

Culture of Care (CoC) **– eller hvad det nu hedder på dansk**

Hvad betyder det i praksis?

DVO årsmøde 9. maj 2019

Thomas Bertelsen

Senior Laboratory Animal Veterinarian. Chair of Ethical Review Council
Animal Bioethics



Hvad vil jeg fortælle om

- Hvad er Culture of Care
- Hvad er Culture of Compliance
- Hvad er en 'god' Culture of Care
- Hvordan kan man måle Culture of Care
- Hvor har man også Culture of Care
- Dyrevelfærdsorganet og Culture of Care
- Hvordan kommer man i gang med Culture of Care

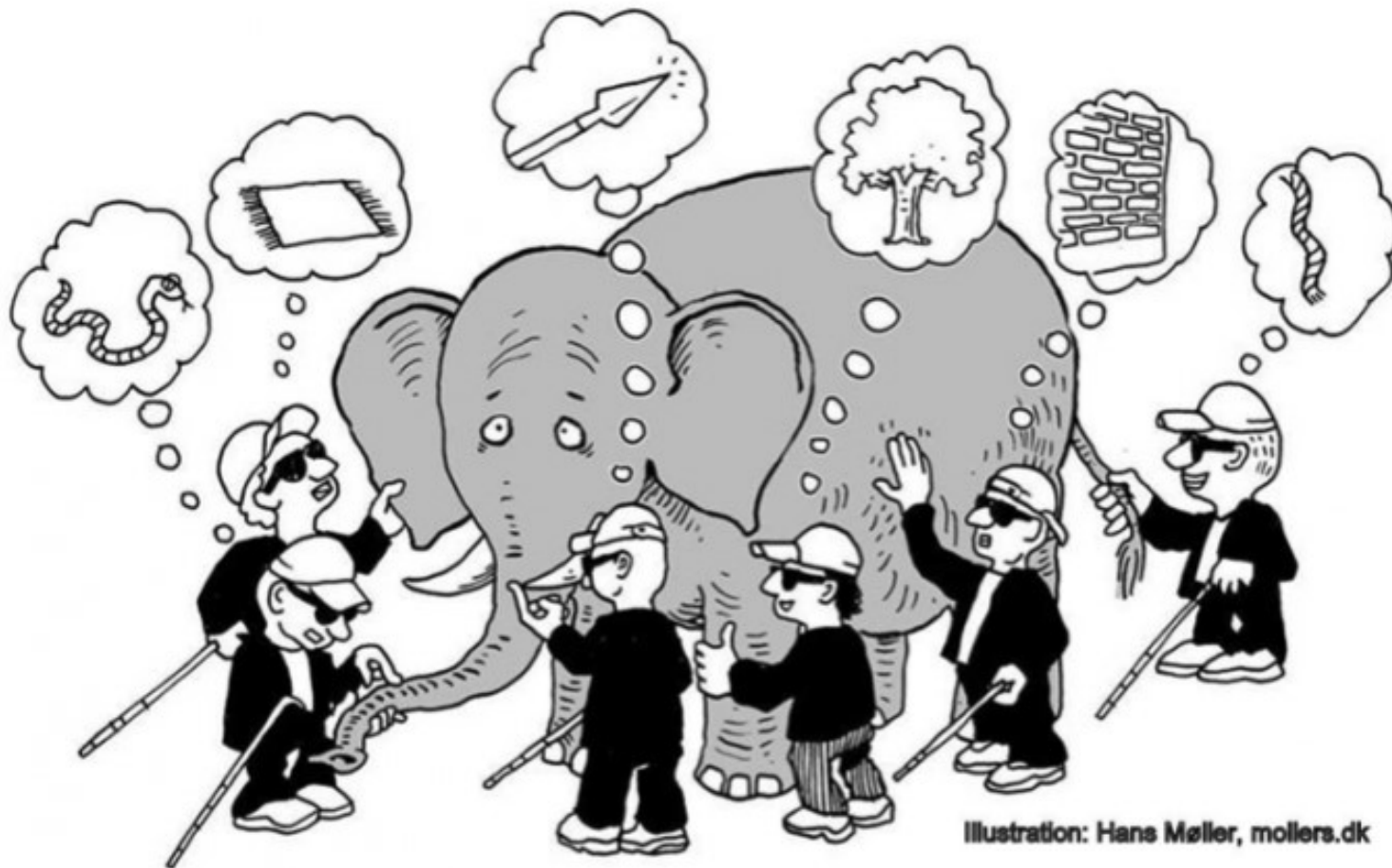


Hvad er Culture of Care – og hvorfor beskæftige sig med det?

- Hvad kalder vi det på dansk?
 - Artikel 31 i Direktivet
 - ... skabe et velfærds klima og sørge ...
 - EU guidance om dyrevelfærdsorganer og nationale udvalg
 - Fremme af en pasningskultur
 - EU guidance om inspektion og håndhævelse til opfyldelse af direktivets krav
 - Faktorer, der skal overvejes ved bestemmelse af pasningskulturen i en virksomhed
- Kan vi kalde det 'Omsorgskultur'?
- Hvorfor er det vigtigt?
 - EU guidance om dyrevelfærdsorganer
 - Blot at have dyrefaciliteter og ressourcer, der opfylder kravene i lovgivningen, sikrer ikke, at der automatisk følger passende procedurer for dyrevelfærd og pasning og anvendelse af dyr med.
 - Alle dem, der deltager i pasningen og anvendelsen af dyr, bør være forpligtet til 3R-principperne og have en omsorgsfuld og respektfuld holdning til de dyr, der anvendes til avlsformål eller videnskabelige forsøg.
 - Uden en passende pasningskultur i en virksomhed bliver velfærden og de videnskabelige resultater næppe optimeret.



Hvad er Culture of Care – omsorgskultur?



Culture of Care versus Culture of Compliance

- Compliance = overholde, efterkomme, efterfølge, efterleve, adlyde
- EU guidance om dyrevelfærdsorganer og nationale udvalg (P 16):
 - Alene at opfylde kravene i lovgivningen, sikrer ikke, at der automatisk følger passende procedurer for dyrevelfærd og pasning og anvendelse af dyr med.
 - Alle der deltager i pasningen og anvendelsen af dyr, bør være forpligtet til 3Rprincipperne og have en omsorgsfuld og respektfuld holdning til de dyr ...
 - Uden en passende pasningskultur i en virksomhed bliver velfærden og de videnskabelige resultater næppe optimeret.



Elementer i "god" CoC

- EU guidance om dyrevelfærdsorganer og nationale udvalg
- Ledelse og virksomhed:
 - Ledelsen bør være velinformeret om pasning og dyrevelfærd.
 - Ledelsen udviser en hensigtsmæssig tilgang til dyrevelfærd og dyrevelfærdsstandarder.
 - Ledelsen har forpligtelse til at sikre dyrevelfærd og dyrevelfærdsstandarder.
 - Accepteres på alle niveauer af virksomheden.
 - En virksomhedsforpligtelse til at sikre dyrevelfærd og dyrevelfærdsstandarder.
 - Alle dem, der deltager i pasningen og anvendelsen af dyr, bør være forpligtet til 3R-principperne og have en omsorgsfuld og respektfuld holdning til de dyr, der anvendes til avlsformål eller videnskabelige forsøg.
 - Virksomheden opretholder dyrefaciliteter af en høj standard og har indført tiltag for dyrevelfærd.
- De 3 R'er
 - Replace, Reduce, Refine
 - Respect
 - Responsibility



Elementer i "god" CoC

- EU guidance om dyrevelfærdsorganer og nationale udvalg (P 16):
- Roller og Ansvar:
 - Personer med fastlagte roller kender deres ansvar og opgaver.
 - Personale, som arbejder omhyggeligt, accepterer et individuel ansvar på alle niveauer og er villige til at tage initiativ til at løse problemer, hvis de opstår.
 - Fælles ansvar (uden tab af individuelt ansvar) over for dyrevelfærd og pasning og anvendelse af dyr.
 - Betydningen af overholdelse af regler forstås og udføres.



Elementer i "god" CoC

- EU guidance om dyrevelfærdsorganer og nationale udvalg (P 16):
- Mind-set
 - En holdning, der ikke er baseret udelukkende på at overholde reglerne, men på en persons positive og proaktive tænkemåde og tilgang til dyrevelfærd og human videnskab.
 - En proaktiv tilgang til at forbedre standarderne i stedet for blot at reagere på problemerne, når de opstår.
 - Alle stemmer og bekymringer bliver hørt og behandles positivt.
 - Personale på alle niveauer i organisationen bør tilskyndes til at rejse spørgsmål, der giver anledning til bekymring (dvs. der bør være en "no blame-kultur").



Elementer i "god" CoC

- EU guidance om dyrevelfærdsorganer og nationale udvalg (P 16):
- Kompetencer:
 - Dyrene får god veterinær og teknisk behandling af godt uddannet personale.
 - Kompetent pasningspersonale og kompetente dyrlæger.
 - Dyrepasningspersonalet og det tekniske personale respekteres, man lytter til dem, og deres roller og arbejde støttes i hele virksomheden
- Kommunikation:
 - Effektiv kommunikation i hele virksomheden om spørgsmål vedrørende dyrevelfærd og pasning og anvendelse af dyr og deres forbindelse med god videnskab.
 - Der bør også tilskyndes til god interaktion og kommunikation mellem forskerne og dyrepasningspersonalet.





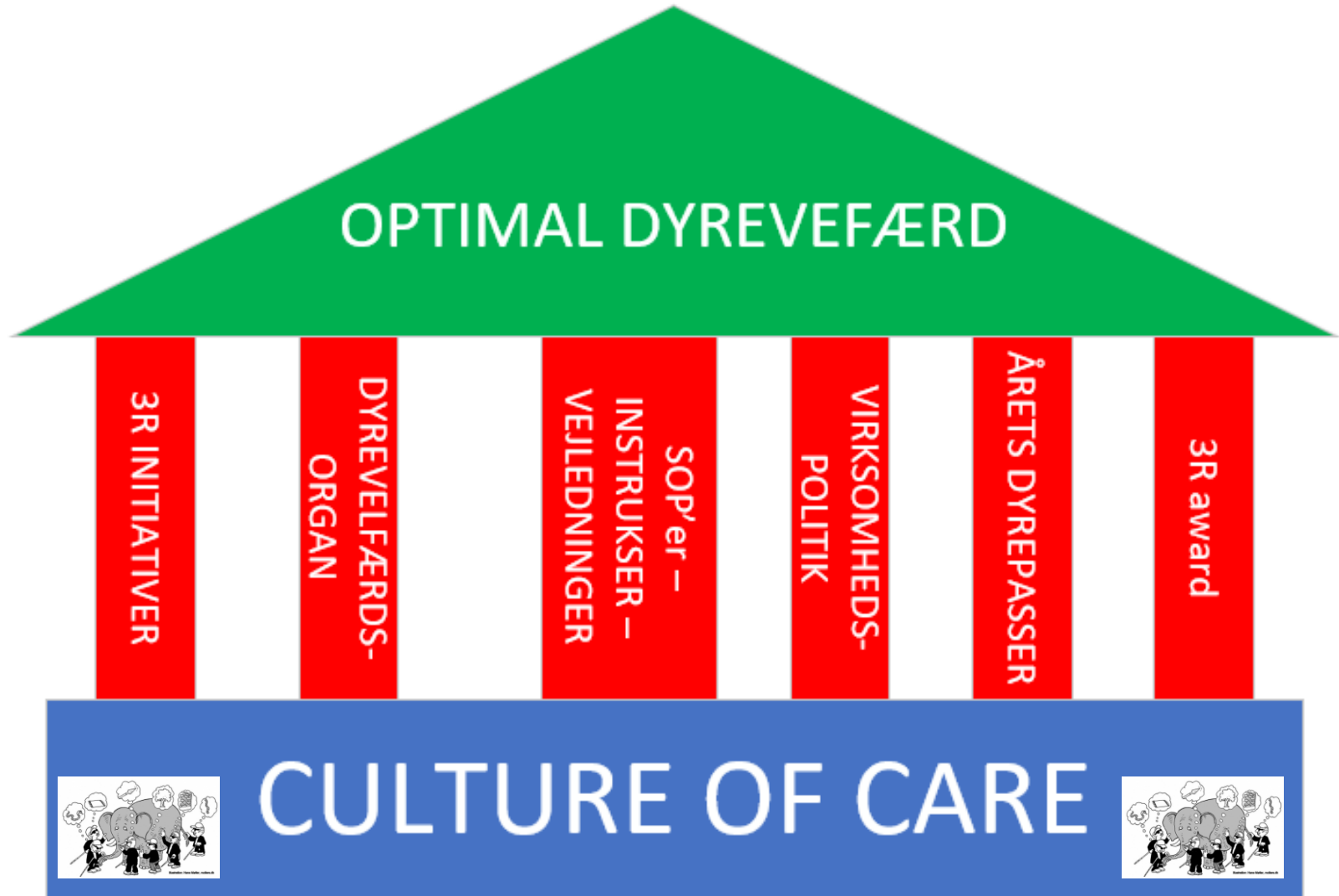
Det der
bliver
resultatet



Det der
støtter



Det vi tænker –
Og dét vi gør



Hvordan måler man kultur? – kan det måles?

- Spørgeskemaer
 - Hvem
 - Hvordan
 - Kvantitativ Ja/Nej Skala
 - Kvalitativt
 - Hvad
 - Surrogat-markører
 - Hvordan hænger det sammen
 - Relationer og samarbejder



Hvordan måler man kultur? – kan det måles?

- Hvem spørger man?
 - Dyrepasser/dyretekniker
 - Laborant/veterinærsygeplejerske
 - Tilladelsesindehaver
 - Akademiker/Study Director/Study Responsible
 - Leder
 - Forsøgsdyrsdyrlæge



Hvordan måler man kultur? – kan det måles?

- Hvordan spørger man?
- Kvantitativ
 - Er du enig i? Ja/Nej
 - Skala
 - På en skala angiver du hvor enig du er
 - 1 = Meget enig
 - 2 = Enig
 - Eventuelt 'ved ikke'
 - 3 = Uenig
 - 4 = Meget uenig
- Kvalitativt
 - Lav felter tilfritekst kommentarer



Hvordan måler man kultur? – kan det måles?

- Hvad spørger man om? Hvad er kultur?

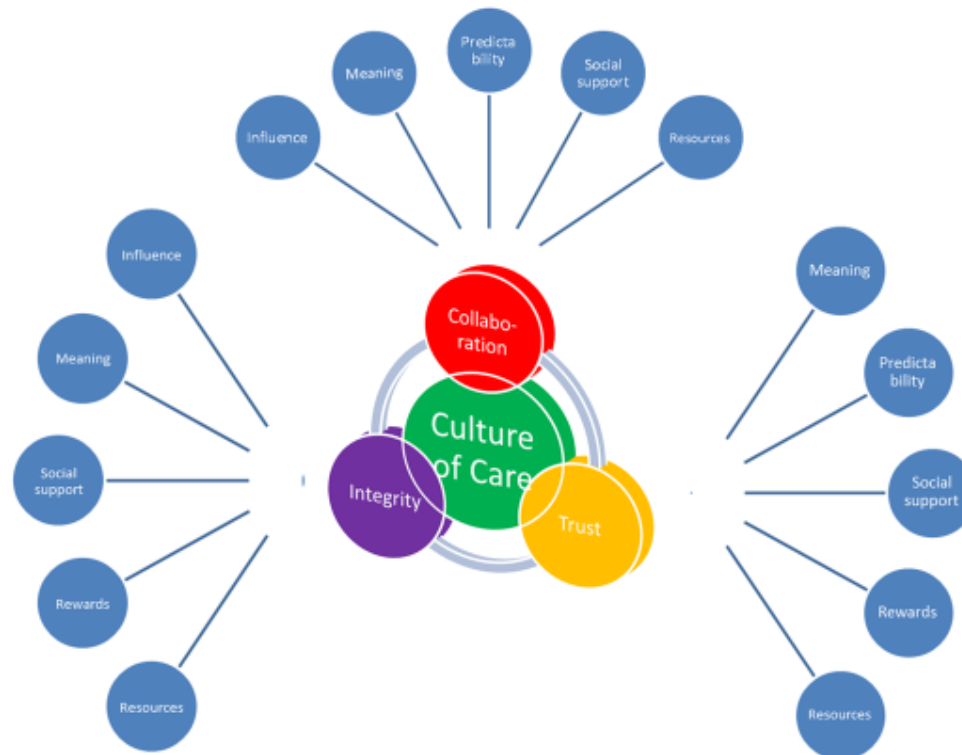
- Surrogat-markører

- Værdibaseret:

- Samarbejde
 - Tillid
 - Integritet

- Handlingsorienteret:

- Indflydelse
 - Mening
 - Forudsigelighed
 - Social støtte
 - Anerkendelse
 - Ressourcer



Hvordan måler man kultur? – kan det måles?

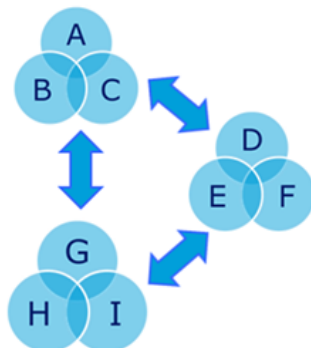
- Relationer og samarbejde – IGLO modellen

- I – Individ, - den enkelte medarbejder
- G - Gruppen
- L - Ledelsen
- O - Organisationen

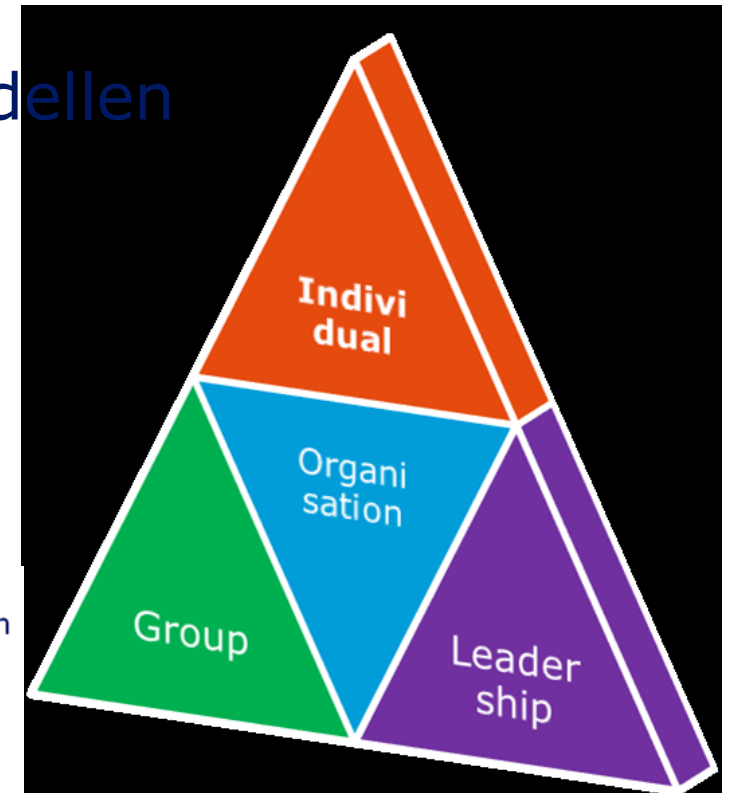
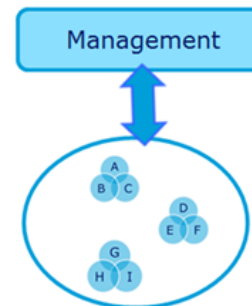
- **Bonding** – within a group



- **Bridging** – between groups

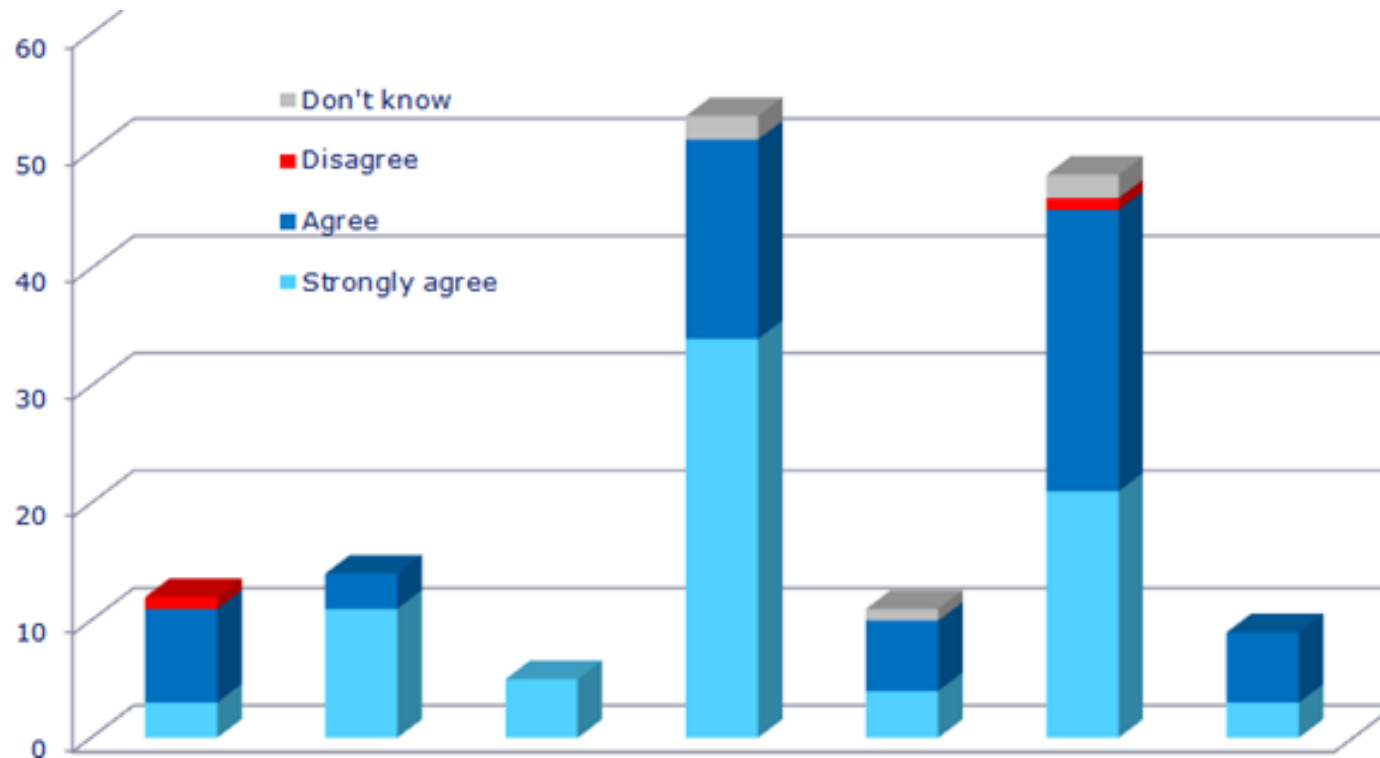


- **Linking** – between groups and management



Hvordan måler man kultur? – kan det måles?

- Spørgeskemaer – hvordan kan resultatet se ud?



Eksempler på CoC i plejesektoren

- Plejesektoren arbejder med syge og svækkede personer; disse personer er oftest ikke i stand til at have kontrol over deres hverdag - på samme måde med forsøgsdyrene
 - Der er alt for lidt omsorg på plejehjemmene. Personalet har ikke tid til at lytte til beboerne og til at forebygge og forhindre magtanvendelse.
 - Personalet har tidsrammer og normeringer, der giver plads til, at de kan udføre arbejdet på en måde, der understøtter beboernes sociale liv, sundhed og værdighed.



Eksempler på CoC i plejesektoren

- Plejehjemmets personale behandler beboerne venligt og respektfuldt, støtter op omkring fællesskabet og prioriterer samvær sammen med beboerne.
- Personalet uddannes i demens, palliation, samarbejde med pårørende samt kost og ernæring, så de har de bedste forudsætninger for at imødekomme beboernes behov.
- Der er faste læger, som rådgiver personalet om beboernes sygdomme og behandling.
- Der er tværfagligt sammensætning af personale, der kan understøtte beboernes fysiske, psykiske og sociale behov.
- Det drejer sig både om social- og sundhedsassistenter og -hjælpere, sygeplejersker, ergoterapeuter og socialpædagoger.

Eksempler på CoC i plejesektoren

- Værdier:
 - En værdig afslutning på livet
 - Skab følelsen af hjem
 - Skab bygninger med liv

Omsorg

Vi kerer os om hinanden

Et liv med demens skal være meningsfuldt. Derfor gør vi vores bedste for at bevare hver enkelt beboers integritet og livskvalitet. Vi kommer den enkelte møde ved at respektere det, som giver mening hos beboeren.

Omsorg handler om at være der for hinanden, når behovet er der. På Dagmarsminde tror vi på, at vi er mennesker i kraft af hinanden. Vi betyder alle lige meget i alle sammenhænge, og vi udvikler os gensidigt, når vi er sammen. Derfor viser vi vores beboere, hvor meget de betyder for os.

Livsglæde går begge veje.



Dyrevelfærdsorganets vigtigste opgaver

- Sammen med den øverste ledelse sikre, at der er indført passende strukturer til at fremme en passende pasningskultur
- Der føres tilsyn med at resultaterne leveres på en effektiv måde.
- Alt relevant personale bør have kendskab til dyrevelfærdsorganets rolle og opfordres til at bidrage med idéer og initiativer.
- Dyrevelfærdsorganet bør have en samarbejdsorienteret tilgang, samtidig med at det bevarer myndigheden.
- Tilskynde forskere til at samarbejde med dyrepasningspersonale og sætte pris på deres bidrag
- Kommunikere med alle ansatte (præsentationer/nyhedsbreve/websted) og sprede budskabet om de 3 R'er etc



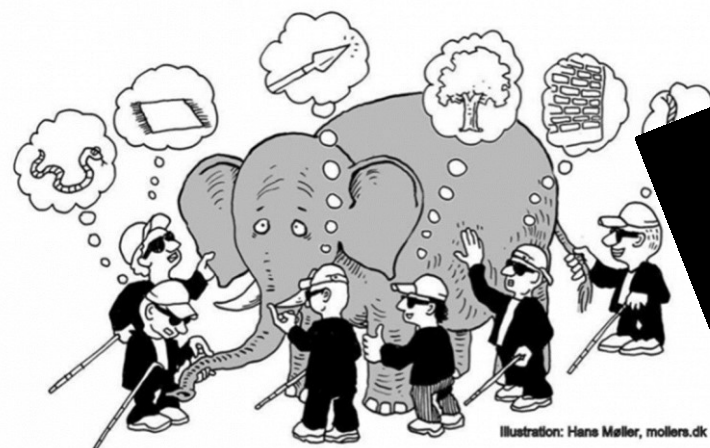
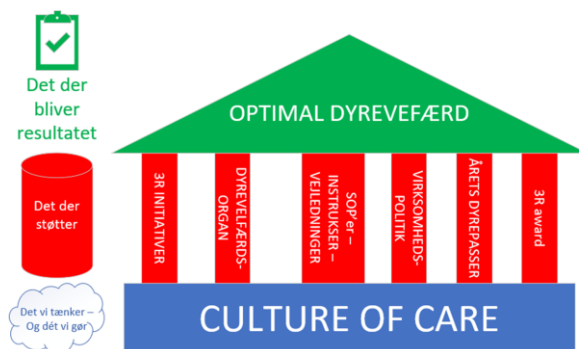
Hvor kan jeg læse mere?

[EU dokument om DVOer og CoC](#)

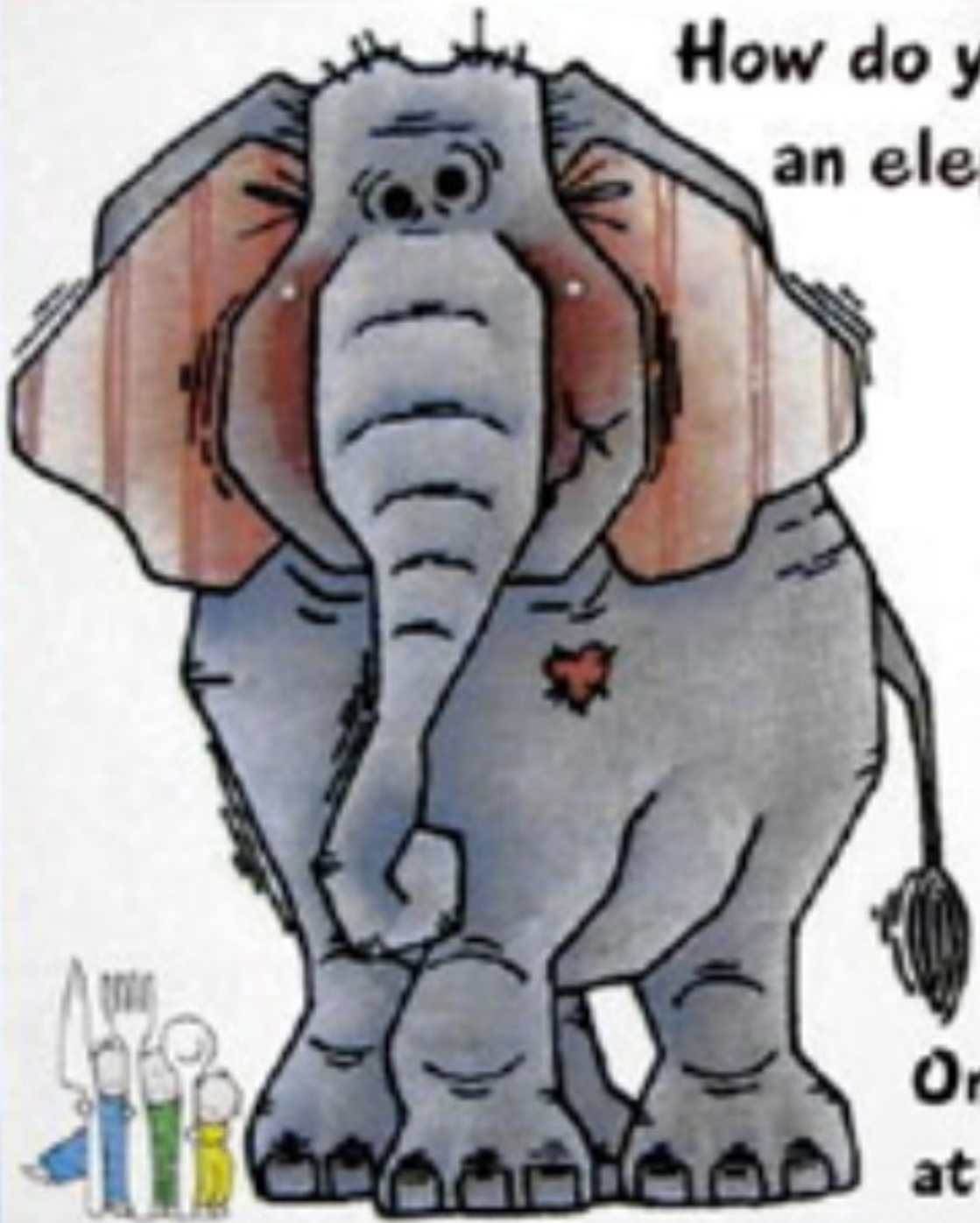


Hvad gør vi når vi kommer på arbejde igen?

- Tænk på
- Gør plads til
- Bliv inspireret af



**How do you eat
an elephant?**



**One bite
at a time.**

