי דין אודות משתתפי התוכנית תהיה כפופה להסכמת המשתתפים וחתירתם על אישור השתתפות במחקר.

7. **כח אדם והיעדר יחסי עובד ומעביד**

- א. מוסכם בין הצדדים כי כל העובדים במסגרת התוכנית יועסקו על ידי הרשות המקומית / האשכול.
- ב. מוסכם בין הצדדים כי עובדי הרשות המקומית / האשכול בתכנית, יועסקו ביחידה ובכפיפה ארגונית אחת תחת הרשות המקומית / האשכול.
- ג. מוסכם ומוצהר בזאת מפורשות, כי בין הגיוינט או המשרד לשוויון חברתי לבין כח האדם שיועסק בתוכנית (בין שיועסק ישירות על ידי הרשות המקומית / האשכול ובין שיועסק על ידי גורם אחר מטעמה/ו) לא חלים ולא יחולו יחסי עובד - מעביד, וכל זכות שיש לגיוינט או למשרד לשוויון חברתי ו/או למי מטעמם לפקח, להורות, להנחות ולהדריך עובדים במסגרת התוכנית, אינה אלא אמצעי להבטיח ביצוע הסכם זה, ואין בו כדי ליצור יחסי עובד - מעביד בין הגיוינט או המשרד לשוויון חברתי לעובדים כאמור.
- ד. הרשות המקומית / האשכול מתחייבת/טפול מיד ועל חשבונה/ בכל דרישה ו/או תביעה הנובעים על פי הנטען בדרישה ו/או בתביעה, במישרין ו/או עקיפין, מצד עובד ו/או מצד רשות ו/או גוף בגין ו/או בקשר לעובדים ו/או משכורתם ו/או לזכויותיהם ו/או לתנאיהם.

8. **מערכת מידע**

- א. לצורך ניהול מעקב אחר התקדמות התוכנית, עריכת מחקר מלווה והפקת לקחים ושיפור השירותים, ת/ידרש הרשות המקומית / האשכול למסור לגיוינט-אשל דיווחים על היקף ואיכות הפעולות המיישמות את התשומות מטעם הגיוינט, מידע על תהליכים שעוברים משתתפי התוכנית וכיו"ב.
- ב. לצורך כך, הרשות המקומית / האשכול מתחייבת/להזין, באופן שוטף, מידע ונתונים אודות משתתפי התוכנית למערכת מידע ממוחשבת ייעודית (להלן: "המערכת") ואשר ישמשו אך ורק למטרה הקבועה בס"ק א' לעיל.
- ג. מובהר כי המערכת והמידע ששיאגר בה, יהוו חלק ממאגר המידע הרשום של תוכניות הגיוינט והגיוינט מתחייב לקיים כל ההתחייבות המוטלת עליו על פי כל דין כבעלים של מאגר מידע ובפרט, התחייבויות בהתאם לחוק הגנת הפרטיות.
- ד. לרשות המקומית / האשכול תוקצה הרשאת גישה למערכת המידע לצורך הזנת המידע וצפייה בנתונים המצויים בה, למטרת ניהול ותיעוד תהליכי ליווי, אגב יישום התוכנית. הרשות המקומית / האשכול מתחייבת/להודיע לגיוינט-אשל מראש ובכתב על כל שינוי בזהות מורשה הגישה כאמור.
- ה. כל מורשה גישה כאמור, יהיה חייב לחתום על הצהרת מורשה גישה בנוסח המצורף להסכם זה **כנספח ב'** ומהווה חלק בלתי נפרד הימנו.
- ו. באחריות הרשות המקומית / האשכול לוודא כי כל אדם אשר פרטיו מוזנים למערכת, נתן הסכמה מדעת למסירת המידע והשימוש בו, בנוסח שייקבע על ידי הגיוינט.
- ז. ניהול מערכת המידע יהיה כפוף להוראות סעיף 9 להלן.

9. **שמירת סודיות והגנה על הפרטיות**

- א. הרשות המקומית / האשכול מתחייבת/לשמור בסוד ולא להעביר, להודיע, או להביא לידיעת כל גורם, במישרין, בעקיפין ו/או בכל דרך שהיא, כל מידע, ידיעה, סוד מסחרי, נתונים, חפץ, מסמך מכל סוג שהוא או כל דבר אחר שלפי טיבם אינם נכסי הכלל (להלן: "מידע סודי") שיגיעו לידיהם ו/או לידי מי מטעמם עקב או בקשר להסכם זה, במהלך ביצוע ההסכם, לפניו ו/או לאחר מכן – ללא אישור הצד האחר מראש ובכתב.
- ב. כל צד מתחייב לשמור בתנאים בטוחים כל מידע סודי או מסמך רשמי שנמסר לו או שיגיעו אליו בעקבות ההתקשרות על פי הסכם זה.
- ג. מבלי לגרוע מן האמור בס"ק ב' לעיל, הרשות המקומית / האשכול מאשרת/כי היא/הוא רשאית/לאסוף ולאגור מידע אישי ומתחייבת/לפעול בהתאם להוראות חוק הגנת הפרטיות ותקנות הגנת הפרטיות (אבטחת מידע) בכל הנוגע לאחזקת מידע אישי.

ד. עם סיום הסכם זה מכל סיבה שהיא, ת/יעמיד הרשות המקומית / האשכול לרשות ג'וינט-אשל בצורה מלאה, מסודרת ועניינית את כל הידע והמידע הנמצאים ברשותה ואשר נאסף בקשר לתוכנית ולביצוע הסכם זה (להלן - "המידע"). כל המידע יועבר לג'וינט-אשל בכל אופן שבו הוא קיים (בכתב, בקבצי מחשב, בע"פ ו/או כל אופן אחר), בלוח זמנים שייקבע ע"י ג'וינט-אשל, וללא כל תמורה נוספת.

ה. למען הסר ספק, מובהר כי הרשות המקומית / האשכול לא ת/ידרש להעביר לג'וינט-אשל נתונים הנאספים באופן שוטף במסגרת אחריותה/ו כדין והבעלות במידע זה תיוותר ביד הרשות המקומית / האשכול בכל עת.

10. ביקורת

א. לג'וינט מוקנית בזאת הזכות (ולא החובה) לערוך מידי פעם בפעם ביקורת כדי לעמוד מקרוב, בין היתר, על פעילות ותשומות הרשות המקומית / האשכול בהתאם להסכם זה.

ב. מובהר בזאת, כי זכות הפיקוח נועדה להבטיח ביצוע הוראות הסכם זה במלואו ולא תשחרר את הרשות המקומית / האשכול בשום צורה או אופן מהתחייבויותיה/ו כלפי ג'וינט בקשר להתחייבויות על פי הסכם זה. הרשות המקומית / האשכול מתחייבת לתקן בתוך זמן סביר כל ליקוי ו/או פגם שיתגלה.

ג. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, הרשות המקומית מתחייבת לאפשר גם לנציג המשרד לשווייץ חברתי ו/או כל משרד אחר שייקבע כשותף לתוכנית, לרבות חשב המשרד או מי מטעמו, לבקר את פעילות הרשות המקומית / האשכול בכל הקשור להתחייבויותיה על פי הסכם זה.

ד. ביקורת ובדיקה כמתואר לעיל יכללו עיון בספרי החשבונות ובמסמכים של הרשות המקומית, בקשר לביצוע התוכנית. בכלל זה תהיה הביקורת רשאית לדרוש הוכחות לתשלום שכר כנדרש לכח האדם המועסק בתוכנית.

11. פרסומים

א. הרשות המקומית / האשכול יתכלול בפרסומים רשמיים רלוונטיים כי התוכנית היא יוזמה של ג'וינט במשותף עם המשרד לשווייץ חברתי.

ב. הרשות המקומית / האשכול מתחייבת לדאוג לכך שנוסח הפרסום, לרבות תוכן הפרסום ואופן הצגת שם ולוגו של מדינת ישראל והג'וינט, יתואם מראש עם נציג ג'וינט, אשר ידאג לתאם את הפרסום מול המשרד לשווייץ חברתי.

ג. הרשות המקומית / האשכול מתחייבת לתכנן ולתאם מראש עם ג'וינט את קיומם של אירועים הנוגעים לתוכנית כגון, ימי עיון ו/או טקסים. התיאום יכלול התייחסות לסדר היום, שמות המברכים, שמות הצדדים וסמליהם. נוסח ההזמנה לכל אירוע או טקס הקשור בתוכנית ישלח מראש לאישור נציג ג'וינט.

12. זכויות יוצרים

א. הרשות המקומית / האשכול מאשר/ת כי הובהר לה/ו כי בהסכמים בין ג'וינט למדינת ישראל נקבע כי זכויות היוצרים בחומרים ו/או מסמכים שיופקו, יוכנו ו/או ייווצרו במסגרת התוכנית כאמור, יהיו שייכות למדינת ישראל ולג'וינט במשותף.

ב. זכויות היוצרים בכל השירותים שיופקו אפוא על פי הסכם זה, לרבות דו"חות, מחקרים וכל כיוצא באלה יהיו שייכות למדינת ישראל ולג'וינט בלבד.

ג. למען הסר ספק מובהר כי ההוראות בדבר זכויות יוצרים ושמירות סודיות יחולו גם לאחר סיום הסכם זה.

- א. הרשות המקומית / האשכול / תישא באחריות בגין כל פגיעה, הפסד, אובדן או נזק שייגרמו מכל סיבה שהיא לרכוש שלה/ו או לרכושו או גופו של מי מעובדיה/יו או מי מטעמה/ו או לגויינט ו/או לגופו או רכושו של כל אדם אחר ו/או למשרד לשוויון חברתי ו/או לרכוש המשרד לשוויון חברתי ו/או לעובדיו, כתוצאה ישירה או עקיפה מביצוע התחייבויותיה/ו על פי הסכם זה.
- ב. מוסכם בין הצדדים כי הגויינט והמשרד לשוויון חברתי לא ישאו בכל תשלום, הוצאה או נזק מכל סיבה שהיא שייגרמו לרכוש הרשות המקומית / האשכול ו/או לרכושו או גופו של מי מעובדיה ו/או מי מטעמה, או לגופו או רכושו של כל אדם אחר כתוצאה ישירה או עקיפה מביצועו של הסכם זה.
- ג. הרשות המקומית / האשכול מתחייב/ת לשפות את הגויינט ו/או את המשרד לשוויון חברתי ו/או מי מטעמה בגין כל נזק, תשלום או הוצאה שייגרמו מכל סיבה שהיא הנובעים ממעשיה ו/או מחדליה של הרשות המקומית / האשכול כתוצאה ישירה ו/או עקיפה של ביצוע התוכנית על פי הסכם זה, מיד עם קבלת הודעה על כך מהגויינט או המשרד לשוויון חברתי, בתוספת כל ההוצאות שהגויינט או המשרד לשוויון חברתי נשאו בהן בשל כך, לרבות שכ"ט עו"ד, בתוספת הפרשי הצמדה וריבית כחוק. אותו סכום יראהו כחוב המגיע לגויינט מהרשות המקומית / האשכול על פי הסכם זה, והגויינט יהא רשאי לנכותו מסכומים המגיעים לרשות המקומית / האשכול על פי הסכם זה.
- ד. הרשות המקומית / האשכול מתחייב/ת לבטח את עצמה, את עובדיה וכל מי מטעמה בביטוח מקיף ומתאים, ההולם את נסיבות העניין, לרבות ביטוח צד שלישי וביטוח חבות מעבידים.
- ה. הרשות המקומית / האשכול מתחייב/ת לבטח את עצמה ואת עובדיה בביטוח אחריות מקצועית כמקובל.
- ו. בכל פוליסות הביטוח הנ"ל ייכללו התנאים הבאים:
- (1) לשם המבוטח יתווספו הגויינט, ומדינת ישראל – המשרד לשוויון חברתי כמבוטחים נוספים. בכל מקרה של צמצום או ביטול הביטוח על ידי אחד הצדדים, לא יהיה לשינוי זה כל תוקף אלא אם כן ניתנה לגויינט הודעה על כך בכתב לפחות ששים יום מראש.
 - (2) הרשות המקומית / האשכול תהא אחראית כלפי המבטח לתשלום הפרמיות עבור הפוליסות ולמילוי כל החובות המוטלות על המבוטח על פי תנאי הפוליסות. ההשתתפות העצמית הנקובה בכל פוליסה תחול בלעדית על הרשות המקומית.
 - (3) כל סעיף בפוליסות הביטוח המפקיע או מקטין בדרך כלשהי את אחריות המבטח כאשר קיים ביטוח אחר, לא יופעל כלפי הגויינט והביטוח יהא בחזקת ביטוח ראשוני המזכה במלוא הזכויות על פי פוליסות הביטוח.
 - (4) בכל אחת מהפוליסות ייכלל תנאי מפורש לפיו מעשה או מחדל של יחיד מיחיד המבוטח העלול לגרוע מזכויות על פי הפוליסה לא ייגרע מזכויות המבוטחים האחרים.
 - (5) ויתור של המבטח על כל זכות שיבוב, תביעה, השתתפות או חזרה כלפי הגויינט ו/או המשרד לשוויון חברתי ו/או עובדיהם וכל מי מטעמם, ובלבד שהויתור לא יחול על אדם שגרם לנזק מתוך כוונת זדון.
- ז. הביטוח על פי פוליסות הביטוח דלעיל תהיה בתוקף במהלך כל תקופת ביצוע התוכנית על פי הסכם זה, והרשות המקומית/האשכול מתחייבת כי פוליסות הביטוח כאמור תחודשנה מעת לעת ככל שיהא צורך בכך, וכל עוד יהא ההסכם בתוקף.
- ח. לבקשת הגויינט יומצא אישור מאת המבטח על ביצוע הביטוחים האמורים בהתאם לכל התנאים לעיל ולהלן.
- ט. מובהר כי אין בכל האמור לעיל כדי לפטור את הרשות המקומית/האשכול מכל חובה החלה עליה על פי כל דין או על פי הסכם זה; ואין לפרש את האמור כוויתור הגויינט על כל זכות או סעד המוקנים לה על פי דין או על פי הסכם זה.

14. סיום ההסכם

- א. הגיוינט רשאי, לפי שיקול דעתו הבלעדי וללא מתן נימוק כלשהו להביא את ההסכם לסיומו, לפני תום תקופת ההסכם, על ידי מתן הודעה בכתב לפחות **30 ימים** מראש.
- ב. למען הסר ספק, הצדדים מצהירים, כי תקופת ההודעה נקבעה לאחר שקילה ודיון, ולא יהיו לאף אחד מהצדדים טענות כלשהן בקשר לאורך תקופת ההודעה ו/או לשיקולים שהביאו לנתינת ההודעה על ביטול ההסכם. הרשות המקומית / האשכול מצהיר, כי ידוע לו, שסעיף זה הוא מהותי וכי הגיוינט לא היה מתקשר בהסכם זה כלל, אלמלא התנאי הכלול בסעיף זה.
- ג. בכל מקרה של סיום ההסכם מכל סיבה שהיא, הרשות המקומית / האשכול מתחייבת להעביר לגיוינט כל חומר ו/או מסמך ו/או מידע המצוי ברשותה והשייך לגיוינט, ללא כל דיחוי וללא שום פגיעה. מובהר כי הרשות המקומית / האשכול לא תהא רשאית לעכב מסירה של חומרים כלשהם מכל סיבה שהיא.
- ד. למען הסר ספק מובהר כי ההוראות בדבר שמירת סודיות וזכויות יוצרים יחולו גם לאחר הפסקת הסכם זה.

15. הפרות ותרופות

- א. התנאים בסעיפים 3, 5, 6(ד), 9, 13 להסכם, הם תנאים יסודיים, והפרת כל אחד מהם תהווה הפרה יסודית של ההסכם, אשר תזכה את הצד השני בזכות לבטל את ההסכם בהודעה לצד המפר של 14 יום מראש, וזאת בנוסף, ולכל תרופה וסעד לפי כל דין.
- ב. בכל אחד מהמקרים המפורטים להלן יהא הגיוינט רשאי לבטל את ההסכם בהודעה של 14 יום מראש לרשות המקומית, ולבצע את התחייבויות הרשות המקומית על פי הסכם זה, בין בעצמו ובין בכל דרך אחרת כפי שימצא לנכון, והרשות המקומית מוותרת על כל טענה ו/או תביעה ו/או דרישה כספית ו/או אחרת כלפי הגיוינט ו/או מי מטעמה בשל כך:
- (1) הרשות המקומית תעביר את זכויותיה ע"פ הסכם זה לאחר, כאמור בסעיף 16(ו) להלן.
- (2) הרשות המקומית החלה תהליכי הבראה ו/או מונה לרשות המקומית חשב מלווה בהתאם להוראות פקודת העיריות.
- (3) הוגש כתב אישום נגד גורם בכיר המעורב במישרין ו/או בעקיפין מטעם הרשות המקומית בתוכנית בעבירה שיש עמה קלון ו/או בעבירות של שוחד, זיוף, מרמה או הונאה.
- ג. בכל מקרה של הפרה שאינה יסודית, תתקן הרשות המקומית את ההפרה בתוך שבעה ימים מיום נדרש לכך ע"י הגיוינט או מי מטעמו. לא תיקנה הרשות המקומית את ההפרה כאמור, יהיה הגיוינט רשאי לבטל את ההסכם, תוך 14 ימים מתום המועד שבו ניתנה ההודעה על ההפרה וזאת מבלי לגרוע מכל סעד אחר המוקנה לה עפ"י כל דין.

16. סמכות שיפוט

הצדדים מסכימים כי מקום השיפוט הבלעדי בכל הקשור להסכם זה יהיה בבתי המשפט המוסמכים בירושלים בלבד.

17. הוראות שונות

- א. כל הודעה שתימסר לכתובת הצדדים המפורטות בכתורת להסכם זה, תיחשב כאילו נמסרה לצד הנמען בתוך 3 ימי עבודה ממועד שליחתה בדואר, ו/או תוך יום עבודה אחד באם נשלחה באמצעות פקסימיליה או דואר אלקטרוני, ו/או במועד מסירתה – אם נמסרה במסירה אישית.
- ב. חיובים כספיים הנובעים מהסכם זה, ניתנים לקיזוז.

- ג. מוסכם בין הצדדים כי כל שינוי בהסכם זה לא יהא לו תוקף אלא אם כן נעשה בכתב ונחתם על ידי הנציגים המוסמכים של הצדדים. על אף האמור ברישא לסעיף זה, מובהר, כי ידוע לרשות המקומית, שיתכן ולגוינט יצטרפו גורמים נוספים שיממנו את התוכנית ובמקרה כזה עשויים להידרש שינויים להסכם זה שיעגנו את דרישות הגורמים הנוספים כאמור. לפיכך מוסכם כי במידה ויהא צורך בכך, יחתמו הצדדים על נספח תיקונים להסכם זה, כמתבקש מההסכמים עליהם תחתום הגוינט עם השותפים הנוספים כאמור.
- ד. מוסכם כי הימנעות ו/או אי שימוש של מי מן הצדדים בזכות שהוקנתה לו על פי הסכם זה או על פי דין, לא תחשב כויתור אלא אם כן נעשתה במפורש ובכתב.
- ה. מוצהר ומוסכם בין הצדדים כי תנאי הסכם זה מהווים ביטוי שלם ומלא של זכויות הצדדים, והם מבטלים כל הסכם, מצג, הבטחה או נוהג שקדם לחתימתו.
- ו. הרשות המקומית אינה רשאית להסב זכויותיה והתחייבויותיה על פי הסכם זה, כולן או מקצתן, לאחר/ים בכל דרך שהיא, בין במישרין ובין בעקיפין, מבלי לקבל את הסכמת הגוינט מראש ובכתב.
- ז. הגוינט מודיע בזאת כי מדיניותה היא להתנגד להמחאת זכויות וחובות, ועל כן קרוב לוודאי שלא יאשר בקשת השותפות להסב זכויות או חובות, למעט בהתאם להוראות הסכם זה.
- ח. הסבה הרשות המקומית את ההסכם כאמור לעיל ללא רשות מהגוינט לכך, הרי מבלי לפגוע בחוסר תוקפה של ההסבה כאמור, לא תפטור ההסבה האמורה את הרשות המקומית מאחריות מלאה למילוי התחייבויותיה על פי הסכם זה. מבלי לפגוע בכלליות האמור, הרי שגם במקרה של הסבת זכויות או חובות שנעשתה בהסכמת הגוינט, תישאר הרשות המקומית בכל מקרה אחראית בפני הגוינט לכל דבר הקשור לביצוע הוראות הסכם זה.

ולראיה באו הצדדים על החתום,

הרשות המקומית / האשכול

הגוינט

חתימות + חותמת

חתימות + חותמת

אישור יועץ משפטי של הרשות המקומית / האשכול

אני הח"מ _____, עו"ד/רו"ח, מאשר כי :

1. _____ ת.ז. _____

2. _____ ת.ז. _____

אשר חתמו על הסכם זה, מוסמכים לחתום בשם הרשות המקומית / האשכול ולחייבה/ו לכל דבר ועניין, על פי כל דין.

עו"ד/רו"ח

[ינסח לאחר הודעות על זכיה על בסיס קורא זה והתשומות המוצעות ע"י המועמדים]

נספח ב'

הצהרה - מקבל הרשאת גישה למערכת מידע

הח"מ _____ ת.ז. _____, מצהיר בזאת כדלקמן:

1. אני משמש בתפקיד _____ מטעם _____ (להלן: "הרשות המקומית" או "האשכול") במסגרת התוכנית.
2. ידוע לי כי במסגרת תפקידי הנ"ל, אהיה חשוף למידע אישי אודות המשתתפים בתוכנית, אשר ייאספו למטרת ניהול, תפעול וטיפול בכל הקשור בהשתתפות בתוכנית ו/או לצורך מתן שירותים נלווים וכן לצורך עריכת עיבודים סטטיסטיים, מחקרים ולצורך מעקב אחר השגת יעדים והפקת לקחים.
3. במסגרת תפקידי, קיבלתי הרשאה להזין נתונים/לעין בנתונים אודות משתתפי התוכנית וזאת אך ורק לצורך קידום מטרות התוכנית כמפורט לעיל.
4. ידוע לי כי הנתונים להם אהיה חשוף כוללים מידע אישי מזוהה אודות משתתפי התוכנית, כגון שם מלא, פרטים ליצירת קשר, גיל, מין, מצב אישי, מצב כלכלי, מצב תעסוקתי, מצב בריאותי וכיו"ב, ככל שרלוונטי לתוכנית (להלן: "מידע אישי") וכן אני מאשר כי הובהר לי כי שהמידע האישי כאמור מהווה "מידע" כמשמעותו בסעיף 7 לחוק הגנת הפרטיות תשמ"א – 1981 (להלן: "חוק הגנת הפרטיות").
5. אני מתחייב לשמור על סודיות מוחלטת של המידע האישי לעיל ולא לעשות בו כל מיד אלא בהתאם למטרות לעיל.
6. אני מצהיר כי לא אחשוף את המידע האישי בפני צדדים שלישיים, לרבות עובדים אחרים במפעיל, קבלני משנה או גורמים אחרים, אלא ככל שאלה קיבלו גם כן הרשאת גישה מפורשת למערכת ואך ורק בהיקף הגישה שניתן להם.
7. ידוע לי ואני מאשר כי בכל מקרה, כל העברת מידע אישי לקבלני משנה, מחייבת את הסכמת הגיוינט מראש ובכתב וכפופה לחתימת קבלן משנה על התחייבות לשמירת הסודיות וההגנה על הפרטיות, בנוסח שיאושר על ידי הגיוינט.
8. אני מתחייב לא להעתיק ו/או להרשות לאחרים להעתיק, לצלם או להעתיק את המידע האישי, אלא לצורך המטרות לעיל.
9. אני מתחייב לנקוט אמצעי זהירות קפדניים ולעשות את כל הדרוש כדי לקיים את התחייבות זאת, לרבות שמירה על סודיות המידע, מניעת אובדנו ונקיטה בכל אמצעי הזהירות הנדרשים בהתאם להוראות הגיוינט ולפי כל דין.
10. אני מתחייב שלא לשמור אצלי עותק כלשהו של חומר כאמור של המידע.
11. מובהר כי בכל מקרה שאפר התחייבות זו, לרבות בכל מקרה שאגלה מידע כאמור, תהיה לגיוינט זכות תביעה נפרדת ועצמאית נגדי בגין הפרת חובת הסודיות שלעיל.
12. מוסכם וידוע לי כי אין בהתחייבות זו כדי לגרוע מכל סעד או זכות המוקנית לגיוינט על פי כל דין או הסכם.

ולראיה באתי על החתום:

שם	ת.ז.	חתימה	תאריך
_____	_____	_____	_____