

# Stage en stagebegeleiding van proefdierverzorgers en biotechnici

## Leidraad voor zinnvolle invulling

Ir. Ton van den Born *medewerker Aequor en redacteur vakblad groen onderwijs*

Stage is al lang geen vrijblijvende zaak meer. Een mbo'er die proeft van proefdierbedrijven, komt afhankelijk van opleiding en niveau van die opleiding, met leerwensen. Oriënteren, ervaren wat het vak inhoudt, competenties verwerven, opdrachten uitvoeren. Een goede stage; daar hebben volgens Aequor niet alleen leerlingen, maar ook bedrijven profijt van. Hoe gaat dat in zijn werk?

'Alles gaat of staat uiteindelijk met de persoon zelf', zegt Daniëlle Zondervan, supervisor en stagebegeleidster bij het Erasmus Dierexperimenteel Centrum (EDC), onderdeel van het Erasmus Medisch Centrum. 'Een gemotiveerde leerling kan heel veel leren. Stagebegeleiding kost vooral in het begin veel tijd, maar later krijg je dat terug.'

Het EDC in Rotterdam heeft stagiaires vanuit Dordrecht, Barneveld en soms zelfs vanuit Nijmegen. Meestal mbo'ers; nooit meer dan drie. 'Je wilt ze wel voldoende aandacht kunnen geven.' Een enkeling komt er volgens Zondervan achter dat het niet is wat die ervan had verwacht, maar de meesten komen voorbereid en weten wat een proefdierbedrijf is.

De proefdierbedrijven verzorgen vaak wel rondleidingen voor mbo'ers 'paraveterinair' of 'dierverzorging'. Bij het Gemeenschappelijk Dierenlaboratorium (GDL) van de Universiteit Utrecht is een snuffelstage verplicht als je er een paar maanden later een blokstage wilt doen, vertelt Astrid van Velden. 'Wij kijken dan of de houding en de motivatie goed is, en zij kijken of een langere stage te realiseren is, bijvoorbeeld vanwege reistijden.'

Leerlingen die bij NOTOX in Den Bosch meestal van Helicon Opleidingen komen, krijgen een rondleiding. Dan hebben ze een indruk wat er gebeurt. 'Maar met het werk beginnen ze nog enigszins blanco,' zegt Bas Frieling, technisch sectiehoofd 'dierfaciliteiten' en ook praktijkopleider.

### Verschillen

'Er zijn veel verschillen tussen proefdierbedrijven', legt Zondervan uit. Bijvoorbeeld vanwege de dieren waar ze mee werken, vaak muizen, of de onderzoeken die gedaan worden. 'Zelfs binnen het EDC zijn er verschillen, maar het beleid is steeds hetzelfde. Dat houdt in dat ze meelopen met de medewerkers en dat ze met opdrachten gedwongen worden verdieping aan te brengen.'

'Ze maken kennis met alle facetten en hebben hier met verschillende praktijkopleiders te »

maken,' zegt Van Velden van het GDL. Stagiaires krijgen ook bij het Nederlands Kanker Instituut (NKI) een 'gevarieerd beeld', aldus Tatjana Westphal.

Ook stagelopers, zelfs als je je beperkt tot mbo, zijn lang niet allemaal dezelfde. Ze kunnen uit verschillende opleidingen komen, van verschillende niveaus (niveau 3 of 4), en met verschillende leerdoelen. De belangrijkste verschillen bestaan ongetwijfeld tussen zogenoemde artikel-12-leerlingen, leerlingen die worden opgeleid voor werken met proefdieren, en een leerling in een opleiding tot paraveterinair of dierverzorger (vaak ook artikel-12-leerling) of soms iemand die bijvoorbeeld hooguit injectievaardigheden wil oefenen. 'Al die verschillen tussen stagelopers maken het juist leuk', vindt Zondervan.

Het NKI in Amsterdam heeft onder andere met het GDL en het Clusius College in Alkmaar een speciale proefdieropleiding opgezet. Reden was dat het lastig was om voldoende goed opgeleide nieuwe medewerkers te krijgen. Dierverzorgers of paraveterinair op niveau 3 kunnen om het jaar kiezen voor deze tweejarige opleiding in Alkmaar. 'Er zijn drie bbl'sers bij het NKI,' vertelt Westphal. Dat zijn mbo'ers in de beroepsbegeleidende leerweg, waarbij ze werken combineren met een dag school per week. Met het Wellantcollege wordt gekeken naar gastlessen op school en jaarlijkse rondleidingen op het bedrijf; ook met als doel om meer stagiaires en uiteindelijk meer werknemers te krijgen.

### **Bpv-protocol**

De stageperiode, of beroepspraktijkvorming (bpv) zoals die formeel heet, is niet zomaar een aanvulling op de mbo-opleiding meer. Niet even 'proeven aan de praktijk', maar de bedoeling is dat leerlingen ervaren wat het werk inhoudt, een goede werkhouding aanleren en allerlei vaardigheden en competenties ontwikkelen die hen verder helpen.

Twee jaar geleden, nadat geconstateerd was dat vooral scholen veel kunnen verbeteren in de begeleiding en voorbereiding op de stage, is er een bpv-protocol overeengekomen. Dat gebeurde in overleg met koepelorganisaties van onderwijsinstellingen en bedrijfslevenvertegenwoordigers (MBO-raad, MKB Nederland, VNO-NCW en Colo [een vereniging van kenniscentra]). En er zijn afspraken gemaakt met het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Afsproken is onder meer dat onderwijsinstellingen en leerbedrijven de beroepspraktijkvorming in goed overleg vormgeven, opdat de leermogelijkheden van de mbo'er optimaal zijn.

Kenniscentra zoals Aequor hebben daarin een dubbele taak. Allereerst beoordelen ze of een leerbedrijf kan aantonen dat er voldoende mogelijkheden zijn voor stagiaires om te leren. En verder ondersteunen ze de praktijkopleider bij de stagebegeleiding, met bijvoorbeeld advies en praktijkopleidercursussen.

'Op die cursussen van Aequor leer je hoe je dingen kunt aanpakken', zegt Zondervan. 'Een bijkomend voordeel is ook dat je van andere praktijkopleiders hoort hoe ze met niveauverschillen omgaan en hoe ze eventuele problemen oplossen.'

### **Tevreden**

Er zijn soms kritische geluiden. Praktijkopleiders vragen zich soms af waar Aequor blijft - 'het lijkt of ze af en toe wat uit de lucht laten vallen'- en waarom ze zo weinig van de school zien. Ze worden geconfronteerd met 'onmogelijke' opdrachten of met 'onwerkbare' proeven van bekwaamheid. Want opdrachten zijn soms cryptisch of gaan over muizen



terwijl er bijvoorbeeld alleen grotere dieren aanwezig zijn. 'Vaak is er wel een mouw aan te passen', zegt Herbert Brok van het Biomedical Primate Research Centre (BPRC) in Rijswijk.

Er is ook begrip, want Aequor heeft ruim 20.000 leerbedrijven over heel Nederland in het register en docenten die meerdere leerlingen begeleiden, hebben ongetwijfeld niet veel tijd om leerbedrijven te bezoeken. Ilona van Wijngaarden, hoofd 'human resources' bij NOTOX in Den Bosch, is echter heel tevreden over de begeleiding. 'De begeleiding vanuit school is erg goed en plezierig. We hebben niet alleen contact als ze hier komen, maar ook per e-mail of per telefoon.' En stageaanbieders worden jaarlijks uitgenodigd voor een terugkomdag op school.

Ook de inzet van Aequor op de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming is volgens Van Wijngaarden heel terecht. 'Stage kan niet vrijblijvend zijn. Dat is niet in het belang van de stagiair en ook niet in dat van het stagebedrijf.' Met de adviezen van Aequor en instrumenten zoals het stappenplan hiernaast, kunnen bedrijven uit de voeten. 'Daarmee hebben wij een leidraad waarmee we de stage zinvol kunnen invullen', vult Frieling aan.

NOTOX heeft intern nog procedures vastgelegd. Van Wijngaarden: 'Er zijn altijd gesprekken vooraf, een vast programma van inwerken en ook een stagecontract naast de schoolovereenkomst.' En op de afdelingen is een aantal mensen verantwoordelijk voor de dagelijkse begeleiding.

## Opstap

Een goede stage draagt uiteindelijk bij aan beter personeel. Stagiaires zijn beter gemotiveerd omdat ze weten waarvoor ze kiezen. En beter uitgerust omdat ze relevante competenties hebben verworven. Ze hebben antwoord gekregen op (leer)vragen, ze hebben een goede begeleiding gehad en ze hebben echt wat geleerd. Daar ligt ook het belang voor het bedrijf.

Bovendien blijkt een geslaagde stage vaak een goede opstap om aan het werk te komen. Frieling: 'Dat is ook een beetje de achterliggende gedachte voor ons; als blijkt dat een sta- »

giaire heel goed is, bieden we iets aan. Dat kan ook weekend- of vakantiewerk zijn.'

Zondervan zelf is zo bij het EDC gebleven. 'Er moet natuurlijk wel net plaats zijn, maar na zo'n stage weet je wat je aan iemand hebt. Als je goed je best doet, ziet het bedrijf wat ze aan je hebben.'

## Een stappenplan voor de organisatie van een stage op een bedrijf

### Stap 1. Voorbereiding

Ga na of u plaats en tijd heeft voor stagiaires.

Houd een sollicitatiegesprek.

Regel formaliteiten voor de stage begint.

Maak afspraken over het werken, leren en examineren op het bedrijf.

Zet afspraken over de huisregels op papier (zoals werktijden, kleding, mobiele telefoon, roken).

Zorg voor afstemming met de onderwijsinstelling.

### Stap 2. Begin van de stage

Zorg voor een bekwame en inspirerende praktijkopleider.

Laat de stagiaire kennismaken met de collega's en het bedrijf.

Maak een inwerkprogramma.

### Stap 3. Stage

Zorg voor gepaste begeleiding en heldere instructie.

Hanteer duidelijke regels en geef het goede voorbeeld.

Laat de stagiaire vooral dingen leren die deze nog niet kan.

Stimuleer het maken van opdrachten.

Bespreek wekelijks de vorderingen en de verbeterpunten.

### Stap 4. Motivatie

Zorg voor variatie in leeractiviteiten en werkzaamheden.

Stimuleer zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.

Zorg voor een goede werksfeer: geef regelmatig een compliment.

### Stap 5. Afsluiting

Geef een objectieve beoordeling.

Bespreek samen het behaalde resultaat.

Adviseer de stagiaire over zijn of haar mogelijkheden in de sector.

