

## תקשורת עם צוות פינת חי במטרה לעזור לבעלי-החיים

איך לנהל התערבות חיצונית לטובת חיות הסובלות מתנאים גרועים או מטיפול גרוע בפינת חי?

המלצות לאדם שאינו בצוות המנהל: עובד/ת זוטרה, חבר/ת צוות חינוכי או טיפולי, מתנדב/ת, תלמיד/ה, הורה לתלמיד/ה במוסד שיש בו פינת חי, או מבקר/ת

| מומלץ   | לא מומלץ  |
|---|---|
| א. לאתר ולגייס שותפים לדרך בקרב צוות פינת החי, צוות המוסד שפינת החי שייכת אליו, הלקוחות (תלמידים/מטופלים/מבקרים והורים), מוסד בכיר יותר (כגון משרד החינוך או מכללה), וארגון להגנה על בעלי-חיים.                   | א. לתכנן ולפעול לבד.  |
| ב. להציג הצעה, בקשה או בעיה בפגישה שנקבעה מראש לשם כך.  | ב. להציג הצעה, בקשה או בעיה לאיש/ת הנהלה או צוות העסוק/ה בעניין אחר.  |
| ג. להציע פתרון שרובו נשען על תוכנית שלך ועל משאבים חיצוניים שיש לך אפשרות לגייס: כסף, עבודה, חומרים.  | ג. להתלונן בלי להציע פתרון, או להציע פתרון הנשען ברובו על תכנון ויוזמה של הצוות ועל משאבי המקום – עבודה וכסף.   |
| ד. להציג ליקויים לא-חוקיים (או הפרת נהלים שאינם חוקים) בפינת החי באופן מרומז בלבד וללא איום או ביקורת. לפני הצגת רמז כזה נחוץ בירור מדויק של המעמד המשפטי (או המנהלי) של הבעיה, למשל בעזרת עו"ד של ארגון רלוונטי. | ד. לאיים בפנייה לרשויות. פנייה לרשות אינה טעונה אזהרה מראש, ולא רצוי לשתף בה אנשי צוות. ממילא לא כדאי להשקיע בפנייה לרשות (או לממונה אחר כגון משרד החינוך) אם אין לך יסוד סביר להניח שתהיה התערבות משמעותית מצדה. |
| ה. לברר מה הם האינטרסים, ההעדפות והחזון של הנהלת המקום.   | ה. להתלונן בפני ההנהלה/הצוות על ניהול לקוי של המקום או על בורות מצדם.   |
| ו. להציע לשרת את האינטרסים של הנהלת המקום, גם אם אינם קשורים לרווחת החיות, וגם אם ההנהלה כבר תומכת במיזם שלך.   | ו. להתווכח עם ההנהלה/הצוות. רצוי להיזהר במיוחד מפולמוס בענייני מוסר, לרבות דיון על צדק הלכתי או משפטי. כדאי להיזהר גם בהתלוננות על מצבן הרע של החיות – נושא העלול להתדרדר לוויכוח.                                |
| ז. לשכנע בעזרת סמכות חיצונית בביקור שתואם מראש: מומחה לרווחת בעלי-חיים, נציג של לקוחות (תלמידים/מטופלים/מבקרים והורים), נציג של גוף הממונה על פינת החי; או בעזרת ספרות מקצועית המוצגת במישרין להנהלה/לצוות.       | ז. לנסות לשכנע בכוח סמכותך האישית אדם בכיר או ותיק ממך.   |
| ח. להציג כל שינוי שהצעת כהתערבות נקודתית וטכנית. שינוי תפיסה מהותי עשוי להתפתח בעקבות התערבויות נקודתיות, בלי שדובר על כך במפורש.   | ח. להציע שיפורים הכרוכים בשינוי תפיסה מהותי.  |
| ט. להציע התערבות התובעת השקעה קטנה וסמלית מצד המוסד, ההנהלה והצוות, כדי שההתערבות תהיה גם הישג שלהם – ולכן אולי גם מושא לגאווה, להגנה ולפיתוח.  | ט. להציע התערבות הנשענת כולה עליך ועל גורמים חיצוניים.  |
| י. לצרף להסבר שבעל-פה על התערבות שתכננת תוכנית עבודה כתובה – קצרה, מסודרת, בשפה תקינה, קריאה, עם המחשות חזותיות לתוצר ורשימת עלות/תועלת.  | י. להציע בעל-פה בלבד, או דווקא במסמך מסובך וארוך, תוכנית עבודה להתערבות שברצונך לקדם: כלוב חדש, מתקן העשרה מורכב, שילוט חדש וכדומה.   |
| יא. לקבוע עובדות בשטח ללא אישור ההנהלה/הצוות: תוספת מתקן העשרה, האכלה במזון חדש, פעילות חדשה בשם פינת החי וכדומה.   | יא. לקבוע עובדות בשטח ללא אישור ההנהלה/הצוות: תוספת מתקן העשרה, האכלה במזון חדש, פעילות חדשה בשם פינת החי וכדומה.   |