



Interview met Thomas Bertelsen

Senior dierenarts gespecialiseerd in de proefdiergeneeskunde,
voorzitter van de DEC Novo Nordisk, Denemarken

Afbeelding Novo Nordisk

Door Nelleke Verhave
Voorzitter IvD Leiden, Leiden Universiteit en LUMC

In dit themanummer staat het begrip Culture of Care centraal. In een discussie met collega's uit binnen en buitenland strandde ik op een interessante mening over de Culture of Care. Deze kwam van Thomas Berthelsen. Thomas gaf aan: bij Novo Nordisk spreken we het begrip Culture of Care eigenlijk niet zoveel uit. Thomas heeft in 2019 de Deense 3V-prijs gewonnen voor 30 jaar energie en aandacht voor verfijningen binnen de proefdierkunde. Bij de prijs werd ook specifiek uitgesproken dat Thomas ook internationaal veel betekend heeft als initiator van het Culture of Care-netwerk. In een online meeting sprak ik Thomas over zijn ervaringen en visie op het gebied van de Culture of Care.

Thomas: "Toen ik begon met werken in de proefdierkunde (1986) bestond het begrip Culture of Care nog niet. Ook hadden de mensen waarmee ik werkte vaak geen officiële opleiding. De proefdierversorgers en de analisten die de experimenten uitvoerden waren bijvoorbeeld automonteurs van opleiding. De onderzoekers waren niet echt geïnteresseerd in hoe de experimenten uitgevoerd werden. En als ik vragen stelde dan kreeg ik het antwoord: 'We hebben het altijd zo gedaan' of 'Dat duurt te lang'. Toch zag ik dat we aanpassingen konden aanbrengen om het welzijn van de dieren te verbeteren. Dat begon goed te lukken toen we in 1990 begonnen met het trainen en opleiden dierversorgers en technici. Van automonteur naar geschoold dierversorger of zoologisch analist. Dit gaf de medewerkers echt veel zelfvertrouwen, er werd geïnvesteerd in hen en de uitvoer van dierexperimenten kreeg aandacht.

Nu is er veel wetgeving, zowel nationaal als internationaal. Er is een hele sterke drive om de wet niet te overtreden. Ik noem dit een 'culture of compliance'. Iedereen is tevreden, je baas en

de inspectie. De uitdaging is om een stap verder te gaan, niet alleen de wet volgen, maar echt steeds het beste te doen voor de dieren. De Culture of Care is dus echt een stap verder dan conformeren aan de wet.”

De wet: de dingen goed doen (de wet/instructie volgen).

CoC: de goede dingen doen (dingen doen om welzijn te verbeteren).

Wet versus Care

In een Nederlandse faciliteit bezocht ik een de hondenkennel. De waren eigenlijk net iets kleiner dan er in de wettelijke richtlijn stond (3,9 m² vs. 4,0 m²). Toch was ik zo ontzettend onder de indruk. De uitstekende Culture of Care bleek uit het feit dat de dieren heel rustig waren ondanks dat er een vreemde binnenkwam, de dieren konden op verhogingen staan, daarmee konden ze de omgeving goed overzien en er was veel interactie tussen de medewerkers en de honden. De interactie ging veel verder dan het basale voeren en verzorgen van de dieren.

De goede dingen doen geldt voor alle dieren van hond, tot varken en ook voor een muis. Het trainen van dieren kost tijd, maar een getraind dier behandelen gaat vaak ook sneller. Zo helpt het met zware varkens om hen te trainen zodat de handelingen die bij een experiment horen, leuk worden voor het varken. Het dier werkt mee en hoeft niet met drie man in bedwang te worden gehouden. Het kost wel tijd en aandacht om de winst voor mens en dier te zien. Zo heeft het in ons instituut toch ook enkele jaren geduurd om het 'cup/tunnel' hanteren van muizen echt ingevoerd te krijgen.

En als de verfijningen in de omgang met onze dieren werken, dan stimuleren we onze collega's om deze verhalen te delen. We hebben hier geen formeel platform voor, maar we moedigen het aan om complimenten te maken en elkaar persoonlijk te benaderen. Een cultuur veranderen gebeurt niet overnacht, het heeft tijd nodig. We hoeven het niet altijd met elkaar eens te zijn, maar we blijven wel communiceren met elkaar en onze zorgen delen. Recent is er veel aandacht voor de mentale gezondheid van medewerkers bijgekomen. Wanneer medewerkers een rol hebben in verfijningen en zich gehoord en gezien voelen is er echt minder risico op problemen voor de mentale gezondheid van het personeel.



'Culture eats strategy for breakfast'

Maar let op, de bedrijfscultuur is altijd dominant. Het heeft daarom geen zin om te roepen: 'We hebben een Culture of Care in ons instituut'. Dus als er echt een verandering moet komen in een instituut, dan moet iedereen daarvan doordrongen zijn. Van de hoogste baas tot de teamleider tot de medewerker. En als dat lukt kun je met training en opleiding, en genoeg werktijd om de verandering in te voeren, daadwerkelijk verfijningen echt voor elkaar krijgen.”