



Bedrijfscultuur slachthuis kan beter

Begin dit jaar kwamen er weer beelden naar buiten van misstanden in slachterijen, zoals van varkens die levend in de broeiwaterbak terecht kwamen en verdronken. Meteen klonk de roep om meer regels en betere handhaving, maar is dat de oplossing? Vork-medewerker **Lisa Dietz** probeert te achterhalen wat de rol is van de bedrijfscultuur in slachthuizen.

Iedereen gruwelt van de beelden en verhalen van horrorpraktijken in slachthuizen waarop dieren worden getrapt, geslagen of op andere wijze worden mishandeld. Hoe vreselijk ook, volgens Richard van der Kruijk, algemeen secretaris van de Centrale Organisatie voor de Vleessector (COV), moeten we die in perspectief zien. „Per jaar verwerken de slachthuizen die lid zijn van COV zo'n 19,5 miljoen varkens en herkauwers. Op die aantallen doen we het eigenlijk heel goed. Maar elk foutje in onze sector heeft een grote impact. We liggen onder een maatschappelijk vergrootglas.”

„Incidenten kunnen gebeuren, dat is inherent aan werken met mensen en dieren”, gaat Van der Kruijk verder. „We zijn afhankelijk van het gedrag van mensen. Als een medewerker ruzie heeft thuis, beïnvloedt dat die persoon. Ook de wil om te leven van een dier kan een rol spelen.”

Volgens Frederieke Schouten, directeur van Varkens in Nood, gaan er echter structureel dingen mis; te vaak in ieder geval om van incidenten te spreken. De cijfers lijken haar gelijk te geven. Toezichhoudend orgaan NVWA publiceerde in 2018 cijfers over hun inspecties bij de 23 grootste roodvleesslachthuizen¹, waarin met percentages is aangegeven hoe goed deze slachthuizen scoren op het gebied van dierenwelzijn. De helft van de slachthuizen scoort op alle vlakken 100 procent, maar de andere helft laat in meer of mindere mate stekken vallen. Die slachthuizen laten soms dieren te lang zonder water en voer zitten, drijven ze te hardhandig op, bedwelmen ze niet goed of controleren niet op tekenen van leven voordat ze de dieren verbloeden. Niet alle overtredingen worden werkelijk gerapporteerd, zo bleek uit een rapport uit 2019 over

het functioneren van de NVWA ². De gepubliceerde cijfers zijn waarschijnlijk een onderschatting van het werkelijke aantal overtredingen.

BEDRIJFSCULTUUR

De vraag is of en zo ja in hoeverre de bedrijfscultuur in slachthuizen een rol zou kunnen spelen bij het nog steeds voorkomen van onnodig dierenleed in slachthuizen. Die bedrijfscultuur is al lang niet meer zo instrumenteel in de omgang met dieren als vaak nog wordt gedacht, legt Van der Kruijk uit. „Een slachterij anno 2020 is zich heel bewust van de maatschappelijke aandacht voor de vleessector wat betreft voedselveiligheid en dierenwelzijn. De directie is continu bezig met de bedrijfsfilosofie door het hele bedrijf heen te vertalen. De werknemers hebben duidelijke richtlijnen, worden geïnstrueerd en weten wat er van hen verwacht wordt. Daarin verschillen we niet van andere bedrijven.” Op andere vlakken verschillen slachthuizen wel van andere bedrijven. „Onze sector is qua imago niet de meest aantrekkelijke op de arbeidsmarkt,” vertelt Van der Kruijk. Daarom maken slachthuizen gebruik van Oost-Europese arbeidsmigranten om het werk te doen dat Nederlanders niet meer willen doen. Veel van hen werken er slechts voor een korte periode. Het resultaat is dat de werkploeg in een slachthuis relatief veel verloop kent en grotendeels bestaat uit werknemers van verschillende culturen die verschillende talen spreken. Dat maakt het lastig om de bedrijfscultuur te veranderen.

EMPATHIE

Slachthuizen onderscheiden zich ook van andere bedrijven vanwege het fabrieksmatig doden van dieren. Schouten: „Werken in een slachthuis is bruto werk. Om het vol te houden moet je jezelf afstompen.” Die emotionele afstomping is onmiskenbaar op de beelden van slachthuis Westfort die actiegroep Ongehoord begin dit jaar deelde met *RTL Nieuws*. „Die beelden laten zien dat varkens ruw worden behandeld en op hun kop worden geslagen, terwijl een NVWA-arts erbij staat te kijken. Die rapporteert niet eens dat er nodeloos geweld plaatsvindt”, vertelt Schouten.

Zowel in Nederland als in het buitenland is nog weinig onderzoek gedaan naar emotionele afstomping van slachthuismedewerkers. Een studie in Australië vond dat slachthuismedewerkers gemiddeld negatiever staan tegenover dieren dan gemiddeld ³. Schouten beaamt dat: „Mensen die echt van dieren houden, trekken het absoluut niet in een slachthuis. De mensen die er werken zijn vaak al minder in staat om empathie te voelen voor dieren.”

Dezelfde studie liet zien dat slachthuismedewerkers ook in het algemeen agressiever zijn. Dit uitte zich ook in hun omgang met dieren op het werk. Omge-



Videobeeld over misstanden bij slachterij Westfort gemaakt door actiegroep Ongehoord.

keerd ondervinden slachthuismedewerkers zelf ook gevolgen van hun werk voor hun eigen welzijn. Een studie uit Zuid-Afrika toonde aan dat in deze groep arbeiders vaak psychologische trauma's voorkomen ⁴. Het dagelijks geconfronteerd worden met geweld op het werk zou hieraan bijdragen.

TRAINING

Om ondanks de uitdagingen van de sector het dierenwelzijn toch zo goed mogelijk te waarborgen, hebben de slachthuizen een aantal maatregelen genomen. Zo proberen ze bijvoorbeeld de meer ervaren werknemers op 'kritieke' posities te zetten: die plekken in de slachtlijn waar dierenwelzijn snel in het gedrang kan komen, zoals bij het fixeren, bedwelmen of verbloeden. Daarnaast volgen de werknemers die met levende dieren werken verplicht een training die het COV samen met de SVO vakopleiding food heeft gemaakt. Deze training Dierenwelzijn duurt een dag en wordt gegeven in het Nederlands ⁵.

In het eerste deel van de slachtlijn waar nog met levende dieren wordt gewerkt, lopen zogeheten *welfare officers* rond die ervoor moeten zorgen dat het dierenwelzijn niet in het gedrang komt. Zij hebben een extra tweedaagse training gevolgd, in het Engels. De mate waarin deze trainingen aankomen bij de werknemers is onbekend. Zoals gezegd komt een deel van hen uit Oost-Europa en zullen ze het Nederlands of Engels niet altijd machtig zijn. Bovendien is een relatief groot deel van het slachthuispersoneel laaggeletterd.

AANSPREKEN

De verhalen en beelden zoals die van de actiegroep Ongehoord bewijzen dat de maatregelen onvoldoende effectief zijn. Van der Kruijk van het COV is zich daarvan bewust. „De grootste uitdaging in iedere organisatie is om de bedrijfsfilosofie bij iedereen goed op het netvlies te krijgen. Dat moet een directie doen door voorbeeldgedrag, goede communicatie, heldere richtlijnen, veel erover praten en een sfeer creëren waarin mensen elkaar aanspreken. Maar gemiddeld

“ Als medewerkers weten dat de camerabeelden extern worden bekeken, kom je uit die ons-kent-ons-cultuur



De werkploeg in een slachthuis bestaat vaak uit werknemers van verschillende culturen.

vinden mensen het lastig om een ander aan te spreken op gedrag. Kijk bijvoorbeeld hoe terughoudend we tijdens de coronapandemie reageren als iemand te dichtbij komt. Anderen durven aanspreken op gedrag is echter wel cruciaal om maatregelen te laten werken. In Nederland zijn we daar nog relatief goed in vergeleken met sommige andere culturen. De diversiteit aan culturen in slachthuizen maakt het complex om die sociale controle goed te organiseren en borgen." Volgens Van der Kruijk is een dergelijke 'aanspreekcultuur' wel het voornaamste vlak waarop slachthuizen nog verbetering kunnen boeken.

Volgens Schouten van Varkens in Nood is er meer verbetering mogelijk in de bedrijfscultuur en mag de vertaling van de bedrijfsfilosofie naar de werknemers nog veel sterker. „De directie van een slachthuis moet zich er heel duidelijk over uitspreken dat dierenwelzijn belangrijk is en een zerotolerancebeleid doorvoeren. Als iemand op de camera een schokapparaat gebruikt, wat niet mag, dan moet de directie streng oordelen. Dat kan alleen als zichzelf het dierenwelzijn als prioriteit zien.”

ONSKENT ONS

Strengere handhaving door de NVWA zou de beweging naar een 'aanspreekcultuur' verder kunnen ondersteunen, maar zoals eerder genoemd maken NVWA-dierenartsen niet altijd melding van overtredingen ². „Als de NVWA te weinig ingrijpt, ontstaat een situatie waarin alles maar gewoon doorgaat,” vindt Schouten. Zij pleit er dan ook voor dat de NVWA onafhankelijker wordt in haar optreden en harder handhaaft. Momenteel hebben toezichthouders veelal een vaste standplaats in een slachthuis en sommigen staan al zo lang in een bepaald slachthuis dat ze zich er onderdeel van voelen. Zij handelen in het belang van het bedrijf, niet dat van het dier. Sommige jongere dierenartsen die wel in het belang van het dier willen handelen, ervaren intimidatie op de werkvloer ². Schouten denkt dat deze problemen opgelost kunnen worden door dierenartsen meer te laten rouleren langs verschillende slachthuizen en door ze met


zijn tweeën te laten inspecteren. Daarbij vindt ze dat straffen strenger moeten worden. „De overheid mag dierenleed dat voorkomen had kunnen worden, zoals varkens die levend in de broeibak terechtkomen, absoluut niet accepteren.” Verder zou Schouten graag zien dat cameratoezicht – dat nu nog vrijwillig is – vanuit de overheid verplicht wordt gesteld en dat camerabeelden het slachthuis ook verlaten. „Als medewerkers weten dat de beelden extern worden bekeken, kom je uit die ons-kent-ons-cultuur.”

TROTS

Om nog een verbeterstap te zetten op het gebied van dierenwelzijn, is het COV samen met Wageningen Universiteit een onderzoek gestart. Samen proberen zij tot een eenduidig basisprotocol 'dierenwelzijn' te komen voor de kritieke plekken in het slachthuis, om nieuwe incidenten te voorkomen. Van der Kruijk: „Sommige slachthuizen hebben maatregelen beter opgepakt dan andere. Door *best practices* van elkaar over te nemen, hopen we een situatie te bereiken waarin we incidenten kunnen voorkomen.” Het resultaat van het onderzoek wordt eind dit jaar verwacht.

Overigens betwijfelt Van der Kruijk dat er grote veranderingen uit het onderzoek zullen komen. „Het laatste verbeterstapje zit in de cultuur, het gedrag en de permanente naleving van afspraken. Maar eigenlijk is die cultuur er al. Misschien kan het nog iets beter met nog meer aandacht, transparantie, interactie en opleiding.”

Schouten is dat niet met hem eens en denkt dat op deze vlakken juist wel grote veranderingen mogelijk en nodig zijn. „Het zou goed zijn als die dierenwelzijnstrainingen herhaald worden in plaats van eenmalig aangeboden, en als er discussies over worden gevoerd met de werknemers. De NVWA doet dat bijvoorbeeld ook met zijn inspecteurs zodat iedereen op één lijn zit.”

Van der Kruijk: „Als de directie van een slachthuis daar niet lacherig over doet, het serieus neemt en er tijd voor vrijmaakt, dán krijg je langzaam een andere bedrijfscultuur. Ja dan kan het zelfs gebeuren dat de werknemers trots uit hun werk halen. Dat is wat je wilt, dat mensen het idee hebben 'de dieren worden hier geslacht, maar het is aan ons om dat op een zo waardig mogelijke manier te doen.'” 

Beeld: Vion, Ongehoord



Lisa Dietz

Studeerde diergeneeskunde en schrijft over dier & biologie

BRONNEN

1. NVWA Naleefmonitor. <https://www.nvwa.nl/onderwerpen/inspectieresultaten-kleine-en-middelgrote-roodvlees-slachthuizen>
2. Ministerie LNV. Feitenonderzoek toezichtsketen en tekortkomingen hierin kleine- en middelgrote slachthuizen
3. Society & Animals (2013) 21:395-413
4. Int J Qualitative Stud Health Well-being (2016) 11:30266
5. SVO Vakopleiding Food. www.svo.nl