



Culture of care case studies (DUTCH)

These case studies have been developed by a group of 3Rs centres (logos above) to accompany a webinar series focusing on culture of care (June 2023). We encourage animal care staff to use these to consider various scenarios around the topic of culture of care in their own time, for example as part of a team meeting.

Case study 1: Caring for my dogs

Ik werk op de faculteit diergeneeskunde zowel als onderzoeker als binnen de klinische zorg. Dit brengt ethische dilemma's met zich mee en doet me afvragen wat 'zorg' is.

Momenteel ben ik bijvoorbeeld verantwoordelijk voor het welzijn van proefhonden waarop we nieuwe therapieën voor chronische nierziekten testen. Daarbij moet ik honden die ziektesymptomen ontwikkelen euthanaseren wanneer ze een humaan eindpunt bereiken. Wanneer ik in de dierenkliniek werk, help ik de dierenartsen met de behandeling en/of het genezen van honden die een nierziekte ontwikkelen, soms zelfs verder dan wat in het onderzoek als humaan eindpunt wordt beschouwd. Sommige collega's, die alleen in de dierenartsenpraktijk werken, vinden het moreel verkeerd om proefdieren niet zo lang mogelijk te behandelen.

Discussion points

Wat is het verschil tussen een proefhond en een hond die in de dierenkliniek wordt behandeld? Hoe zou dat de verschillende benaderingen van zorg kunnen verklaren?

Hoe verhoudt de biotechnicus zich tot collega's die in de dierenkliniek werken en die vinden dat de proefhonden zo lang mogelijk behandeld moeten worden?

Hoe legt de biotechnicus uit hoe zij zorg verlenen?

Case study 2: Too late to feed my pigs

Ik heb altijd al met grote dieren willen werken en heb genoten van mijn introductie en opleiding in de instelling voor grote dieren waar ik net begonnen ben. Op een dag kwam ik, voordat ik begon, een biotechnicus tegen die voor de varkens zorgde. Zij vertelde me dat het supermakkelijk was om voor de varkens te zorgen. Voor mensen die weten wat ze doen zou het niet meer dan 30 minuten moeten kosten om een stal te verschonen en de varkens alles te geven wat ze voor een dag nodig hebben.

Mij kost het een uur om de fundamentele onderdelen in een stal te doen, omdat ik de varkens de beste zorg wil geven door ze elke dag te verrijken en met ze om te gaan. Ik krijg een knoop in mijn maag en ik maak me zorgen dat ik vergeleken word met mijn collega. Ik wil mijn baan behouden en probeer sneller te werken zonder de zorg voor de varkens te verwaarlozen. Gedurende enkele dagen lukt dat, hoewel ik steeds meer vermoeid en gestrest raak door de werkdruk.

Op een dag kom ik te laat op mijn werk omdat ik me heb verslapen. Ik haast me om mijn werk af te maken, maar vergeet de varkens in een lopende stofwisselingsstudie op het door de onderzoeker aangegeven tijdstip te voeren, waardoor ze een uur te laat eten krijgen. De onderzoeker loopt binnen terwijl ik het laatste varken voer en wordt erg boos omdat zijn experiment wordt verstoord. Een paar uur later krijg ik een telefoontje van mijn supervisor omdat de onderzoeker mij heeft gerapporteerd.

Discussion points

Wat zou jijzelf in deze situatie hebben gedaan?

Vind je dat de biotechnicus moet worden berispt voor wat hij heeft gedaan, en zo ja, waarom en hoe?

Wat zegt dit scenario over de cultuur van de instelling?

Wat moet de organisatie doen om een dergelijke situatie in de toekomst te voorkomen?

Case study 3: My first experiment

Ik ben een nieuwe biotechnicus die de onderzoeken met dieren in de onderzoeksgroep oncologie ondersteunt en ik ben net begonnen met mijn eerste experiment met genetisch gemodificeerde muizen. Ik moet een moeilijke injectie uitvoeren in het oog van de muizen, en ik wil niet dat er iets fout gaat omdat ik maar een klein aantal muizen ter beschikking heb en omdat ik ze geen onnodige pijn wil bezorgen. Ik heb de initiële opleiding gevolgd om zeker te zijn van een vergunning, maar ik ben nerveus, deels omdat ik weinig gelegenheid heb gehad om met muizen te oefenen. Mijn supervisor heeft me de techniek twee keer laten zien en me één keer geobserveerd. Mijn supervisor zou vandaag mijn injecties observeren, maar hij is ziek. Ik voel me ongemakkelijk bij deze procedure zonder toezicht, maar ik weet dat bij dit experiment tijd kritisch is omdat de stof die ik gebruik om in de ogen te injecteren niet stabiel is en ik wil de onderzoeksgroep niet teleurstellen. Mijn begeleider zegt me dat ik dit alleen kan en dat ik zeer capabel ben. Ik weet niet wat ik moet doen omdat ik het daar niet mee eens ben, maar ik weet dat als ik dit vandaag niet doe, de muizen verloren zullen gaan. Ik besluit door te gaan. Mijn hand trilde een beetje, maar ik denk dat het goed ging. Twee dagen later moest ik vier van de zes muizen doden wegens oogproblemen. Mijn begeleider vertelt me dat dit niets te maken heeft met mijn techniek, maar ik weet het niet zeker, en ik voel me vreselijk. Ik heb mijn supervisor gevraagd of de ogen kunnen worden gecheckt voor pathologisch onderzoek om te zien of het aan mijn techniek ligt, maar hij zegt dat hij daar geen geld voor heeft. Ik weet niet zeker of ik door wil gaan met onderzoek op levende dieren.

Discussion points

Komt deze situatie je bekend voor? Heb je soortgelijke situaties meegemaakt, waarin je moeilijke beslissingen moest nemen over het doorgaan van een experiment? Deel je ervaring.

Wat zou je anders hebben gedaan?

Welke extra ondersteuning zou volgens jou beschikbaar moeten zijn van de supervisor?

Wat moet de organisatie doen om ervoor te zorgen dat biotechnici goed worden ondersteund, en om soortgelijke gebeurtenissen te voorkomen?

Hoe verhoudt deze situatie zich tot de Culture of Care?

Case study 4: My dream job

Ik ben opgegroeid met veel huisdieren. Ik hield van muizen en hamsters. Hoewel ik altijd heb begrepen waarom dieren nodig zijn voor onderzoek, heb ik me ook zorgen gemaakt over hun mogelijke lijden. Ik had een droombaan in gedachten waarbij ik zou bijdragen aan onderzoek dat nieuwe behandelingen voor ziekten als kanker en Alzheimer zou ontdekken, terwijl ik voor de dieren zou zorgen en hun welzijn zou waarborgen. Het voelde als een baan waar ik trots op kon zijn. Ik was erg enthousiast toen ik een baan kreeg op een fokafdeling voor genetisch gemodificeerde muizen binnen een academische instelling. De eerste maanden was ik druk bezig met leren hoe ik voor de muizen moest zorgen, hoe ik ze moest observeren op welzijnsproblemen en hoe ik alle informatie in het computersysteem moest invoeren. Ik vroeg me vaak af wat er gebeurde met de muizen die ik had verzorgd. Na ongeveer zes maanden vroeg ik mijn manager of we de onderzoekers konden vragen om met ons te komen praten over hun werk en hoe de muizen een rol hadden gespeeld. Mijn manager vertelde me dat ze het al vaker had gevraagd, maar dat iedereen het altijd zo druk had. Ze zei dat ze het opnieuw zou vragen. Ik werk hier nu twee jaar en ik hou niet meer van mijn werk zoals in het begin. Ik voel me onzichtbaar, we horen nooit over het onderzoek, de nieuwe behandelingen, of over hoe de door ons gefokte muizen zijn gebruikt. Niemand bedankt ons voor de zorg die we de muizen geven. Soms wordt ons zelfs gevraagd muizen te doden omdat er meer muizen zijn dan voor het onderzoek nodig is en daar heb ik een hekel aan. Mijn droombaan is niet wat ik me erbij had voorgesteld. Het lijkt wel alsof ik in een fabriek werk.

Discussion points

Wat zou er volgens jou anders moeten gebeuren en waarom?

Als een soortgelijke situatie zich in jouw instelling zou voordoen, wat zou de organisatie dan kunnen doen om de biotechnici te helpen meer te weten te komen over het lot van "hun" muizen?

Welke verschillende rollen zouden in een situatie als deze verantwoordelijkheid moeten nemen, denk je?

Hoe verhoudt deze situatie zich tot de Culture of Care?

Case study 5: Late night working

Ik ben biotechnicus in een academische instelling. Eén van de onderzoeksgroepen beschikt over veel middelen en er is een groot aantal post-docs die muizen gebruiken. De groep focust zich op de neurowetenschappen en sommige van de procedures omvatten complexe en soms langdurige chirurgie. Ik heb geconstateerd dat veel van de onderzoekers in de groep zeer lange uren maken en dat dit door de academische leiding als positief wordt ervaren. Ik heb ook geconstateerd dat de operaties vaak later op de avond worden uitgevoerd, wanneer er geen biotechnici of dierenartsen meer beschikbaar zijn om te helpen. Ik vrees dat sommige postdocs niet blijven om ervoor te zorgen dat de muizen volledig hersteld zijn van de verdoving/operatie voordat ze naar huis gaan. Ik heb geen ander bewijs dan dat de individuele check sheets na de operatie vaak niet worden ingevuld en dat de muizen er de volgende dag soms niet goed uitzien, hoewel de post-docs zeggen dat dit normaal is vanwege de aard van de operatie. Soms wordt een muis 's morgens dood aangetroffen. Ik ben niet de enige biotechnicus die zich zorgen maakt, maar het academische afdelingshoofd is zeer invloedrijk doordat zij subsidies binnen haalt. Ze bezoekt maar zelden de dierfaciliteit.

Discussion points

Hoe moeten de zorgen van de biotechnicus worden geuit en aan wie?

Wat is jouw mening over de situatie? Vindt je dat late operaties moeten worden toegestaan?

Wat moet de organisatie doen om processen in te voeren die kunnen voorkomen dat dergelijke zorgen opnieuw worden geuit?

Wat zegt dit verhaal over de Culture of Care?