מרץ 2024

**קול קורא לשנת 2024 לפיתוח תשתיות ארגוניות:**

**חיזוק החוסן של עובדות ועובדים בארגוני צעירים**

שלום רב,

מלחמת חרבות ברזל, אשר פרצה לפני חמישה חודשים, הביאה איתה עוצמות של כאב, פחד ופגיעה שלא הכרנו. רגשות אלו והמציאות בה אנו חיים, מדגישים את הצורך בפיתוח וחיזוק חוסן אישי וארגוני.

במחקר שערך פרופ' ארז שמואלי בדצמבר 2023 אודות השכיחות של פוסט טראומה (בחשיפה לא ישירה) בקרב קבוצות אוכלוסייה שונות, נראה כי אוכלוסיית הצעירים הינה אחת מהאוכלוסיות בהן נראה שכיחות גבוהה של פוסט טראומה ביחס לאוכלוסייה הכללית.

צוותי הארגונים הפוגשים את הצעירים, החווים גם הם את אתגרי התקופה, עלולים לחוש שחיקה, עומס ולעיתים גם לפתח טראומה משנית או טראומה עקיפה בעקבות החשיפה לסיפורים ולמצבים המורכבים של צעירים.

חוסן מוגדר כיכולת להתמודד באופן מוצלח עם מצבים קשים ובתוכם מצבים טראומטיים, ולכן חיזוק החוסן של הצוותים ויצירת פעולה מתמשכת כדי לטפחו, משמעותיים על מנת לשמור על העובדים ולשמר את תפקודם המיטבי לאורך זמן תוך מניעת החמרה במצבם הנפשי. שני גורמים משמעותיים המשפיעים על החוסן בארגונים הינם תחושת השייכות והמשמעות של העובדים. מודעות וביצוע פעולות לחיזוק הטמעתם בארגון, יוכלו לסייע במניעת שחיקה ולהגברת חוסן העובדים.

לחוסן קשר חיובי עם מדדים של בריאות נפשית תקינה, כגון שביעות רצון מהחיים, רווחה אישית, רגשות חיוביים וחווית משבר כהזדמנות לצמיחה (Yildirim, 2019). חוסן אישי של עובדים תורם משמעותית ליכולתם לתפקד בצורה אפקטיבית במצבי לחץ בעבודה, תורם לפיתוח משאבים אישים וקולקטיביים ולגיוס חוזקות הפרט והארגון במצבי משבר (הילה שבורון MSW, נט"ל 2023).

ניתן לקרוא עוד על הנושא [כאן](https://il.natal.org.il/wp-content/uploads/2023/11/%D7%A0%D7%99%D7%94%D7%95%D7%9C-%D7%A4%D7%A1%D7%99%D7%9B%D7%95%D7%A1%D7%95%D7%A6%D7%99%D7%90%D7%9C%D7%99-%D7%A9%D7%9C-%D7%A2%D7%95%D7%91%D7%93%D7%99-%D7%97%D7%99%D7%A8%D7%95%D7%9D-%D7%AA%D7%97%D7%AA-%D7%97%D7%A9%D7%99%D7%A4%D7%94-%D7%9C%D7%9E%D7%9C%D7%97%D7%9E%D7%94-%D7%95%D7%98%D7%A8%D7%95%D7%A8-%E2%80%93-%D7%9E%D7%A0%D7%99%D7%A2%D7%AA-%D7%A9%D7%97%D7%99%D7%A7%D7%94-%D7%98%D7%A8%D7%90%D7%95%D7%9E%D7%94-%D7%A2%D7%A7%D7%99%D7%A4%D7%94-%D7%95%D7%98%D7%A8%D7%90%D7%95%D7%9E%D7%94-%D7%9E%D7%A9%D7%A0%D7%99%D7%AA.pdf).

לצד האתגרים הרבים שמציבה המלחמה והשפעתה היומיומית על פעילות ארגוני החברה האזרחית בכלל, והארגונים בתחום הצעירים בפרט, נוצרו עבור הארגונים הזדמנויות מגוונות ללמידה על נקודות התורפה ונקודות החוזק הארגוניות, להבניית תהליכי עבודה חדשים וליצירת שגרות ומענים ארוכי טווח בתחום חיזוק החוסן.

ההסתכלות על חיזוק החוסן יכולה להיות ממספר נקודות מבט, לרבות: פעולות בקרב צוות הארגון לפיתוח עבודה רגישת חוסן עם הצעירים עימם עובד הארגון כמו גם פעילות לחיזוק החוסן הנפשי של עובדי הארגון עצמם (שמירה עצמית).

קרן גנדיר מבקשת לסייע לארגונים השותפים לפתח יכולות ותשתיות ארגוניות לחיזוק החוסן הנפשי של עובדות ועובדי הארגונים. לפיכך, אנו מפרסמים, זו השנה הארבע עשרה, קול קורא לפיתוח תשתיות ארגוניות.

1. **למי מיועדת התמיכה**
ארגונים הנתמכים נכון למועד הגשת הבקשה על ידי קרן גנדיר, או שנתמכו על ידי הקרן בשלוש השנים האחרונות. אנא שימו לב כי הכוונה **לתמיכות ישירות ומשמעותיות של הקרן** ולא דרך שותפויות, מיזמים בהם הקרן שותפה או תמיכות קטנות וחד פעמיות.
2. **מהות התמיכה**

התמיכה הינהחד שנתית ומיועדת לסייע לארגון ליצור או לחזק יכולות ותשתיות ארגוניות בתחום החוסן הנפשי של עובדות ועובדי הארגון.

על מנת להגביר את אפקטיביות המהלך נדרשת הובלה והשתתפות של צוות ההנהלה, ומחויבות להטמעת המהלך בפעילות הארגון.

כאמור, הפעולות לחיזוק החוסן יכולות להיות ממספר כיוונים, לרבות פיתוח עבודה רגישת חוסן עם הצעירים עימם עובד הארגון , חיזוק החוסן הנפשי של עובדי הארגון עצמם (שמירה עצמית) ועוד.

להלן מספר דוגמאות לתחומים אפשריים (אך לא בלעדיים) עבורם ניתן להגיש בקשה:

* הכשרות מקצועיות לצוות
* פיתוח צוות (בהיבטי חוסן)
* רכישת כלים לפיתוח חוסן אישי במגוון מתודות לרבות גוף-נפש, מיינדפולנס ועוד
* רכישת כלים לעבודה רגישת חוסן עם צעירים
* העשרה מקצועית לחיזוק חוסן לרבות סדנאות, פעולות להגברת תחושת לכידות, שייכות ומשמעות (שאינן חד פעמיות)

ארגון יכול להגיש לקול הקורא בקשה **אחת** עבור מהלך **אחד**.

**תמיכת קרן גנדיר לא תעלה על 50% מגובה עלות המהלך. יש להציג מצ'ינג עבור עלות פיתוח התשתית.**

הנחיות הקרן ביחס למצ'ינג מתייחסות רק לסכום השווה לבקשת התמיכה מהקרן. על יתרת הכספים בתקציב הפרויקט (שאינם המצ'ינג) לא חלה כל הגבלה מבחינתנו. מצ'ינג הארגון:

* אינו יכול להיות בשווה כסף
* יכול לכלול רכיבי שכר קבוע בארגון, או תשלום חודשי קבוע עבור עבודת תפעול שוטפת של ספק, **עד** לתקרה של 20% מסכום המצ'ינג של ארגון.
1. **התהליך**את הבקשות יש להגיש בהתאם לפורמט מטה. אורך הבקשה לא יעלה על **שלושה עמודים**. ארגונים המעוניינים יגישו בקשתם **עד לתאריך ה- 5.5.2024 בשעה 12:00** לכתובת המייל noa.h@gandyr.com.

לבקשה תצורף התחייבות בכתב של מנכ"ל/ית העמותה להובלת המהלך, במידה ויאושר המענק. במידת הצורך לאחר הגשת הבקשה הראשונית נעמוד אתכם בקשר לצורך השלמת מידע או בירורים נוספים.

תשובות ישלחו עד לתאריך 23.6.2024.

אנא שימו לב: אנו נשלח בדוא"ל חוזר אישור על הגעת הבקשה; במידה ולא קבלתם אישור כזה לאחר 72 שעות משליחת הבקשה, אנא פנו אלינו לבירור.

**פורמט להגשת הבקשה הראשונית (עד 3 עמודים בלבד, לא כולל טבלת תקציב והתחייבות מנכ"ל/ית)**:

* שם ופרטי קשר של מגיש הבקשה (כולל טלפון)
* תיאור **קצר** של הארגון ומטרותיו
* תקציב הארגון לשנת 2024
* מספר הצעירים עימם הארגון עובד בשנה
* מצב קיים – תיאור מענים ומהלכים קיימים עבור צוות הארגון בנושא חיזוק חוסן
* צורך – מיקוד הצורך הארגוני עליו המהלך מבקש לתת מענה
* מטרות – הגדרת מטרות המהלך, כולל יעדים כמותיים ותוצאתיים
* תיאור קצר של המהלך המבוקש במשפט אחד
* עיקרי תכנית הפעולה – אבני הדרך של פיתוח המהלך בגינו מוגשת הבקשה ופירוט הרציונל והאופן שבו הוא מתעתד לחזק את החוסן הארגוני. יש להתייחס גם למשך ותדירות הפעלת המהלך.
* קהל היעד – מה מספר העובדים בתחום הצעירים בארגון?

אנא פרטו את מספר העובדים שישתתפו במהלך לפי התפקידים השונים בארגון:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| תפקיד בארגון | מספר העובדים בתפקיד זה בארגון | מספר העובדים שישתתפו במהלך |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

מה סך כל המשתתפים במהלך?

* תקציב – על התקציב לכלול את המרכיבים הבאים:
	+ פירוט ההוצאות וההכנסות בגין פיתוח התשתית – התקציב לא יכלול סעיף של תקורה
	+ גובה הבקשה מהקרן – כאמור, בקשת התמיכה תהיה עד לגובה של 50% מעלות המהלך
	+ סכום השתתפות הארגון (מצ'ינג) וגורמים אחרים ומידת הסבירות לקבלתם (**עד** 20% מסכום המצ'ינג יכול להיות מיועד לשכר כוח אדם קבוע בארגון או לתשלום ריטיינר קבוע לספק)
* את התקציב יש להגיש כקובץ או טבלה נפרדים
* במידה ואתם מתכננים להשתמש בשרותי ספק חיצוני ויש בידיכם הצעות מחיר – אנא צרפו אותן לבקשה
* קיימות והטמעה – האם חשבתם על פעולות להטמעת המהלך בפעילות הארגון ו/או מהלכי המשך? אם כן, נשמח לפירוט קצר.
* התחייבות בכתב של מנכ"ל/ית העמותה – מצורף פורמט
1. **תהליך הבחירה**

**קריטריונים לבחינה**

* המהלך הינו עבור תחום הצעירים בארגון
* תינתן עדיפות לבקשות שיראו פוטנציאל להשפעה משמעותית של המהלך המוצע על שיפור חוסן עובדי הארגון
* תינתן עדיפות לבקשות שיציגו יעדים מדידים ומערך מדידה מוגדר לבחינת אפקטיביות הפעולות שייעשו
* מהלכים בהם יש רצף השתתפות ומחויבות של העובד ושל הנהלת הארגון

**דגשים נוספים**

* מחויבות מנכ"ל/ית העמותה ואחריותו/ה להובלת המהלך היא תנאי הכרחי לאישור המענק
* הקרן לא תממן רכישת ציוד
* הקרן לא תממן פעילות שכבר קיימת בארגון או שהתבצעה טרם אישור המענק
* לא תינתן תמיכה עבור ימי גיבוש / ימי הפוגה
* לא תינתן תמיכה עבור מפגשים חד פעמיים אלא רק לסדרת מפגשים או תהליכים
* לא יאושרו תמיכות עבור סופרוויז'ן פרטני
* התמיכה אינה מיועדת לפעולות ישירות עם הצעירים עימם עובד הארגון
* שימו לב להנחיות המצ'ינג שהוצגו בקול הקורא

ארגונים אשר יקבלו תמיכה במסגרת הקול הקורא יתבקשו לקחת חלק ביום למידה בנושא פיתוח חוסן בעבודת ארגון חברתי אשר תקיים הקרן. נבקש כי ביום זה ישתתפו מנהלי הארגונים / מנהלי משא"ן / סמנכ"לי הארגונים.

 בהצלחה,

ד"ר נעמה מירן, אפרת בנימין ונועה הונדרט

תאריך: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

הנדון: התחייבות מנכ"ל/ית לביצוע התהליך המוצע

אני \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ החתום/ה מטה, מנכ"ל/ית \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, מחויב/ת להובלת תהליך פיתוח התשתית הארגונית בארגון בהתאם לבקשת התמיכה המצורפת, במידה ויאושר המענק המבוקש.

אני מאשר/ת בזאת כי:

1. הארגון מתחייב לממן לפחות 50% מגובה עלות פיתוח התשתית לפי התקציב המוצע (ללא הוצאות שכר כ"א קבוע וריטיינר קבוע מעבר ל- 20% מסכום המצ'ינג של הארגון לסכום התמיכה)
2. תמיכת קרן גנדיר לא תשמש למימון שכר כ"א קבוע בארגון או עבור ריטיינר קבוע
3. השתתפותי או נציג הארגון ביום למידה בנושא פיתוח חוסן בעבודת ארגון חברתי

בברכה,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_