

Dyrevelfærd eller naturlighed? Et centralt dilemma i forvaltningen af vilde og forvildede dyr

I stedet for at lytte til lærere i yoga og meditation bør Ejrnæs henholde sig til evolutionsbiologien.

DYREVELFÆRD

PETER SANDBE, JANNE WINTHER
CHRISTENSEN OG METTE S. HERSKIN
HVV, PROFESSOR I BØGETIK VED KØBENHAVNS
UNIVERSITET, LÆKTOR VED AARHUS
UNIVERSITET, OG SENIORFORSKER VED
AARHUS UNIVERSITET

Planerne om at sætte heste ud i de kommende nationalparker vækker igen og igen heftig debat. Disse domesticerede efterkommere af de døde vildheste kan blive en del af en ny såkaldt forvildet natur i det ellers naturfaglige danske landskab. Men kommer de til at have det godt, eller vil de have det skidt? Det spørgsmål får temperamenterne til at rase i debatten.

De udsatte heste kan få positive oplevelser relateret til udfoldelse af naturligt adfærd, som typisk ikke bliver de heste til del, der lever som tamdyr i menneskelig varetægt. Det kan f.eks. være at leve i flokke med hopper, føl og en hingst sammen. Det kan også være selv at søge føde i et varieret miljø.

Uden menneskelig indblanding vil de hestene efterhånden tilpasse sig til et videre liv gennem naturlig selektion af de mest nøjsomme og tilpassingsdygtige individer. Her ville en del dyr med stor sandsynlighed dø af sult og sygdom undervejs. En sådan proces vil være i klar strid med såvel lovgivning om dyrevelfærd som erklærede politiske ambitioner om ikke at 'gå på kompromis med dyrevelfærd'. Derfor har vi som forskere i dyr og dyrevelfærd tidligere udtrykt støtte til, at der trækkes etiske og dyrevelfærdsmæssige grænser for måden, de udsatte dyr skal forvaltes på.

Det synspunkt er biodiversitetseksperten, professor Rasmus Ejrnæs, Aarhus Universitet, ikke enig i. Således skrev han i foråret med adresse til os på Twitter: »Jeg foreslår et alternativt etisk perspektiv, inspireret af mine lærere i yoga og meditation: Lidelse skyldes vores tvangsprægede væne med at hige efter positive oplevelser og afvise negative oplevelser. Frihed og kærlighed kommer af at acceptere livet. ...

Kæden er hoppet af for tamdyrfor-skerner her, som mener, at det vilde liv er alt for ubehageligt og derfor uetisk. Fører man tanken til ende, må vi uddybe parasitter og rovdyr og indføre p-piller, sygesikring og smertelindring for vildtlevende planteædere. Ejrnæs' udsagn om, at det er udtryk for et forkvaklet etisk perspektiv at se det naturlige vilde liv som lidelsesvoldende og derfor negativt, og hans påpegning af udfordringer i forhold til at trække grænser for, hvor meget vi mennesker skal blande os i de vilde dyrs liv, fortjener et svar:

I STEDET FOR at lytte til lærere i yoga og meditation bør Ejrnæs henholde sig til evolutionsbiologen Richard Dawkins, som siger, at den totale sum af lidelse, der årligt optræder i naturen, er uden for vores fatteevne. I løbet af de minutter, som det tager mig at konstruere denne sætning, er der tusinder af dyr, som bliver ædt levende, andre løber for livet, klynkende af frygt, andre bliver langsomt ædt op inde fra af gnavende parasitter, tusinder af alle slags dyr af sult, tørst og sygdom (egen oversættelse). At tro, at der er en en til en sammenhæng mellem det naturlige og det gode dyreliv, er udtryk for en udbredt, men efter vores mening fejlagtig naturromantik.

Til gengæld styrker dette Ejrnæs' anden pointe om behovet for at trække en grænse for, hvor meget vi skal blande os i vilde dyrs liv for at sikre deres velfærd. Skal bekymringerne for dyrevelfærd f.eks. udstrekkes til de rigtige vilde dyr og ikke kun udsatte dyr i nationalparkerne?

EN DYREGRUPPE, hvis velfærd i naturen kan være udfordret, er planteædere som f.eks. hjorte. I store dele af Europa og Nordamerika lever der ikke længere rovdyr, som kan begrænse antallet af hjorte. Hjortenes velfærd

Der er her stor opbakning til ideen om rewilding, men samtidig en bekymring for, om der bliver taget ordentligt hånd om dyrenes velfærd



kan derfor blive påvirket negativt, når antallet af dyr stiger, hvis vi mennesker ikke blander os.

Mens man i mange europæiske lande løser udfordringer forbundet med unaturligt store bestande af hjorte ved at lade jægere skyde overskuddet af eksempelvis kronhjorte, ser situationen anderledes ud i dele af det østlige USA, hvor bestanden af den lokale hjorteart, *whitetailed deer* - virginiahjort, samme art som Disneys Bambi, er steget voldsomt.

I USA er der en stigende modstand mod at skyde hjorte. I stedet forsøger man at løse problemet ved at bruge sterilisation og forskellige former for prævention. Dette er kostbare løsninger, som samtidig ændrer dyrenes naturlige liv dramatisk.

Tendensen i USA afspejler en bevægelse, som kalder sig *compassionate conservation*, hvilket kan oversættelse til barmhjertig eller medfølelse na-

turbeskyttelse. Denne bevægelse afviser at løse problemer med meget store bestande af vilde dyr ved at slå overskuddet af dyr ihjel gennem jagt og lignende aktiviteter. I stedet skal der anvendes 'ikkekræbende' metoder som f.eks. de ovennævnte. Dette bakes op af en filosofisk strømning med bl.a. den spanske filosof Oscar Horta i spidsen.

Horta ser et klart dilemma mellem naturbeskyttelse, som den praktiseres i dag, og så dyrevelfærd, der i hans forståelse inkluderer et krav om ikke at slå unge og sunde dyr ihjel. Og Horta vælger klart side. For ham trumfer dyrevelfærd den form for naturbeskyttelse, som den moderne vildtbiologi typisk anbefaler. Horta er fortalere for at gribe ind i naturens gang gennem vaccination, prævention og smertelindring - i det omfang, det er praktisk muligt. For ham er en dynamisk vildt natur med masser af lidelse

en form for grusomhed, som vi skal bekæmpe, ligesom vi har bekæmpet infektionssygdomme og spædbørnsdødelighed blandt mennesker.

SPØRGSMALET ER, om der kan findes en mellemposition mellem de to yderpunkter - Rasmus Ejrnæs' syn på lidelsen som en del af det gode liv for de vilde dyr, og Oscar Hortas ønske om at udstrække velfærdsstatens ideologi til dyrene i den vilde natur? Sagt på en anden måde - kan man være filosofisk pluralist og lægge vægt på både dyrevelfærd og naturlighed? At kunne svare på her kræver, at man forklarer, hvordan de to værdier konkret skal afvejes.

Som vi ser det, så rummer dansk naturforvaltning eksempler på netop dette, f.eks. at vi i Danmark gennem kontrolleret jagt forvalter bestande af vilde hjorte. Fra forskning på Københavns Universitet ved vi, at stort

En folkelig accept af de nye nationalparker forudsætter, at man ikke giver køb på dyrevelfærd, mener skribenterne.

Arkivfoto: Anders Holst Pedersen

flertal af danskerne står bag en sådan praksis. Anden forskning fra Københavns Universitet har dog vist, at danskerne holdninger er lidt anderledes, når det drejer sig om udsættelse af heste og andre store dyr i naturen. Der er her stor opbakning til ideen om rewilding, men samtidig en bekymring for, om der bliver taget ordentligt hånd om dyrenes velfærd. F.eks. er der en bekymring for, at dyrene kommer til at sulte. En folkelig accept af de nye nationalparker synes derfor at forudsætte, at man ikke i biodiversitetens navn giver køb på dyrevelfærdens.

Aldersdiskrimination gennemsyrrer arbejdsmarkedet

privilegierne lidt længere og ikke vil lade de unge komme til?

Hvad er det nu i vejen med at kende sin besøgssed og gå, inden nogen kan sætte en finger på ens indsat? Nogen går derfor tidligere på pension, end de egentlig havde tænkt sig for at undgå at tabe fagligt ansigt.

Vi kender jo alle historien om en, der skulle have gået noget før. Andre går, fordi de ikke trives med deres nuværende opgaver og ikke kan se sig ind i et andet set up. Andre kæmper for at holde til tempoet, hvilket kan have store omkostninger i forhold til familien, venner, interesser. Nogle melder sig ind i de sure gamle medarbejders klub og danner små fællesskaber, hvor man sammen ryster på hovedet ad al den idioti, der udfolder sig der, hvor man ikke (længere) bliver spurgt til råds.

Der ligger mange fortællinger under den officielle historie. Megen smerte, opgivelse og uudlevet potentiale. Det er et stort problem af mange grunde, som jeg vil så an i det følgende.

For det første, så vil en del mennesker faktisk gerne blive (lidt) længere på arbejdsmarkedet, end de oplever at kunne få lov til. Hvis blot opgaverne og forholdene er til det.

Da jeg for nylig spurgte en højt placeret kvinde på godt 60 år om hendes fremtidsplaner i et vigtigt lederjob af stor betydning, og som hun i øvrig er rigtig glad for, så tøvede hun, inden hun svarede: »Jeg vil gerne fortsætte længe, hvis jeg kan holde til det.»

Hun havde til stadighed en oplevelse af at være dyngtet til med opgaver, som hun måske lige kunne overkomme for 10-15 år siden, men som nu truede hendes langtidsholdbarhed i ledelse. Rutineopgaver skyggede for et udsyn af høj kvalitet. Derfor skal der kikkes på opgavefortøjløjer matchet op mod den erfarene unikke kombination af kompetencer. Man skal kunne holde til at blive og trives i ledelse med mulighed for at gøre det, man er bedst til.

For det andet, så underkender vi betydningen af, at vi kan fortsætte personlighedsudvikling hele livet igennem, hvilket både Jung og Ericsson som nogle af personlighedspsykologens pionerer pegede på for længe siden.

VI LEVER LÆNGERE og har ofte mange gode år mellem 60 og 90. Mange mennesker oplever sig faktisk vitale og kompetente med meget at byde på langt ud over den eksisterende pensionsalder. Det er, som om vores forståelse af voksnes udvikling livet igennem ikke er fulgt med.

Fuldgyldigt levet arbejdsliv behøver ikke at betyde afvikling og stagnation midt i livet - det kan lige så vel betyde afsat til nye faglige højder til glæde og glæde for opgaver, kunder og kolleger.

Den erfarede medarbejder og leder kan have meget at byde på og give tilbage i en kontinuerlig udviklingsproces, som kan folde sig ud hele livet igennem. Her bærer mange rundt på

et ikke realiseret potentiale af levede faglige erfaringer i en velintegreret og driftssikker indpakning, der ofte al for tidligt sendes på pension.

Som det også er beskrevet i ovennævnte teorier, så bruger vi typisk første halvdel af livet på at etablere vores ego og bygge op - og sidste halvdel af livet på at integrere og give tilbage.

Egoets tidsalder er overstået, og det er tid til at tjene formål, der rækker ud over én selv og ens egen begrænsede tid på jorden. Det kan frigive rigtig megen arbejdsenergi, skulle jeg hilse og sige.

Det er bare, som om at vi i arbejdslivet udelukkende fokuserer på uddannelse og kompetenceudvikling i første halvdel af arbejdslivet. Det kan synes, som om at det bagvedliggende rationale er: Du bliver færdiguddannet - og så er du færdig. Hvor er alle kurserne til den erfarne praktiker? Hvor er kurserne til de midaldrende mennesker, hvor de har mulighed for at skræddersy deres profil til anden halvdel af arbejdslivet? Hvad med flere kurser om, hvordan man bliver en god og vis mentor?

DET VIL FOR det tredje komme til at kræve noget af organisationerne, af lederne og af medarbejderne. Forandringskan skal kompetence indføres. Lad os lave et lille tankeeksperiment, og forestil os et andet scenarie til MUS, hvor chefen indleder på følgende måde: »Hvis vi er heldige, så har vi dig 10-15 år endnu, og du har jo efterhånden opbygget et rigt og holdigt bibliotek af vi-

den, færdigheder og kompetencer. Det er på tide, at vi kigger nærmere på, hvordan du kan gavne vores kerneopgave på en ny måde. Hvis vi nu kigger på tværs i vores organisation, hvordan kan du så kombinere alt det, du kan og ved på en måde, så du kan bidrage til at løfte os, så vi sammen kan tænke nyt?

Der vil være opgaver, du ikke længere kan og skal løse - dem er der andre, der kan tage sig af. Hvem kunne du tænke dig at være mentor for? Du har vigtige og produktive arbejdsår forude. Hvordan kan vi tage dig og dine erfaringer alvorligt og bruge dem aktivt i de vigtige forandringsprocesser, vi har for os?»

Alder behøver ikke at være et problem, der skal håndteres - men kan lige så vel være en mulighed, der skal gribes.

Det er vigtigt at give ledere gode vilkår for at blive i ledelse, så de som erfarne professionelle kan gå foran med de gode eksempler. Mange erfaringer viser nemlig, at vi har en udpræget tendens til at ansætte nogle, der minder om os selv, også selvom vi påberåber os, at vi er diversitetsbevidste og bias frie.

Så ledere skal gerne repræsentere forskellige aldre, livsfaser, kompetencer og professioner, hvis vi altså vil videre på et bredere grundlag. Og JA! Selvfølgelig skal vi også lytte til de unge og give dem plads - og JA! Vi skal lige så selvfølgelig give erfarne medarbejdere plads. Heldigvis er der gode undtagelser som den yngre leder, der

sagde: Jeg elsker mine medarbejdere over 60 - jeg kan slet ikke undvære dem. De er stabile, de er rolige, og de kan altid finde nye gode løsninger, fordi de tænker på tværs baseret på mange års erfaringer.

En medarbejder på 60 er i øvrigt ikke bare en færdigbagt medarbejder på 38, der er blevet ældre, og som må kæmpe for at bevise sin eksistensberettigelse på de yngres præmisser.

Gode medarbejdere fortsætter deres vækst livet igennem - både personligt og professionelt. Medarbejder har mulighed for at udvikle sig og få adgang til andre gear livet igennem: f.eks. adgangen til at kunne se mønstre på tværs, arbejde integrativt og bære organisationens dyrekøbte erfaringer med ind i nye projekter.

Det er de for tiden så efterspurgt kompleksitetskompetencer. Så kunne organisationen måske også undgå at begå de samme fejl flere gange samt skabe løsninger, der lævner en større kompleksitet. Der skal tænkes i nye titler som vejleder, integrator, mediator og strateg.

JEG HAR FAKTISK kun én gang på i mit eget arbejdsliv mødt en leder, der åbent sagde: Jeg vil kun have medarbejdere over 50, der kan kombinere viden med mange års praksis. Gavnede det kerneopgaven? I den grad.

Kundernes meget positive tilbagemeldinger talte sit eget tydelige sprog. Desværre kunne cheferne ikke se potentialet i at kikke på tværs og trække på erfaringerne, så lederen

blev fyret, og så kunne det hele starte forfra.

Udfordringen er derfor dobbelt: Organisationerne skal kikke grundigere på deres alders-bias, som ofte opererer subtilt og i det skjulte, som den slags nu gør.

Vi skal holde op med automatisk at koble 50+ med stagnation og afvikling. Samtidig skal erfarne ledere og medarbejdere i job blive bedre til at præsentere sig selv som et aktiv frem for et passiv og insistere på livslang kompetenceudvikling.

Der skal tænkes nyt og ofte på tværs i nye roller og funktioner - som en erfarede medarbejder faktisk lykkedes med.

Hun var ellers på vej på en lidt for tidlig pension, fordi rutinearbejdet hang hende langt ud af halsen. I stedet vovede hun at præsentere sit faglige drømmescenarie, hvor hun i højere grad kunne arbejde på tværs i en udviklingsfunktion baseret på mange års erfaringer og kompetencer. Og drømmen blev til virkelighed i hjulpet på vej af en leder, der holdt det overordnede perspektiv og en medarbejder, der turde at træde ind i sit fulde potentiale.

DER SKAL SAMARBEJDES om de vigtige spørgsmål: Hvad skal der til, for at du vil blive meget længere her hos os? Hvad kan du nu, som du ikke kunne før. Hvilket fagligt aftryk kan du sætte til gavn og glæde for flest mulige? Hvilken rolle er du nu endelig klar til at træde ind i?