



Rapport om dyrevelfærdsorganernes *organisering, kommunikation og arbejdsopgaver*

En spørgeskemaundersøgelse



Indholdsfortegnelse

Forord	3
Rapportens formål.....	3
Praktiske oplysninger	3
1. Organisering	5
2. Kommunikation	6
3. Arbejdsopgaver.....	7



Forord

Denne rapport er udarbejdet på baggrund af den spørgeskemaundersøgelse, som blev gennemført af *Dyrevelfærdsorganernes Styregruppe* i 2019 blandt Danmarks – på daværende tidspunkt – 49 dyrevelfærdsorganer (DVO'er) for at opnå et bedre kendskab til deres arbejde.

I alt valgte 43 DVO'er at besvare spørgeskemaet, hvoraf 42 pct. var fra offentlige institutioner og 58 pct. var fra private. Størstedelen af DVO'erne svarede, at alle dyrevelfærdsorganets medlemmer havde været involveret i besvarelsen af spørgeskemaet (private 72 pct., offentlige 78 pct.).

Rapportens formål

I denne rapport præsenteres de vigtigste resultater af undersøgelsen. Resultaterne præsenteres inden for følgende tre områder:

1. *Organisering*
2. *Kommunikation*
3. *Arbejdsopgaver*

Resultaterne kan bruges af *Dyrevelfærdsorganernes Styregruppe*, som kan benytte disse i arbejdet på at styrke dyrevelfærdsorganernes virke.

Praktiske oplysninger

Spørgeskemaundersøgelsen bestod af 23 spørgsmål inden for tre områder:

Organisering

- *Hvilket universitet eller hvilken institution/virksomhed hører jeres DVO under? (Nogle har mere end ét DVO – angiv i det tilfælde hvilken enhed, jeres DVO hører under) (spm.1)*
- *Hvilke dyrearter findes i den dyrefacilitet, jeres DVO er tilknyttet? (spm.2)*
- *Hvor mange personer sidder med i jeres DVO? (spm.3)*
- *Hvem er formand for jeres DVO? Hvordan er formanden valgt? Er formanden leder/chef eller menig medarbejder? Hvilken arbejdsfunktion har formanden til dagligt? (spm.4)*
- *Hvilken leder refererer jeres DVO til? (spm.5)*
- *Hvordan er sammensætningen af jeres DVO? Hvilke faggrupper er repræsenteret blandt medlemmerne? Er der en lægmand med i jeres DVO? (spm.6)*
- *Hvor tit afholdes der møder i jeres DVO? (spm.7)*
- *Hvordan er ansvaret fordelt mellem jeres DVO og arbejdspladsens dyreafdeling? (spm.9)*
- *Oplever I, at jeres DVO har gennemslagskraft i forhold til ledelsen? (spm.14)*



- *Hvem har været med til at besvare spørgeskemaet? Har spørgsmålene været forelagt/drøftet med alle medlemmer af jeres DVO? Har der været konsensus i jeres DVO omkring besvarelsen? (spm.23)*

Kommunikation:

- *Hvordan kommunikerer I om DVO'ets rolle til andre i organisationen? (spm.10)*
- *Bliver de nyansatte i jeres organisation, som i deres arbejdsfunktion kommer til at have med forsøgsdyr at gøre, introduceret for DVO'et? (spm.11)*
- *Hvordan kommunikerer jeres DVO med resten af organisationen (dyrepassere, dyrlæger, forskere, ledelse m.v.)? Laver jeres DVO særlige arrangementer for kollegerne i organisationen? (spm.12)*
- *Hvor tilgængelig er jeres DVO for brugerne? Hvordan kommer brugerne i kontakt med jer? (spm.13)*

Arbejdsopgaver:

- *Hvad er jeres DVO's rolle? Er der enighed blandt DVO-medlemmerne om rollen? (spm.8)*
- *Oplever I, at dyrevelfærden forbedres på baggrund af det arbejde, jeres DVO udfører? (spm.15)*
- *Rådgiver jeres DVO om Refinement? Hvis ja, hvordan? Hvis nej, hvorfor ikke? (spm.16)*
- *Rådgiver jeres DVO om Reduction? Hvis ja, hvordan? Hvis nej, hvorfor ikke? (spm.17)*
- *Rådgiver jeres DVO om Replacement? Hvis ja, hvordan? Hvis nej, hvorfor ikke? (spm.18)*
- *Rådgiver/kommenterer jeres DVO på ansøgninger om dyreforsøgstilladelse, inden de sendes til Dyreforsøgstilsynet? (spm.19)*
- *Hvilken rolle spiller jeres DVO, efter en tilladelse til dyreforsøg er givet – dvs. når forsøget er i gang, og når det er afsluttet? (spm.20)*
- *Rådgiver jeres DVO om dyreforsøg, som ikke kræver dyreforsøgstilladelse? (Fx under-visning med brug af aflivede dyr eller forsøg med privatejede dyr, der har karakter af gængs veterinær praksis) (spm.21)*
- *Hvad gør jeres DVO for at fremme en god Culture of Care? (spm.22)*



1. Organisering

Nedenfor præsenteres udvalgte resultater af undersøgelsen mht. dyrevelfærdsorganernes organisering. Desuden præsenteres en række betragtninger, som kan diskuteres i relation hertil.

- Samtlige forsøgsdyrssteder har etableret et dyrevelfærdsorgan. Kigger vi udelukkende på antallet af personer i det enkelte DVO (3-10 personer), ser det ud til, at man tager dyrevelfærdsorganets rolle alvorligt (jf. Sp.3).
- Langt størstedelen af DVO'erne refererer direkte til ledelsen (private 92 pct./offentlige 84 pct.)¹, hvilket indikerer, at man i høj grad har ledelsens ører at tale til (jf. spm.5).
- Ca. 70 pct. af DVO'erne (gælder både private og offentlige) mener, at de har gennemslagskraft i forhold til ledelsen (jf. spm.14).²
- 4 DVO'er betegner sig selv som værende *autonome* i forhold til at referere til ledelsen, hvilket evt. kan indikere et problem i forhold til ledelsens opbakning til dyrevelfærdsorganet (jf. spm.5).
- Størstedelen af DVO'erne har inkluderet en dyrlæge (privat 72 pct./offentlig 76 pct.), ligesom størstedelen har inkluderet en medarbejder fra dyrestalden³ (79 pct.), hvilket må formodes at sikre et stort kendskab til dyrenes sundhed og opstaldningsforhold (jf. spm.6).
- Ca. 33 pct. af DVO'erne har inkluderet en *lægmand* i gruppen. Idet inkluderingen af lægmand ikke er lovpligtig men et frivilligt initiativ anses dette som positivt (jf. spm.6)⁴.
- Langt størstedelen (80 pct.) af DVO'erne afholder møde 2-4 gange om året, hvilket ikke nødvendigvis er tilstrækkeligt (jf. spm.7).

Betragtninger

- Forskellige dyrearter (fx gnavere, grise og fisk) kan kræve forskelligartede indsatser i forhold til specifikke velfærdsforbedringer – i modsætning til *Culture of Care*, som kommer alle dyrearter til gode. Der kan derfor være ræson i, at nogle anbefalinger fra det nationale udvalg målrettes særlige DVO'er afhængigt af dyrearten/arterne på de givne forsøgsdyrssteder (jf. spm.2)
- DVO'er med gode erfaringer med en specifik dyreart kan inspirere andre DVO'er, som har med samme art at gøre (jf. spm.2).
- Hvis ledelsen er repræsenteret i dyrevelfærdsorganet, styrker det ikke blot ledelsesophængen, men signalerer også – både internt og eksternt – at arbejdet har stor prioritet.

¹ Ledelse i det private omfatter her: Direktør; Vicedirektør; Chef; Leder

Ledelse i det offentlige omfatter her: Dekan; Direktør; Chef; Leder

² Eksempel på besvarelse af spørgsmål 14, som eksemplificerer fordele ved at inkludere ledelsen i dyrevelfærdsorganet: "Da vi har et medlem fra ledelsen med i vores DVO, da er der en direkte forbindelse. Derfor kan input fra andre i organisationen overleveret til dyrevelfærdsorganet eller meninger/holdninger/idéer fra DVO-medlemmer hurtigt leveres direkte til et medlem af ledelsen. Beslutninger taget i dyrevelfærdsorganet kan samtidig meget effektivt effektueres og implementeres."

³ Medarbejder fra dyrestalden omfatter her: dyrepasser; dyretekniker; staldmester; leder af dyrestalden

⁴ RSPCA har udsendt en vejledning vedr. lægmandens rolle i DVO'en.

(<https://science.rspca.org.uk/sciencegroup/researchanimals/ethicalreview/who/members>).



- Der kan foretages en afdækning af ledelsesrepræsentanters rolle og betydningen heraf, så de DVO'er, der ikke har repræsentanter fra ledelsen, kan tage stilling til, om det vil kunne styrke deres rolle.
- Det kan være nødvendigt, at organisationens ledelse også er i besiddelse af viden om dyrevelfærd og vigtigheden heraf.
- Lægmandens rolle i dyrevelfærdsorganet kan forsøges klarlægges, så de DVO'er uden en lægmand kan tage stilling til, om en sådan med fordel kan inkluderes i arbejdet.
- Der kan foretages en afdækning af dyrepassernes rolle i dyrevelfærdsorganerne, så DVO'er uden dyrepassere kan tage stilling til, om en sådan med fordel kan inkluderes i arbejdet.

2. Kommunikation

Nedenfor præsenteres udvalgte aspekter af undersøgelsen mht. dyrevelfærdsorganernes kommunikationsindsats for at synliggøre dyrevelfærdsorganet internt i organisationen. Desuden præsenteres en række betragtninger, som kan diskuteres i relation hertil. Det bemærkes, at der *ikke* er tale om kommunikation relateret til dyrevelfærdsorganernes egentlige dyrevelfærdsforbedrende arbejde, som derimod behandles i afsnit 3.

- Omkring halvdelen af dyrevelfærdsorganerne (ca. 58 pct.) har en fast struktur for, hvordan dyrevelfærdsorganets rolle synliggøres i organisationen (jf. spm10).⁵
- Størstedelen af DVO'erne introducerer nye medarbejdere for dyrevelfærdsorganet (72 pct.). Heraf beskriver ca. 18 pct. af DVO'erne, at de har strukturerede forløb mht. at introducere dyrevelfærdsorganet for nye medarbejdere (jf. spm.11).⁶
- Nogle dyrevelfærdsorganer har faste kommunikationsveje (fx e-mail og intranetside), så modtagere af information fra dyrevelfærdsorganet kan holde sig orienteret uden at skulle "lede" efter informationen (jf. spm.12)⁷
- Udelukkende skriftlig kommunikation – fx referater på hjemmeside – vil kræve, at medarbejderen selv er opsøgende herpå (jf. spm.10/12).
- Kun få DVO'er nævner anonymiserede kontaktmuligheder – fx "Whistleblower-ordning" – hvilket kan indikere, at medarbejdere ikke altid har mulighed for at kontakte DVO'en anonymt (jf. spm.13).

⁵ Eksempel på besvarelse af spørgsmål 10, som indikerer en struktureret synliggørelse af DVO i organisationen: "På kvartalsvise afdelingsmøder er dyrevelfærdsorganet et fast punkt på dagsordenen."

⁶ Eksempel på besvarelse af spørgsmål 11, som indikerer en struktureret introduktion af DVO til nye medarbejdere: "Alle nye ansatte, som skal arbejde med dyr eller med væv fra dyr enten internt eller eksternt på vegne af firmaet, skal gennem et obligatorisk dyreetik-kursus, hvor dansk lovgivning, interne formaliteter for dyreforsøg, god praksis og information fra dyrevelfærdsorganet og dets rolle og aktiviteter gennemgås."

⁷ Eksempel på besvarelse af spørgsmål 12, som indikerer en struktureret tilgang i forhold til kommunikationskilder: "Vores primære kommunikationskilde er e-mails. Derudover har vores DVO en side på intranettet, hvor vi kan kommunikere til hele organisationen."



Betragtninger

- Undersøgelsens resultater tyder på, at mange dyrevelfærdsorganer kan systematisere introduktionen af dyrevelfærdsorganet til nye medarbejdere i højere grad.
- Det kunne være relevant at undersøge hvilken kommunikationsform (intra- og internet, referater, møder, arrangementer mv.), som er bedst egnet til dyreteknikkere, forskere og andre grupper, når viden fra dyrevelfærdsorganerne skal kommunikeres ud.
- Henvendelser fra personalet til dyrevelfærdsorganet kan med fordel foregå på skrift, så henvendelserne kan gemmes i en form for erfaringsbank. På den måde vil der sikres konsistens, fordi fremtidige henvendelser kan besvares med udgangspunkt i de svar, der er givet på tidligere, lignende henvendelser.
- Mulighed for, at medarbejderen kan henvende sig anonymt til DVO'en, kan skabe større åbenhed omkring dyrevelfærden.
- Det er vigtigt, at DVO'erne anerkender selv små velfærdsinitiativer. Nogle af de større DVO'er uddeler en 3R-pris, men mindre DVO'er kan sørge for at anerkende og fremhæve gode initiativer fra personalet.

3. Arbejdsopgaver

Nedenfor præsenteres udvalgte aspekter af undersøgelsen mht. dyrevelfærdsorganernes egentlige dyrevelfærdsforbedrende arbejde. Desuden præsenteres en række betragtninger, som kan diskuteres i relation hertil.

- I mange af besvarelserne (67 pct.) beskrives dyrevelfærdsorganets rolle ganske detaljeret, hvilket indikerer, at dyrevelfærdsorganet har en klart defineret rolle (jf. spm.8).
- Enkelte besvarelser indikerer, at der ikke er enighed internt i dyrevelfærdsorganet om dets rolle. Det kan være en udfordring for DVO'ets virke, hvis medlemmerne trækker i forskellig retning ift. hvilken rolle, det skal spille (jf. spm.8).
- Besvarelserne viser, at der overordnet er enighed om, at dyrevelfærden forbedres i faciliteten på baggrund af dyrevelfærdsorganets arbejde. Nogle DVO'er mener dog, at dyrevelfærden også ville være blevet forbedret uden et DVO (jf. spm.15)⁸.
- Langt størstedelen af dyrevelfærdsorganerne (private 88 pct./offentlige 78 pct.) beskæftiger sig med/rådgiver om *Refinement* (jf. spm.16).⁹

⁸ Eksempler på besvarelse af spørgsmål 15, som eksemplificerer positive aspekter ved af have et dyrevelfærdsorgan: "Der har været mere fokus på især *Refinement* i forbindelse med undervisningsøvelser og opstaldning." og "Ja, det gør, at der bliver afsat tid til at gennemgå relevante problemstillinger, og ud fra disse bliver der lavet en aktion plan."

⁹ Eksempel på besvarelse af spørgsmål 16, som indikerer, at ny viden om *Refinement* viderefremmes: "Input fra seminarer og møder videregives til staldmester/stald og undervisere. F.eks. tunnelhåndtering af mus og træning af hunde og minigrise."



- Ca. 23 pct. af DVO'erne rådgiver om *Refinement* i forhold til specifikke dyreforsøgsansøgninger, mens enkelte også nævner rådgivning i form af vejledninger og posters, som udbredes på faciliteten (jf. spm.16)¹⁰.
- Størstedelen af DVO'erne (private 75 pct./offentlige 72 pct.) beskæftiger sig med/rådgiver om *Reduction* (jf. spm.17).
- Enkelte besvarelser relateret til *Reduction* kan indikere en vis usikkerhed omkring rådgivning herom (jf. spm.17).¹¹
- Omtrent halvdelen af DVO'erne har svaret ja til, at de rådgiver om *Replacement* (jf. spm.18)¹².
- Enkelte besvarelser indikerer, at man ikke har den nødvendige ekspertise til at rådgive om *Replacement* i dyrevelfærdsorganet (jf. spm.18)¹³
- Dyrevelfærdsorganet er ikke nødvendigvis involveret i den enkelte ansøgning om dyreforsøg, men så er opgaven typisk lagt hos en dyrlæge, så DVO'et ad den vej involveres (jf. spm.19).
- Enkelte DVO'er (ca. 12 pct.) har svaret, at de bliver involveret i forsøgene, hvis der opstår komplikationer eller uforudsete hændelser undervejs, mens flere (ca. 28 pct.) har svaret, at de deltager i evalueringen af afsluttede dyreforsøg (jf. spm.20)^{14,15}.
- Hos mange dyrevelfærdsorganer/forsøgsdyrssteder har man fokus på at oparbejde en omsorgskultur (*Culture of Care*), hvilket mange steder har udmøntet sig i meget positive og konkrete tiltag (jf. spm.22)¹⁶.

¹⁰ Eksempel på besvarelse af spørgsmål 16, som fortæller hvordan *Refinement* videreformidles: "DVO'en udarbejder anbefalinger og vejledninger indenfor refinement, som virksomheden følger." og "Deler gode tiltag ved at synliggøre disse (posters, kampagne, målrettet videreformidling)."

¹¹ Eksempel på besvarelse af spørgsmål 17, som kan indikere en usikkerhed omkring begrebet *Reduction*: "På DVO-møderne tages henvendelser fra personalet op og medlemmerne er alle aktive i forbedringer i stalden for dyrene."

¹² Eksempel på besvarelse af spørgsmål 18, som er en god tilgang til *Replacement*: "Ja, og særligt i forbindelse med undervisning. I forbindelse med specifikke modeller, henviser vi til personer med ekspertise inden for området, hvis det skulle blive aktuelt".

¹³ Eksempler på besvarelse af spørgsmål 18, som fortælle, at de i dyrevelfærdsorganet mangler viden om *Replacement*: "Der er igen ekspertise på *Replacement* i DVO'et, og afdelingen kontaktes mest af forskere, som allerede har fået tildelt tilladelse til dyreforsøg" og "Manglende kendskab i DVO. De enkelte afdelinger har ansvaret for at undersøge, om deres ene påtænkte forsøg kunne udføres uden dyr (typisk tilladelsesindehaveren)."

¹⁴ Eksempel på besvarelse af spørgsmål 20, der fortæller, at dyrevelfærdsorganet rådgiver ved utilsigtede hændelser: "Eventuelle utilsigtede hændelser tages op og diskuteres." og "Vi konsulterer hinanden, hvis der sker noget uforudset undervejs i et forsøg som kompromitterer dyrenes velbefindende."

¹⁵ Eksempler på besvarelser af spørgsmål 20, der fortæller at DVO'en forholder sig til evaluering af dyreforsøg: "Efter forsøget er afsluttet, udfyldes en evaluering med evt. forslag til forbedringer" og "Et fast punkt på dagsordenen er en orientering om nuværende og afsluttede projekter..."

¹⁶ Eksempler på besvarelse af spørgsmål 22, der illustrerer gode tiltag i arbejdet på at skabe en god omsorgskultur (*Culture of Care*): "...Desuden er vores ene DVO-medlem i et *Culture of Care*-netværk, hvor vi håber at få yderligere inspiration fra" og "Forsøgsdyrepassereleverne undervises i *Culture of Care*" og "Vi er meget opmærksomme på, at *Culture of Care* starter i ledelsen, og hvordan kommunikation og handling præger den daglige opfattelse af korrekt håndtering af dyr og forsøg blandt medarbejdere. Der er heldigvis et stort fokus på dyrevelfærd fra direktionen, og det er et emne som bliver taget alvorligt, når der opstår problemstillinger" og "Det er et område, vi løbende integrerer i den daglige rutine, så det i stigende grad bliver en del af vores arbejdskultur" og "... Samtidig prøver vi også at dyrke en *Culture of Challenge* (can we do things better?) så vi hele tiden udfordrer os selv på, hvad vi – under de forhold vi har – kan gøre bedre..."



Betragtninger

- Der kan med fordel offentliggøres et eksempel på "den gode dagsorden" for et DVO-møde til inspiration i dyrevelfærdsorganerne. En god dagsorden til DVO-møderne kan bidrage til en bedre arbejdsgang.
- Ledelsen på faciliteten bør prioritere, at kompetencerne i dyrevelfærdsorganet holdes opdateret – fx igennem deltagelse på konferencer, årsmøde for dyrevelfærdsorganerne, symposier og lign.
- Det bør overvejes både i dyrevelfærdsorganet og i ledelsen, hvad man gør i tilfælde af uenighed om dyrevelfærdsorganets rolle.
- 3R-tiltag, som oftest drejer sig om *Refinement*, deles allerede på dyrevelfærdsorganernes årsmøde (markedspladsen) og lægges på udvalgets hjemmeside (natud.dk) til inspiration. Denne "ressourcebank" kan med fordel videreudvikles i samarbejde med dyrevelfærdsorganerne, som kan indsende relevant materiale til udvalgets sekretariat.
- Inden for *Refinement* kan dyrevelfærdsorganerne hurtigt skabe forbedringer. *Refinement*-tiltag kan nemt deles forsøgsdyrsfaciliteter imellem, som vi blandt andet ser på "markedspladsen" på årsmødet for dyrevelfærdsorganerne.
- Det bør diskuteres, hvorvidt det er realistisk at forvente, at dyrevelfærdsorganet er i besiddelse af de rette kompetencer i forhold til rådgivning om *Replacement* og *Reduction*, og at disse kompetencer kan komme i spil, inden beslutningen om at anvende dyr allerede er blevet taget.
- *Culture of Care* er fundamentet for arbejdet med velfærd hos forsøgsdyr. Det bør derfor prioriteres højt i dyrevelfærdsorganet. En eller flere repræsentanter fra dyrevelfærdsorganet kan fx melder sig ind i det internationale *Culture of Care*-netværk¹⁷.
- Dyrevelfærdsorganet kan få større indflydelse på forsøgsprotokollen, hvis det involverer sig i projektet allerede i ansøgningsprocessen.

¹⁷ Link til NORECOPA hjemmesiden med oplysninger om det Internationale Culture of Care network:
<https://norecopa.no/more-resources/culture-of-care>