תצהיר

הנני, ד"ר דליה שיינדלין, ת.ז. 319256004, לאחר שהוזהרתי לומר את האמת, את כל האמת ורק את האמת, ואם לא אעשה כן אהיה צפויה לעונשים הקבועים בחוק, מצהירה בזאת כדלקמן:

1. הנני עושה תצהירי זה בתמיכה לעמדת המשיבה בתיק ביה"ד סאוסן חיליפה נגד 972 לקידום עיתונאות אזרחית (ע"ר).
2. הנני יו"ר ועד המנהלים של עמותת 972 מיום הקמת העמותה, עושה תפקידי בוהתנדבות הן כיו"רית והן כחברת וועד וכותבת.
3. בהשכלתי הינני דוקטורית למדעי המדינה, מרצה מן החוץ באוניברסיטת תל אביב, יועצת פוליטית בינלאומית, בישראל – יועצת לאירגוני זכויות אדם בנושאים הקשורים למו"מ בשלום לאירגונים הפעילים בתחום, עיתונאית ב-972 ובמקומות אחרים.
4. מיום עלייתי ארצה ב-1997 אני פעילה בכל הקשור לקידום מו"מ לשלום בקשר לסכסוך המדיני, כולל השתתפות בהפגנות, כתיבה, ויוזמות התנדבות, לרבות מיזמים ויוזמות בקשר לשיפור היחסים בין יהודים וערבים בישראל.
5. הטענה כי העמותה, יעל או מישהו מחברי העמותה הינו גזען הינה אמירה מופרכת מעיקרה, אני מרגישה אף עצב רב על הצורך בכלל לומר זאת, שכן מדובר עבורי במציאות חיים ובהשקפת עולם מוצקה המאפיינת את כל פעילותי המקצועית, האקדמית והאישית כל חיי.
6. אין בהחלטות אודות סאוסן שום קשר לזהותה האתנית ולא ל"תלונה" שלה על דברי יעל, אלא תגובה למסע נואש של כשנה וחצי לניסיונות שלנו לתת לסאוסן כלים, גיבוי, הצעות, המלצות, לרבות ביקורת הן בונה והן בוטה, שהיתה ידועה לה כל הזמן, והיא דחתה פעם אחר פעם.
7. הערתי לסאוסן פעמים רבות, הן בכתב והן בעל-פה, כי הקושי שלה לקבל ביקורת והמלצות/הוראות לשינוי – היא-היא הבעיה שלה, דבר ששוב מתחוור לי מעצם ההליך הנוכחי, ומעצם תגובותיה בשימוע (הן בכתב והן בעל-פה), בהן שוב דחתה את קיומה של בעיה.
8. ככל שהמשברים עם סאוסן התרבו והועמקו, תגובתה היתה לדחות עוד יותר את הביקורת ולהתגונן, וכאשר מנגנון זה לא הועיל לה – היא אף חיפשה "מקלט" ו"מסתור" בירידה לטענות גזעניות, שיוכחשו להלן מכל וכל.
9. **<u>על העמותה:</u>**

10. טרם הקמת העמותה, התחלנו להפעיל את אתר "972" שהינו אתר עיתונאי הכשמש כבמה לעיתונאות עצמאית אזרחית, בשפה האנגלית, כותבים בו בעלי טורים וכותבים מזדמנים, כולם בהתנדבות, בהם גם כותבים פלשתינאים, נשים, מזרחים ועוד.

11. בצוות ההקמה של האתר היו, בין היתר, מר עזיז אבו-סרעה, שאף היה בוועד המקורי הראשון של העמותה, שהוקמה בפועל במהלך 2010.

12. העמותה עצמה הוקמה על מנת לבסס את ניהול אתר 972 ועל מנת לגייס לו תרומות.

13. כ-3.5 שנים לאחר הקמת העמותה, העמותה הקימה את האתר "שיחה מקומית", יחד עם השותפים הארגון גא'סט וייזן (שאף מימנו כ-70% מהונקציב של שיחה מקומית).

14. לשני האתרים הצלחה רבה מבחינת מספר קוראים וצפיות, ומספר רב של כותבים המבקשים לכתוב בהם.

15. מר נועם שיזף היה ממובלי הקבוצה המקורית, ולקח על עצמו להקים את העמותה ואת הוועד, והוועד מינה אותו כמנכ"ל הראשון של העמותה וכן כ"עורך ראשי" ראשון.

<u>השלכות מתן צו מניעה להמשך העסקתה של סאוסן:</u>

16. ככל שיינתן צו מניעה שישאיר את סאוסן בתפקיד, אני מרגישה חובה לציין את כשמעות מתן הצו.

17. אם סיאוסן תישאר בתפקידה, לא אשמש עוד לא כיו"ר הועד ולא בתפקידי בוועד. זאת, מפני שלא אוכל עוד לקחת אחריות על הארגון בניהולה הכושל של אדם שמייצרת משברים מתמידים בתדירות גבוהה, ושבסוף אני והוועד נאלצים לנהל את הארגון במקומה.

18. הנני עושה תפקידי זה – כיו"ר ובוועד- <u>בהתנדבות מלאה</u>, ובמקביל עלי להתפרנס מעיסוקי כחוקרת ובסקרי דעת קהל ויועצת אסטרטגית ללקוחות רבים, עסק שכבר נפגע משמעותית בשל העיסוק בענייניה של סאוסן, שגוזלים ממני בין שעתיים עד 6 שעות ביום, החל מתחילת אוגוסט ובלי יום מנוחה, כולל שבתות, חגים (כולל ראש השנה, סוכות). אפילו נאלצתי לענות לאימיליים אודות משברים שסאוסן יצרה במהלך יום כיפור.

19. הובהר לי חד משמעית על ידי השותף-משקיע ג'יאט וייזין החל ממאי 2016 שרם רואים קושי רב בהמשך עבודה עם סאוסן, בעקבות אובדן אמון חמור עימה על רקע כל השנה שקדמה למועד זה וביתר שאת אף כעת.

20. בנימוד לכפי שנטען בשאננות, זחיחות וחוסר ידיעה על ידי סאוסן בשימוע בעל-פה (כאילו השותפים מתוייבים לעמותה באופן קבוע וארוך טווח וכי השותפות איתנה), הרי בפועל השותפה הבהירה לי בכתב את ציפייתם לביצוע שינויים מבויים שתכליתם צמצום עבודת סאוסן כמנכ"לית במקביל להמשך השקעתם.

21. התכתבויות בין סואד (מנכ"לית השותפה "ג'יאסט וייזין") לבין הוועד אודות חוסר אמון בסאוסן בשל התנהגותה, עיוות דברים על ידי סאוסן, התנהגות תוקפנית כלפיה שפגעו בשותפה סואד אישית.

22. סבירות רבה שאם סאוסן תישאר בתפקידה, אז יהיו עוד אנשי וועד שיתפטרו מהוועד; סבירות גבוהה ביותר שהשותפים יוציאו את "שיחה מקומית" מהעמותה ויעבירו את זה לגוף אחר, מה שיישנה את טיב הפרוייקט ואת תכלית העמותה והחצדקה לקיומה.

23. סבירות גבוהה אף שעובדים יתפטרו (ולא רק יעל מרום), לרבות העורכים של האתרים.

24. לראיה, אף ערב השימוע, משסאוסן פנתה לתאם ישיבת עורכים (לאחר שנאותה לחזור לעבודה ממנה לא הושעתה מעולם, ולאחר חודש היעדרות על דעת עצמה בלבד), הרי העובדים פנו אלי בפאניקה ואמרו שאינם רוצים או מסוגלים עוד לעבוד עם סאוסן, ולא רצו עוד אפילו לקיים איתה כל פגישה.

25. ברור כי ככל שינתן צו מניעה ואני, עובדים, שותף מרכזי ואנשי וועד יתפטרו מתפקידם – הדבר אף ישפיע על תורמים אחרים שלא יסכימו לתרום לעמותה.

26. על דעת עצמה, ועדיין בהיותה עובדת, הפיצה סאוסן ב-11.11.16 על דעת עצמה את "מכתב התלונה" שלה (מיום 22.10.16), לכל הבלוגרים (עשרות אנשים) עם השמצות ועם הקדמה פוגענית, וברור שאדם שבהיותו עובד, לפני השימוע, כבר מפיץ ברבים השמצות ובדותות אודות העמותה, הכיצד יוכל להמשיך ולעבוד בה?

<u>על קבלת המבקשת לתפקיד:</u>

27. עם עזיבת נועם, מסיבותיו האישיות, חיפשנו מנכ"ל/ית חדש.

28. כפעולם לא הגדרנו, לא בפני המבקשת ולא בשום אופן וצורה אחרת, תקופת מינימום מחייבת של 5 שנות עבודה. מדובר בעבודה דינמית, וברור שמידת ההצלחה של מנכ"ל בתפקידו תקבע את משך כהונתו, לצד שיקולים רבים נוספים, ובהם מצב השוק, היקפי תרומות, מספר צפיות באתר, משובים מהבלוגרים ועוד.

29. סמכויות מנכ"ל העמותה היה ניהול צוות העורכים של שני האתרים (3 של שיחה מקומית ו-2 של 972); ניהול היחסים היומיומיים עם השותף גאסט וויזין; גיוס כספים; וייצוג האתרים בבמות שונות בארץ ובחו"ל, לרבות קידום הארגון.

30. כשחיפשנו מנכ"ל במקום נועם, הוחלט כבר בשלב החיפוש שהמנכ"ל החדש לא ישמש כעורך ראשי של אף אחד מהאתרים, אלא יתמקד בתחומי גיוס הכספים, ניהול ולרבות התקשרות עם ספקים, רשויות המדינה, רשם העמותות ועוד), וייצוג, וזאת על מנת להוריד מהמנכ"ל מטלות ועומסים זרים ולאפשר לו להתרכז ולהצליח במשימות הנכבדות האחרות.

31. לעמותה עצמה 5 עובדים: אורלי נוי, יעל מרום, חגי מטר, מייק עומר-מן, ועידו קונרקד, כולם כפופים למנכ"ל. יעל מרום הינה נציגת גאסט וויזן בעמותה.

32. בלוגרים שכותבים באתר יכולים להיות חברי עמותה, לפי רצונם. בין היתר יירוד העמותה, כעמותה ליברלית, שהקניין בטקסטים נשאר בידי הכותבים ולא בידי העמותה, לכן האתרים נחשבים כ"קולקטיב".

33. ככלל, האתר מזוהה כבעל תוכן חופשי ועצמאי, ואולם מה שמאחד את הכותבים אלו שלושה ערכים: בעד דמוקרטיה, בעד זכויות האדם, בעד חופש הביטוי. כתוצאה מכך, רוב הכותבים הינם נגד הכיבוש, חלקם פעיל ביותר באירגוני זכויות אדם אחרים ובשיח/שותפות/חברות עם פלשתינאים, וחלק מהכותבים הקבועים הם פלשתינאים.

34. קבלת סאוסן לתפקיד: הוקמה ועדת חיפוש, הועדה הראשונה הציעה מועמד, הוועד דן בו והחליט לדחותו. הוקמה ועדה שניה, בה השתתפתי יחד עם יעל מרום, וראיינו מספר מועמדים.

35. היו התלבטויות לגבי סאוסן, אשר היה לה ניסיון בעתונאות וניסיון בעמותות, והיא אף כתבה ופרסמה בעבר, ואולם לא היה לה כל ניסיון ניהולי.

36. התרשמנו מאוד מהרצינות שהיא הפגינה בתהליך הראיונות, במטלת כתיבה עיונאית שנתנו לה, וכן מהאישיות שלה. בנוסף העדפנו להעסיק מנכ"ל פלשתינאי אשר ייתן ביטוי וייצוג לאוכלוסייה זו. קיווינו שהיא תהיה טובה בניהול ושתפתח בעזרתנו כישורי ניהול.

37. בעיתות הפנימיות החלטנו שאנחנו מסכימים למנות אותה בתנאי שכל חברי הועד יתגייסו, במיוחד בתקופה הראשונה, על מנת לעזור לה במילוי תפקידה. ההתגייסות הנ"ל היתה בהתנדבות ונועדה "לבנות" את סאוסן, נעדרת הניסיון, בתפקידה ולתת לה משובים מקצועיים בזמן אמת, וכן יעוץ, תמיכה וגיבוי, ולזהות יחד אתגרים.

<u>בעיות של סאוסן בתפקידה, ההצעה החוזרת ונישנת (מדצמבר 2015) שתיקח מאמן אישי במימון העמותה, והימנעותה על דעת עצמה מלעשות כן במשך כשנה:</u>

38. ואכן, גם שגילינו כשלים בעבודתה ובניהול, או סימנים של כשלים-שבדרך או סימני אזהרה, בחרנו בדרך של "הכלה" וייעוץ בונה, עד כדי מימון קורסים (הוצאה לקורס גיוס כספים, שהיא בכלל נעדרה מחלק מהשיעורים); ומדצמבר 2015 – איתרנו צורך של סאוסן לקבלת ייעוץ מקצועי יותר, הן בקשר לניהול הזמן והן בקשר לניהול הצוות והיחסים הבינאישיים.

39. הבחנו בקשיים שיש לה בנושא, ואולם במקום לנזוף בה, לערוך שימוע או לשלוח מכתבי התראות פורמליים, קיימנו איתה אין-ספור שיחות בהן הצענו לה, בדרך בונה וחיובית, כי הארגון יתמוך בחיפושיה אחר מאמן מקצועי, במימון העמותה. סאוסן הסכימה לקבלת מאמן אישי אשר ייעץ לה בתחומים בהם היא התקשתה.

40. בפועל, מעבר לנדרש, אף טרחנו ואיתרנו יועצים שיעזרו לסאוסן, והעברנו לה את הפרטים שלהם, וייזמנו את הבקשה של בקשה מארגון "שתי"ל" למימון או לסיבסוד מאמן אישי כאמור, הרי סאוסן כלל לא המשיכה לטפל בתהליך ולא עשתה דבר (מדצמבר ועד 18.10.16, אז לראשונה אך קבעה עם מאמן אישי לפגישה ראשונית וכלל לא ידוע אם הלכה לשם, כי סאוסן סירבה לשתף אותנו במידע זה, אם הפגישה בכלל התקיימה או לא).

41. <u>הכשלים בעבודתה של סאוסן:</u>

42. להלן אסקור רק חלק מהדיונים של הוועד בעניינה של סאוסן והשיחות עימה. מדובר בדוגמאות בלבד, מלבדם היו הרבה שיחות עימה ועליה בענייני כשלי עבודתה:

43. <u>סירוב לקחת מאמן אישי:</u>

44. **27 דצמבר 2015**– בישיבת ועד, המלצנו לה לקחת מאמן אישי או להשתתף בקורס מנהיגות, במימון העמותה. הדבר מתועד בפרוטוקול.

45. **בדצמבר** – נועם מקבל תלונות מחברי הצוות, ומעביר ביקורת לסאוסן עם המלצות איך להשתפר. כבר אז דיווח לי נועם שהיא דחתה את הביקורת שלו, ואמרה לו שהיא מעדיפה בדרך שלה. בשלב זה קיויתי שהבעיות עם הצוות יפטרו וזה רק עניין של הסתגלות, וגיביתי את סאוסן מהבחינה המערכתית, שכן חשבתי שבהעדר גיבוי ארוך טווח מנכ"ל לא יוכל להצליח בתפקידו.

46. ברור שבבסיס ההתקשרות עם סאוסן היתה השאיפה הכנה והאמיתית כי תצליח בתפקידה וכי תרכוש את הכלים המקצועיים לניהול בין-אישי, החלטנו לתת לכך זמן תוך מתן ביקורת ועצות תוך כדי.

47. סאוסן ידעה שיש מתח, ואף היא שוחחה איתי על קשיים שסאוסן עצמה סיפרה לי עליהם. כבר אז השקעתי הרבה יותר זמן מאשר בתקופת המנכל"ות של נועם שיזף על מנת שסאוסן תצליח בתפקידה.

48. 1 מאי 2016 – בפרוטוקול של ישיבת הועד מתועד מפורשות כי העלנו שוב את הצורך למאמן מקצועי אישי לסאוסן.

49. שוב סאוסן הסכימה, לאחר שאמרנו לה שוב שיש בעיה בעניין יחסיה הבינאישיים עם הצוות.

50. 31 יולי – בפרוטוקול של ישיבת הועד (בהשתתפות סאוסן) רשום שחייבים מאמן האישי עבור סאוסן, מאותן הסיבות שכבר ציינו בפניה שוב ושוב, בעיקר לאור המתח עם הצוות.

51. חרף המלצתנו ובקשתנו כי תכשיר את עצמה לתפקיד באמצעות מאמן אישי במימוננו (!), סאוסן נמנעה מלעשות כן, היינו – סירבה לעשות את המבוקש ממנה, מה גם שהדבר נועד אך ורק לשם העצמתה ולשם טובתה.

52. <u>חזנחת הקשר עם תורמים:</u>

53. **פברואר-אפריל 2016:** נועה מנסה ליזום עם סאוסן, לבקשת הוועד, שידרוג של רשימות התורמים. סאוסן אומרת שהיא מתחילה לעבוד על זה, והתקווה

ר׳יא שהדבר יניב השבחת התרומות באופן משמעותי. אציין כי תורמים אף פנו אלי בשאלה מדוע איננו פונים אליהם לשם קבלת תרומות גדולות.

54. נועה המשיכה לעקוב ולשאול במיילים את סאוסן, כולל עד יולי, איך מתקדם ונושא, והסתבר כי הנושא ניזנח, סאוסן כלל לא עדכנה את הרשימות ולא ישמה אף אסטרטגיה חיונית נדרשת של פניות לתורמים, ובפועל לא מיצתה את האפשרויות לגיוס כספים.

55. יתר על כן: חברת הוועד אינה (המתגוררת בברלין), השקיעה מזמנה לפגישות טלפוניות בתדירות גבוהה, לצורך בניית תוכנית ולו״ז להגשת בקשות למימון מקרנות. אינה אף בנתה טבלא ועזרה לסאוסן לקבוע את לוחות הזמנים. סאוסן פיספסה את רוב הדדליינים. (אינה שלחה את הטבלה על לו״ז לגיוס כספים - הרוב לא ממומש. מצ״ב גם מייל מתחילת ספטמבר הממחיש שאינה משקיעה הרבה מזמנה לעבוד על הבקשות לגיוס כספים עם סאוסן, וסאוסן לא שלחה אותן – מצ״ב נספח א״א)

56. אבקש להעיר, כי הוועד המנהל, עם כל הרצון הטוב, אינו יכול להעיר את המובן מאליו כל העת. למשל – פיספוס דדליינים.

57. **<u>בעיות בהפעלת הצוות:</u>**

58. כבר ב-5 לאפריל 2016 פנו אלי צוות העורכים של האתרים פנו בהיותי יו״ר׳ית הועד, וביקשו לשבת איתי לבד, בלי סאוסן, על מנת להתריע על ריבוי בעיות שחוו בניהולה השוטף. התלבטתי מפני שלא רציתי לחתור תחת סמכותה של סאוסן. בסוף החלטתי להיפגש והבהרתי שזה יהיה חד-פעמי.

59. את הפגישה עימם קיימתי ב-12.4.16, ובמהלכה הקשבתי לתלונותיהם המרובות כנגד סאוסן, בה סיפרו על ניהול לא-מתאים של הארגון, מתח בישיבות, סירובים רבים מצידה, תחושות של משחקי כוח ורצון להשליט סמכות כשלא היה לזה צורך, יצירת חזיתות ורסימה של דעותיהם המקצועיות.

60. שאלתי מה ירצו לעשות או מה ירצו שאני אעשה? לא היתה תשובה חד משמעית אך ביקשו שאהיה קשובה ובמעקב בקשר לכישורים הבין-אישים, המקצועיים והניהוליים של סאוסן.

61. בפגישות ההמשך שלי עם סאוסן שאלתי אותה על הנושא הבין-אישי ושיקפתי לה את קיומה של הבעיה, תוך שאמרתי מפורשות כי מדובר ב״בעיה״.

62. המלצתי לה קיים פגישות עם העורכים בנפרד. היא הודתה בפניי שלא הכל חלק, הודתה בפניי שקיימת בעיה, והיתה לי תקווה שאכן הדברים יסתדרו.

שוב עודדתי אותה וביקשתי ממנה לחפש מאמן מקצועי על מנת שילמד אותה כישורים אלו.

63. באמצע אוגוסט 2016 צוות העורכים שוב פנה אלי, בבקשה להיפגש שוב לחוד ובלי סאוסן, על מנת לעדכן ולשתף בהמשך הבעיות.

64. שאלתי אותם אם הדברים השתפרו, שלא חל שום שיפור, אז עניתי שאיני מרגישה בנוח להיגפש איתם ללא ידיעת סאוסן, שכן חשבתי שתפקידי כוועד מנהל הינו לגבות את המנכ"לית, ולא להחלישה, ולכן החלטנו שאפגוש אותם תוך יידועה של סאוסן לגבי פגישה זו.

65. [קרי לא אפגש לבד עם הצוות של שיחהמקומית בלי סאוסן] I told them I would not do it unless Sawsan knows. So I spoke to her today. She didn't like it but after an hour I conveyed that it's partly for me to see the full picture, and to communicate that we back her - but also that we're here to listen and be open. i can also say the following: she truly believes that Yael personally is out to undermine her and is the sole source of all that's wrong. That everything is great on every other front, there's no problem with any other editor. That's just not realistic and she's definitely missing or misreading a dynamic, which means she's not able to work on improving it even she wanted to. Maybe it took today's conversation for her to admit it but I think she had to consider that the problem is beyond just Yael. I know she wants to improve but it's very hard for her to be self-critical or admit when she's not getting something right - and to take that kind of feedback.

66. That's what bosses do - give constructive and critical feedback. We are the closest thing she has to a boss. so we owe that to her rather than just blanket rubber stamp on her actions (which is a disservice to her) or a rejection -obviously not what we want. (הקטע המלא בו דיווחתי לחברי הועד על שיחה ארוכה שלי עם סאוסן על משברי אמון/יחסים עם הצוות (בעקבות פנייתם להיפגש איתי) – **נספח א'**)

67. סאוסן התווכחה איתי כשעה שלמה בטלפון והתגוננה תוך שלא הכחישה את הבעיות, ואני נדהמת כיום למקרא תצהירה כאילו לא ידעה שיש איזה שהן בעיות בדרכי ניהולה. תצהירה בעיניי תמוה ביותר היות שלחלוטין לא רק שאינו נכון אלא אין כל קשר בין האמור בו לבין המציאות.

68. היו לי שיחות רבות איתה עם יחסיה עם הצוות, בכולן תיארתי לה את תלונות הצדדים, את אחריותה לעניין בהיותה מנכ"לית הן ביצירת הבעיות והן באחריות לפתרונן, ובפירוש השתמשתי איתה בביטוי "בעיה", "משבר", "משבר חמור", "מצב רגיש", "הסלמה" ועוד.

69. למרות שחברי וועד הציעו לי כבר באוגוסט להבהיר לסאוסן כי העסקתה בסכנה, בשלב זה עדיין קיוויתי לנסות למצוא פתרון ושהיא תפנים את הביקורת. אמרתי לסאוסן בפירוש שהיא מחמירה את המצב והיא מסלימה את זה בכלל משבר מעצם סירובה להפנים ולקבל את הביקורת כגישה בונה.

70. <u>הקשר עם השותפות:</u>

71. ההבנתי התדרדרות בין סאוסן והשותפים היתה הדרגתית.

72. את סואד, מנכ"לית "גאסט וייזן", פגשתי כבר באפריל 2016, בביקורה בישראל, והיא כבר אמרה לי שהיא מבחינה בחולשות של סאוסן כמנכ"לית ושאלה איך היא יכולה לעזור לחזק את ניהולה.

73. במהלך החודשים לאחר מכן לא היה כל שיפור ביחסים ביניהם, ובאוגוסט 2016 כבר הבנתי שהיחסים בין סאוסן לשותפה הגיעו לכדי משבר, דבר המתועד הן במיילים פנימיים בין חברי הוועד (אשר עמדו בקשר ישיר עם סואד), והן בשיחות שניהלה סואד איתנו.

74. בשיחות עימה, נשמעה לי סואד מיואשת לגמרי ופגועה.

75 סביב עניין העסקת יחצ"ן הבנו את עומק הקושי של סאוסן לתווך נושאים רגישים.

76. ב-31.7.16 בישיבת וועד, סאוסן מדווחת לוועד בפעם הראשונה שג'אסט וייזן רוצים להעסיק איש/ה יחסי ציבור עבור "שיחה מקומית". זה היה הדיווח של סאוסן. היו לוועד חששות, והוחלט שאנחנו מסמיכים את סאוסן להביע את החששות שלנו בפני השותף, ולעשות מו"מ. (31 ביולי: סומן בכחול ההחלטה של ישיבת הועד לגבי היחצ"ן, בפירוש לא מדובר על פסילה. בנוסף מסומנים בצהוב עוד נושאים: בקשות חוזרות לשיפור המאמצים בגיוס הכספים (יש עוד במהלך השנה, מנועה). -שוב תזכורת בנושא המאמן האישי, מאחר והבנו שהבעיות בניהול הזמן/טיפול בתחומי האחריות השונים ושל האנשים/צוות/שותפות אינן משתפרות למרות שזה עוד לפני משברים של ממש. 4 ספטמבר: סומן בצהוב: ניהול הסלמת המתח/משבר סביב נושא היחצ"ן, שחשף וגרם למתחים רבים בצוות. סימנתי מקומות שדיווחני על מתחים וחוסר תקשורת רק בתוך הארגון (באחריות של סאוסן גם אם לא ביקורת אישית). כתוב בפירוש על לקויי תקשורת (סומן בכחול) "מכל הכיוונים" (בדיון אמרנו בפירוש שאני רואים בה אחראיות בן היתר - וודאי אחרית לניהול/הרגעת המצב, כמנכ"לית הארגון. שוב הבנו שאינה מתקדמת בנושא מאמן, והפעם הצענו שחברי הועד שוב יפעלו בעצמם לאתר מאמן ומימון, שאכן עשינו. – <u>נספח ב/2</u>)

77. תוך זמן קצר, נודעו לנו ארבעה דברים:

78. ראשית, כי כבר מזה חצי שנה סאוסן מסתירה מהוועד דיווח על עניין זה, שאינו חדש;

79. שנית, בטרם החליט הוועד בעניין התקשרות עם יחצ"ן, כבר סאוסן הודיעה לצוות כי הוועד פוסל אפשרות זו, דבר שאינו נכון כלל ועיקר.

80. שלישית, כי סאוסן הפרה אמונים עם סואד שכן הן סיכמנו שהצוות לא יעודכן בעניין זה לפני שהדבר יתואם בין סואד לבין סאוסן.

81. רביעית, כי סאוסן מסרה לוועד מידע מוטעה ומעוות, אשר על בסיסה קיבל הוועד תגובה שאינה מדוייקת, וסאוסן הציגה בפני הצוות את תגובתנו הנ"ל הן באופן לא מדוייק והן בהתבסס על חוסר הדיוק הראשוני, מה שגרם למשבר אמון בין הצוות לבין הוועד, וגרם למשבר אמון בין הוועד לבין השותף.

82. לאור ארוע זה, סביב התקשרות עם יחצ"ן, פתחנו בתקשורת יותר אינטנסיבית וישירה של הוועד עם סואד השותפה, בה הבנו את עומק הבעיות.

83. בשיחות עם סואד כבר הבנו שיש משבר בינה לבין סאוסן, בעיקר בגלל שסואד חווה הפרה של מוסכמות בינהן, יחס מזלזל, יחס לא מקצועי (ביטולי פגישות ואי הגעה אליהן), ובשלב זה כבר סואד השתמשה ביחס לסאוסן בביטויים "חוסר אמון", "משבר" ועוד.(23 אוגוסט: מיילים מנועה (חברת ועד) שבו היא מפרטת כי סאוסן הציגה מידע מטעה בקשר לתפקיד חדש של יחצ"ן/שיחה מקומית, וגרמה לפיצוץ עם השותפים. (שני הסימונים מאמצע העמוד) המייל גם מתיחס ליחסים גרועים עם הצוות (לאחר שיחה עם חגי) - בפסקה הראשונה. 26 אוגוסט: מייל מנועה אחרי שדיברה עם סואד ומעדכנת אותנו על תחושות של סוהאד – <u>נספח ב'</u>.)

84. (מיילים ממני לועד על התקשורת לקוי סביב יחצ"ן של שיחה מקומית/ג'אסט ויזן –בהמשך המייל סימנתי גם פסקות שהן דיווחים על שיחות עם סאוסן (שלי ושל נועה) לגבי בעיות הניהול שלה, תוך שימוש במילה "משבר" - מצ"ב <u>נספח ב/0)</u>

85. בתחילת אוקטובר 2016 פגשתי את סואד בישראל, לליבון הבעיות עם סאוסן.

86. הפגישה התקיימה בראש השנה עצמו.

87. למותר לציין כי הייתי מעדיפה לקיים את החג, ואולם בשל דחיפות המצב לא הרגשתי שאני יכולה עוד לדחות את הפגישה.

88. יוער, כי הקפדנו לא לעשות דברים "מאחורי הגב" של סאוסן, וככל הזכור לי היא עודכנה בפגישה. זאת, לאחר שסאוסן בעבר כעסה על כך שהוועד דן בעניינה בלא ליידע אותה (ועל אף שעודכנה ביוזמתנו יום אחרי).

89. בשיחה עם סואד היא פרסה בפניי את מכלול חוסר האמון שלה ביחס לסאוסן.

90. כן היא סיפרה לי על תסכולה בקשר עם סאוסן בין המציאות לבין המדווח בכתב, שכן לדבריה סאוסן מעוותת לגמרי את המתרחש בכלל וספציפית את המתרחש בינה לבין יעל. זאת, היות שסואד היתה זו שישבה ותיווכה בין סאוסן לבין יעל במפגש בו אמרה יעל "כוס אמק".

91. כ'ואד לקחה ברצינות את תפקיד התיווך בין יעל לבין סאוסה, על מנת לטפל במשבר בין יעל לבין סאוסן, ופעלה נמרצות "מאחורי הקלעים" ליישוב ההדורים ולמציאת פתרונות.

92. ניסינו לפתור את המתחים בין יעל לבין סאוסד ברצינות רבה.

93. ב-9.10.16, שלושה שבועות לפני "התלונה", התקיימה ישיבת וועד, שנערך לפגישה הזו בשיחה פנימית מקדימה.

94. במסמך ההכנה של הוועד לפגישה, תועד כי הוועד דן בתחושה הגוברת שצריך לשקול את המשך העסקת סאוסן. הותלט עדיין לא ללכת על כיוון הפיטורים, אלא לנסות להגיע לפתרונות ושינויים.

95. לקראת אותה ישיבת וועד, כתבתי מפורשות שאני רוצה להתייחס לתלונה של סאוסן על יעל (כאמור, שכלל טרם הועלו על הכתב), וסואד כתבה לי בחזרה, כי אם ברצוני לבדוק את התלונות של סאוסן נגד יעל, היא מתעקשת שנדבר על שלל הבעיות עם סאוסן וכל הצוות (לדברי סואד - בעיות עם אורלי, חגי ואיתי), שכוללות בין היתר צעקות, הפרת מוסכמות ועוד. (מצ"ב מייל של סואד מה9 באוקטובר, בתגובה למייל שלי שעדכנתי על רצוני להתיחס לתלונות של סאוסן כלפי יעל בישיבת ועד. סואד פירטה את שלל הבעיות עם סאוס-[illegible]

96. באותה ישיבת וועד, ניהלנו שיחת סקייפ (בוידאו) בין סאוסן, סואד, וכל חברי הוועד (למעט רועי).

97. השיחה היתה במתח רב, ואני נדהמת מהטיעון של סאוסן שלא ידעה על כל טענות כנגדה.

98. ב-18.10.16 סאוסן שלחה לכל חברי הוועד ולסואד סיכום חד-צדדי שקרי ומופרך של אותה שיחת סקייפ.

99. מיד הפסקתי את כל עיסוקיי והוועד נאלץ באופן מיידי (תוך פחות משעה) להוציא תיקונים לגרסה שסאוסן ניסתה לייצר, תוך ניהול משבר עם סואד שהתקוממה בעצמה על עיוות נוסף של דבריה על ידי סאוסן. למעלה מהנדרש

אעיר כי אף פניתי ישירות לסאוסן, בטרם הוצאתי את התיקונים, וזאת מתוך תזהמה והתחשבות בה ותוך רצון אנושי שלא "להלבין את פניה" ולסתור דבריה בכתב.

100. באותו מייל פרטי לסאוסן כתבתי רשימה שלמה של תיקונים, וכן כתבתי לה, שיש בעיות עם כל הצוות, ואולם אם היא מסרבת להודות בכך, איך נוכל לפתור אי פעם את הבעיות?

101. סאוסן לא טרחה כלל לענות לפנייתי זו, למרות שכזכור הנני יו"ר הוועד ומעסיקה הישירה שלה, שכן סאוסן כפופה לי ולוועד.

102. באותו יום כתבתי לסאוסן מייל מפורט על השינויים המיבניים הנדרשים על מנת להציל את השותפות ואת המשך העסקתה, אולם שוב סאוסן לא טרחה לענות לי על מייל זה.

103. קבעתי עם סאוסן שיחה להמשך השבוע, אשר היא בתחילה דחתה אותה ברגע האחרון, בטענה שהיא לא הספיקה לקרוא את המייל, ושנית – אף לכוועד השיחה החדש שלנו כלל לא הגיעה, תוך שהיא תוקפת אותי אישית כי יש לה "עניינים יותר חשובים" מלדבר איתי. הדבר היה בחילופי וואטס'אפ.(מצ"ב – **<u>נספח ג'</u>**) (ברגע זה, משסאוסן כבר התחילה לתקוף אותי אישית, אמרתי לה שההתייחסות שלה כבר חוצה גבול מקצועי ואינה מקובלת. סברתי שאנחנו הולכים לקראתה וסופגים את ניהולה הכושל במשך חודשים רבים, אות הנזקים שהיא גורמת לאירגון – ובתמורה מקבלים אף תקיפות אישיות, וכל זאת כאמור לפני "מכתב התלונה" של סאוסן, רק מה-22.10.16. אחרי חילופי הדברים ביני לסאוסן ב20 באוקטובר, לאחר שבוע שניסיתי להשיג אותה והיא התחמקה ואז דיברה איתי בצורה לא מקובלת, למחרת (21/10) כתבתי את המכתב הזה לועד: הצעתי לשקול מחדש את העסקתה וגם הסברתי על המשבר עם ג'אסט ויזן כפי שהבנתי אותו. בעיני יש משמעות לעיתוי: כתבתי את זה יום למחרת ה"פיצוץ" ביני וסאוסן, ויום לפני "התלונה" שלה. אני חושבת זה לא צירוף מקרים - אלא, שהיא הבינה (כמו שאני הבנתי) שהיא חצתה קווים אדומים ובטח סברה שאנו שוקלים לפטרה. לדעתי היא רצתה לרקדים אותנו וחשבה שהתלונה יירט בפיטורין. למעשה היא כבר העלתה את הנושא של יעל בימים האחרונים של אוגוסט, כמעט חודשיים לפני התלונה - אמורה לי, לאמג'ד, לסאוהאד, לאריאדנה (יו"רית הועד של ג'אסט ויזן), וכן מול ישיבת הועד עם כולם+סוהאד). דסקסנו /טיפלנו/התעסקנו בזה בהרחבה <u>כמעט חודשיים</u>. לא היתה כל סיבה להעלות את זה שוב באותו הרגע, שכן

לא קרה כל דבר חדש בעניין כבר כמעט חודש (מאז ה29 בספטמבר). אני לא בטוחה שאפילו נפגשו בכלל באותה התקופה – נספח ג/1).

104. **<u>הארוע עם יעל:</u>**

105. **<u>ב-1.7.16</u>** יעל כתבה מייל לתפוצת הצוות בלבד, בו כתבה: "...."אני חייבת להגיד שאני לא אוהבת את כל השיח סביב מה שסמאח העלתה, ואני לא מבינה איך בסדר העדיפויות שלנו נהיה פתאום 'עורך פלשתינאי' בתור ה-דבר שצריך לדבר עליו. אני תוהה אם אף אחד לא חשב להזכיר לסמאח ולכולם שהשכירה האחרונה בעמותה היה המנכ"לית שלה והיא פלשתינאית".

106. אף אחד מהוועד – ואף אני – לא ידענו על קיום המייל הזה. סאוסן עצמה, שמייצגת בפנינו את ענייני האירגון, כלל לא טרחה ליידע את הוועד.

107. אף לא בישיבת הוועד, שהיתה ב-31.7.16, ואף לא בשיחות השוטפות, סאוסן לא אמרה מילה על המייל הנ"ל.

108. **<u>רק לאחר כחודשיים (בסוף אוגוסט 2016)</u>**, לראשונה סאוסן העלתה בפתאומיות ובשיחה בעל-פה איתי, את נושא המייל הנ"ל. עד לאותו רגע, לא ידעתי – לא אני ולא הוועד המנהל – דבר.

109. התרשמתי, כי היא משתמשת בכך כתירוץ על מנת להדוף את הטענות כנגדה ולהסיט את הדיון, כי באותה השיחה שוב העלתי בפני סאוסן את הצורך המחריף ועימתתי אותה עם כל יתר הטענות כנגדה.

110. עצרתי את השיחה והקשבתי לדברים של סאוסן, ומיד העלתי בעל פה בפני הוועד את דבריה.

111. ואולם, כאמור, תהיתי הן מדוע לא דיווחה דבר בנושא במשך כחודשיים, ושנית – מדוע בחרה להעלות זאת דווקא באמצע שיחת ביקורת על תיפקודה ואחריותה.

112. אבקש לציין כי אינני מקלה ראש בדבריה של סאוסן, אולם גם לגופו של עניין, כפי שאתאר, איני רואה בהם "אמירה גזענית" מצידה של יעל.

113. בין סוף אוגוסט לבין 22.10.16 (המכתב של סאוסן על אמירת יעל), דיברתי על כך עם סאוסן באופן שוטף, וכן עם סואד, מנכ"לית ג'אסט ויז'ן.

114. בשיחותינו, שאלתי את סאוסן, בהיותה מנכ"לית ואחראית ישירה על יעל וביחסי מרות עימה, כיצד היא מעוניינת לטפל בעניין, והשארתי לה את שיקול הדעת להמליץ בפניי הוועד את המלצותיה.

115. סאוסן השיבה לי שהיא מקדמת תהליך של דו-שיח עם יעל, על מנת לשפר את היחסים בינהם.

116. בשום שלב – עד עצם היום הזה - סואסן לא ביקשה מהוועד לפטר את יעל.

117. מר אמג'ד עירקאי, חבר הוועד שבעצמו פעיל זכויות אדם ועובד כפרנסתו בעמותת "עדאלא", פגש את סאוסן בחיפה ב-31.8.16 בניסיון נוסף להבהיר בפניה את הבעיות בעבודתה, ואז סאוסן אף אמרה לו על המייל של יעל. אמג'ד דיווח לנו שסואסן נשמעה מאוד בלתי עיקבית ומבולבלת, ואמר שהוא לחלוטין אינו מבין את הסיפור. הוא לא אמר לנו שהוא רואה בדברי יעל משום אמירה גזענית או מפלה (**מכתב מאמג'ד לועד שבו הוא מסכם את הפגישה שלו עם סאוסן, בה ניסה להעיר לה על ליקויים בניהולה ובמשבר ג'ארגון. תוך כדי השיחה היא מיידעת אותו על האמירה של יעל – <u>נספח ד'</u>**).

118. אף אני, עם כל הכבוד, סבורה שהאשמת יעל או אמירתה של יעל בגזענות הינה מופרכת מהיסוד.

119 את האמירה של יעל יש להבין בקונטרסט של שאיפת העמותה לייצג קהילות רבות, לרבות חרדים, מזרחים, רוסים, נשים, גברים וכו', וכל שיעל רצתה לומר – שיש עוד קהילות שאינן מיוצגות בכלל בעמותה. שכן מבין ששה עובדים של עמותה קטנה שכמותנו, המנכ"לית הינה פלשתינית, ועל כן קבוצה אתנית זו כבר מיוצגת בעמותה.

120. באותה המידה, היתה יכולה יעל להגיד דבר דומה אף ביחס לכל מאפיין קבוצת מיעוט שהוא, למשל – אם היה כבר מנכ"ל גבר יהודי אשכנזי במשרת המנכ"ל, חשאיפה היתה שלא להביא גבר יהודי אשכנזי נוסף אלא למצוא מישהו מקבוצת ייצוג אחרת.

121. לאחר שחקרתי, לבקשת סואסן, את הקונטקסט, הגעתי למסקנה שכך יש להבין את הדברים שכתבה.

122. במהלך ספטמבר סאוסן החליטה לפתוח את הנושא בישיבה מול כל הצוות, אשר גרם לפיצוץ הישיבה.

123. ב-29.9.16, התקיימה בהסכמת הכל פגישה בין סואד, סאוסן ויעל. הפגישה התקיימה במסעדה, ותואמה בהסכמת כל הצדדים על מנת ללבן את המתח ולנסות להבהיר ולפייס בין הצדדים.

124. באותה הפגישה, עלו טענות בין סאוסן לבין יעל, לאו דווקא בשל אמירתה של האחרונה אלא בנוגע ליחסיהן המתוחים כל העת.

125. משדובר בשיחה להוטה ובלתי פורמלית, מחוץ לסביבת העבודה, ובלי פרוטוקול, לאחר מכן דיווחה לי סאוסן שיעל אמרה "כוס אמק" במהלכה. היא גם דיווחה לי שמיד יעל התנצלה על הביטוי, כבר במהלך אותה הפגישה, כי השיחה המשיכה, ואף דיברו על ההתבטאות של יעל מה-1.7.16 ואת שיקוליה בעמדה זו.

126. שאלתי מיד את סאוסן אם ברצונה לפטר את יעל, והיא השיבה לי שהיא מעדיפה להמשיך בהעסקת יעל ובקיום תהליך של מפגשים שבועיים עימה. אף במהלך השימוע, הזכרתי לסאוסן כי הצעתי לה לשקול האם לפטר את יעל, והיא שוב הגנה על החלטתה-שלה עצמה שלא לעשות זאת.

127. אף פנתה אלי יו"ר ועד המנהלים של ג'אסא וייזן – אריאדנה – ועדכנה אותי שאף היא שאלה אם סאוסן עם ברצונה לפטר את יעל, ונענתה בשלילה.

128. סואד עצמה דיווחה לי על המפגש (ב-3.10.16, ראש השנה), שהגישה של סאוסן היתה עויינת מאוד, והיא אמרה לי שלדעתה סאוסן עושה פרובוקציות.

129. במצב דברים זה, בו סואד, מנכ"לית ג'אסט וייזן, ממשיכה בליווי רמשבר, וסאוסן מחליטה שלא לפטר את יעל – ראיתי את העניין כמטופל, בלא קשר להמשך החרפת המשבר בין סאסון לבין כל יתר העובדים, הוועד, השותף והעורכים.

130. ב-22.10.16 הגיע מכתבה של סאוסן.

131. התרשמתי, כי היא תוקפת את הוועד ואת ג'אסט וייזן לשווא – ראשית, משמלתחילה נתנו לסואסן את הסמכות לקבל החלטות בעניינה של יעל; שנית, משעניינה של יעל בורר על ידי סואד; שלישית, משהתלונה הגיעה רק כתגובה ליתר טענותינו כלפי תפקודה; ורביעית, משאף לגופו של עניין לא ראיתי את האמירה של יעל כגזענית או כמפלה.

132. בשבוע שלפני 22.10.16, שיא המשבר, בו סאוסן התעלמה מדרישות מקצועיות דחופות שלי כיו"ר הועד, ועוד התחצפה ותקפה אותי אישית, והמשבר האירגוני בשיאו – התרשמתי כי תזמונו של המכתב הינו תזמון ציני, ועד "לתפור לנו תיק" ולהסיט את הדיון.

133. ב-24.10.16 הגבנו לסאוסן במייל וכתבנו לה שאנחנו לוקחים את טיעוניה ברצינות.

134. פיטוריה של סאוסן, קשורים לכל תקופת עבודתה בתיפקוד לקוי ולהתנהגות שלה בשבועות ובחודשים שקדמו לארוע עם יעל ו/או לתלונתה, בהם סירבה בתוקף להפנים ולהודות בקיום הבעיות, קל וחומר – לפתרן.

135. אין בין האמירה של יעל ו/או התלונה של סאוסן כל קשר לפיטוריה של סאוסן ו/או לאי העסקת עורך נוסף (פלשתיני) ו/או להקפאתה מהעבודה.

136. לעניין זה יוער:

137. <u>לעניין הטענה על חזרת הוועד מהחלטתו להעסקת עורך פלשתינאי:</u>

138. הוועד החליט ביוני 2016 להעסיק עורך דובר ערבית (לא עורך פלשתינאי בהכרח), על מנת לחזק את אתר 972 באנגלית.

139. אף במודעת החיפוש ביקשנו עורך/ת עם רמת שפת אם באנגלית ואילו בערבית רק רהיטות שנדרשת לקריאה ולתיאום כתבות. מכאן כי לא בהכרח וזיפשנו דווקא עובד פלשתיני.

140. <u>הוועד מעולם לא חזר בו מהחלטה זו.</u>

141. ההחלטה התקבלה על סמך אמירה של סאוסן שלפיה יש לארגון עודף כספי צפוי, ואולם סאוסן לא הציגה אותו בפנינו, למרות שביקשנו ממנה לעשות כן.

142 המלצנו לחכות עם העסקת עובד חדש, בשל חוסר יציבות בהתנהלותה של סאוסן עצמה ו"ברדק" פנימי בעמותה, ודאגות כי כתוצאה מכך הדבר יגרום פגיעה בגיוס כספים עתידי, ואולי יבריח תורמים.

143. <u>טענת סאוסן להקפאת עבודתה:</u>

144. מוכחש מכל וכל.

145. בנוכחות שני חברי וועד וכן נועם שיזף, הבהרנו לסאוסן שעליה להימנע בשלב זה מהוצאות תקציביות גדולות וחדשות של הארגון, שכן לארגון אין הזרבות תקציב, וסאוסן לא הגיבה לבקשתנו המפורשת הכתובה להציג בפנינו את התקציב העתידי להעסקת עוד עובדים.

146. סאוסן דרשה לקבל זאת בכתב, וכך עשינו, תוך שהבהרנו לה שהבקשה מתייחסת אך ורק לנושאים תקציביים **<u>חדשים</u>**.

147. נותרו לסאוסן כל יתר הסכמויות כמנכ"לית, אשר היה עליה להמשיך ולעמוד בהם, ובהם: המשך עבודתה עם שותפנו בג'אסט וויזין, ניהול ופיקוח על עבודת הספקים הקיימים, ניהול ופיקוח על העורכים, השתתפות בישיבות העריכה השבועיות, הופעה בפורומים ציבוריים ופומביים, מעקב שוטף אחר

ביצוע התקציב ותזרים המזומנים ובפועל – כל המשך עבודתה שאינו קשור בהוצאות גדולות חדשות.

148. הובהר לסאוסן שוב ושוב בכתב שאין מדובר בהקפאה, ואולם היא בוחרה להתעקש שכן מדובר בהקפאה ועשתה דין לעצמה. זו דוגמא להתנהלות שלה לאורך כל הדרך. – **נספח ה'**; ניסוח המייל על הקפאת התקציב – **נספח ה'1.**

149. בתגובה סאוסן הפסיקה לעבוד בפועל, החל מ3.11.16 ועד יום לפני השימוע – לא עשתה ישיבות צוות, לא השלימה בקשות למילגות, לא טרחה לעדכן שותפים, תורמים וועד, ובפועל – נעלמה וכלל לא יצרה קשר עם הארגון, למעט מכתבה לבלוגרים שהפיצה ב-11.11.16.

150. מכתב זה לכשעלצמו, שנישלח ממנכ"לית העמותה לכל הצוות והבלוגרים (עשרות אנשים) הכפיש את השותף העיקרי שלנו בשמו, וגרם לנו נזק בלתי הפיך. כן תקפה במכתב זה אותי אישית.

151. **<u>השימוע לסאוסן - בכתב ובעל-פה:</u>**

152. איפשרנו לסאוסן לבחור בין שימוע בכתב לבין שימוע בעל-פה, ונעננו לדרישתה לקיים את שניהם ובמועד הנח לה, תוך בקשות להארכה.

153. הוצאנו לסאוסן מכתב זימון מופרט לשימוע ובו ריכוז הטענות כלפיה, כדין.

154. קראתי את הטענות בכתב שהגישה לנו סאוסן ב"שימוע בכתב", חשבתי שהיא ממשיכה לעוות את המתרחש, להכחיש ולהדחיק, ושוב לא לקחת אחריות על אף אחת מהבעיות הרציניות של הארגון, שאת רובן היא עצמה יצרה, ושאינה מתכוונת לקחת חלק בתהליך ההבנה.

155. אף בפגישת השימוע בעל-פה, איפשרנו לסאוסן לדבר בלא הגבלת זמן. בשימוע אף דיברו עורך דינה וכן נכחה אחותה של סאוסן.

156. לצערי, אף בשימוע זה סאוסן לא לקחה כל אחריות, שוב חזרה על כך שאין ולא היו כנגד תיפקודה כל טענה, דבר שניראה לנו מופרך ותמוה, והמחישה שאינה מסוגלת או מתכוונת לקחת אחריות ולעבוד בשיתוף איתנו לפתור את הבעיות.

157. לפני השימוע לא החלטנו על פיטוריה של סאוסן, נהפוך הוא – בכנות קיווינו למצוא בדבריה "נקודות אור", כפי שציפינו כל החודשים עד לאותה העת בכל פעם שעלה דיון אם להמשיך בהעסקתה.

158. בנסיבות אלו, לא היה לנו מה להוסיף ולשאול אותה במהלך השימוע, שלא נאמר עד עכשיו פעמים רבות.

159. בכנות, אף חששנו מנטייתה לעוות ולסלף את שנאמר לה, ובחרנו להקשיב לעומק לדברים ולא להפריע לה בשאלות ביניים כאלו או אחרות.

160. לאחר השימוע, הוועד קיים בנושא שני דיונים, וכל חברי הוועד – פה אחד – הצביעו שמית בעד הפסקת עבודתה המיידית, תוך חשש ופחד שהמשך עבודתה, אף בתקופת ההודעה המוקדמת, יפגע בארגון אנושות.

161. במצב דברים זה, לא היתה לנו כל ברירה אלא להפסיק את עבודתה.

162. זהו שמי, זו חתימתי ותוכן תצהירי זה – אמת.

ד"ר דליה שיינדלין, ת.ז. 319256004

אישור

הנני עו"ד עמית גורביץ', מ.ר. 32867 מאשר בזאת כי ביום 20.12.16 התייצבה בפניי באוניברסיטת תל אביב ד"ר דליה שיינדלין, ת.ז. 319256004 המוכרת לי אישית, ולאחר שזיהית והזהרתיה כי עליה לומר אמת, את כל האמת ורק את האמת ואם לא תעשה כי תהיה צפויה לעונשים הקבועים בחוק, אישרה בפניי את נכונות תצהירה זה וחתמה עליו בפניי.

עמית גורביץ, עורך דין
Amit Gurevich, ADVOCATE
מס' רשיון License No. 32867

עמית גורביץ', עו"ד

Gmail

Inna Michaeli <innamichaeli@gmail.com>

Proposal drafts

Inna Michaeli <innamichaeli@gmail.com>
To: Sawsan khl <sawsan.khl@gmail.com>

Sun, Sep 4, 2016 at 1:45 PM

hey dear, so sorry it took me 6 days.. .here it is with lots of comments. Please don't be discouraged by them, it takes a little bit of time to get into it and get used to how these applications work. I wrote lots of comments to explain the logic of the changes and suggestions I am making or asking you to make. Please let me know if this is helpful or if you prefer us to work in a different format.

I checked and I didn't see those emails you wanted to send me - only an empty email with the subject line saying you will send them.. maybe you forgot to attach the file??

Hugs,
Inna

[Quoted text hidden]

Fritt fort_draft Inna.docx
505K

18 בדצמ'

אל אני **Dahlia Scheindlin**

אינה מדווחת על העבודה עם סאוסן, עד תחילת ספטמבר (ראה את המייל הקודם). סימנתי כאן בקו תחתון.

On Tue, Nov 15, 2016 at 8:30 PM, Inna Michaeli <innamichaeli@gmail.com> wrote:

> We did it together, and we went over it in several calls. Each call it turned out she didn't progress at all, and each call we tried to set another minimum that would be realistic given her workload and other issues.
>
> I'm around and should have connection in about 20 min. You can whatsapp me, that's probably easiest +49 1767079743?
>
> On 15 Nov 2016 19:18, "Dahlia Scheindlin" <dahlia60@gmail.com> wrote:
> > Thank you Inna, very helpful. Can I ask - who put together the excel chart? You, her or someone else?
> >
> > On Tue, Nov 15, 2016 at 3:53 PM, Inna Michaeli <innamichaeli@gmail.com> wrote:
> > > Hi Dahlia,
> > >
> > > this is the list of deadlines for fundraising. you can see red color for those Sawsan and I revisited and decided to set as minimum needed, given the stress she was facing with interpersonal issues. I think it gives a clear picture of nearly nothing accomplished.
> > >
> > > I am also attaching a proposal draft I sent to Sawsan, with an accompanying email, clearly indicating - in nice words - that she shouldn't be discouraged by my many comments and that she still needs to improve. She never responded that email and I believe she didn't send the proposal either.
> > >
> > > Inna

Fund	Country	Focus	Process	Deadline
Nathan Cummings Foundation	US	Voices - "Amplify the voices and movements that expand public discourse about equality".תיקון עולם	Letter of Inquiry - LOI	Not specified - approval of grants been made January till April
Tides Foundation	US	Human Rights and Prevention of violence. **Activities need to also be in the US**. Might be a good source to cover a fundraising/972 conference in the US?	LOI and answer 2 weeks later	Not specified
NED Foundation	US	Freedom of Information and Independant Media	Proposal submission. **Movement for Freedom of Information** wants to submitt	September 30, January 20
Fritt Ord Foundation	Norway	Freedom of Expression - Media and Democracy. Three years grants for " Quality Journalism In New Era" In special cases supports countries outside NW. We are special!	Online application	**9 September**
Brother Delen Foundation	Belgium	Christian fund. World without inequlity. Make voices heard for Human rights. Just peace in IL and PL	Not specified - by direct contact I assume and then applying	not specified
The Cathryn Ames Foundation	US	Work only in IL. Religious and Ethnic Pluralism	LOI. Answer within 30 days	not specified
Norwegian Chruch Aid	Norway	Women participation in peace building	Direct contact. They have an office in Jerusalem	not specified

Amount	Contact info	Relative Grantees	Chance to get it
			Pinks are High probability/ Greens are Medium/ Blues are low
Reaches 100k for several years agreement	loi@nathancummings.org	http://www.shaharit.org.il/supporters/	
Not specified	online LOI	JVP	
Reaches tens of thousands. Divided by two if we're applying with MEL	Application online	Al monitor and other Palestinian NGOs	
Not specified	Application online	No relative Grantees - Most are from NW	
400K in 2015 for IL and PL ngos	Show Vrelust toon.vrelust@broederlijkdelen.be	Zochrot, Gisha, Adalah, BTS	
5K-15K ONE TIME BASIS	חיים סחרי 546111710 info@kathrynames.org	Aguda, Sikkuy, Shatil	
Not specified	Tel: + 972 2628 5581 Mobile: + 972 5464 09 495 Arne Naess-Holm Area Representative Middle East	Rabbis for Human Rights, Isha Li Isha, BTS	

Work Plan	Work Plan Timeline	Status
What to do next?	When to do it?	What's the update?
email LOI to Inna by Aug 31		sent to Inna
By the 24th to decide who to submitt the proposal with. 28 meeting with Inna&Sawsan to	30 Sep	To ask whtherther they would consider
to open an account and start writing the proposal online form. need to to finish before the 28th the first darft		
draft of the email to the contact person - very general and direct email		
send darft of the LOI to Inna	25th Sep	
Inna is here between 25-30 of Sep. Send an email to meet end of September - draft to Inna		

Jacob and Hilda Blaustein	US	Strengthening Israeli Democracy - Focus on Negev. OR Human Rights - Focus on women's right and asylum seekers	Application by email or mail	not specified
Bread For the World	Germany	Respect for human rights and gender equality. Protestant german global fund	Approaching via email	not specified
The Naomi and Nehemiah Cohen Foundation	US	Shared society and equal participation for Arabs and Jews	Prposal only by postal service, mail. formate of prposals are availabe on site	April 30, answers in June
Glencree Founation	Ireland	Gender balance, human rights, diversity, identities, non-violence, peace in resoving conflicts	not specified	not specified
Anna Lindh Foundation	Malta	**Media that promotes cross-culturla understanding. Have to become a "Leader" in ALF network in Israel in order to**	Online application along with other partner in the Netwrok of ALF	not specified
The Levi Lassen Foundation	Netherland	Gender Equality in Israel	Requires Nihul Takin. Online application	not specified. for 2016 it's closed

10K, 50K for two years and higher	ntTel: 410-347-7201Fax: 410-347-7	Eir Amim, NIF	
In 2014 - two IL organizations recieved 500K Euros. Not specified who. 12 more PL recieved 1.3 millions	Near East, Caucasus and Asia-Pacific Region asien@brot-fuer-die-welt.de via phone +49 30 65211-1189	B'tselm are partners. Better ask someone from BTM for inside info	
Not specified	P.O. Box 30100, Bethesda, MD 20824. person to contact is Alison McWilliams	Ajeek, NIF, Sikkuy, Hand in Hand and many more	
not specified	Colette Nkunda. International Programme Manager. Glencree, Co. Wicklow. Ireland. Tel. +353 1 2829711. Mobile: +353 - 879442047. Fax: +353 1 2766085. Email: colette.nkunda@glencree.ie. Skype: colette.nkunda.craven	One progarm where PL and IL families visited Belfast. I sending Colette Nkunda an email and find out forms of support	
according to last year, amounts 25K-35K Euros	online through site.	Van Leer are members of the ALF network	
up to 25K Euros. For five years maximum	Mr. Hannan Serphos. Tel.: (+) 972 89 26 34 22. Mob: (+) 972 52 53 45 956. E-mail: hannan@minuf.co.il	not specified	

write a draft of proposal	2nd Oct	
write a draft of email to the right personal - asking to meet in person with Inna, Uldekh	[redacted]	
Inna or Dahlia to send an email to the president - look up the name and research the board. To ask to submitt for a proposal.	30th Sep	
not approaching them		

Levinson Foundation	US	Promotion of a Democratic, Equitable, Just and Nonviolent Society; Protection of Civil and Human Rights. AND Alternative Media and Youth Leadership Development.	Online LOI that include set of Qs, and proposals by invitation only	not specified
The Sobell Foundation	UK	Co-existence projects	Application by post, online form is available on the site	not specified
Beracha Foundation	US	Jewish-Arab coexistence	Solicited proposals - need to get an invitation to apply	not specified
Fellowship for reconciliation	UK	nonviolence	Application by post, online form is available on the site	not specified

up to 30K $	info@levinsonfoundation.org	Shaharit (same one funded by Nathan Cummings). The Forward. a Media Alliance (Un)Covering Big Oil with Independent Investigative Journalism in the US, and a youth media project in the US.	[redacted]
not specified	Penny Newton	not specified	[redacted]
not specified	mailto:berachafoundation@gmail.com	not specified	[redacted]
2K-8K Euros	International Peacemakers Fund, 19 Paradise Street, Oxford, OX1 1LD, United Kingdom	Wi'am Palestinian Conflict Resolution Centre, New Profile	[redacted]

Fund	Country	Focus	Process	Deadline	Amount	Contact info
Kairos	Canada	Just peace in Israel-Palestine				
Trocaire Irish	Ireland					
Christian Aid						
Finn Church Aid						
Conanima Foundation	US	have no site	See comment	See comment	See comment	Joshua Sherman
The Wainwrights Trusts	US	For legal				

Dahlia Scheindlin <dahlia60@gmail.com>
To: Roi Maor <roimaor@gmail.com>
Cc: Noa Yachot <noa.yachot@gmail.com>
Tue, Aug 23, 2016 at 9:16 PM

Roi - I appreciate your clarity and I was agreed with you most of the year. I think it was the right approach for a lengthy adjustment period. But I disagree on one thing: I do believe they've all tried to improve, even hard. This is my impression speaking with Sawsan and with them at various points.

And therefore I think your two options would be right for the past before this point - or for a future in which things get worse, which I hope won't happen.

For now, having thought about it and discussed with you, Noa, Sawsan and members of the staff, I think I would rather hear them again - and also convey to them a few things - including what you mention here. I want to convey that we are an open organization, generally we are here for each other and there are channels to communicate if something

isn't working. But I also want to convey that I am listening to them because there seems to be a real need for the moment - and it can't be a regular recourse, that Sawsan is the ED and that's how things run. To emphasize the 'red lines' we've discussed in terms of tone of meetings.

But also to hear in a less charged environment about how they see the two threads - organizational and interpersonal.

I told them I would not do it unless Sawsan knows. So I spoke to her today. She didn't like it but after an hour I conveyed that it's partly for me to see the full picture, and to communicate that we back her - but also that we're here to listen and be open. I can also say the following: she truly believes that Yael personally is out to undermine her and is the sole source of all that's wrong. That everything is great on every other front, there's no problem with any other editor. That's just not realistic and she's definitely missing or misreading a dynamic, which means she's not able to work on improving it even she wanted to. Maybe it took today's conversation for her to admit it but I think she had to consider that the problem is beyond just Yael. I know she wants to improve but it's very hard for her to be self-critical or admit when she's not getting something right - and to take that kind of feedback.

That's what bosses do - give constructive and critical feedback. We are the closest thing she has to a boss , so we owe that to her rather than just blanket rubber stamp on her actions (which is a disservice to her) or a rejection - obviously not what we want.

I also have no pretensions that I (or the board) can fulfill the role of a professional to help with the management stuff - so I encouraged her again to seek out the coach Noa has suggested. By the end, she agreed that it is worth the time investment.

Gmail

Dahlia Scheindlin <dahlia60@gmail.com>

the latest
29 messages

Noa Yachot <noa.yachot@gmail.com>
To: Roi Maor <roimaor@gmail.com>, Dahlia Scheindlin <dahlia60@gmail.com> Tue, Aug 23, 2016 at 6:01 PM

Hi both,

I just talked to Haggai and want to write up my takeaways - you'll see why this is only addressed to you two. I don't think anything here will be new for you, but I want to have this in writing, give my impressions, and consider some next steps. Can you both please confirm you're ok with my suggested next steps? They mostly only create work for me.

Basic themes (again, probably nothing new here):

-**The relations are, all together, very bad**. There's a lot of discomfort and mutual mistrust. He feels Sawsan entered with anxiety around the big shoes she had to fill and a need to prove herself. This manifests in arbitrary dictates, instead of questions and openness to listen. Often it can be hurtful, like when she tells Haggai he doesn't do enough, or that he can work more efficiently. When he explains why that's painful to hear, she says she just meant to ask a question, not state an observation. I suggested part of this might have to do with her particularly direct style; he doesn't disagree but whatever the root, that's the dynamic. He recognizes she feels they're all against her but says that when there's disagreement, often the LC editors want to decide to keep debating, whereas she wants to dictate a decision - so that she feels they gang up on her when all they are unanimously asking is to be heard. He feels some of this can also be chalked up to inexperience in management - in making her staff feel heard, respected, trusted. He fully recognizes that there's a real desire to improve here.

-**Relations with the board are too distant**. Michal and Inna are not active LC members. Apparently Michal has left the bloggers' Whatsapp group and announced that she doesn't intend to continue writing and doesn't feel like she's a part of the group. Inna is also not involved. As such, LC is not at all represented in the board. Sawsan is their only voice, which is clearly not working.

-**Real fear of relations with Just Vision.** Like Dahlia, I also didn't understand that Just Vision had supposedly diverted a position in order to devote it to Local Call - after Yael's lobbying which came out of a process they all underwent together. He says that Sawsan and Suhad have since had a pitzutz and Suhad feels she doesn't know how to keep working with Sawsan.

Takeaways/Next steps
-We all already agree they need to come to more meetings. We also just generally need to have more contact with them. This can't only fall on Dahlia. I'm not sure this would be so critical if the situation wasn't what it is, but for now we need to step in more. I found the most upsetting part of the conversation to be something Haggai said in passing - that there's less excitement around the job in general and primarily dread and trepidation around meetings. That's a huge problem. The staff should be generally happy.
-Relatedly, we need meaningful LC representation on the board. I suggest:

- I will reach out to Michal for a conversation. Ok?
- Whether she wants to say on the board or not, I recommend consulting with the editors and Sawsan about a new LC board member. Ok?

-If it's true that Sawsan and Suhad are in conflict, I think this qualifies as an emergency. I'm going to reach out to Suhad for a friendly coffee or call and see where things go. Ok?

Noa Yachot <noa.yachot@gmail.com>
To: Dahlia Scheindlin <dahlia60@gmail.com>
Cc: Roi Maor <roimaor@gmail.com>

Fri, Aug 26, 2016 at 9:25 PM

Hi all,

Get ready for another monster email.

I just talked to Suhad. She made it clear that this, from her perspective, is a crisis moment and she cannot continue to work under these conditions. She says that the good faith she tried to maintain as Sawsan transitioned is basically gone. But, and while I'm not sure I believe she feels this way, she also said this is an opportunity. But we'll need to act fast before the relationship between the two organizations collapses completely, and the entire project is in major trouble.

More notes below.

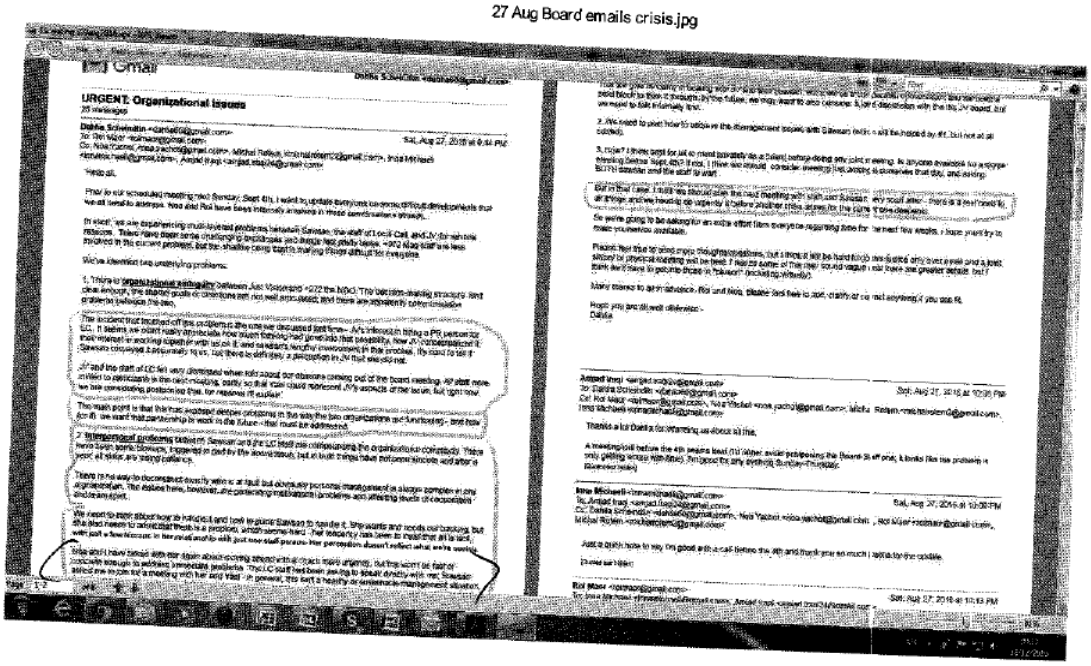
- The problems can largely be divided in two: There's the structural problem (Sawsan's vis a vis LC, and 972 vis a vis Just Vision). And there's the interpersonal. They are dramatically compounding one another.

- **The structural:** There's the ambiguity of Sawsan's authority over LC, which is not her fault, and which we identified during the search process. (Suhad claims this was always there, but there was good will and cooperation in Noam's day to get through it. This is gone.) There's the consensus-based decision-making structure, which Sawsan has a very hard time with and openly butts head with. And there's ambiguity around the partnership.

- **Transparency/Just Vision's place in all of this:** Suhad feels Sawsan is fundamentally dishonest with her. She says she had not realized until recently how bad things are between Yael and Sawsan, which makes her concerned for the well-being of staff that she feels responsible for, and also for how Sawsan and the rest of us view her role. She pointed to her absence from Dahlia's meeting with Yael+Sawsan as a sign that there's a fundamental misunderstanding around the partnership. While she wants to be able to defer to Sawsan on addressing it, she also feels that she needs to be in the loop WHENEVER there's a problem even approaching this caliber, and she does not believe Sawsan has the tools to address it or even talk about it. She says she was floored, for example, when she told Sawsan that she spoke to Noam last week because she felt things had reached a crisis point, and Sawsan just kept insisting there's no problem whatsoever. I can understand why this would be very disturbing.

- She has not wanted to go behind Sawsan's back to check in with Orly and Haggai but I'm under the impression she is going to do that. She feels implicated by their happiness and unhappiness because from her perspective, they're part of the same team and she's very concerned about how they're doing.

- **Interpersonal:** This relates to the transparency problem - Sawsan refuses to acknowledge problems and thus isn't open to working on them. She can also get very aggressive (for example, when she reneged on the new position, which Suhad claims she had agreed to months prior). Generally, I suppose, she just does not give off



URGENT: Organizational issues

Dahle Scheidlin <danielle@gmail.com> Sat, Aug 27, 2016 at 9:44 PM

Hello all,

Prior to our scheduled meeting next Sunday, Sept 4th, I want to update everyone on some difficult developments that we all need to address. Nina and Rod have been intensely involved in these communications already.

In short, we are experiencing multi-layered problems between Sawsan, the staff of Local Call, and JV, for which we take responsibility. These range from some challenging employees and multiple key priority tasks, which also staff are less involved in this current problem, but the shadow cast by this multi-layered challenge affects everyone.

We've identified two underlying problems:

1. There is organizational ambiguity between Just Vision and +972 the MOU. The decision-making structure isn't clear enough, the strategic goals or directions are not well communicated, and there are apparently some misaligned priorities between the two.

The incident that touched off this problem is the one we discussed last time - JV's interest in hiring a PR person for LCC. It seems we didn't fully articulate how much ownership of this role by JV was important to JV, and how much interest in working closely with us on it, and as a result, lengthy investments in this process. It's hard to tell if Sawsan conveyed it accurately to us, but there is definitely a perception in JV that she didn't get it.

JV and the staff of LCC felt very distressed when Rod raised our concerns coming out of the board meeting. As staff were invited to participate in the next meeting, partly so that their input could be heard. JV's concern at the time, but right now we are considering protocols for that, for reasons I'll explain.

The main point is that this has exposed deeper problems in the way the two organizations are functioning - and how they intersect in working together with us on it, and as a result, lengthy investments in this process. It's hard to tell if Sawsan conveyed it accurately to us, but there is definitely a perception in JV that she didn't get it.

JV and the staff of LCC felt very distressed when Rod raised our concerns coming out of the board meeting. As staff were invited to participate in the next meeting, partly so that their input could be heard. JV's concern at the time, but right now we are considering protocols for that, for reasons I'll explain.

The main point is that this has exposed deeper problems in the way the two organizations are functioning - and how they intersect in working together with us on it, and as a result, lengthy investments in this process. It's hard to tell if Sawsan conveyed it accurately to us, but there is definitely a perception in JV that she didn't get it.

2. Interpersonal problems between Sawsan and the LCC staff are underway. The organizational complexity. There have been some blowups, triggered in part by the above issues, but at least a few that are personal in nature, and after a year of stable, no drama existence.

There is not easy to disentangle exactly who is at fault but obviously personal management is always complex in any organization. The stakes here, however, are centering misalignment problems and affecting morale of respondent and team spirit.

We need to think about how to handle it and how to guide Sawsan to handle it. She wants and needs our backing, but she also needs to acknowledge that is a problem, which seems hard. Prof recently has been so much that all is not well with staff a few months in her initial months with just one staff person. Her perception doesn't reflect what we're seeing.

Nina and I have talked with her again about moving ahead with all issues urgently, but this won't be fast or painless enough to address immediate problems. The LCC staff has been pushing to speak directly with me. Sawsan asked me to join in a meeting with her and Wed - in general, this isn't a healthy or sustainable management situation.

Just a quick note to say I'm good with a call before the 4th and thank you so much I send to the cradle.

Rod Abed <rjamaan@gmail.com> Sat, Aug 27, 2016 at 10:43 PM

2/7

972 BOARD MEETING

Protocol

4 September 2016

Present: Dahlia Scheindlin (Chair), Roi Maor, Sawsan Khalife, Yael Marom, Haggai Matar, Orly Noy, Mike Omer-Man. Remote participation: Amjad Iraqi, Noa Yachot, Michal Rotem.

Location: Tel Aviv

First portion: meeting with +972 Mag and Local Call staff

1. Potential new hire for LC – PR person

   - Staff explained the background and need for a new position of a PR person for Local Call
   - Staff described the process of working with Just Vision and Sawsan to consider the position
   - JV agreed to support the position, which would be partly devoted to promoting its next film release (2017) and other JV needs
   - Process on hold, but the following questions should inform decisions:
     - What are the relations between JV and +972
     - Will the person be directly employed by+972 or freeland (other options?)
     - Can an employee feasibly be accountable to two organizations

   - Other staff observed tensions, suspicions between the organizations, sense of lack of communication between staff of the sites surrounding the idea of adding a PR position for JV/LC
   - Observation that position largely undefined and open to participation of all stakeholders
   - Other questions raised by this issue:
     - Who is in control, how are decisions made
     - Are there political-professional differences between the goals of the two organizations – how to pre-empt a conflict of interest
     - Timeline – desire for clear progess towards a decision
     - Who would have ultimate authority over the person?

   - ED of JV visiting soon – we will plan meetings with her

2. Need to embark on strategic process for the organization – expressed by staff

3. Update on issues with al Shabaka
4. Agreement that staff are invited to most Board meetings unless there is a specific reason to meet alone.

Second portion – without staff, just Board + ED

1. Technical updates:
    - Bank
    - Admin
    - we received אישור ניהול תקין,
    - 972 as an organization will open a separate website soon

2. Report from ED on process with JV regarding new PR position – exposed weaknesses in communication that need to be addressed

3. Report from ED on personal relations with staff, mainly LC. Process with PR person highlighted need to improve relations from all sides. Board will work to identify coach to work with and strengthen ED.

+972 NGO Board Meeting, July 31st 2016

Participating: Dahlia Scheindlin – Chair, Noa Yachot, Michal Rotem, Roi Maor

Present: Sawsan Khalife – Executive Director

On the Agenda:

1. Brief update on the financial situation and prognosis through end of year.
2. 972 magazine - continuing challenge of maintaining current levels and growing the site.
3. Fundraising strategy from now through end of year.
4. Edo Konrad and the administrative position.
5. Just Vision hiring new PR employee working with Local Call - Implications for 972 Magazine, and for organization as a whole.
6. Agenda for next meeting.

Discussed and Decided:

1. The Executive Director presented an update on the organization's financial status: the year is projected to end at a surplus of 70,700 ILS. She then outlined the various priorities that require additional expenses, and **the board approved a total expenditure of 62,500 ILS on the following items**:
    a. Hiring an additional full-time editor to +972 magazine (see item 2 below), costing 40,000 ILS by end of 2016. **The board approved the hiring.**
    b. Hiring a part-time micro-donation coordinator on a trial basis, costing 8,000 ILS in 2016 – will be continued only if self-funding (see item 3b below). **The board approved the hiring.**
    c. Hiring a part-time administrator, costing 8,000 ILS till end of 2016 (see item 4 below). **The board approved the hiring.**
    d. A raise in Edo's salary in 1,000 ILS gross a month, costing 6,500 ILS till the end of 2016 (see item 4 below). **The board approved the raise.**
    e. A strategic planning process.
    f. A personal coach for ED.
    g. Staff development and training.
    h. Shared office space.
2. The ED described the worrying situation of +972 magazine and the process conducted to analyse the challenges and formulate solutions. One of the essential components is hiring an additional full-time editor for the website.
3. The ED described the fundraising strategy:
    a. It is possible to raise 6-8 thousand ILS a month by placing additional Google Ads on +972 magazine alone, with no additional cost to the organization, and can be implemented within two weeks. **The board approved the placement of additional ads.**
    b. Allocate 7-8 thousand ILS to hire an employee on a trial basis for three months in a 20% position, to help raise additional funds from readers.
    c. Board Member Noa Yachot suggested increasing the frequency of fund raising emails, and integrate them better with the newsletter sending, and form an

31 | 7 | 2016

integrated strategy for communication by email. We should also consider training on this subject for +972 editors and the ED.

4. ED updated that 972 editor Edo Konrad is very frustrated and unmotivated by his low salary and his administrative duties. The solution is increasing his salary and hiring a replacement.
5. Just Vision wants to hire a new PR employee working with Local Call, and wants that person to be employed through the 972 NGO, while reporting to JV. The ED noted that this could create a potentially complex and unwieldy situation, and increase our dependence on JV. Board chair Dahlia Scheindlin mentioned that it would also create an imbalance between +972 magazine and LC. Board member Noa Yachot mentioned that this move could amplify JV's role in LC at the expense of 972 NGO. The board empowered the ED to negotiate on this issue with JV and communicate to the various concerns expressed by the board. In addition, there is a need to have a broader conversation about the relationship between 972 NGO and JV.
6. Items on the agenda for next meeting:
    a. Fundraising budget for 2017 – prioritizing.
    b. Coach for ED.
    c. Strategic process - how to make progress?

נראה לי שלא יהיה לנו לדבר היום. באמת מבל שלא היה לך זמן ביום רביעי ביום ששותים טפות הלילה. הדחיפות של חישות מדינית הזרה היום לקחה מזמן הטיחה שלנו. אני מאוד מעריכה את שיתוף הפעולה המהיר שלך. רציתי להגיד לך שאני מתכוונת לעמת לאימיילים שלך ולהתייחס לכל הנקודות בפירוט. אני אשתדל לעמת עוד הלילה, אם לא אז כשאנחנו שתהיה לך טיסה נעימה, חג שמח ופסיעה טובה!

18:37

מאוסן אני מבינה את הלחץ. אבל העובדה שקבעני לקיום רגלו 14 ובדיתי את היום שהי מבוב זה זה לא מעייל מה גם לא מתחשב ברמה האישית. כל השבוע לא עניתי שני לא יודעת איך נתקדם אם לא מעיתני פעולה.

ואין לנו בדיוק. רעת. חוצה לעדם את הטיגרים שאנו עובדים על הם בשרא המאמץ. זה לא משנה שניתן לדחות - נגמר הזמן.

אני מקדלת את הנחישה שאת לא אותי. ותבל לי מאוד. כל כך אני רוצה לשקם את המצב. אבל נוה עלי לזהיר?

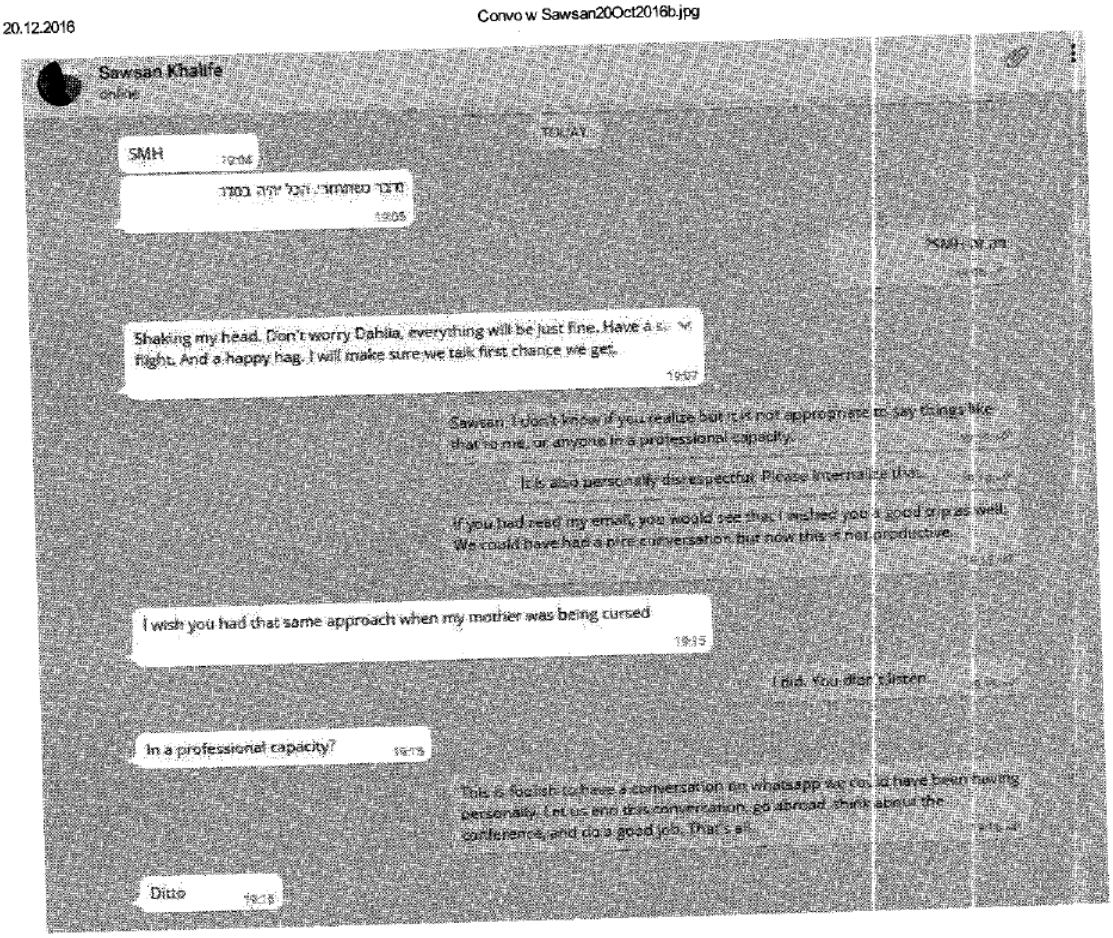
דליה, הגישה שלך מאוד עיתת ואני לא מבינה אותה. את חייבת להבין שאני מנהלת ארגון ולא עובדת אקסקלוסיבית בלעמת לאימיילים שלך. העדיפות שלי היא העובדים שלי והמשכורות ובלעמת לחוק העמותות של יישות זרה ובלייצג את הארגון בכנס העולמי שיש לי על הראש עכשיו. אמרתי לך שאני מתכוונת לעמת לאימייל **בפרטי פרטים** הגישה שלך מאוד לא קונסטרוקטיבית. בבקשה תנסי להיות מתחשבת. את תקבלי את המייל. נדבר במהלך השבוע

18:40

מאוסן אני מייבת להגיד שלכה לא תפיתרי את הרעיות של הארגון. ואת גם לא מתכוונת לנו לעזור לך לפתור אותם.

סע. אני רוצה לדבר איתך בכל לשון של בקשה ולא רעית. אולי קוי את הגמן בתוך לא ומתאבר איך ניתן לעבוד יחד.

Type a message



Sawsan Khalife
online

TODAY

SMH 19:04

מדבר משתחרר, הכל יהיה בסדר
19:05

[illegible]

Shaking my head. Don't worry Dahlia, everything will be just fine. Have a [illegible] flight. And a happy hag. I will make sure we talk first chance we get.
19:07

Sawsan, I don't know if you realize but it is not appropriate to say things like that to me, or anyone in a professional capacity.

It is also personally disrespectful. Please internalize that.

If you had read my email, you would see that I wished you a good trip as well. We could have had a nice conversation but now this is not productive.

I wish you had that same approach when my mother was being cursed
19:15

I did. You didn't listen.

In a professional capacity? 19:15

This is foolish to have a conversation on whatsapp we could have been having personally. Let us end this conversation, go abroad, think about the conference, and do a good job. That's all.

Ditto 19:18

Gmail Dahlia Scheindlin <dahlia60@gmail.com>

Detailed update

1 message

Dahlia Scheindlin <dahlia60@gmail.com> Fri, Oct 21, 2016 at 3:04 PM
To: Noam Sheizaf <noamsheizaf@gmail.com>, Amjad Iraqi <amjad.iraqi24@gmail.com>, Noa Yachot <noa.yachot@gmail.com>, Michal Rotem <michalrotem2@gmail.com>, Inna Michaeli <innamichaeli@gmail.com>, Roi Maor <roimaor@gmail.com>

Hello all,

Sadly I am writing a separate update, although I generally prefer to be inclusive.

This is to say that in various ways, the situation has only deteriorated since our board meeting by hangout on 9 Oct.

Here are a few developments:

1. When Noam and I spoke with Suhad and Ariadne, Suhad made it clear that she actually does not want to work with Sawsan at all.

2. For the first time, she openly raised the possibility of disconnecting LC from 972 - breaking up the partnership - as a real scenario. It seems she feels that the way the organization is being managed is damaging to the site, and her personal unwillingness to interact with Sawsan makes it impossible to change things. She expresses totally lack of confidence that Sawsan is capable of changing, and is actively worried about her undermining the project.

3. Suhad also reported increasingly aggressive and non-professional behavior on Sawsan's part - giving her orders, showing up 45 minutes late to editorial meetings, or disregarding plans they had made to speak.

4. This week, I contacted Sawsan on Monday late afternoon, to bring her in to the restructuring process that we are working on. I did not want to plan without her then impose it on her, as I thought that would defeat the whole purpose of helping re-boot her leadership.

However, I was unable to talk to her. On Monday she texted that she was unavailable until Wednesday evening at a time when I could not speak. Instead we fixed a call for Thursday at 2pm; but she dismissed it half an hour before, because she was working on a form; she said she would call later, then wrote that she would not.

On Tuesday, I emailed her explaining what I wanted to discuss, about the restructuring, and why it is urgent; in addition I sent the corrections on her protocols. She ignored both. When we spoke briefly on Thursday only about the form, she communicated that she hadn't really read my first email about the process.

You'll notice I did not send the draft re-structuring document to her. Mainly I wanted Suhad to have a chance to weigh in before doing anything with it. If I had spoken to Sawsan and had her buy-in I would have preferred to do the whole thing inclusively.

5. Finally, her tone in whatsapp conversations with me this week has become openly aggressive and crosses the line of professional norms of interaction as far as I'm concerned.

All this obviously makes me question if we have to consider the path of not working with her. I want the Board to be aware that in the current situation, the ability to cooperate constructively is eroding.

Maybe it's a generational thing, but where I come from, if someone spoke to an organizational superior the way she did to me this week, I would have assumed that person was hoping to be fired.

Amjad Iraqi <amjad.iraqi24@gmail.com> Wed, Aug 31, 2016 at 2:29 PM
To: Noa Yachot <noa.yachot@gmail.com>
Cc: Dahlia Scheindlin <dahlia60@gmail.com>, Inna Michaeli <innamichaeli@gmail.com>, rol maor <rolmaor@gmail.com>, Michal Rotem <michalrotem2@gmail.com>

I'm meeting Sawsan this evening. I'll try to calm the mood if at all possible and continue relaying our points. Will update you on it right after.

[Quoted text hidden]

Amjad Iraqi <amjad.iraqi24@gmail.com> Wed, Aug 31, 2016 at 10:09 PM
To: Noa Yachot <noa.yachot@gmail.com>
Cc: Dahlia Scheindlin <dahlia60@gmail.com>, Inna Michaeli <innamichaeli@gmail.com>, rol maor <rolmaor@gmail.com>, Michal Rotem <michalrotem2@gmail.com>

My meeting with Sawsan was confusing, with what felt like a lot of her statements and positions going back and forth. She insisted that everything is fine with Suhad on the whole and that things can move forward, even though that contradicts the email she sent today. She also thinks that it's we the board who are approaching this as an urgent/crisis issue, which is again strange considering her email.

She still focused on Yael and mentioned that, in addition to a year of issues between them, Yael was against hiring a Palestinian/Arab editor for 972 because, according to Sawsan, she said something to the effect of "we have already hired a Palestinian for a job [Sawsan] and shouldn't/don't need to hire another Palestinian right after". Sawsan basically sees a racist aspect to Yael's views towards her as a director/manager, which she said doesn't fit with the values of 972 or Just Vision. She says that Suhad is having organizational issues with Yael as well.

She's a bit angry at the board for lack of what she called "organization" and "strategy" on our part, and spoke as if we weren't planning to come to the meeting to listen and facilitate towards a solution. I told her it was of course to do that, and wasn't sure why she thought otherwise. She repeated the fact that she doesn't think it's right for board members to talk with JV given the unclear organizational-financial aspects of our relationship so far.

I have limited knowledge of the whole picture so I can't really make judgements on any of this, except to note that Sawsan didn't raise any self-critical observations for the problems we're in. I tried my best to work my way through the conversation and to repeat our main points, but there were various contradictions and vague statements that I couldn't wrap my head around. I'll join tomorrow's skype, hopefully to make heads or tails of these things.

[Quoted text hidden]

+972
www.972mag.com

05.12.2016

סאוסן שלום,

כפי שנאמר לך מספר פעמים בעל פה ובכתב, נשוב ונבהיר כי הנך נדרשת להמשיך לעבוד ולנולא את כל תחומי אחריותך, וכי מעולם לא נתבקשת לחדול מכך.

באשר להתחייבויות כספיות משמעותיות, כאמור במידה ותראי יכולת כלכלית של העמותה לממן התחייבויות מעין אלה, נוכל לשקול לקיחת התחייבויות כאלה ובכלל העסקת עובד/ת נוסף/ת. כל עוד לא נדע שהעמותה מסוגלת להתחייבות זו, הליך הגיוס האמור מוקפא ואנו דורשים שלא לקדמו. מלבד זה, עלייך לבצע את כל המשימות בתחומי אחריותך השונים.

נדגיש כי עלייך להימנע מפניה לעובדי העמותה, לתורמים ולצדדים שלישיים בענייני העמותה והקשורים בהעסקתך בלבד כמו גם בנושאים שאינם קשורים לעבודתך השוטפת במנהלת הארגון. מאחר ומלכתחילה לא הוקפאה עבודתך והננו דוחים טענותייך החוזרות בעניין זה, אין ולא היתה כל מניעה שתפני לכל אחד מגורמים אלה בעניינים הקשורים בתחומי אחריותך ובמסגרת תפקידך.

ועד עמותת 972 לקידום עיתונאות אזרחית.

+972
www.972mag.com

29.11.2016

1. מעולם לא ביקשנו שתחדול לעבוד, הבקשה היחידה נגעה להתחייבויות כספיות חדשות ומשמעותיות – שכירת עובד חדש במשרה מלאה כעורך לאתר 972. הדברים נאמרו לה תחילה כהמלצה בעל פה, ואף הועברו לה כהמלצה בכתב. לאחר החלטת ועד בנושא נמסרה ההחלטה שלא להתחייב להוצאות כספיות משמעותיות חדשות בעל פה ובכתב. מיה כחודש היא בוחרת שלא להבין את מה שנאמר לה.

2. היא לבעשה בוחרת על דעת עצמה שלא לעבוד מזה כחודש.

3. יתרה מזאת, לאחר שטענה כי הוחלט שלא תעבוד, נשלח אליה מכתב הבהרה נוסף הקובע כי עליה לעבוד כרגיל למעט התחייבויות חדשות, גם ממנו היא בחרה להתעלם.

4. אנחנו נמצפים ממנה באופן חד משמעי להמשיך בניהול השוטף ובגיוס הכספים כפי שביקשנו מאז ומתמיד ולא לקחת התחייבויות כספים משמעותיות חדשות.

5. מעשית, כפי שנאמר לה זה מכבר, אנו מבקשים להבין את המצב הכלכלי של הארגון – דורשים להעביר לחברי הוועד כולם, תקציב מעודכן לשנת 2017, כולל פירוט מה גויס בפועל **עד סוף השבוע**, זה הדבר שנדרש ממנה בשיחה בה המלצנו להמתין עם גיוסו של עובד חדש (לפני מעל חודש), ואנו ממשיכים להמתין לפירוט תקציב זה.

6. בנוסף עליה להשלים מיד את גיוס הכספים מקרן היינריך בל שהיא הפסיקה על דעת עצמה ואף הודיעה לקרן שהיא לא זמינה על דעת עצמה, אובדן המענק בשל הימנעותה מעבודה יהיה באחריותה הבלעדית.

7. וכמובן, משכורות לעובדי ועובדות הארגון כמו גם תשלומים לספקים, מיסים לרשויות ותשלומים לקרנות הפנסיה צריכים לצאת במועדם וכחוק.

8. מיד לאחר השלמת משימות אלה יש להתחיל בקמפיין גיוס כספים מהקוראים לפני תום שנת הכספים כפי שעושה הארגון מדי שנה.

9. דוחות סיום שנה צריכים להיות מוגשים לכל הקרנות במועדן.

10. אנו מצפים לדיווח שוטף ומידי לוועד על התקדמות הטיפול והסדרת כלל המטלות הללו.

ועדת עמותת 972 לקידום עיתונאות אזרחית

ניסוח המייל על הקפאת התקציב

אל אני **Dahlia Scheindlin**

19 בדצמ׳

ציטוט ממיל מה3במבמבר.

The board has decided to freeze all major organizational/budgetary activities except payment of salaries and regular providers. The idea of hiring a new editor can only happen if you can present to us at present available funds currently in place for a full year of salary. If this funding is not currently in place, the hire must be stopped, because we cannot make a financial commitment.

זה גם ממחיש שלא "ביטלנו" א ת העסקת עורך חדש אלא התנגו את זה על יכולת תקציבית אשר הוטלה בספק אחרי חודשים של משברים.