



Visie van de coördinatoren op Culture of Care

Culture of Care is een subjectief begrip [1]. Een reden om geen verhaal te schrijven over de Culture of Care, maar op zoek te gaan naar jullie ervaring met dit begrip.

Nelleke Verhave
Voorzitter IvD Leiden, Leiden Universiteit en LUMC

In een korte vragenlijst hebben we naar de duiding van het begrip van Culture of Care gevraagd, maar we hebben ook gevraagd hoe jullie de Culture of Care binnen de instituten waar jullie werken, ervaren. In 32 vragen over elementen die mogelijk van invloed zouden kunnen zijn op de Culture of Care hebben de coördinatoren van DALAS en Biotechniek – werkzaam bij verschillende instituten – aangegeven wat voor hen wel, en wat er niet voldoende aanwezig was. Een mini-enquête die desalniettemin interessant is om hier te delen.

Van de zeventien respondenten hebben er zestien een eigen omschrijving van de Culture of Care toegevoegd. In deze antwoorden komen veel verschillende elementen vaak terug: dierenwelzijn, kwaliteit, verantwoordelijkheid nemen en aandacht voor collega's (Tabel 1). Er is in mijn ogen geen juiste of verkeerde definitie. Dit is voor jullie de Culture of Care en multicultureel is geen probleem, de essentie in alle beschrijvingen is de zorg voor dieren in de breedste zin.

De 32 vragen over elementen die wel of niet voldoende aanwezig waren bij de verschillende instituten heb ik ingedeeld in zes categorieën. Deze categorieën zijn: 1. Aandacht voor kwaliteit, 2. De juiste attitude, 3. Aandacht voor emoties, 4. Aandacht van het management, 5. Aandacht voor LLL (Leven Lang Leren) en 6. Aandacht voor transparantie. Een aantal van die vragen was eigenlijk niet in één maar alleen in twee of drie categorieën in te delen (Tabel 2). Hierdoor zijn de categorieën Management, Attitude en Emotie moeilijk uit elkaar te houden. In Afbeelding 1 zijn de resultaten weergegeven. De coördinatoren geven in gemiddeld 80% van de vragen aan dat aandacht voor kwaliteit, attitude, emotie en aandacht van het management voldoende aanwezig is. Bij de laatste twee categorieën, aandacht voor transparantie en aandacht voor LLL is dit ongeveer 60%.

Leven lang leren en discussiëren

Het is voor een blad als Biotechniek vooral de categorie 'aandacht voor LLL', het onderwerp met betrekking tot scholing en discussie, die opvalt. De achttien coördinatoren geven aan dat voor deze categorie de aanwezigheid binnen de instituten voor een kleine 60% voldoende aanwezig is. Terwijl 35% van de antwoorden aangeeft dat dit onvoldoende aanwezig is. De coördinatoren geven in meerderheid aan dat kennis voldoende aanwezig is, maar dat juist bijeenkomsten en/of discussie over de proefdierkunde, technieken en ethiek niet voldoende aanwezig zijn in hun instituut. In 1961 is Biotechniek opgezet als platform voor bij- en nascholing. Ook voor discussie over technieken, dierenwelzijn en ethiek is altijd ruimte in ons blad.

Tegenwoordig kun je ook op de website van DALAS discussiëren of vragen stellen over je werk. Maar mogelijk is dit aanbod nog niet genoeg en heb je behoefte aan discussie met een directe collega. Zo ja, in welke vorm en heb je dat al eens aangekaart bij je leidinggevende of de IvD van jouw instituut?

Ook geven de coördinatoren aan dat transparantie in 25% van de gevallen niet voldoende aanwezig is. Drie van de transparantievragen gaan over interne transparantie. Sinds 2008 onderschrijven veel instituten de code openheid [2]. Maar mogelijk is deze code ingehaald door de tijd. Zijn we met elkaar open naar onze collega's en naar buiten over ons werk? In de laatste Biotechniek van vorig jaar heeft Pascal van Loo hier een artikel over geschreven: Compassiemoeheid, heb ik dat? [3].

Jouw bijdrage aan de Culture of Care

Wetenschappelijke conclusies kunnen we niet trekken uit een kleine enquête in het veld. Maar wat we wel kunnen doen is onszelf afvragen wat onze eigen bijdrage is aan de Culture of Care binnen ons instituut. Wanneer je bij een van de vragen zou invullen: 'dit is niet voldoende aanwezig', dan daag ik je uit om bij te dragen aan verbetering. Ga met je IvD, leidinggevende, collega of vertrouwenspersoon in gesprek en draag ook ideeën aan. De poster (op pagina 24 en 25) van het internationale Culture of Care-netwerk met allerlei ideeën hebben we in het Nederlands vertaald. IvD's en leidinggevendenden kunnen vrijelijk gebruikmaken van de vragenlijst (Tabel 2) om de collega's te vragen wat zij nodig hebben.

De aanwezigheid van een Culture of Care is een verantwoordelijkheid van ons allemaal.

Bronnen

1. Robinson S, Sparrow S et al. (2020). The European Federation of the Pharmaceutical Industry and Associations' Research and Animal Welfare Group: Assessing and benchmarking 'Culture of Care' in the context of using animals for scientific purpose. *Laboratory Animals* 54(5) 421-432.
2. Code Openheid Dierproeven (2008). Koninklijke Academie voor Wetenschappen, Vereniging van universiteiten, Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra.
3. Loo, PLP. (2020). Compassiemoeheid, heb ik dat? *Biotechniek* 59-6: 15-18.

WCA11 gaat virtueel

23 augustus - 2 september 2021

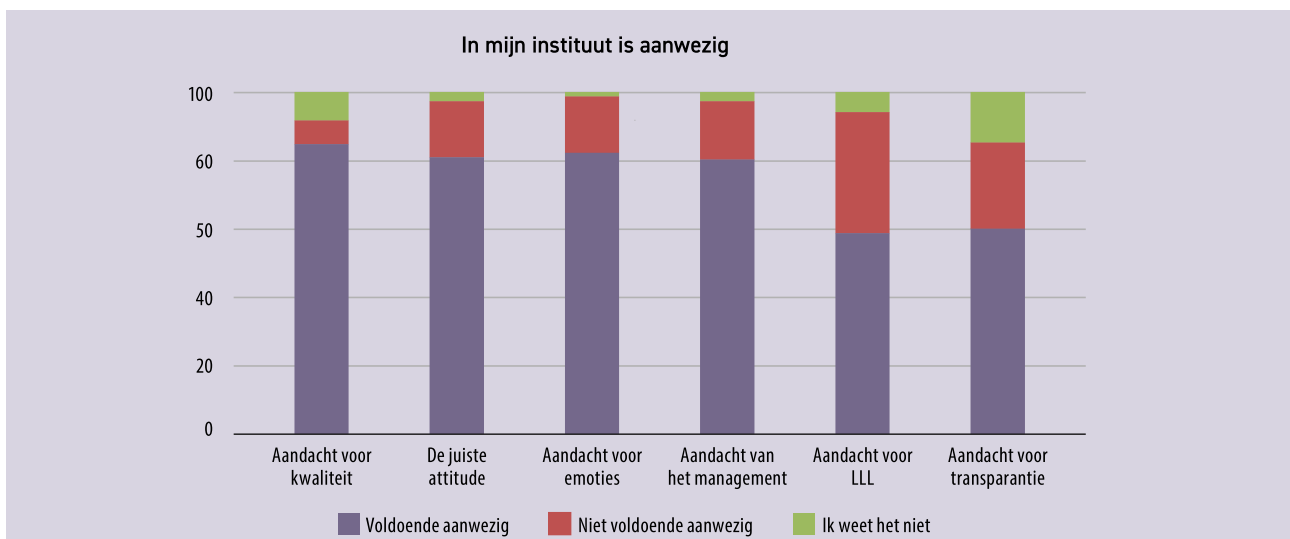
Vanwege de wereldwijde pandemie zal het 11e Wereldcongres 'Alternatives and Animal Use in the Life Sciences' (WC11) virtueel worden georganiseerd, verspreid over een periode van twee weken tussen 23 augustus en 2 september 2021. De congresorganisatie werkt de plannen nu verder uit om van het virtuele WC11 een grensverleggende ervaring te maken. Houd de website in de gaten en meld je aan voor de WC11 nieuwsbrief: <https://wc11maastricht.org/>



Ik omschrijf Culture of Care als:

- Als je iets constateert op welzijnsgebied (actueel of potentieel risico), dan ga je ook de opvolging doen (oplossingsgericht, juiste personen aanhaken). Dus niet denken 'dat doet een ander wel' of 'dat is niet voor mij'.
- De betrokkenheid voor dierenwelzijn, ethiek en kwaliteit van onderzoek.
- Gezamenlijk een professionele positieve kijk en handelen naar alles wat op zowel sociaal als werkvlak gebeurt. Openstaan voor elkaars meningen en respecteren.
- Het altijd willen verbeteren van jezelf en het welzijn van de dieren. De 3 V's zoveel mogelijk willen gebruiken en verbeteren. Het leven van het proefdier altijd willen proberen nog aangenamer te maken binnen de mogelijkheden.
- Het geven van goede zorg en aandacht aan je dieren. Niet denken van: 'nou, dat komt wel goed met dat dier', maar echt gaan checken. Tijd nemen om je dieren te observeren. Je collega's erbij te helpen of aan te spreken bij een gebrek aan Care. Rekening houden met alle aspecten van dierenwelzijn, dingen als geluid, temperatuur, fijne leefomgeving.
- Niet alleen verzorgen van dieren, maar goed zorgen voor. Kijken naar wat een dier nodig heeft voorbij het stadium (over)leven, maar naar het 'plus' stadium, gerieflijk. Meer dan alleen het noodzakelijke. Daarnaast elkaar erop aan spreken, er samen voor gaan en niet opgelegd krijgen vanuit wet of directeur. Dat is dan wel de theorie :-), de praktijk is in ontwikkeling.
- Optimale zorg voor het dier om (het ontstane) ongerief tot een minimum te beperken en zo het welzijn van het dier te bevorderen.
- Zorgen voor onderzoeken waarin zoveel mogelijk rekening gehouden wordt met de intrinsieke waarde en behoeftes van een dier. Voor mij hoort daar ook bij dat je ervoor zorgt dat je bijgeschoold en getraind bent en blijft in de handelingen die je uitvoert.

Tabel 1. Een paar voorbeelden van de verwoording van Culture of Care door de coördinatoren van DALAS.



Afbeelding 1. Aanwezigheid van elementen van een Culture of Care beoordeeld door de coördinatoren.

Tabel 2. Elementen die kunnen horen bij een Culture of Care en de categorie waarbij ze zijn ingedeeld.

In mijn instituut zijn deze elementen aanwezig (keuze: voldoende aanwezig, niet voldoende aanwezig, ik weet het niet)	Categorie indeling
Een juist houding ten opzichte van de dieren	Attitude
Mijn leidinggevende vindt het belangrijk dat ik tijd besteed aan dierenwelzijn	Management
Gezamenlijke verantwoordelijkheid voor goede wetenschap en dierenwelzijn	Attitude
Een proactieve houding als het gaat om dierenwelzijn en verbeteringen	Attitude
De afspraken opvolgen wordt gezien als belangrijk	Management en attitude
Iedereen kent zijn verantwoordelijkheden	Management en attitude
Respect voor mijn rol in dierstudies	Management en attitude en emotie
Er zijn vergaderingen van de IvD waar collega's welkom zijn	Transparantie
Er zijn bijeenkomsten over proefdierkunde	Scholing en discussie
Er zijn bijeenkomsten over onderzoek	Scholing en discussie
Er zijn bijeenkomsten over technieken	Scholing en discussie
Er zijn discussies over ethiek	Scholing en discussie
Inzicht in besluiten door management	Management
Teamwerk rondom dierproeven	Management en attitude
Ik kan mijn zorgen over dierenwelzijn uiten bij mijn directe collega's	Emotie
Erkenning voor mijn werk	Management en attitude en emotie
Zorgvuldige dierexperimenten	Aandacht voor kwaliteit
Wetenschappelijke discussie met alle betrokkenen in dierstudies	Scholing en discussie
Welzijnsdiscussies met alle betrokkenen in dierstudies	Transparantie
Voldoende zicht op het welzijn van dieren	Transparantie
In mijn instituut communiceren we eerlijk met elkaar over dierenwelzijn	Attitude
Aandacht voor zo min mogelijk ongerief bij dieren	Attitude
Aandacht voor mijn ideeën	Management en emotie
Aandacht voor emoties van mij en mijn team	Emotie
Kwaliteit van dierstudies	Aandacht voor kwaliteit
Informatie over proefdieren en dierproeven	Scholing en discussie
Kennis over proefdieren en dierproeven	Scholing en discussie
Mijn instituut is transparant over dierproeven naar buiten	Transparantie
Training van handelingen met dieren	Scholing
Alternatieven voor dierproeven worden toegepast	Aandacht voor kwaliteit
Een werkprotocol wordt precies uitgevoerd	Aandacht voor kwaliteit
Onze IvD heeft aandacht voor de 3V's	Aandacht voor kwaliteit