

Regionaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie 2024



Versienummer: 5

Datum: juli 2024

Voor akkoord getekend:

Ziekenhuis	Opleider	Handtekening	Datum
VieCuri MC	Dr. E.A. Wammes – van der Heijden		19-09-2024
Máxima MC	Dr. L.J.J. Derijks		17-9-2024
Catharina ziekenhuis	Dr. R. ten Broeke		17-09-2024
Zuyderland MC	Dr. L. van Rossum		17-9-2024
MUMC+	Dr. N. Veldhorst		13-9-2024
AIOS vertegenwoordiger OORZON		Handtekening	Datum
drs R. de Rooij			16-9-2024

Inleiding

Door relevante ontwikkelingen in de zorg in het algemeen en de ziekenhuisfarmacie in het bijzonder is de specialistische opleiding tot ziekenhuisapotheker vernieuwd. Binnen het medisch-specialistisch vervolgonderwijs zijn er daarnaast ook onderwijskundige ontwikkelingen. Ontwikkelingen in het vakgebied en de zorg maken dat farmaceutisch specialistische zorg steeds meer gepersonaliseerd en maatschappelijk verantwoord geleverd wordt op de plek waar de patiënt zich bevindt en in een netwerk met medisch specialisten, andere zorgverleners én de patiënt. Hierdoor raken klinische farmaceutisch specialistische zorg, poliklinische farmaceutisch specialistische zorg en productzorg steeds meer geïntegreerd.

In de OORZON wordt het concentrisch opleiden met daarin een belangrijke rol voor de CanMEDs competenties gebruikt, volgens het vigerende landelijke opleidingsplan (ELOZ IV), zodat een AIOS algemene en specialisme gebonden competenties kan verwerven.

Het doel van deze opleiding is dat de AIOS zich ontwikkelt tot het niveau van een beginnend ziekenhuisapotheker, waarbij de AIOS het professioneel handelen zoveel mogelijk leert te baseren op *evidence-based medicine*. Naast het opleiden tot medisch professional, worden ook overstijgende kwaliteiten gevraagd aan de ziekenhuisapotheker van de toekomst: medisch leiderschap, doelmatigheid van zorg, patiëntveiligheid en ouderenzorg. Deze kwaliteiten komen dus aan de orde in de opleiding. De opleiding bereidt zich voor op een leven lang leren, waarbij we onder andere aansluiten aan het visiedocument Medisch Specialist 2025 en het meerjarenbeleidsplan 2020-2025 van de NVZA.

De randvoorwaarden voor samenwerken omvat onder andere de wil om op gelijkwaardige basis, met een gezamenlijke visie en doelstelling veilig en hoogwaardig op te leiden. De landelijke visie Samen Beter met als doelstelling: 'We leiden professionals in de farmaceutisch specialistische zorg op met aandacht voor (nieuwe) competenties die passen in een veranderend gezondheidszorgsysteem' wordt regionaal gevolgd.

De opleiding tot ziekenhuisapotheker is een regionale opleiding. Het regionale aspect van de opleiding bevat twee kernelementen:

- De AIOS wordt in de gelegenheid gesteld de opleiding te volgen in verschillende instellingen in de regio (instroominstelling en doorstroominstelling).
- Opleiders en opleidingsteams van de verschillende instellingen werken samen om de opleiding te faciliteren en de kwaliteit te borgen.

Ook landelijk wordt gezien dat de medisch-specialistische vervolgopleidingen in toenemende mate regionaal worden vormgegeven. Dat is een logisch gevolg van de toenemende concentratie en spreiding van zorg en de individualisering van de opleiding. Hierdoor is het nog belangrijker om als opleidingscluster goed samen te werken. Om te komen tot een optimale kwaliteit van de opleiding en de patiëntenzorg worden de krachten daar waar mogelijk gebundeld. In dit regionale opleidingsplan staat beschreven hoe de opleiding Ziekenhuisfarmacie in de OORZON is vormgegeven en welke opleidingsinstellingen in de OORZON de opleiding Ziekenhuisfarmacie aanbieden en welke onderdelen in de verschillende opleidingsinstellingen gedaan kunnen worden. Ook wordt toegelicht welke afspraken op regionaal niveau zijn gemaakt om individualisering van de opleiding mogelijk te maken. Tevens wordt beschreven welke begeleiding, toetsing en onderwijs regionaal wordt verwacht. Tot slot wordt een overzicht gegeven van het kwaliteitsbeleid. Het regionaal opleidingsplan vormt daarmee een aanvulling op het landelijk opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie. De vijf ziekenhuizen die de opleiding Ziekenhuisfarmacie binnen de OORZON aanbieden zijn Catharina ziekenhuis, Máxima MC, MUMC+, VieCuri MC en Zuyderland MC.

Opleidingsinstellingen en leden opleidingsteam in de OORZON

Op alfabetische volgorde geven de opleidingsinstellingen nadere informatie over het opleidingsteam, visie op opleiden, patiëntenpopulaties, manier van werken, motto, mentorschap en speerpunten.

Catharina ziekenhuis

- Het Catharina Ziekenhuis is een ambitieus, topklinisch opleidingsziekenhuis. Onze zorgprofessionals zijn gedreven om patiënten elke dag de beste zorg te geven. Naast de basisfuncties bieden we op een aantal onderdelen topklinische zorg: hart- en vaatzorg, oncologie, overgewicht en nierfalen. Hiervoor verwijzen regionale en landelijke ziekenhuizen patiënten naar het Catharina Ziekenhuis. In het Catharina Ziekenhuis combineren we complexe behandelingen met de nieuwste technieken. Innovatie speelt een belangrijke rol. Op tal van terreinen wordt met geavanceerde techniek en apparatuur diagnostiek en behandeling bedreven. Zorgprofessionals in het Catharina Ziekenhuis zijn vooruitstrevend en altijd op zoek naar nieuwe wegen om zorg nog beter en veiliger te maken. De ziekenhuisapotheek van het Catharina Ziekenhuis oefent op enthousiaste wijze alle taken en functies van de ziekenhuisfarmacie uit. De poliklinische apotheek maakt integraal onderdeel uit van de ziekenhuisapotheek. In de apotheek zijn circa 250 medewerkers werkzaam die onderverdeeld zijn over de afdelingen Distrimed Intern (distributie en medicatiebewaking), Distrimed Extern, Poliklinische apotheek, Bereidingen, Laboratorium en Bedrijfsbureau. De dienstverlening van de apotheek heeft een regionaal en landelijk karakter en richt zich op ziekenhuizen, psychiatrische instellingen en instellingen voor verpleeghuiszorg en gehandicaptenzorg. De apotheek werkt samen met andere ziekenhuisapotheken van Santeon, een samenwerkingsverband van 7 topklinische ziekenhuizen verspreid over Nederland.
- De apotheek speelt een landelijke voortrekkersrol op het gebied van de kwaliteitszorg (sinds 1997 ISO-9001 gecertificeerd, sinds 2000 een GMP-z erkenning en sinds 2007 een operationeel medicatie Veiligheids Management Systeem), voorraadbereidingen en farmaceutisch specialistische patiëntenzorg..

Maxima MC

- Máxima MC is het grootste medisch centrum van de regio Zuidoost-Brabant en is gevestigd op twee locaties: Eindhoven en Veldhoven. In Eindhoven wordt laagcomplex zorg verleend en in Veldhoven is naast de basiszorg ook ruimte voor complexe, acute en intensieve zorg. Vrijwel alle specialismen zijn vertegenwoordigd in Máxima MC. Daarnaast beschikt Máxima MC over een dialyse afdeling, een hemofiliebehandelcentrum, een neonatale intensive care unit (NICU) en een derdelijns voorziening voor obstetrische highcare (OHC).
- Als STZ (Samenwerkende Topklinische opleidings-Ziekenhuizen) ziekenhuis is opleiden in Máxima MC een kernactiviteit. Máxima MC wil zich profileren als ziekenhuis waarbij opleiding en onderzoek, kwaliteit en veiligheid en de top professionals centraal staan. Opleiden wordt gezien als belangrijke voorwaarde voor het behoud en aantrekken van medewerkers om daarmee kwalitatief hoogwaardige (top)klinische zorg te kunnen realiseren. Met het Strategisch Opleidingsbeleid MMC 2016-2017 wordt ingezet op toekomstbestendig opleidingsbeleid, afgestemd op het veranderende zorglandschap. De opleiding ziekenhuisfarmacie wordt daar waar relevant zoveel mogelijk in lijn met de gemoderniseerde medische vervolgopleidingen vormgegeven. Dit uit zich met name in de wijze waarop opgeleid

en getoetst gaat worden inclusief het hanteren van een opleidingsportfolio. De afdeling Klinische Farmacie & Farmacologie van Máxima MC voert de farmaceutisch specialistische zorg in haar volle breedte uit, met als speerpunten integrale farmaceutisch specialistische zorg, klinische farmacologie (door NVKF&B erkende opleiding), (hemato-)oncologie, vrouw-moeder-kind, medicatieveiligheid, en farmaceutisch specialistische patiëntenzorg. De bereidingsafdeling van de ziekenhuisapotheek is GMP-z gecertificeerd en het laboratorium is ISO-15189 geaccrediteerd.

MUMC+:

- Het MUMC+ is 1 van de 7 universitaire medische centra in Nederland en vervult een grote lokale, regionale en supra regionale rol in de patiëntenzorg voor vrijwel alle aandoeningen. Het MUMC+ heeft de ambitie nationaal en internationaal onderscheidend te zijn op het gebied van hart- en vaatziekten, ademhalingsziekten, kanker en neuro-interventiecentrum (brein- en zenuwstelsel). Daarnaast zet het MUMC+ in de patiëntenzorg in het bijzonder in op oogziekten, bewegingsproblemen en problematiek rondom erfelijkheid, voortplanting en aanleg.
- Gezien het academische karakter komen er naar verhouding veel patiënten naar het MUMC+ voor hoog-specialistische zorg, voor (relatief) zeldzame aandoeningen, en voor deelname aan klinisch-wetenschappelijk onderzoek. Naast patiëntenzorg zijn onderzoek, onderwijs en opleiding kerntaken van het MUMC+.
- De afdeling Klinische Farmacie & Toxicologie van het MUMC+ heeft een opleidingsteam van ± 20 fte die bestaat uit ziekenhuisapothekers, apothekers Openbaar specialist en apothekers voor specifieke onderdelen van de opleiding. De visie op opleiden is breed, waarbij kernwaarden veiligheid, openheid, reflectie basis is om een kwalitatieve opleiding neer te zetten. De afdeling voert de farmaceutisch specialistische zorg in het MUMC+ in haar volle breedte uit en geheel geïntegreerd met de poliklinische farmacie, met als speerpunten integrale farmaceutisch specialistische zorg, klinische farmacologie, farmaceutisch (hoog)-specialistische patiëntenzorg en landelijk en internationaal onderzoek op het gebied van medicatieveiligheid. Waarbij samenwerking binnen de zorgketen, duurzaamheid en implementatie voorop staat. Een AIOS wordt begeleid door de hele opleidingsteam, maar ook door andere professionals zodat de AIOS vanuit meerdere invalshoeken de opleiding persoonlijk kan vormgeven. Aan algemene competenties en CanMeds wordt veel aandacht gegeven tijdens de opleiding, ondersteund door intervisie en eventueel met ondersteuning door een mentor of coach.

VieCuri MC

- VieCuri is lid van de vereniging Samenwerkende Topklinische opleidings-Ziekenhuizen (STZ).
- Het Leerhuis VieCuri verzorgt jaarlijks een breed scala aan onderwijs- en opleidingsfaciliteiten voor een groot aantal assistenten in opleiding (AIOS), assistenten niet in opleiding (ANIOS), coassistenten en verpleegkundigen.
- VieCuri is gevestigd in Venlo en Venray. De vestiging van de regiopolis in Horst aan de Maas, Peel en Maas en Beesel/Reuver sluit aan bij de wens om de tweedelijnszorg voor chronisch patiënten in samenwerking met de eerste lijn dicht bij de patiënt te organiseren.

- VieCuri is een van de grootste werkgevers van de regio en heeft een belangrijke taak als opleidingsziekenhuis. Wij willen een goed opleidingsklimaat en opleidingsfaciliteiten realiseren als bijdrage aan een kwalitatief goede regionale opleiding én medische zorg. VieCuri ziet het dan ook als een belangrijke taak om onderwijs, scholing, medisch wetenschappelijk onderzoek en opleidingsbevoegdheden te stimuleren en uit te breiden. VieCuri werkt samen met het Laurentius Ziekenhuis Roermond.
- VieCuri is JCI geaccrediteerd, de afdeling klinische farmacie is ISO-9001 gecertificeerd. Het laboratorium van de afdeling klinische farmacie beschikt over een ISO-15189 erkenning en de afdeling bereidingen heeft een GMPz erkenning.

Zuyderland MC

- Het Zuyderland MC is één van de grootste Nederlandse ziekenhuizen met een STZ erkenning. Er vindt o.a. topklinische zorg, opleiding, wetenschappelijk onderzoek en innovatie plaats.
- Het Zuyderland MC levert als topklinisch opleidingsziekenhuis excellente, nabije en innovatieve patiëntenzorg in een gastvrije omgeving met het oog op verbetering van kwaliteit van leven, in samenwerking met de partners.
- Het Zuyderland MC staat voor de beste zorg, zo thuis mogelijk met bevlogen en betrokken medewerkers in een financieel gezonde en duurzame organisatie.
- Het Zuyderland MC heeft specifieke expertise ten aanzien van oncologie, obesitas, neurocognitieve aandoeningen, mobiliteit/bewegen en zorg aan ouderen met een eigen regie als basis.
- Op het gebied van opleiding staat het Zuyderland MC voor “de beste opleiding zo persoonlijk mogelijk”. Het biedt een gezond en veilig werk- en leerklimaat en heeft kwaliteit hoog in het vaandel staan.
- De afdeling Klinische Farmacie, Farmacologie en Toxicologie van het Zuyderland MC verleent farmaceutisch specialistische patiëntenzorg binnen en buiten het ziekenhuis. De ziekenhuisapothek heeft een GMP-z erkenning en het laboratorium voor de bloedspiegelbepalingen is ISO-15189 geaccrediteerd. Daarnaast worden activiteiten in het kader van behandelarschap en behandeling met specialistische geneesmiddelen thuis uitgevoerd. De ziekenhuisapothek heeft de bevoegdheid voor de opleiding tot klinisch farmacoloog.

Taken en verantwoordelijkheden opleiders

De opleiding tot ziekenhuisapotheker wordt uitgevoerd door de gehele staf (ziekenhuis)apothekers per ziekenhuis (i.e. het opleidingsteam). De opleiders zijn eindverantwoordelijk voor de organisatie van de opleiding binnen hun ziekenhuis. Voor de algemene taken en verantwoordelijkheden t.a.v. de opleiding wordt verwezen naar de laatste versie van het Uitvoeringsreglement Eisen aan opleiders en opleidingsteam van de SRC.

In het algemeen geldt:

- De opleiding wordt verzorgd door een opleidingsteam onder aanvoering van een opleider en plaatsvervangend opleider. Doordat de opleiding ziekenhuisfarmacie een brede generieke opleiding is, zijn er ook andere professionals betrokken bij de opleiding.
- De opleider is eindverantwoordelijk voor de organisatie van de opleiding binnen elk ziekenhuis.
- Taken en verantwoordelijkheden zijn beschreven in het Uitvoeringsreglement Eisen aan opleiders en opleidingsteam.

Vanuit regionaal oogpunt heeft een (plv.) opleider in ieder geval de volgende verantwoordelijkheden in eigen instelling:

1. Organisatie van de uitwisseling die binnen de opleiding wordt aangeboden, inclusief de daarbij behorende begeleiding en toetsing.
2. Het faciliteren en monitoren van het elektronisch portfolio.
3. Het organiseren van onderwijs.
4. Het faciliteren van het deelnemen van de AIOS aan de verplichte cursussen en het cursorisch onderwijs zoals vastgesteld door de SRC.
5. Het ontwikkelen, uitvoeren en monitoren van de differentiaties in de eigen kliniek.
6. Het participeren in de kwaliteitscyclus van de opleiding binnen het cluster OOR-ZON en van de lokale Centrale Opleidingscommissie (COC).
7. Het faciliteren van deelname van AIOS aan scholingen.
8. Het tijdig signaleren en communiceren van stagnaties / potenties in ontwikkelingen van AIOS.
9. Naleven van afspraken rondom docentprofessionalisering.

Binnen het regionaal cluster zijn de (plv) opleiders verantwoordelijk voor:

1. Afstemmen van uitwisselingen en opleidingsonderdelen zodat de opleiding een logisch geheel is en de AIOS kan voldoen aan de eisen in het landelijk opleidingsplan.
2. Afstemmen van organisatorische zaken zoals logistiek, detacheringen, in- en doorstroom.
3. Sparringpartner voor elkaar zijn om per instelling kwaliteitsverbeteringen door te voeren.
4. Vormgeven en invullen van het regionaal onderwijsaanbod voor de opleiding, bijvoorbeeld DOO.
5. Het begeleiden van de AIOS en het monitoren van de ontwikkelingen.
6. Het continu verbeteren van de opleiding middels een PDCA-cyclus.

Binnen het regionaal cluster zijn de AIOS verantwoordelijk voor:

1. Actieve inbreng tijdens clustervergaderingen.
2. Eigen professioneel handelen in het kader van eerder afgegeven EPA's.

Overlegstructuur

Vergaderstructuur Regionale Opleidingsvergaderingen

- Genodigden: Alle opleiders / deeloppleiders binnen het cluster, AIOS vertegenwoordiging uit alle OOR klinieken.
- Frequentie: Minimaal 1 x per jaar, voorkeur 2-3 x per jaar.
- Locatie: In overleg nader te bepalen. Bij voorkeur roulerend.
- Rollen: voorzitterschap: MUMC, secretariaat: MUMC.

Optionele agendapunten van regionale opleidingsvergaderingen:

- **Regionale PDCA:** Overzicht en bespreken verbeterpunten / speerpunten op clusterniveau (inclusief actie en besluitenlijst),
- **Kwaliteitsinstrumenten:** Delen en bespreken resultaten D-rect, MCTQ, interne- en externe opleidingsvisitaties etc. voor zover de andere centra hier ook wat van kunnen leren en om elkaar op de hoogte te houden van de initiatieven die in de diverse opleidingscentra lopen.
- **Inhoud opleiding regionaal:** Structurele evaluatie inhoud Regionaal Opleidingsplan.
- **Landelijke ontwikkelingen:** Voor betreffende specialisme (IRT Landelijk Opleidingsplan)
- **In- en doorstroom:** Afspraken rondom in- en doorstroom van AIOS op OOR niveau (verdeelmodel, logistiek etc.).
- **Werving en selectie:** Regionale afstemming over procedure.
- **Profilering:** Afspraken maken over het opleiden in overkoepelende profielen / rolspecialisaties / thema's / etalage-stages / differentiaties

Optionele agendapunten van overleg tussen uitwisselingsziekenhuizen

- **Voortgang AIOS:** Bespreken van de (bekwaamheden / competentie) ontwikkeling van individuele AIOS op basis van portfolio en leertrajecten afstemmen.
- **Exitgesprekken:** Delen en bespreken uitkomsten van exitinterview/enquête over de kwaliteit van de gehele opleiding, waaronder het opleidingsklimaat voor zover bekend
- **OOG-bespreking & Bekwaamverklaringen:** Afstemmen bekwaamverklaringen (zie hoofdstuk 'Overdracht van AIOS en overnemen van EPA's').

Regionale structuur van de opleiding

Opbouw van de opleiding

Het Besluit Opleidingseisen Ziekenhuisfarmacie (BOZf; april 2019) geeft nadere eisen m.b.t. het samenwerkingsverband tussen ziekenhuizen voor de opleiding tot ziekenhuisapotheker. Gedurende het eerste jaar worden ten minste 10 maanden van de opleiding in de instroominstelling gevolgd. Na het eerste jaar worden minimaal 12 maanden van de opleiding gevolgd in één of meer andere opleidingsinstellingen.

De OORZON geeft op de volgende wijze vorm aan deze BOZf: de uitwisseling wordt georganiseerd in 1 deel (1 jaar) - 3 delen (3 jaar). In het eerste jaar gaat de AIOS instromend in de instroominstelling voor een uitwisseling van maximaal 1 maand naar de deelnemende doorstroominstelling met name voor kennismaking. Na een positieve beoordeling aan het einde van het eerste jaar volgt in het 2e jaar de uitwisseling naar de doorstroominstelling voor een periode die overeenkomt met één jaar opleiding (kan inclusief de maand in het eerste jaar zijn). Het (laatste deel van het) 3^e jaar en het 4^e jaar wordt wederom geheel in de instroominstelling gevolgd. Van deze planning kan worden afgeweken op basis van persoonlijke of organisatorische redenen.

	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3	Jaar 4
	[Opleidingsinstelling A]	[Opleidingsinstelling B]	[Opleidingsinstelling A]	[Opleidingsinstelling A]

	Oriëntatiefase	Verbreiding en verdiepingsfase, start met differentiatiefase/ onderzoek	Differentiatiefase /onderzoek
--	----------------	---	-------------------------------

Dit schema zorgt voor een verankering van de vigerende ELOZ:

- Het wisselen in het tweede jaar voor een langere periode zorgt voor het concentrische leereffect: door terug te keren op een locatie met ervaringen van elders wordt het leervermogen gestimuleerd.
- Het uitwisselen van AIOS zorgt ervoor dat zij kennis maken met stafleden uit een andere opleidingsinstelling en andere AIOS waardoor een bredere visie ontwikkeld kan worden
- Indien er onderdelen van vigerende ELOZ door de instroominstelling niet aangeboden kunnen worden is er in 1 jaar voldoende tijd om deze in de doorstroominstelling te volgen.
- De differentiatiefase wordt in principe gevolgd in de instroominstelling en daarvoor is het nodig het gehele 4^e jaar in dezelfde opleidingsinstelling te verblijven.
- Terug wisselen voor de tweede helft van het derde jaar maakt het mogelijk om op tijd met de differentiatie te starten.

Overigens moet de indeling in 1-1-2 niet als een “harnas” gezien worden. De AIOS is daadwerkelijk in 2 centra in opleiding en als het voor bepaalde leerdoelen wenselijk is om tijdens uitwisselingsperiodes toch nog enige tijd in de andere opleidingsinstelling aanwezig te zijn dan wordt dit gefaciliteerd. In de regel zou dit overigens niet de frequentie van 1 dag per 2 weken moeten overstijgen om het bereiken van leerdoelen in elke opleidingsinstelling niet in gevaar te brengen.

Common trunk

- In het oriëntatiejaar volgt de AIOS een eerste traject, zodanig dat de AIOS kennis en vaardigheden leert. Na het volgen van dit traject wordt de AIOS gekwalificeerd voor een aantal verantwoordelijkheden en bevoegdheden. In het eerste jaar wordt geleerd om voor een aantal EPA's op niveau 3 te komen en wordt de AIOS in een leertraject opgeleid om een bereikbaarheidsdienst te kunnen uitvoeren. Daarnaast gaat de AIOS maximaal 1 maand naar de doorstroominstelling om kennis te maken met deze organisatie.

Differentiatie mogelijkheden

- Differentiatiemogelijkheden en beschrijvingen zijn weergegeven in de opleidingsetalage. Daarnaast zijn ze beschikbaar bij ieder ziekenhuis.

Opleiden in algemene competenties en niet-klinische kerntaken

- De algemene competenties die benodigd zijn voor de opleiding ziekenhuisfarmacie zijn beschreven in de CanMEDS. In de lokale opleidingsplannen is beschreven hoe om wordt gegaan met het opleiden in deze algemene competenties.

- Daarnaast worden AIOS opgeleid in de niet-klinische kerntaken zoals wetenschap en onderwijs. Dit wordt ook op lokaal niveau beschreven in het lokale opleidingsplan.

Individualisering

Met iedere AIOS wordt aan het begin van de opleiding een persoonlijk opleidingsplan gemaakt, dat wordt opgenomen in het e-portfolio. Dit plan wordt ter goedkeuring aan de SRC gestuurd. In het plan wordt rekening gehouden met competenties en bekwaamheidsniveau's van de AIOS, waarvoor bewijsmateriaal is aan te dragen. Daarnaast wordt rekening gehouden met de organisatorische planning van betrokken ziekenhuizen (Opleidingsinstelling A (instroom) en B (doorstroom)). Het opleidingsplan wordt door de opleiders in beide ziekenhuizen en de AIOS opgesteld. In de loop van de opleiding wordt minimaal ieder jaar dit opleidingsplan verfijnd.

Het individuele elektronische portfolio is gebaseerd op EPA's en zorgt ervoor dat laagdrempelig evaluaties met de AIOS kunnen worden gevoerd. Daarnaast wordt in het portfolio de bewijsvoering vastgelegd om voor te leggen aan de opleidingsteam en de SRC.

Het opleidingstraject kan op individueel niveau worden verkort of verlengd, afhankelijk van de reeds verworven competenties en de voortgang van de opleiding. De opleiders en de AIOS zorgen voor gedegen bewijsmateriaal en onderbouwing en vragen de verkorting aan bij de SRC. De SRC heeft hierover een eindoordeel.

Indien sprake is van een hapering in het ontwikkelingstraject van een AIOS gaandeweg het opleidingstraject vindt afstemming plaats met de mede-opleider. Indien er twijfel rijst over de voortgang van de opleiding door bijvoorbeeld disfunctioneren wordt de COC benaderd om mee te helpen in dit traject.

Als eerste wordt gekeken naar goede punten en verbeterpunten van de AIOS, er wordt uitgegaan van commitment van de opleiders op de verbeterpunten en de wijze hoe deze verbeterpunten in grote lijnen aangepakt dienen te worden. Daarnaast worden afspraken gemaakt over voortgangsmonitoring van de AIOS. Uiteindelijk kan gekozen worden voor een intensief begeleidingstraject, op basis van het individuele probleem wordt dit op maat ingevuld.

Supervisie, toetsing en bekwaamverklaring

Supervisie

- Iedere opleiding begint met een introductiegesprek tussen opleider en AIOS. Daarnaast wordt op lokaal niveau invulling gegeven aan op welke momenten er supervisie en overleg is. In ieder geval zijn er de kwartaalevaluaties en de eerste drie jaar een beoordeling, en een eindbeoordeling in het 4^e jaar.

Toetsing

Het onderwerp toetsing wordt met name lokaal uitgevoerd door middel van formatieve toetsing. Incidenteel kan landelijk bij een cursus een toets worden afgenomen.

De toetsingsinstrumenten van bepaalde EPA's of leerdoelen worden beschreven in het lokale opleidingsplan.

Bekwaamverklaringen / EPA's

Het landelijk opleidingsplan ELOZ IV werkt met 10 EPA's die het grootste deel van de opleiding tot ziekenhuisapotheker bestrijken. Daarnaast zijn er nog een paar losse leerdoelen. Binnen de EPA's wordt gewerkt aan bekwaamheidsniveaus, dit zijn er 5. De 5 bekwaamheidsniveaus en de 10 EPA's worden beschreven in ELOZ IV.

De opleiding streeft ernaar om iedere AIOS op alle 10 de EPA's op niveau 4 te krijgen. Of de AIOS niveau 5 haalt, hangt af van het verloop van de opleiding, de gevolgde differentiatie en het bekwaamheidsniveau waarmee de AIOS begint aan de opleiding.

Het bekwaamheidsniveau van de AIOS m.b.t. een EPA wordt na beoordeling van het opleidingsteam bepaald. De AIOS bereidt een beoordeling van een EPA voor en dient bewijsmateriaal voor de betreffende EPA in bij het opleidingsteam.

De bekwaamheidsniveaus worden bijgehouden in het portfolio, zodat altijd duidelijk is voor het opleidingsteam op welk niveau de AIOS functioneert.

Overdracht AIOS van ene naar andere instelling

Het regionale cluster vindt het belangrijk om een warme overdracht (fysiek of via beeldbellen) te houden als een AIOS van de ene instelling naar de andere gaat.

Tijdens het overdrachtsgesprek met de AIOS wordt samen een gespreksverslag gemaakt (en vastgelegd in het portfolio) voor overdracht van:

- Voortgang in ontwikkeling (algemeen);
- Voortgang op niet-klinische competenties + (persoonlijke) leerdoelen (ook: welke DOO's gevolgd);
- Voortgang op EPA's + leerdoelen waaraan AIOS momenteel werkt:
 - Welke EPA's al op bekwaamheidsniveau 4?
 - Welk superviseniveau heeft de AIOS op nog niet behaalde EPA's + wat moet een AIOS nog leren om de nog niet behaalde EPA's te kunnen behalen?
 - Vertrouwenscriteria t.a.v. EPA's (het 'onderbuik gevoel': klinisch redeneren, nauwgezetheid & geloofwaardigheid, oprechtheid, en inzicht in eigen beperkingen & geneigdheid om hulp te vragen)
- Zijn er (onderzoeks)projecten die de AIOS nog moet afronden?
- Leerstijl, aandachtspunten en ontwikkelwensen van de AIOS (bijvoorbeeld: hoe proactief in verzamelen bewijsmateriaal t.b.v. EPA's, welke wijze van feedback ontvangen sluit beste aan, wensen ten aanzien van profilering/differentiatie, welke en hoeveel korting is besproken);
- Aandachtspunten qua wijze van begeleiding (eventuele sociale aspecten die invloed hebben op werk/opleiding, balans werk-privé, wens voor parttime werken, risico op overbelasting/ burn-out).

Principeafspraken over EPA's tussen instellingen in het cluster

In beginsel kunnen alle opleidingsinstellingen in het cluster alle EPA's en leerdoelen aanbieden.

Het uitgangspunt voor iedere opleidingsinstelling is dat de opleider zorgt voor een gezamenlijke beoordeling vanuit het eigen opleidingsteam en dat (bij voorkeur) via een OOG-bespreking een EPA wordt afgegeven.

Voor het bekwaam verklaren van een AIOS m.b.t. een EPA wordt het gevraagde bewijsmateriaal steeds omvangrijker met het toenemen van het bekwaamheidsniveau. Het concentrische leermodel binnen

een EPA is van belang, en daarmee ook voldoende evaluaties, zodat de groei duidelijk te zien is. ELOZ IV geeft aanwijzingen over welke evaluaties gebruikt kunnen worden, het lokale opleidingsplan vult dit verder in. In het lokale opleidingsplan is voor ieder EPA beschreven hoe een bepaalde EPA getoetst wordt.

Bij overdracht van een AIOS van opleidingsinstelling A naar opleidingsinstelling B en vice versa wordt uitgegaan van een verschil tussen bekwaamheidsniveau en kwalificatie. Een bekwaamheidsniveau wordt rechtstreeks overgenomen, een kwalificatie start opnieuw. Hiermee moet nog ervaring worden opgedaan, en zal bij volgende overleggen een agendapunt zijn ter evaluatie. Een AIOS kan bijvoorbeeld in opleidingsinstelling A volledig zelfstandig medicatiebewaking uitvoeren en daar bekwaamheidsniveau 4 voor hebben, in een opleidingsinstelling B zal de AIOS nog moeten kwalificeren omdat de AIOS niet bekend is met lokale afspraken en systemen.

Bekwaamheidsniveau
1. De AIOS Ziekenhuisfarmacie observeert en voert de activiteit niet zelf uit.
2. De AIOS Ziekenhuisfarmacie voert een activiteit uit onder directe, proactieve supervisie.
3. De AIOS Ziekenhuisfarmacie voert een activiteit uit onder indirecte, reactieve supervisie. Hierbij is de supervisor snel en makkelijk oproepbaar. AIOS en supervisor maken afspraken over de mate van zelfstandigheid en over momenten waarop in ieder geval contact zal zijn
4. De AIOS Ziekenhuisfarmacie voert een activiteit geheel zelfstandig uit (is competent). De AIOS neemt zelf initiatief indien supervisie gewenst is. Anderszins is een supervisor op een later moment beschikbaar voor evaluatie en reflectie
5. AIOS Ziekenhuisfarmacie geeft zelf supervisie, bv aan een AIOS Ziekenhuisfarmacie met bekwaamheidsniveau 1, 2 of 3 of co-assistenten/stagiairs Farmacie. De AIOS neemt zelf initiatief, indien supervisie gewenst is. Anderszins is een supervisor op een later moment beschikbaar voor de AIOS.

Onderwijs

Landelijk onderwijs

- Zie ELOZ IV, dit wordt uit de beschikbaarheidsbijdrage vergoed. Een deel van de opleiding mag AIOS zelf invullen, waarbij gekeken wordt naar de urennorm van 120 scholingsuren.

Regionaal onderwijs

- Regionaal worden DOO cursussen georganiseerd, op te zoeken op de OORZON website. Deze zijn doorgaans gratis. Minimaal 2 DOO punten per jaar is verplicht.
- Bij de regiovergadering wordt nascholing gegeven.

Lokaal onderwijs

- De DOO cursussen worden ook lokaal aangeboden. Daarnaast biedt iedere lokale opleiding onderwijs aan in de vorm van refereerbijeenkomsten etc.

In de lokale opleidingsplannen van iedere opleidingsinstelling staat weergegeven welke verplichte scholingen de AIOS dient te doorlopen om in het betreffende ziekenhuis te mogen werken

(kwalificatie). De AIOS is verantwoordelijk om te voldoen aan de verplichte scholingen en hier met de opleider overeenstemming over te vinden.

Naast deze verplichte scholingen organiseert iedere opleidingsinstelling binnen de OORZON introductiedagen. Ook hierbij geldt dat in het geval van een relatief korte stage (tot 3 maanden) de AIOS en opleider overleg plegen om te bepalen of de aanwezigheid van de AIOS bij een of meerdere introductiedagen gewenst dan wel noodzakelijk is. De opleider houdt hierbij rekening met het beleid van het ziekenhuis.

Inbedding actuele thema's

- Actuele thema's worden door opleiders lokaal opgepakt, of er wordt op landelijk niveau aandacht aan gegeven.

Algemene regionale afspraken van samenwerking

Achtergrond

Het regionale uitgangspunt is dat er sprake is van detacheren als een AIOS tot 1 jaar werkzaam gaat zijn in een ander ziekenhuis. Gaat een AIOS 1 jaar of langer dan 1 jaar zijn opleiding volgen in een ander ziekenhuis dan kan naast detachering, een in- uit dienst constructie ook mogelijk zijn.

Werving en selectie

Het proces van werving en selectie wordt gestart door de opleider van het instromende ziekenhuis (opleidingsinstelling A). Afhankelijk van de opleidingsinstelling wordt de werving en selectie solitair uitgevoerd of in samenwerking met het doorstroomziekenhuis. Indien samengewerkt wordt, bepaalt de opleider het profiel en stelt de vacaturetekst op, deze wordt afgestemd met de opleider van het doorstroom ziekenhuis (opleidingsinstelling B). Opleidingsinstelling A mag zelf bepalen welke rol een AIOS heeft in deze commissie (meedoen aan gesprekken, rondleiding geven, of geen rol). Ook wordt van tevoren aangegeven welke rol ieder commissie lid heeft (adviserend of beslissend).

Differentiatiestages die worden aangevraagd van buiten de OORZON kunnen worden toegekend door een lokaal ziekenhuis zonder overleg met het cluster.

HR-processen

Procedure detacheringen en in dienst/uit dienst

Om de detacheringen zo soepel mogelijk te laten verlopen is de afspraak dat het uitlenende ziekenhuis de detacheerovereenkomst opstelt en hierin actief contact opneemt met het inlenende ziekenhuis.

Mochten er gedurende detacheerperiode zaken voorvallen als ziekte, zwangerschap, parttime werken dan dienen de opleiders met elkaar te bespreken wat dit betekent voor de looptijd van de opleiding en daarmee de detacheringsovereenkomst (denk aan verlenging, verkorting).

Indien er sprake is van een wijziging zal de detacheerovereenkomst hierop aangepast dienen te worden. De opleiders dragen er zorg voor dat dit binnen de ziekenhuizen met de juiste personen wordt afgestemd.

Daarnaast kunnen ziekenhuizen de AIOS in dienst en uit dienst laten gaan i.p.v. detachering gedurende de periode dat zij uitgewisseld worden.

Voor de AIOS geldt te allen tijde dat het opleidingsschema overeenkomt met de werkelijke situatie.

Overige HR-afspraken

Bereikbaarheidsdiensten gaan in als een AIOS daarvoor gekwalificeerd is bij het betreffende ziekenhuis. De opleidingsinstellingen spreken onderling af of en waar bij uitwisseling dienst wordt gedaan. In totaal zullen AIOS in de opleiding voldoende diensten volgen om voldoende vaardigheid te hebben als ze geregistreerd ziekenhuisapotheker zijn.

De vergoeding voor diensten wordt lokaal bepaald.

Kwaliteitszorg in de opleiding

Samenwerken aan kwaliteit

De deelnemende opleidingsinstellingen binnen de OORZON dragen samen zorg voor de kwaliteit van de gehele opleiding. Zij zien toe op een continue kwaliteitsverbetering van de opleiding.

Iedere opleidingsinstelling is verantwoordelijk voor het instellen, onderhouden en uitvoeren van een kwaliteitscyclus. Het cyclisch systeem van kwaliteitsbeoordeling (PDCA) zal leiden tot daadwerkelijke verbeteracties. In het lokale opleidingsplan van alle deelnemende instellingen is een hoofdstuk opgenomen over kwaliteit en kwaliteitsbewaking in de opleiding. De uitkomsten van de kwaliteitsmetingen worden besproken door de AIOS en het opleidersteam. Verbeterpunten worden in een PDCA opgenomen. De (DB) COC's van de deelnemende instellingen zijn op de hoogte van de kwaliteitsuitkomsten en PDCA-documenten op instellingsniveau. De COC's zijn het overleg- en adviesorgaan voor de medische vervolgopleidingen en hebben tot doel het borgen van de randvoorwaarden voor kwalitatief goede opleidingen door onder andere de ontwikkelingen en het beleid inzake de interne kwaliteitszorg van de opleidingen te bewaken en te bevorderen. Voor uitgebreidere informatie over de kwaliteitszorgplannen en de betrokken actoren (volgens Scherpblat 2.0) van de instellingen wordt verwezen naar het lokale opleidingsplan.

De belangrijkste uitkomsten van de kwaliteitsinstrumenten op instellingsniveau worden gedeeld met de regionale-opleidersgroep en met de regionale AIOS vertegenwoordigers, om te leren van elkaar en te komen tot een regionale PDCA om de opleidingen te blijven verbeteren. Daarbij past een vaste en overzichtelijke overlegstructuur (zie volgend hoofdstuk).

Cluster PDCA / verbeterplannen

- PDCA of verbeterpuntenplan vanuit het cluster De PDCA zal op een gemeenschappelijke groep op nvza-connect worden gezet. Iedere (plaatsvervangende) opleider kan in dit document aanvullingen doen. Onderwerpen kunnen onder andere uit een overleg voortkomen.

Professionalisering van opleider en opleidingsteam

- Docent professionalisering / geaccrediteerde opleiding gerelateerde activiteiten volgt tenminste de opleidingseis van de SRC, dat tenminste 1 x per 3 jaar ieder lid van het opleidingsteam dit volgt.

Onderhoud van het opleidingsplan

Het onderhoud van dit opleidingsplan wordt bij toerbeurt binnen het cluster uitgevoerd.

Bijlagen

Zie: www.nvza-connect.nl:

- Farmaceutische Specialistische Zorg in 2025 (nvza-meerjarenbeleidsplan.nl)
- Zie www.knmp.nl:Uitvoeringsreglement Eisen aan opleiders en opleidingsteam
- ELOZ IV
- BOZf