

WSO

# Opleiding tot kaderapotheker

Opleidingsplan 2021-2022



## Colofon

Tekst: Marc Bruijnzeels (JvEI), Annefrans van Ede (JvEI), Annemieke Floor-Schreudering (SIR), Anneke Geusgens (KNMP), Nitza Hooi (SIR), Anne-Margreeth Krijger (SIR), Dirk Stobbe (KNMP)

Onderwijskundige ondersteuning: Beatrijs de Leede

Versie opleidingsplan: 20201219 Opleidingsplan

Documentnaam: Opleidingsplan Kaderapotheker

Datum: 19 december 2020

*Niets in deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.*

## Inhoudsopgave

<b>Inleiding .....</b>	<b>1</b>
<b>Hoofdstuk 1 Verantwoording en uitgangspunten .....</b>	<b>3</b>
1.1 Verantwoording .....	3
1.2 Uitgangspunt .....	3
1.2.1 Profiel van de kaderapotheker .....	4
1.2.2 Competenties van de kaderapotheker .....	5
<b>Hoofdstuk 2 Vormgeving van de opleiding tot kaderapotheker .....</b>	<b>8</b>
2.1 Visie op de opleiding .....	8
2.2 De leeromgeving .....	9
2.3 Verantwoordelijkheid voor het leerproces .....	9
2.4 Van Competenties naar Kenmerkende Beroeps Activiteiten .....	10
2.5 Leerlijnen .....	11
<b>Hoofdstuk 3 Opleidingsactiviteiten .....</b>	<b>12</b>
3.1 Gemeenschappelijk opleidingstraject .....	12
3.1.1 Cursorisch onderwijs .....	12
3.1.2 Moreel beraad .....	12
3.1.3 Mentorgroep bijeenkomsten .....	13
3.1.4 Intervisiebijeenkomsten .....	13
3.2 Individueel opleidingstraject en praktijkleren .....	13
3.2.1 Zelfstudie .....	14
3.2.2 Werkplekleren met interprofessioneel en interorganisationeel leren .....	14
3.2.3 Praktijkopdrachten .....	14
3.2.3 Individueel ontwikkelingsplan (IOP) .....	14
<b>Hoofdstuk 4 Tijdsinvestering, groepsgrootte en toelating .....</b>	<b>16</b>
4.1 Tijdsinvestering .....	16
4.2 Groepsgrootte en toelatingseisen .....	16
<b>Hoofdstuk 5 Feedback, toetsen en beoordeling .....</b>	<b>17</b>
5.1 Feedback op functioneren .....	17
5.1.1 Formatieve feedback .....	17
5.1.2 Summatieve beoordeling .....	17
5.2 Toetsingsinstrumenten .....	18
5.3 Portfolio .....	19
5.4 Beoordeling .....	20
5.4.1 Tussenbeoordeling .....	20
5.4.2 Eindbeoordeling .....	20

5.4.3 Certificering.....	21
<b>Hoofdstuk 6 Certificaat, (her)registratie, rollen en verantwoordelijkheden.....</b>	<b>22</b>
6.1 Certificaat en registratie .....	22
6.3 Rollen en verantwoordelijkheden.....	22
6.3.1 Cursist.....	22
6.3.2 Examencommissie.....	23
6.3.3 Externe adviesraad.....	23
6.3.4 Gastdocenten.....	24
6.3.5 Intervisiecoach .....	24
6.3.6 Leerlijncoördinatoren.....	24
6.3.7 Mentor .....	24
6.3.8 Moreel beraad gespreksleider .....	24
6.3.9 Opleidingscommissie .....	24
6.3.9 Opleidingsdirecteur.....	25
6.3.10 Opleidingsinstituut.....	25
6.3.11 SRC-OF.....	25
6.3.12 Stafdocenten/groepsbegeleiders .....	26
6.3.13 Toelatingscommissie.....	26
6.4 Belemmering in opleiding .....	26
6.4.1 Belemmering in het werkplekleren .....	26
6.4.2 Achterstand in de opleiding of ontwikkeling op competenties.....	27
6.5 Geschillen- en klachtenregeling.....	27
<b>Hoofdstuk 7 Kwaliteit van de opleiding.....</b>	<b>28</b>
<b>Bijlagen</b>	
1. Begrippenlijst .....	29
2. Competentieprofiel van kaderapotheker in relatie tot KBA's en leerlijnen .....	31
3. KBA's en eindtermen van de kaderapotheker .....	35
4. Deelnemers aan ontwikkeling van de KBA's en eindtermen.....	44
5. Ontwikkelaars van de opleiding tot kaderapotheker .....	45
6. Toelatingsprocedure .....	46
7. Kwaliteitszorgplan voor de opleiding tot kaderapotheker .....	49
8. Brondocumenten .....	55

## Inleiding

Voor u ligt het opleidingsplan voor de opleiding tot kaderapotheker. De kaderapotheker<sup>1</sup> moet voorzien in de behoefte van het zorgveld naar openbaar apothekers met specifieke bekwaamheden die zowel inhoudelijk als strategisch een grote bijdrage kunnen leveren binnen de eerstelijnszorg in de regio<sup>2</sup>.

Voor collega-apothekers, huisartsen, specialisten, voorzieningen, instellingen en projecten op het gebied van zorg en mono- en multidisciplinaire samenwerking is de kaderapotheker een aanspreekpunt voor vragen en activiteiten op een bepaald expertisegebied. De kaderapotheker kan vanuit zijn of haar specifieke deskundigheid initiatieven nemen en bruggen slaan ter verbetering van de samenwerking en processen binnen de geïntegreerde eerstelijnszorg. Met als voornaamste doel ervoor te zorgen dat patiënten binnen de regio kwalitatief hoogwaardigere farmaceutische zorgverlening ontvangen.

Dit opleidingsplan beoogt inzicht te geven in de opleiding tot kaderapotheker voor alle expertisegebieden. Bij de ontwikkeling van het opleidingsplan hebben verschillende (openbaar) apothekers en de leden van de Special Interest Groups (SIG) Long, Hart- en vaatziekten, Diabetes en Kwetsbare ouderen samengewerkt. Zodoende kon er geprofiteerd worden van elkaars deskundigheid en ervaring.

De (kandidaat-) cursisten van de opleiding krijgen middels dit opleidingsplan een goed beeld van de competenties die verworven worden tijdens de opleiding, de structuur van de opleiding en de inzet die het deelnemen aan de opleiding van hen vraagt. Daarnaast kunnen ook andere belanghebbenden, zoals leidinggevendenden, beleidsmedewerkers en andere zorgprofessionals, inzicht krijgen in de competenties waarover de cursisten na afloop beschikken.

---

<sup>1</sup> Waar in dit opleidingsplan van kaderapotheker wordt gesproken kan zowel hij als zij worden gelezen.

<sup>2</sup> Een regio wordt niet vast omljnd contextueel bepaald en beslaat altijd meerdere apotheekvestigingen.

Ook willen we met deze beschrijving van de opleiding verantwoording afleggen over de uitgangspunten en aanpak. Als zodanig vormt dit opleidingsplan de basis voor het kwaliteitsbeleid van de opleiding tot kaderapotheker.

Uit de onderwijsprogramma's behorend bij dit opleidingsplan wordt duidelijk dat de opleiding in 2021 start met het opleiden van kaderapothekers in de expertisegebieden Longen, CVRM, Diabetes en Ouderenzorg. Andere expertisegebieden die in de komende jaren in aanmerking kunnen komen zijn bijvoorbeeld palliatieve zorg en geestelijke gezondheidszorg (GGZ).

Wij hopen dat we met dit opleidingsplan een fundament hebben neergelegd voor een kwalitatief hoogwaardige opleiding tot kaderapotheker. Voor opmerkingen en commentaar houden wij ons aanbevolen.

Marc Bruijnzeels

Annemieke Floor

Projectleiders Opleiding tot Kaderapotheker

# Hoofdstuk 1 Verantwoording en uitgangspunten

## 1.1 Verantwoording

Het Jan van Es Instituut (JvEI) en het SIR Institute for Pharmacy Practice and Policy (SIR) hebben van de Koninklijke Nederlandse Maatschappij ter bevordering der Pharmacie (KNMP) de opdracht gekregen een opleidingsprogramma voor de kaderapotheker te ontwikkelen. Een kaderapotheker is een openbaar apotheker met bijzondere bekwaamheden op een specifiek expertisegebied, mede gericht op de strategische positionering van de farmaceutische zorgverlening in de regio.

Dit Opleidingsplan Kaderapotheker is ontwikkeld conform het beleid en de regelgeving van het Centraal College Specialismen Farmacie (CCSF). Op 6 februari 2020 heeft het CCSF het Toetsingskader voor het instellen van registers voor kaderapothekers vastgesteld. De Wetenschappelijke Sectie Openbaar Apothekers (WSO) van de KNMP onderschrijft het belang van de invoering van de functie van kaderapotheker en de benodigde scholing van openbaar apothekers die hiervoor nodig is. De WSO is het orgaan binnen de KNMP dat verantwoordelijk is voor het behartigen van de vakinhoudelijke belangen van openbaar apothekers, waaronder inbegrepen de ontwikkeling en uitvoering van de opleiding tot openbaar apotheker.

Dit opleidingsplan legt een gemeenschappelijk kader vast voor de onderwijsprogramma's voor de opleiding tot kaderapotheker op de verschillende expertisegebieden. Binnen de kaders van dit plan is ruimte voor individualisering van het opleidingstraject.

## 1.2 Uitgangspunt

Als gevolg van demografische, epidemiologische en technologische ontwikkelingen vinden de laatste jaren grote veranderingen plaats binnen de gezondheidszorg. Voorbeelden zijn concentratie van specialisatie, regionalisering van organisatie en ontschotting van de bekostiging. Deze ontwikkelingen maken het noodzakelijk dat de openbaar apotheker zich

steeds meer als specialist in de farmaceutische zorgverlening profileert. Vanuit de eigen zorgpraktijk (openbare apotheek) werkt hij voor en met apothekersgroepen en apothekersverenigingen als verbinder samen met andere zorgprofessionals binnen de eerstelijns zorg zoals huisartsen, wijkverpleegkundigen en fysiotherapeuten, en ook met zorgprofessionals uit de tweede lijn zoals medisch specialisten binnen ziekenhuizen en specialisten verbonden aan verzorgings- en verpleeghuizen. Om deze functie waar te kunnen maken is het noodzakelijk dat er openbaar apothekers zijn die over specifieke bekwaamheden beschikken.

De roep om openbaar apothekers die zowel *inhoudelijk* als *strategisch* een bijdrage kunnen leveren binnen de eerstelijns zorg *in de regio* wordt zowel binnen de farmacie als daarbuiten al enige jaren onderkend. Analoog aan de kaderhuisarts zijn er inmiddels tientallen openbaar apothekers die als vraagbaak dienen op een bepaald expertisegebied voor collega-apothekers en andere zorgprofessionals. Te denken valt aan vragen op het gebied van de zorg rondom kwetsbare ouderen, diabetes, longziekten, palliatieve zorg of geestelijke gezondheidszorg (GGZ). Daarnaast zijn deze apothekers betrokken bij projecten ter verbetering van de samenwerking en processen binnen de geïntegreerde eerstelijnszorg.

### 1.2.1 Profiel van de kaderapotheker

Een kaderapotheker is een openbaar apotheker met bijzondere bekwaamheden. De kaderapotheker heeft specifieke expertise op een bepaald expertisegebied. Hij is in zijn werkregio samen met andere kaderzorgverleners de spil in de multidisciplinaire eerstelijns samenwerking. De kaderapotheker adviseert collega-apothekers en andere zorgverleners in de regio over farmaceutisch-inhoudelijke of organisatorische zorgvragen en verbindt zorgprofessionals met elkaar. Hij draagt bij aan de implementatie van richtlijnen, aan het bijscholen van collega's en andere zorgverleners en aan het initiëren van of deelnemen aan innovatieve zorgprojecten. De kaderapotheker geeft met zijn expertise en rol in de regio een regionale en landelijke impuls aan de kwaliteit van de farmaceutische zorgverlening en de (transmurale) samenwerking in de ketenzorg.

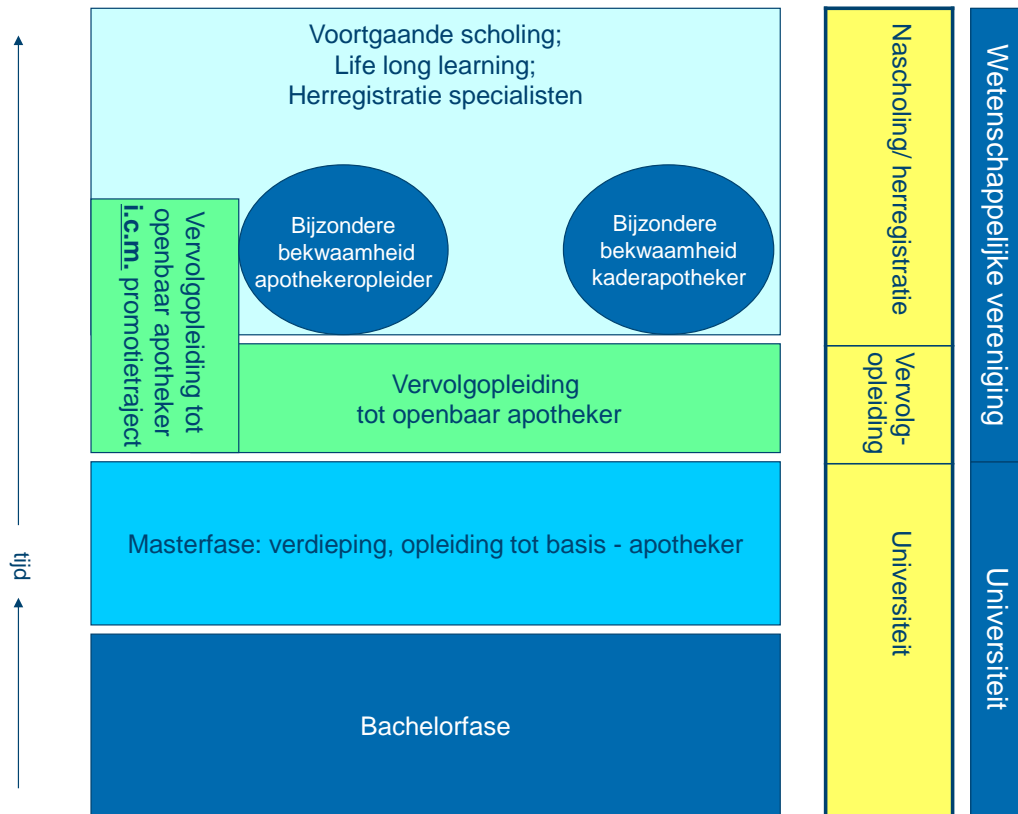


### 1.2.2 Competenties van de kaderapotheker

In de opleiding tot kaderapotheker wordt het CanMEDs-model gebruikt als raamwerk voor het identificeren en beschrijven van de competenties die de kaderapotheker nodig heeft als professionele zorgverlener. Een competentie is het vermogen om kennis, inzicht, vaardigheden, attituden en persoonskenmerken geïntegreerd toe te passen in professionele situaties. Het competentieprofiel van de kaderapotheker is opgenomen in bijlage 2 van dit opleidingsplan.

De opleiding tot kaderapotheker is onderdeel van het farmaceutisch opleidingscontinuüm (figuur 1). Binnen dit opleidingscontinuüm wordt voor alle opleidingen en de herregistratie het CanMeds-model gebruikt. Het competentieprofiel van de kaderapotheker sluit aan op de algemene competenties van de openbaar apotheker. In de opleiding wordt er daarom vanuit gegaan dat de cursist (aspirant kaderapotheker) over de volgende competenties beschikt:

- Kan adequaat farmaceutisch handelen.
- Beschikt over goede communicatieve en organisatorische vaardigheden en leiderschapskwaliteiten.
- Kan goed samenwerken met collega's of andere zorgprofessionals,
- Heeft het maatschappelijk handelen op het netvlies.
- Gebruikt wetenschappelijke kennis als de basis voor eigen overwegingen.
- Beoefent het beroep volgens de farmaceutische, wetenschappelijke en professionele grondslag beschreven in het professioneel handvest.



**Figuur 1:** Het farmaceutisch opleidingscontinuüm op het gebied van de openbare farmacie.

Het competentieprofiel van de kaderapotheker geeft richting aan de opbouw van de opleiding en de uitoefening van de functie van kaderapotheker. Het maakt inzichtelijk voor openbaar apothekers en voor andere partijen wat men van de kaderapotheker kan verwachten. Het competentieprofiel is op 6 februari 2020 goedgekeurd door de WSO en bevat de volgende competentiegebieden die het uitgangspunt zijn in de opzet van deze opleiding:

- Farmaceutisch handelen
- Ontwikkeling en implementatie van richtlijnen
- Adviseren & communiceren
- Initiëren
- Bijscholen
- Netwerken
- Ontwikkelen
- Wetenschappelijke ontwikkeling

Het competentieprofiel is bruikbaar voor:

- de verdere profilering van de functie van kaderapotheker (profilering);
- de toetsing van de kwaliteit van kaderapothekers (diplomering en registratie);
- de kwaliteitsbewaking van de kaderopleiding (autorisatie);
- de positionering van de kaderapotheker in het werkveld (positionering).

## Hoofdstuk 2 Vormgeving van de opleiding tot kaderapotheker

### 2.1 Visie op de opleiding

Tijdens de opleiding tot kaderapotheker verwerft de cursist alle benodigde competenties die voor de uitvoering van de functie van kaderapotheker worden vereist. Vanwege de diverse expertisegebieden waarop een kaderapotheker zich specialiseert en de reeds aanwezige competenties en werkervaring van de aspirant kaderapothekers, zal sprake zijn van differentiatie tussen de cursisten.

Doordat het expertisegebied te breed is om alle mogelijke onderwerpen volledig aan bod te laten komen tijdens de opleiding, doorloopt de cursist een individueel opleidingstraject. Het individueel opleidingstraject doet recht aan de persoonlijke interesses, mogelijkheden en ambities alsmede aan de noden van het zorgveld binnen het kader van dit opleidingsplan. Aan het eind van de opleiding is de cursist in staat (1) zijn of haar kennis continue te actualiseren, te innoveren en specialiseren, (2) verantwoorde en goed onderbouwde keuzes te maken omtrent (morele) onzekerheid en (3) een goede balans te vinden tussen het werken in de apotheek en de regio.

Het onderwijs is competentiegericht. Dat wil zeggen dat het gericht is op kennis, vaardigheden, attitude en persoonlijke en professionele ontwikkeling van de cursist zoals aangeduid in figuur 2. De persoonlijke capaciteiten en inzet van de individuele cursist zijn, naast de kwaliteit van de opleidingsorganisatie, bepalend voor het uiteindelijke resultaat van de opleiding. De cursisten en het opleidingsteam dienen hierbij in een stimulerende en veilige leeromgeving te werken.



**Figuur 2:** Componenten van het competentiegerichte onderwijs.

## 2.2 De leeromgeving

Het werkplekleren vormt de basis van de opleiding: de cursist doorloopt diverse opleidingsonderdelen in voortdurende interactie met de omgeving, al doende lerend binnen en buiten de eigen zorgpraktijk. Het werkveld is de krachtigste leeromgeving. De ervaringen die de cursist hier opdoet, leiden tot de ontwikkeling van de benodigde competenties. Dit wordt gestimuleerd door middel van praktijkopdrachten, zoals het uitvoeren van kenmerkende beroepsactiviteiten (KBA's).

Essentieel voor een blijvend leereffect is dat het geleerde in de praktijk expliciet wordt gemaakt en dat de cursist reflecteert op het eigen handelen. Hierbij krijgt de cursist veelvuldig constructieve feedback van de collega-cursisten en het opleidingsteam. Deze feedback is het meest effectief wanneer deze direct aansluit op de praktijksituatie, op een positieve manier wordt gebracht, concreet is en hierbij duidelijk wordt gemaakt wat goed gaat en wat verbeterd moet worden.

Naast het werkplekleren zorgen praktijkstages, zelfstudie en gericht cursorisch onderwijs voor versterking van de competenties op het gebied van het eigen expertisegebied, samenwerking en positionering in de regio en professioneel gedrag.

## 2.3 Verantwoordelijkheid voor het leerproces

Anders dan in de universitaire opleiding tot apotheker en de specialistische vervolgopleiding tot openbaar apotheker waar gedeeltelijk vanuit een "meester-gezel model" wordt gewerkt, wordt de cursist in de opleiding tot kaderapotheker aangesproken op zijn of haar eigen meesterschap, ook wat betreft het aansturen van het eigen leerproces. Dit houdt in dat cursisten uitgedaagd worden om feedback te vragen bij medeprofessionals en tot het organiseren van real-life praktijkopdrachten. Deze kunnen variëren van een gesprek met een kaderarts of specialist met wie in de regio wordt samengewerkt tot een paar dagen meelopen in een academisch – derdelijns – centrum en het daadwerkelijk ontwikkelen en uitvoeren van nascholingen en opzetten van regioprojecten. Dit vergt een verantwoordelijkheid van de cursist om leersituaties op te zoeken en te benutten. De wijze

waarop de cursist deze leersituaties benut behoort tot de eigen verantwoordelijkheid, maar wordt ondersteund en gefaciliteerd vanuit de opleiding. De ontwikkeling van competenties wordt onder meer geëvalueerd aan de hand van de verslagen van de praktijkopdrachten en via reflectieverslagen (zie hoofdstuk 5).

## 2.4 Van Competenties naar Kenmerkende Beroeps Activiteiten

In de opleiding wordt het model van de Kenmerkende Beroeps Activiteiten (KBA's) toegepast om het competentiegericht opleiden te bevorderen. KBA's zijn concrete, herkenbare en kenmerkende activiteiten die van wezenlijk belang zijn voor het handelen van de kaderapotheker. De KBA's zijn duidelijk onderscheidend van de activiteiten van een openbaar apotheker. Het uitvoeren van een KBA doet een beroep op de bekwaamheid van de kaderapotheker om een combinatie van competenties gelijktijdig en op voldoende niveau doelgericht te gebruiken. Terwijl competenties vaak niet afzonderlijk kunnen worden herkend en beoordeeld, laten de KBA's zich wel observeren en beoordelen. De benodigde competenties worden dan impliciet beoordeeld.

De KBA's vormen de basis voor de opleiding en de uiteindelijke toetsing. Per KBA zijn eindtermen geformuleerd om het minimale eindniveau van de activiteit te duiden. In samenwerking met vertegenwoordigers van het werkveld zijn de KBA's en bijbehorende eindtermen opgesteld.

De KBA's voor de opleiding tot kaderapotheker zijn:

1. Intercollegiaal en interprofessioneel adviseren over complexe patiënt casuïstiek
2. Signaleren, initiëren, ontwikkelen, en verzorgen van bij- en nascholing
3. Initiëren, implementeren en evalueren van regionale projecten
4. Stimuleren van lokale samenwerkingsverbanden
5. Participeren in regionale en landelijke netwerken
6. Signaleren en faciliteren van onderzoek in de regio
7. Verwerven, delen en bevorderen van optimale farmaceutische zorgverlening
8. Zorgdragen voor continue doorontwikkeling als expert-professional

Een uitgebreid overzicht van de KBA's met eindtermen staat in bijlage 3.

## 2.5 Leerlijnen

Voor de samenhang tussen de verschillende onderdelen binnen de opleiding zijn een aantal leerlijnen geformuleerd. Deze leerlijnen zorgen voor een beredeneerde opbouw van kennis, vaardigheden en attitude die toewerken naar (een combinatie van) de geformuleerde eindtermen van de KBA's.

Op basis van de toekomstige beroepsuitoefening van de kaderapotheker zijn de volgende leerlijnen geconstrueerd:

1. *Farmacotherapeutische expertise*: Via deze leerlijn bereikt de cursist een expertniveau op een inhoudelijk expertisegebied. In de diverse onderdelen van de opleiding wordt veelal het inhoudelijke expertisegebied toegepast; in de te ontwikkelen scholingen, de intercollegiale consultatie, in de lokale samenwerkingsverbanden, de regionale projecten en de meer ethische vraagstukken.
2. *Regionale positionering*: Via deze leerlijn bereikt de cursist een positie in de regio als expert die mede door de collega-apothekers en multidisciplinaire samenwerkingspartners wordt herkend en erkend. In de diverse onderdelen van de opleiding wordt de cursist uitgedaagd om de regio als toepassing te beschouwen en de regionale positionering te beschouwen; in de te ontwikkelen scholingen, de inhoudelijke projecten, de keuze van de samenwerkingspartners.
3. *Professionaliteit*: Via deze leerlijn krijgt de cursist inzicht in de professionele grondslag waaraan kaderapothekers en collega-apothekers hun identiteit ontleen en waarop zij hun professionele handelen baseren. In de diverse onderdelen van de opleiding wordt specifiek aandacht besteed aan de professionaliteit.

## Hoofdstuk 3 Opleidingsactiviteiten

De cursisten volgen een onderwijsprogramma dat bestaat uit opleidingsactiviteiten binnen zowel een gemeenschappelijk traject als een individueel traject. De opleidingsactiviteiten bestaan uit onder meer werkplekleren, praktijkstages, cursorisch onderwijs, zelfstudie met eventueel voorbereidende opdrachten, congressen, symposia, intervisie, en mentorgroep-bijeenkomsten.

### 3.1 Gemeenschappelijk opleidingstraject

Het gemeenschappelijk opleidingstraject loopt gedurende de volledige opleidingsduur en dient door alle cursisten te worden gevolgd. Dit gemeenschappelijke traject bestaat uit de volgende onderdelen: cursorisch onderwijs, moreel beraad en mentorgroep- en intervisiebijeenkomsten.

#### 3.1.1 Cursorisch onderwijs

Het cursorisch onderwijs wordt aangeboden ter ondersteuning van de ontwikkeling van de competenties. Het cursorisch onderwijs wordt verzorgd door stafdocenten, waaronder stafdocenten, gastdocenten en voor een belangrijk deel door inbreng van de cursisten zelf. De leerdoelen van het onderwijs staan geformuleerd in het onderwijsprogramma.

#### 3.1.2 Moreel beraad

Een moreel beraad is een gestructureerd gesprek met een groep van maximaal 8 cursisten, waarin gezocht wordt naar antwoorden op een morele vraag in een praktijkcasus. De casus is het morele dilemma en wordt door een van de cursisten ingebracht. Doel van een moreel beraad is om de cursisten te ondersteunen in het omgaan met ethische kwesties en het moreel reflecteren in de praktijk te stimuleren en te verbeteren.



### 3.1.3 Mentorgroep bijeenkomsten

De cursisten worden in een vaste mentorgroep ingedeeld. Voor iedere mentorgroep bijeenkomst dienen de cursisten een reflectieverslag te schrijven. Afhankelijk van de afspraken in de groep worden de verslagen met elkaar en de stafdocenten gedeeld.

De bijeenkomsten met de mentorgroep hebben twee functies:

1. **Leerprocesondersteuning:** Het reflecteren op het individueel ontwikkelingsplan (IOP) is bedoeld om grip te houden op het zelfstandig leren, het realiseren van de eigen leerdoelen en de praktijkuitvoering. De cursist bespreekt de inhoud en de voortgang van het eigen IOP met de mentorgroep.
2. **Leernetwerk:** In de mentorgroepen wisselen de cursisten kennis en ervaring uit onder meer over vragen en problemen in de uitoefening van de taken als kaderapotheker. Deze uitwisseling kan worden voortgezet buiten de mentorgroep bijeenkomsten bijvoorbeeld tijdens intervisie en de digitale leeromgeving.

### 3.1.4 Intervisiebijeenkomsten

De cursisten worden in een vaste intervisiegroep ingedeeld. De intervisiebijeenkomsten hebben twee functies:

1. **Reflectie:** Door persoonlijke vragen of problemen die zich voordoen in het beoefenen van de taken als kaderapotheker in de intervisiegroep te analyseren, is de cursist in staat om op het eigen professioneel handelen en dat van de medecursisten te reflecteren.
2. **Consultatie:** De uitwisseling van kennis en ervaring in de intervisiegroep is een vorm van onderlinge consultatie. Het functioneren als consulent in de intervisiegroep is exemplarisch voor de taak als kaderapotheker in de regio.

## 3.2 Individueel opleidingstraject en praktijkleren

De opleiding tot kaderapotheker is maatwerk vanwege differentiatie tussen de verschillende cursisten. Dit maatwerk komt tot stand door zelfstudie, het aanscherpen van de praktijkopdrachten en het opstellen van een individueel ontwikkelingsplan (IOP) door de cursisten.

### 3.2.1 Zelfstudie

Van de cursist wordt verwacht dat hij of zij zelfstandig zorgdraagt voor het uitwerken van opdrachten ter voorbereiding op het cursorisch onderwijs en het bijhouden en vergroten van de eigen kennis ter bevordering van de dagelijkse beroepsactiviteiten. De tijd die hiervoor nodig is, zal per cursist verschillen afhankelijk van de reeds aanwezige kennis en vaardigheden.

### 3.2.2 Werkplekleren met interprofessioneel en interorganisationeel leren

Het werkplekleren krijgt vorm door in de eigen regio bij verschillende disciplines kennis en vaardigheden op te doen. In de opleiding wordt de samenwerking tussen kaderapothekers en andere zorgprofessionals, zoals kaderartsen, ondersteunt door een gezamenlijk (kwaliteits)project in hun regio en scholingen aan te stimuleren. Interprofessioneel leren (IPL) wordt op deze wijze in de praktijk gebracht. Naast IPL komt ook het inter-organisatonele aspect in samenwerking en netwerkvorming in het werkplekleren aan bod.

### 3.2.3 Praktijkopdrachten

In het onderwijsprogramma staan opdrachten die de cursist in de eigen regio en/of zorggroep uitvoert. Door het uitvoeren van deze opdrachten verwerft de cursist de benodigde competenties om als kaderapotheker te kunnen functioneren en start de cursist al tijdens de opleiding met de invulling van de functie. De opdrachten in het onderwijsprogramma worden zo ruim mogelijk geformuleerd waardoor de cursist de mogelijkheid heeft om naast de minimale onderdelen, eigen leerdoelen en activiteiten te formuleren.

### 3.2.3 Individueel ontwikkelingsplan (IOP)

De cursist stelt een IOP op waarin de persoonlijke ontwikkelpunten, leerdoelen en opleidingsactiviteiten worden opgenomen. Het IOP is een hulpmiddel om het individueel opleidingstraject van de cursist bij te houden en aan te kunnen sturen. De cursist dient het IOP gedurende de hele opleiding bij te houden en waar nodig aan te scherpen. Het IOP

wordt zodoende een 'levend' document, dat ook regelmatig in de mentorgroep besproken wordt. Het IOP is een verplicht onderdeel van het portfolio.

## Hoofdstuk 4 Tijdsinvestering, groepsgrootte en toelating

### 4.1 Tijdsinvestering

De opleiding tot kaderapotheker duurt twee jaar, waarbij elk jaar uit 40 opleidingsweken bestaat. De totale tijdsinvestering bedraagt 320 uren bestaande uit 8 uren per week. Van deze 320 uren zijn 80 uren bestemd voor het gemeenschappelijke onderwijstraject. Voor het gemeenschappelijk onderwijstraject worden er per jaar ongeveer 10 onderwijsdagen georganiseerd.

De resterende te opleidingsuren zijn bestemd voor het individueel opleidingstraject en praktijkpraktijkleren. De tijdsinvestering, voor het individueel opleidingstraject en praktijkpraktijkleren, bestaat voor de helft uit eigen tijd en de andere helft is in de praktijk.

### 4.2 Groepsgrootte en toelatingseisen

De groepsgrootte varieert tussen de 12-24 cursisten.

Om te kunnen deelnemen aan de opleiding tot kaderapotheker gelden vier toelatingseisen:

- De cursist is geregistreerd als openbaar apotheker en heeft relevante werkervaring.
- De cursist beschikt over aantoonbaar voldoende tijd om de taken van kaderapotheker te kunnen vervullen.
- De cursist heeft aantoonbaar draagvlak van openbaar apothekers om de rol van kaderapotheker in de regio in te vullen.
- De cursist is gemotiveerd om zich na de opleiding voor de regio in te zetten gedurende 0,5-1 dag per week.

Deze toelatingseisen zijn noodzakelijke voorwaarden om de opleiding succesvol te kunnen afronden en om als kaderapotheker te kunnen functioneren. Naast deze toelatingseisen dient de kandidaat ook deel te nemen aan een selectieprocedure. De selectieprocedure bestaat uit een motivatiebrief en toelatingsgesprek en is uitgewerkt in bijlage 6.

## Hoofdstuk 5 Feedback, toetsen en beoordeling

In de opleiding tot kaderapotheker is de visie op toetsing competentiegericht, dat wil zeggen bedoeld om de ontwikkeling van de cursist te monitoren en te stimuleren. Hierbij geldt dat toetsing onderdeel is van een continu proces van feedback vragen en ontvangen en reflecteren.

### 5.1 Feedback op functioneren

Kenmerkend voor de opleiding tot kaderapotheker is de combinatie van werken met leren op de werkplek. Essentieel bij het werkplekleren is dat de cursist om feedback vraagt en krijgt en regelmatig reflecteert op het eigen handelen en functioneren (formatieve feedback). Daarnaast is reflecteren op het eigen handelen onderdeel van de competenties van de kaderapotheker. Naast formatieve feedback vraagt de opleiding ook dat de cursist reflecteert op de summatieve beoordelingen.

#### 5.1.1 Formatieve feedback

Formatieve feedback biedt de cursist informatie over zijn of haar ontwikkeling. In de opleiding wordt formatieve feedback ingezet op basis van gestructureerde feedback door de collega-cursisten en collega's en samenwerkingspartners in de praktijk. Bij formatieve feedback kan gebruik worden gemaakt van de verschillende toetsingsinstrumenten die in paragraaf 5.2 beschreven staan.

#### 5.1.2 Summatieve beoordeling

Bij een summatieve beoordeling wordt een oordeel gegeven over het functioneren van de cursist. De beoordeling betreft altijd de integratie van verschillende informatiebronnen over het functioneren van de cursist. Een summatieve beoordeling komt in de opleiding tot kaderapotheker tijdens de tussen- en de eindbeoordeling aan bod. Om deze beoordelingsmomenten te ondersteunen houdt de cursist een portfolio bij waarin alle opdrachten, toetsingsinstrumenten en formatieve feedback worden verzameld.

Als uit het portfolio blijkt dat de cursist zich onvoldoende ontwikkelt op de competenties van de kaderapotheker dan worden in overleg extra leeractiviteiten en feedbackmomenten afgesproken om de ontwikkeling verder te begeleiden.

## 5.2 Toetsingsinstrumenten

Toetsing vormt een geïntegreerd onderdeel van de opleiding: gedurende de opleiding wisselen leren en toetsing elkaar voortdurend af. De toetsing is formatief van aard en gericht op het monitoren en bijsturen van de voortgang in de ontwikkeling van de competenties van de individuele cursist. Door het uitvoeren van praktijkopdrachten ontwikkelt en verbetert de cursist de benodigde competenties. Aan de hand van verschillende toetsingsinstrumenten wordt deze ontwikkeling gemeten:

1. Eindverslagen van praktijkopdrachten, inclusief de producten
2. (Zelf)Reflectieverslag
3. Feedbackformulier
4. 360<sup>o</sup> graden feedback

### 5.2.1 Eindverslagen van praktijkopdrachten

Gedurende de opleiding komen diverse praktijkopdrachten aan bod om de voortgang in het ontwikkelingstraject en IOP te bevorderen. De verschillende praktijkopdrachten worden zo breed mogelijk gedefinieerd en in het onderwijsprogramma beschreven. Hierdoor hebben de cursisten ruimte om de opdrachten zelf in te vullen en hun persoonlijke leerdoelen eraan te koppelen. In de eindverslagen geven de cursisten een heldere beschrijving van de uitvoering van hun praktijkopdrachten en leerdoelen, inclusief een zelfreflectie.

### 5.2.2 (Zelf) Reflectieverslag

Zelfreflectie door de cursist op eigen kennis, vaardigheden en mogelijkheden is de kern van de professionele ontwikkeling van de kaderapotheker. Zelfreflectie vergt een kritische

instelling, waarbij de cursist bereid en in staat is zowel de sterke kanten als de verbeterpunten van het eigen functioneren te benoemen en waar nodig bij te stellen.

De cursist stelt gedurende de opleiding reflectieverslagen op waarin gereflecteerd wordt op de eigen vaardigheden en competenties en het eigen professioneel profiel. Daarnaast reflecteert de cursist ook op het individueel ontwikkelingstraject, beschrijft de vorderingen en hiaten en stelt op basis hiervan het IOP bij.

### 5.2.3 Feedbackformulieren

Feedback geven en ontvangen is van belang in het ontwikkelingstraject van de cursisten. Om het geven en nemen van feedback te bevorderen, is het van belang dat de feedback doelgericht en concreet is. Zodoende komen er gedurende de opleiding verschillende feedbackformulieren aan bod ter ondersteuning.

### 5.2.4 360° graden feedback

In de 360° feedback geven meerdere beoordelaars die met de cursist samenwerken, feedback op het functioneren van de cursist in de praktijk. Door de verschillende percepties van de beoordelaars te combineren wordt een breder beeld verkregen van het functioneren van de cursist. Dit toetsingsinstrument biedt de cursist en docenten inzicht in de ontwikkeling van de cursist gedurende de opleiding. De 360° feedback wordt afgenomen ter ondersteuning van de summatieve beoordeling.

## 5.3 Portfolio

Door het bijhouden van een portfolio krijgen de cursist, de mentor en de stafdocenten inzicht in het ontwikkelingsproces en de vorderingen van de cursist. Het portfolio is tevens een hulpmiddel om richting te geven aan de ontwikkeling van de individuele cursist. In het portfolio worden alle relevante documenten zoals verslagen, opdrachten, presentaties, IOP en toetsingsinstrumenten verzameld. Daarnaast vormt het portfolio de basis van de summatieve beoordeling bij de tussen- en eindbeoordeling.

## 5.4 Beoordeling

Voor de summatieve beoordelingen in de opleiding tot kaderapotheker wordt gebruik gemaakt van de documentatie in het portfolio: 1) de ontvangen formatieve feedback 2) de resultaten van toetsingsinstrumenten 3) de uitwerking van het IOP 4) de uitvoering van de opdrachten. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat het in het portfolio verzamelde materiaal een betrouwbaar beeld geeft van de ontwikkeling die de cursist heeft doorgemaakt gedurende de opleiding.

### 5.4.1 Tussenbeoordeling

Halverwege de opleiding bespreekt de cursist de activiteiten en prestaties vastgelegd in het portfolio, de ervaringen in het werkplekleren en de participatie tijdens de opleidingsdagen met de stafdocenten. Hieruit volgt een beoordeling onder verantwoordelijkheid van de opleidingsdirecteur over de inhoud en het al dan niet voortzetten van de opleiding.

### 5.4.2 Eindbeoordeling

Aan het einde van de opleiding wordt door stafdocenten nagegaan of eventuele adviezen die zijn gegeven bij de tussenbeoordeling, voldoende zijn opgevolgd en of aan de eindtermen van de KBA's is voldaan. Wederom is het portfolio leidend. Het advies van de beoordelende stafdocenten weegt sterk bij de eindbeoordeling. Het eindoordeel wordt uiteindelijk door de opleidingsdirecteur gegeven.

Voor het behalen van een voldoende eindbeoordeling dient de cursist aan de volgende voorwaarden te voldoen:

1. Aanwezigheid tijdens minstens 80% van de onderwijsdagen
2. Aanwezigheid tijdens minstens 80% van de mentorgroepsbijeenkomsten en intervisiebijeenkomsten inclusief moreel beraad.
3. Het nakomen van afspraken van voorbereidende opdrachten en proactieve bijdragen in het cursorisch onderwijs.
4. Een voldoende beoordeling van het portfolio waarin het IOP en alle toetsingsinstrumenten zijn opgenomen (zie Onderwijsprogramma).



### 5.4.3 Certificering

Bij een voldoende eindbeoordeling ontvangt de cursist een certificaat van de opleiding.

## Hoofdstuk 6 Certificaat, (her)registratie, rollen en verantwoordelijkheden

### 6.1 Certificaat en registratie

De opleiding tot kaderapotheker wordt geaccrediteerd met accreditatie-uren die gelden voor de herregistratie van openbaar apothekers. Een cursist die de opleiding heeft gevolgd en voldoet aan de criteria van de eindbeoordeling (zie hoofdstuk 5), komt in aanmerking voor een certificaat. Met dit certificaat kan de kaderapotheker zich inschrijven in het register voor kaderapothekers.

### 6.2 Herregistratie

De inschrijving in het register voor kaderapothekers is voor een periode van vijf jaar en kan daarna verlengd worden indien aan de herregistratie-eisen voor kaderapothekers wordt voldaan. Het betreft daarbij eisen op zowel het gebied van deskundigheidsbevordering als op het gebied van werkervaring. Behaalde nascholing ten behoeve van de deskundigheidsbevordering wordt - net als bij openbaar apothekers - vastgelegd in een dossier in PE-online. Nascholing kan voor openbaar apothekers of voor kaderapothekers worden geaccrediteerd of voor beide.

### 6.3 Rollen en verantwoordelijkheden

In de opleiding tot kaderapotheker worden verschillende rollen onderscheiden. Tezamen beogen alle betrokkenen een goed verloop van de opleiding. Hierbij de verschillende betrokkenen (op alfabetische volgorde) met hun verantwoordelijkheden.

#### 6.3.1 Cursist

De cursist wordt door de toelatingscommissie toegelaten tot de opleiding tot kaderapotheker. Voor de duur van de opleiding sluit de cursist een leerovereenkomst met het opleidingsinstituut. De cursist heeft een inspanningsverplichting om de opleiding binnen

de overeengekomen opleidingsperiode succesvol af te ronden. De cursist handelt volgens de normen en standaarden van de opleiding, het handvest van de apotheker en de vigerende relevante regelingen en wettelijke bepalingen.

Een cursist kan reeds bij de start van de opleiding beschikken over eerder verworven competenties en kan om die reden in aanmerking komen voor een vrijstelling voor een bepaald opleidingsonderdeel. Vrijstelling op basis van eerder verworven competenties wordt bij voorkeur aan het begin van de opleiding schriftelijk aangevraagd bij de examencommissie. Om in aanmerking te komen voor vrijstelling voor een bepaald onderdeel van de opleiding, dient de cursist aan te tonen dat hij of zij bepaalde competenties al beheerst. Het besluit tot vrijstelling wordt genomen door de examencommissie.

### 6.3.2 Examencommissie

De examencommissie is de toezichthouder op de kwaliteit van de toetsing en tussen- en eindbeoordeling van de opleiding. De examencommissie moet beschikken over de relevante informatie met betrekking tot de kwaliteit van de toetsingsinstrumenten, deze beoordelen en indien noodzakelijk interveniëren. De examencommissie is verantwoordelijk voor de besluitvorming over verzoeken op het gebied van vrijstellingen, verlenging van de opleiding en fraude.

De examencommissie is samengesteld uit:

- Een voorzitter
- Een docent
- Een extern lid
- Een ambtelijk secretaris

### 6.3.3 Externe adviesraad

De externe adviesraad heeft als taak gevraagd en ongevraagd advies te geven op de opleiding en het kwaliteitszorgproces. De externe adviesraad bestaat uit representanten van de diverse stakeholders uit het werkveld waar de kaderapothekers werkzaam zijn.

#### 6.3.4 Gastdocenten

De gastdocenten verzorgen een specifiek onderdeel van het onderwijs in samenwerking met de stafdocenten. De gastdocenten worden in overleg tussen stafdocenten (zie 6.3.12) en de cursisten uitgenodigd.

#### 6.3.5 Intervisiecoach

De intervisiecoaches die begeleiden de cursisten gedurende de intervisiebijeenkomsten. De intervisie coaches zijn allemaal gecertificeerd intervisiebegeleiders.

#### 6.3.6 Leerlijncoördinatoren

Samen met de stafdocenten zorgen de leerlijncoördinatoren voor de inhoud en organisatie van het onderwijs. De leerlijncoördinatoren borgen de samenhang van het onderwijs met het opleidingsplan en binnen en tussen de verschillende leerlijnen.

#### 6.3.7 Mentor

De mentoren zijn bij alle mentorgroep bijeenkomsten aanwezig en zorgen voor een goed verloop van deze bijeenkomsten. Een individueel gesprek tussen cursist en mentor kan op verzoek van de cursist of op initiatief van de mentor plaatsvinden.

#### 6.3.8 Moreel beraad gespreksleider

Tijdens moreel beraad worden de gesprekken begeleid door een getrainde gespreksleider. De gespreksleiders zorgt voor een structureel verlopen van de gesprekken gedurende de bijeenkomsten. De gespreksleiders biedt de cursisten ondersteuning bij het omgaan met morele vragen uit de praktijk.

#### 6.3.9 Opleidingscommissie

De opleiding heeft een opleidingscommissie die de kwaliteit van de opleiding bewaakt en adviseert over het bevorderen en waarborgen van de kwaliteit. De opleidingscommissie draagt bij aan vernieuwing en verbetering van het onderwijs door eventuele knelpunten aan te kaarten en advies te geven over de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijs. De opleidingscommissie brengt advies uit over de onderwijs- en examenregeling, beoordeelt de

wijze van uitvoering van de onderwijs- en examenregeling en brengt advies uit aan de opleidingsdirecteur over alle aangelegenheden betreffende het onderwijs in de opleiding.

De opleidingscommissie is samengesteld uit:

- Cursisten
- Stafdocenten
- Externen

### 6.3.9 Opleidingsdirecteur

Aan het hoofd van het opleidingsinstituut staat de opleidingsdirecteur. Hij of zij is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs, stelt kwaliteitszorgplannen vast en geeft advies en richting aan de opleiding. De opleidingsdirecteur stelt het onderwijsprogramma en de summatieve beoordelingen vast, draagt zorg voor de didactische kwaliteit van het onderwijs en kan de docenten hiertoe aanwijzingen geven. Hij of zij onderhoudt externe relaties namens de opleiding.

### 6.3.10 Opleidingsinstituut

Het opleidingsinstituut zorgt voor de structuur en de inhoud van de opleiding middels het onderwijsprogramma. Het opleidingsinstituut sluit een leerovereenkomst met de cursist. Het opleidingsinstituut verschaft de cursist die is toegelaten tot de opleiding tijdig de benodigde informatie en materialen (opleidingsplan, onderwijsprogramma, digitale leeromgeving, etc.) om de cursist in de gelegenheid te stellen met de opleidingsactiviteiten binnen zowel het gemeenschappelijk als individueel opleidingstraject (met IOP) te kunnen starten.

### 6.3.11 SRC-OF

De SRC-OF maakt gebruik van visitatie en audits om de kwaliteit van de opleiding te waarborgen. De SRC-OF schrijft de kaderapotheker die het certificaat heeft behaald, in het register voor kaderapothekers in.

### 6.3.12 Stafdocenten/groepsbegeleiders

Stafdocenten organiseren het onderwijs in samenwerking met de leerlijncoördinatoren en nodigen gastdocenten uit in overleg met cursisten. Van stafdocenten wordt verwacht dat zij de cursisten gedurende de opleiding inspireren en motiveren. Stafdocenten kunnen als groepsbegeleiders aanwezig zijn bij het gehele cursorisch onderwijs, m.u.v. de mentorgroep- en intervisie- en moreel beraad bijeenkomsten.

Bij voorkeur zijn zij naast stafdocent praktiserend openbaar apotheker en hebben ze hun sporen verdiend in de openbare farmacie.

Verder zorgen de stafdocenten voor de summatieve beoordeling van de individuele cursisten.

### 6.3.13 Toelatingscommissie

De toelatingscommissie is verantwoordelijk voor het afhandelen van verzoeken tot toelating tot de opleiding. De toelatingseisen en -procedure zijn terug te vinden in respectievelijk paragraaf 4.2 en bijlage 6.

De toelatingscommissie is samengesteld uit:

- Een of meerdere stafdocenten
- De opleidingsdirecteur
- Ambtelijk secretaris

## 6.4 Belemmering in opleiding

### 6.4.1 Belemmering in het werkplekleren

Indien er problemen in de praktijkvoering ontstaan gedurende het opleidingstraject, dient de cursist deze in te brengen binnen zijn of haar mentorgroep. In het geval het om een aanhoudend probleem gaat en de voortgang van de opleiding stagneert, dient de cursist de opleidingscommissie op de hoogte te stellen. Ter eventuele ondersteuning biedt de opleiding de cursist de mogelijkheid om een persoonlijk gesprek met de mentor of een vertrouwenspersoon aan te vragen.

#### 6.4.2 Achterstand in de opleiding of ontwikkeling op competenties

Wanneer door de mentor, stafdocent of bij de tussenbeoordeling wordt gesignaleerd dat de cursist achterstand in de opleiding oploopt of zich onvoldoende ontwikkelt op de competenties van de kaderapotheker, dan dient dit door de stafdocent met de cursist te worden besproken. De cursist krijgt eenmalig de gelegenheid om op het beoogde niveau te komen, desgewenst met extra ondersteuning vanuit de opleiding. In het geval de extra gelegenheid niet tot het gewenste resultaat leidt en de opleiding twijfelt over de geschiktheid van de cursist als kaderapotheker, dan wordt dit door de stafdocent met de cursist besproken. Hieruit volgt een beoordeling, met advies van de opleidingsdirecteur betreffende de ontwikkeling van de cursist en het al dan niet voortzetten van de opleiding.

#### 6.5 Geschillen- en klachtenregeling

Bij onenigheid over de tussen- of eindbeoordeling of het advies van de opleidingsdirecteur aan de cursist wordt de examencommissie betrokken. Het besluit van de examencommissie is ten alle tijden bindend.

Een klacht over de opleiding dient schriftelijk gepresenteerd te worden aan de opleidingscommissie. Deze wordt binnen vier weken in behandeling genomen. De aanklager wordt uitgenodigd om in een gesprek de klacht toe te lichten. De commissie doet vervolgens binnen vier weken een uitspraak.

Bij een bezwaar dat gericht is tegen een besluit van de examencommissie of opleidingscommissie wordt de Algemene wet bestuursrecht (Awb) procedure gevolgd en de terminologie uit de Awb gebruikt. Betrokkene kan tegen een beslissing op bezwaar geen beroep aantekenen bij de bestuursrechter, er kan wel een civiele procedure worden aangespannen.

## Hoofdstuk 7 Kwaliteit van de opleiding

Binnen de opleiding tot kaderapotheker wordt gestreefd naar kwalitatief hoogwaardige opleiden. De opleiding dient zich te blijven verbeteren en in te spelen op de behoefte van het werkveld van kaderapothekers. Hierdoor werkt de opleiding tot kaderapotheker met een kwaliteitszorgplan, dat beschreven is in bijlage 7.

Kwaliteitszorg binnen de opleiding tot kaderapotheker kan worden gezien als een cyclisch proces waarin de kwaliteit van de opleiding wordt gedefinieerd, geëvalueerd, verbeterd en geborgd. Het hele opleidingsteam speelt een rol binnen de kwaliteitszorg. Op basis van de regelmatige uitvoering van kwaliteitsbeoordelingen wordt de kwaliteitszorg ondersteunt. Voor het kwaliteitsbeoordelingsproces wordt er gebruik gemaakt van de Plan Do Check Act cyclus (PDCA-cyclus). De PDCA cyclus wordt gebruikt om de kwaliteit van verschillende kwaliteitsaspecten van de opleiding te monitoren. De voornaamste kwaliteitsaspecten die gemonitord dienen te worden zijn: 1) tevredenheid van de cursisten, 2) toelatingsprocedure en - eisen 3) onderwijsonderdelen 4) toetsing en beoordeling 5) selectie en kwaliteit van het opleidingsteam en 6) instroom en doorstroom van de cursisten.

De opleidingsdirecteur is in samenwerking met de opleidingscommissie verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs en de opleiding, en de beleids- en jaarplannen om de kwaliteit van de opleiding te verbeteren en borgen.



## Bijlage 1 Begrippenlijst

<b>Begrip</b>	<b>Definitie/ verklaring</b>
Aspirant kaderapotheker	De openbaar apotheker in opleiding tot kaderapotheker, de cursist.
Centraal College Specialismen Farmacie (CCSF)	Het college dat is ingesteld door de KNMP en conform artikel 14 van de Wet BIG regels stelt met betrekking tot de registratie als specialist en de erkenning van opleidingsinstellingen voor een specialisme <sup>3</sup> .
Competentie	Het vermogen om kennis, inzicht, vaardigheden, attituden en persoonskenmerken geïntegreerd toe te passen in professionele situaties.
Gemeenschappelijk opleidingstraject	De opleidingsactiviteiten van het opleidingsplan en het onderwijsprogramma die door alle cursisten dienen te worden gevolgd.
Individueel ontwikkelingsplan (IOP)	Een plan op individueel niveau waarin de persoonlijke ontwikkelpunten en leerdoelen van de cursist worden opgenomen en bijgehouden. Het IOP is een verplicht onderdeel van het portfolio.
Individueel opleidingstraject	De opleidingsactiviteiten die de cursist kiest om aandacht te besteden aan de persoonlijke interesses, mogelijkheden en ambities en aan de noden van het zorgveld binnen de kaders van het opleidingsplan. Het individueel opleidingstraject wordt vastgelegd in het IOP.
Kenmerkende beroepsactiviteit (KBA's)	De kernactiviteiten van de professie.
KNMP	De beroepsorganisatie van apothekers zoals bedoeld in artikel 14 lid 1 Wet BIG, de Koninklijke Nederlandse Maatschappij ter bevordering der Pharmacie.

---

<sup>3</sup> KNMP-definitie van CCSF.

Openbaar apotheker	Een apotheker die is ingeschreven in het door de SRC-OF gehouden register voor het specialisme openbare farmacie, op basis van artikel 28 van de Regeling Specialismen Farmacie.
Opleidingsplan	Het opleidingsplan beschrijft de inhoud van de opleiding tot kaderapotheker, de structuur van de opleiding, de beoogde competenties van de kaderapotheker en de toetsing en beoordeling
Onderwijsprogramma	Het onderwijsprogramma beschrijft de algemene leerdoelen, leeractiviteiten en materialen die worden behandeld tijdens het gemeenschappelijke opleidingstraject.
Portfolio	Een verzameling documenten waaruit de voortgang van de cursist blijkt, zoals het IOP, verslagen, rapportages, reflecties en beoordelingen van uitgevoerde activiteiten, waaronder de KBA's
Special Interest Group (SIG)	Een gemeenschap van apothekers met een interesse in een bepaald expertisegebied, waarin de leden samenwerken om aan te tonen waar en op wat voor manier apothekers rond specifieke onderwerpen een waardevolle bijdrage (kunnen) leveren voor patiënten of in samenwerkingsverbanden <sup>4</sup> .
Specialisten Registratie Commissie-openbare farmacie (SRC-OF)	Het orgaan, bedoeld in artikel 14 lid 2 sub e wet BIG.
Toetsingskader	Kader met toetsingscriteria waaraan aanvragen voor het instellen van een register voor kaderapothekers worden getoetst. Zoals vastgesteld door het CCSF in het Besluit toetsingskader voor het instellen van registers voor kaderapothekers op 6 februari 2020.
Wetenschappelijke Sectie Openbaar Apothekers (WSO)	De wetenschappelijke sectie binnen de KNMP voor het specialisme openbare farmacie.

---

<sup>4</sup> KNMP-definitie van SIG's.

## Bijlage 2 Competentieprofiel van kaderapotheker in relatie tot KBA's en leerlijnen

### *Taakgebied 1: Handelen*

De kaderapotheker heeft aantoonbare belangstelling voor een bepaald deelgebied van de farmacie en is goed ingevoerd op dat terrein. In het streven naar good practices draagt de kaderapotheker eigen ervaringen en bevindingen uit. Hierbij gaat het om alle facetten van het handelen van de kaderapotheker op het betreffende deelgebied.

#### Competentie

De kaderapotheker is in staat om (namens de zorggroep) op professionele wijze te handelen binnen een bepaald deelgebied van de farmacie en verworven good practices met openbaar apothekers te delen.

#### Komt terug in:

- Leerlijn: Inhoudelijk farmaceutische expertise
- KBA 8: Zorgdragen voor continue doorontwikkeling als expert-professional.

### *Taakgebied 2: Ontwikkelen en implementeren van (multidisciplinaire) richtlijnen*

De kaderapotheker draagt bij aan de kwaliteit van de farmaceutische zorgstandaard door betrokkenheid bij de ontwikkeling en implementatie van (multidisciplinaire) richtlijnen.

#### Competentie

De kaderapotheker is in staat op adequate wijze bij te dragen aan de ontwikkeling en implementatie van richtlijnen.

#### Komt terug in:

- KBA 3: Initiëren, implementeren en evalueren van regionale projecten.
- KBA 5: Participeren in regionale en landelijke netwerken.

### *Taakgebied 3: Adviseren & communiceren*

De kaderapotheker adviseert en communiceert over de inhoud, organisatie en samenwerking in de zorg en over kwaliteitsverbetering binnen de farmacie op een bepaald deelgebied. Dit doet de kaderapotheker voor openbaar apothekers, huisartsen, specialisten

en andere organisaties die betrokken kunnen zijn bij het betreffende deelgebied, zoals zorgverzekeraars, patiëntenverenigingen, farmaceutische ketens etc. De organisaties kunnen op regionaal en landelijk niveau actief zijn.

#### Competentie

De kaderapotheker is in staat op adequate wijze over de inhoud, organisatie en samenwerking op een bepaald deelgebied te adviseren aan (openbaar) apothekers, (kader)huisartsen etc.

#### Komt terug in:

- KBA 1: Intercollegiaal en interprofessioneel adviseren over complexe patiënt casuïstiek.
- KBA 4: Stimuleren en initiëren van lokale samenwerkingsverbanden.
- KBA 5: Participeren in regionale en landelijke netwerken
- KBA 7: Verwerven, delen en bevorderen van optimale farmaceutische zorgverlening

#### *Taakgebied 4: Initiëren*

De kaderapotheker is actief betrokken bij de opzet, start en uitvoering van projecten en initiatieven die gericht zijn op (verbeteren van) eerste- en tweedelijnszorg met betrekking tot een bepaald deelgebied. De kaderapotheker initieert onderzoek en neemt deel aan samenwerkingsverbanden binnen het sociaal domein op regionaal gebied.

#### Competentie

De kaderapotheker is in staat op adequate wijze regionale projecten te initiëren die zijn gericht op eerstelijnszorg of samenwerking binnen het sociaal domein in relatie tot een bepaald expertisegebied.

#### Komt terug in:

- KBA 3: Initiëren, implementeren en evalueren van regionale projecten.
- KBA 4: Stimuleren en initiëren van lokale samenwerkingsverbanden
- KBA 5: Participeren in regionale en landelijke netwerken.
- KBA 6: Signaleren en faciliteren van onderzoek in de regio

### *Taakgebied 5: Bijscholen*

De kaderapotheker herkent scholingsbehoefte bij collega's (apothekers, huisartsen etc.). De kaderapotheker initieert en verzorgt bij- en nascholingen op een bepaald expertisegebied, waarbij rekening wordt gehouden met de kennis van de betreffende doelgroep.

#### Competentie

De kaderapotheker is in staat op adequate wijze scholing op maat te verzorgen voor openbaar apothekers en andere doelgroepen.

#### Komt terug in:

- KBA 2: Signaleren, initiëren, ontwikkelen, en verzorgen van bij- en nascholing

### *Taakgebied 6: Netwerken*

De kaderapotheker levert een actieve bijdrage aan het ontwikkelen van kennis en/of beleid op een bepaald deelgebied. Dit doet de kaderapotheker in georganiseerd verband bijvoorbeeld als lid van een commissie, expertisegroep (zoals SIG). Daarnaast stimuleert de kaderapotheker samenwerking met andere bij het deelgebied betrokken disciplines.

#### Competentie

De kaderapotheker is in staat en bereid op adequate wijze samen te werken met en te participeren in organisaties gericht op het ontwikkelen van kennis en/of beleid op een bepaald deelgebied.

#### Komt terug in:

- Leerlijn: Expertise op gebied van regionale samenwerking
- KBA 4: Stimuleren en initiëren van lokale samenwerkingsverbanden.
- KBA 5: Participeren in regionale en landelijke netwerken

### *Taakgebied 7: Ontwikkelen*

De kaderapotheker is op de hoogte van de laatste ontwikkelingen van het eigen deelgebied en werkt continu aan de verdere ontwikkeling van de eigen competenties als kaderapotheker. Een Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) wordt hierbij gebruikt als hulpmiddel. Het reflecteren op het eigen functioneren speelt hierbij een essentiële rol. De

kaderapotheker is nauw betrokken bij de opleiding tot kaderapotheker op een bepaald expertisegebied.

#### Competentie

De kaderapotheker is in staat op adequate en systematische wijze de eigen competenties continu verder te ontwikkelen. Een Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) wordt daarbij gebruikt als hulpmiddel.

#### Komt terug in:

- Leerlijn: Professioneel gedrag
- KBA 8: Zorgdragen voor continue doorontwikkeling als expert-professional.

#### *Taakgebied 8: Wetenschappelijke ontwikkeling*

De kaderapotheker is in staat wetenschappelijke onderzoek binnen het deelgebied te initiëren, te zoeken, te begrijpen en te beoordelen en collega-apothekers te stimuleren en begeleiden bij het toepassen van Evidence-Based Medicine (EBM)-vaardigheden in de praktijk.

#### Competentie

De kaderapotheker is in staat EBM in de eigen apotheek en de apotheek van collega-apothekers te stimuleren en te begeleiden.

#### Komt terug in:

- KBA 2: Signaleren, initiëren, ontwikkelen, en verzorgen van bij- en nascholing.
- KBA 6: Signaleren en faciliteren van onderzoek in de regio
- KBA 7: Verwerven, delen en bevorderen van optimale farmaceutische zorgverlening

## Bijlage 3 KBA's en eindtermen van de kaderapotheker

### **KBA 1: Intercollegiaal en interprofessioneel adviseren over complexe patiënt casuïstiek**

#### **Omschrijving:**

De kaderapotheker heeft een consultatiefunctie waarin hij/zij (openbaar) apothekers en andere zorgprofessionals ondersteunt en adviseert bij complexe patiënt casuïstiek. Dit doet de kaderapotheker ter ondersteuning van collega-apothekers, huisartsen, specialisten en andere zorgverleners.

**Afbakening:** Farmaceutisch inhoudelijk op eigen expertisegebied.

#### **Eindtermen:**

##### **De kaderapotheker is in staat om:**

- complexe casuïstiek te analyseren en daarbij rekening te houden met de relevante patiëntkarakteristieken, het patiënt- en het professionalsperspectief.
- bestaande richtlijnen (internationaal en professie overstijgend) te volgen en toe te passen bij complexe patiënt casuïstiek.
- bij complexe patiënt casuïstiek met behulp van klinisch redeneren een onderbouwd advies te geven.
- op te treden als kennisexpert.
- op verantwoordelijke wijze kennis over casuïstiek met andere professionals te communiceren.
- collega's te adviseren over de informatie die zij met de patiënt kunnen bespreken.
- te intermediëren tussen de professionals in zijn/ haar expertisegebied.
- op systematische wijze relevante casuïstiek te verzamelen voor de ontwikkeling van onderwijsmateriaal, onderzoek, kwaliteitsverbetering van zorg in de regio en moreel beraad.
- een relevante casus te beschrijven in een case-report.

## **KBA 2: Signaleren, initiëren, ontwikkelen, en verzorgen van bij- en nascholing**

### **Omschrijving:**

De kaderapotheker herkent scholingsbehoefte en draagt zorg voor een samenhangende regionale bij- en nascholingsagenda voor (openbaar) apothekers. De kaderapotheker initieert en verzorgt bij- en nascholingen voor (openbaar) apothekers en andere zorgprofessionals\* in de eigen regio en op verzoek landelijk onder andere op het gebied van inter- en intraprofessioneel leren (IPL).

**Afbakening:** Farmaceutisch inhoudelijk op eigen expertisegebied en eigen regio.

\*Zorgprofessionals: apothekers, apothekersassistenten, farmaceutisch consulenten, farmaceutisch managers, huisartsen, kaderartsen, POH's, doktersassistenten, verpleeghuisartsen, thuiszorg, medische specialisten.

### **Eindtermen:**

#### **De kaderapotheker is in staat om:**

- een lange termijn visie op het gebied van na- en bijscholingen te formuleren en om te zetten in een scholingsagenda
- een scholing op maat te verzorgen voor openbaar apothekers en andere doelgroepen afgestemd op het kennis en vaardighedenniveau ter bevordering van hun deskundigheid.
- didactische vaardigheden toe te passen bij het geven en ontwikkelen van scholing.
- kennis op het eigen expertisegebied (nieuwe en bestaande kennis) over te dragen.
- de scholingsbehoefte binnen de verschillende doelgroepen te identificeren (bijvoorbeeld op basis van vragen bij casuïstiek), prioriteren en hier passende scholing voor te creëren.
- literatuur te volgen, te begrijpen, te beoordelen en de kennis over te dragen in de nascholing.
- nieuwe ontwikkelingen en inzichten op het expertisegebied via nascholing uit te dragen, zowel aangaande medicamenteuze als niet-medicamenteuze behandelingen (bijvoorbeeld leefstijlgeneeskunde).
- nieuwe ontwikkelingen en inzichten op het expertisegebied praktisch toepasbaar te maken.



- voor de professe maatschappelijke relevantie binnen het thema te verhelderen en toe te passen in de nascholing.
- een bij- en nascholingsagenda op te stellen en te evalueren.
- de juiste deskundigen te betrekken en doelgroepen te benaderen bij de scholingen.
- Casuïstiek in te zetten bij het geven van scholingen.

### **KBA 3: Initiëren, implementeren en evalueren van regionale projecten**

#### **Omschrijving:**

De kaderapotheker heeft een lange termijn visie en proactieve rol op het gebied van projecten die gericht zijn op eerstelijnszorg of samenwerking binnen het sociaal domein.

De kaderapotheker speelt in op de behoefte van de patiëntenpopulatie en de zorgprofessionals in de regio. De kaderapotheker neemt deel aan lopende initiatieven op het gebied van regionale projecten. Samen met betrokken stakeholders maakt de kaderapotheker een (lange termijn) agenda voor regionale projecten.

**Afbakening:** Farmaceutisch inhoudelijk op eigen expertisegebied.

#### **Eindtermen:**

##### **De kaderapotheker is in staat om:**

- de behoefte naar een regionaal project te herkennen en hierop in te spelen.
- een regionaal project, zoals formularium, richtlijnen, beleid, afspraken en FPZ-projecten, te initiëren, ontwerpen, implementeren en evalueren.
- draagvlak te creëren voor het implementeren van een regionaal project.
- de belangen van collega's en patiënten te vertegenwoordigen.
- de voortgang en resultaten van een project te monitoren en het effect van een project te evalueren.
- om kennis en voorbeelden te delen op regionaal en landelijk niveau en weet mogelijkheden hiervoor te signaleren.
- een stakeholder- en SWOT-analyse en te genereren en de resultaten te gebruiken om de samenwerking te optimaliseren.
- projectmanagement toe te passen (plan, do, check, act (PDCA), projectplan).
- op de hoogte zijn van en herkennen welke vormen van financiering van zorg benut kunnen worden voor een project of nieuwe ontwikkeling in de zorg.
- casuïstiek en (apothek)data in te zetten bij onderbouwde inhoudelijke argumentatie.

## **KBA 4: Stimuleren en initiëren van lokale samenwerkingsverbanden**

### **Omschrijving:**

De kaderapotheker stimuleert en ondersteunt collega's en betrokken stakeholders om lokale samenwerkingsverbanden (zoals de zorggroep, huisartsen, 2e lijn, gemeente, thuiszorg) te realiseren en te benutten ter verbetering van de zorg. Door contacten te leggen en onderhouden kan de kaderapotheker ervoor zorgdragen dat alle stakeholders in de wijk, het dorp of de stad op de juiste manier worden betrokken. Hierdoor kan de kaderapotheker regionaal beleid op lokaal niveau implementeren.

**Afbakening:** Eigen regio.

### **Eindtermen:**

#### **De kaderapotheker is in staat om:**

- te identificeren waar mogelijkheden en behoefte is aan samenwerking.
- collega's en andere betrokkenen te stimuleren en motiveren om te participeren in lokale overlegstructuren.
- collega's te adviseren over de mogelijkheden tot samenwerking.
- collega's en stakeholders te ondersteunen om de patiëntenpopulatie voor wijkgerichte zorg te identificeren.
- een stakeholder- en SWOT-analyse en te genereren en de resultaten te gebruiken om de samenwerking te optimaliseren.
- casuïstiek en (apothek)data in te zetten bij onderbouwde inhoudelijke argumentatie.
- regionaal en landelijk beleid te vertalen naar de lokale situatie.

## **KBA 5: Participeren in regionale en landelijke netwerken**

### **Omschrijving:**

De kaderapotheker participeert in regionale netwerken en op verzoek in landelijke netwerken en vertegenwoordigt hierin de belangen van de patiënt en collega's. Dit doet de kaderapotheker in georganiseerd verband/ kennisnetwerk. Daarnaast initieert de kaderapotheker constructieve samenwerking met andere bij het deelgebied betrokken disciplines (bijvoorbeeld patiëntenverenigingen).

**Afbakening:** Inhoudelijk op eigen expertisegebied.

### **Eindtermen:**

#### **De kaderapotheker is in staat om:**

- de apotheker te positioneren in het regionale netwerk bijvoorbeeld als lid van een zorggroep.
- te handelen als vertegenwoordiger van de beroepsgroep/collega's.
- draagvlak, vertrouwen en commitment te creëren bij collega's.
- samen te werken met (multidisciplinaire, transmurale) organisaties gericht op het ontwikkelen van kennis en/of beleid.
- de financiering van zorg uit te leggen en hierop een visie te ontwikkelen.
- de regionale netwerken in kaart brengen en daarop in te spelen.
- een stakeholderanalyse te genereren en de resultaten te gebruiken om de samenwerking te optimaliseren.
- een overdrachtsstructuur te creëren om kennis te delen met de rest van de beroepsgroep (bijv. via een districtsleden webinar (DLW's)).
- Casuïstiek en (apothek)data in te zetten bij onderbouwde inhoudelijke argumentatie.

## KBA 6: Signaleren en faciliteren van onderzoek in de regio

### Omschrijving:

De kaderapotheker signaleert voor de professie relevante maatschappelijke vraagstukken naar onderzoek ter verbetering van de farmaceutische zorg. De kaderapotheker acteert op praktijk overstijgend niveau en ondersteunt en stimuleert apothekers in het uitvoeren van onderzoek. De kaderapotheker wisselt kennis en initiatieven uit (landelijk en regionaal) en zoekt aansluiting bij academische netwerken en de landelijke onderzoeksagenda van de KNMP.

**Afbakening:** Farmaceutisch inhoudelijk op eigen expertisegebied. Bandbreedte van het onderzoek; De kaderapotheker hoeft niet zelfstandig wetenschappelijk onderzoek uit te voeren, maar moet wel praktijk overstijgend te werk gaan.

### Eindtermen:

#### De kaderapotheker is in staat om:

- voor de professie relevante vraagstukken op het gebied van regionaal onderzoek te signaleren.
- de sterktes en zwaktes van de farmaceutische zorg op het eigen expertisegebied te analyseren.
- samen te werken met academische netwerken.
- de implementatie bij lokale apothekers te faciliteren.
- zo nodig andere disciplines bij het onderzoek te betrekken.
- het onderzoek af te stemmen op de regionale en landelijk behoefte.
- kennis en voorbeelden te delen op regionaal en landelijk niveau.
- uitkomsten van praktijkgericht onderzoek te analyseren en interpreteren.
- uitkomsten van praktijkgericht onderzoek te vertalen naar en toe te passen in de praktijk.
- op de hoogte zijn van en herkennen welke vormen van financiering van zorg benut kunnen worden voor praktijkonderzoek.

## **KBA 7: Verwerven, delen en bevorderen van optimale farmaceutische zorgverlening**

### **Omschrijving:**

Als rolmodel zorgt de kaderapotheker ervoor dat hij in zijn eigen praktijkvoering streeft naar de best mogelijke zorg. Daarnaast bevordert de kaderapotheker het niveau van zorg door voorbeelden van optimale farmaceutische zorg te delen.

**Afbakening:** Farmaceutisch inhoudelijk op eigen expertisegebied. eigen regio.

### **Eindtermen:**

#### **De kaderapotheker is in staat om:**

- in de eigen praktijkvoering te streven naar de best mogelijke zorg.
- een visie te ontwikkelen op optimale farmaceutische zorgverlening.
- de eigen praktijkvoering continu te blijven verbeteren.
- voorbeelden van optimale farmaceutische zorg uit te leggen aan anderen.
- collega's te adviseren en stimuleren in het continu blijven verbeteren van de praktijkvoering.
- om collega's te ondersteunen in het analyseren van gegevens uit het apotheekinformatiesysteem (AIS) en data van de stichting farmaceutische kengetallen (SFK) en deze te beoordelen op kwaliteit van de praktijkvoering.
- evidence based medicine (EBM) in de eigen apotheek en de apotheek van collega-apothekers te stimuleren en de toepassing te begeleiden.
- (apotheek)data te verstrekken aan de zorggroep.
- casuïstiek en (apotheek)data in te zetten bij onderbouwde inhoudelijke argumentatie.

## **KBA 8: Zorgdragen voor continue doorontwikkeling als expert-professional**

### **Omschrijving:**

De kaderapotheker evalueert zijn eigen kennis-, vaardigheids- en attitudeniveau en blijft zichzelf continu verbeteren. De kaderapotheker gaat hierbij actief op zoek en creëert leermomenten en legt de eigen ontwikkeling vast.

**Beperking:** Eigen expertisegebied

### **Eindtermen:**

**De kaderapotheker is in staat om:**

- zijn eigen kennis- en vaardigheidsniveau in te schatten en waar nodig aan te scherpen.
- de eigen ontwikkeling vast te leggen.
- feedback te ontvangen.
- een individueel scholingsplan op te stellen.
- voor zichzelf leermomenten te creëren.
- kritisch te reflecteren op het eigen handelen rekening houdend met het handvest van de apotheker.

## Bijlage 4 Deelnemers aan ontwikkeling van de KBA's en eindtermen

SIG Diabetes:	Prem Adhien Anne-Margreeth Krijger Hana Softic
SIG Hart- en Vaatziekten:	Margreet van Herwaarden Mark van der Steen
SIG Long:	Erik vd Meijs Piet Ooms
SIG Ethiek en filosofie van de farmacie	Wilma Gottgens
SIG Kwetsbare ouderen:	Frédérique Fievez Hanneke Kruidhof Hana Softic
WSO:	Alexandra Geesink Rogier Larik
Niet te vergeten:	Dite Husselman Martine Kruijtbosch Harm Geers Bram Mertens Jacqueline Nusselder Deelnemers enquête inventarisatie werkzaamheden openbaar apotheker als kaderapotheker Deelnemers workshops 'Positionering van de kaderapotheker'



## Bijlage 5 Ontwikkelaars van de opleiding tot kaderapotheker

Het Jan van Es Instituut (JVEI) heeft samen met SIR Institute for Pharmacy Practice and Policy (SIR) van de KNMP de opdracht gekregen om het landelijk opleidingsplan en onderwijsprogramma te ontwikkelen.

### **Jan van Es Instituut (JVEI):**

Het Jan van Es Instituut is een onafhankelijk expertisecentrum dat een brug slaat tussen wetenschap en praktijk. Het richt zich op het continue verzamelen, verrijken en verspreiden van kennis over de organisatie van de geïntegreerde eerstelijns- en wijkgerichte gezondheidszorg. Doel is het bereiken van een betere samenhang in de zorg, met het oog op het verkrijgen van betere uitkomsten voor burger, professional en samenleving. Het JVEI werkt daarbij nauw samen met het LUMC/de Campus Den Haag en QConsultzorg. Vanuit het JVEI is Marc Bruijnzeels de projectleider en is Annefrans van Ede als projectmedewerker betrokken.

### **SIR Institute for Pharmacy Practice and Policy (SIR):**

SIR Institute for Pharmacy Practice and Policy is een expertisecentrum voor farmaceutische zorg en beleid. SIR bevordert veilig en effectief geneesmiddelgebruik gericht op het welzijn van de patiënt door verbinding van de farmaceutische zorgpraktijk, onderzoek, onderwijs en opleiding. SIR waarborgt de continuïteit van deze vier pijlers in nauwe samenwerking met haar zusterorganisaties, de academische openbare apotheken. In dit 'living lab' wordt kruisbestuiving tussen, kennis, onderzoek, onderwijs en praktijk gerealiseerd. Deze kruisbestuiving wordt verder bevorderd door samenwerking met de academische netwerken van apothekers, de universiteiten en andere partijen in de zorg, het onderzoek en welzijn. Vanuit SIR is Annemieke Floor-Schreudering de projectleider en zijn Anne-Margreeth Krijger-Dijkema als expert-openbaar apotheker en Nitza Hooi als teaching assistent betrokken.

## Bijlage 6 Toelatingsprocedure

De kandidaat-cursist dient deel te nemen aan een selectieprocedure om toegelaten te worden tot de opleiding tot kaderapotheker. De selectieprocedure en de vier toelatingseisen waarop aanmeldingen worden beoordeeld worden in deze bijlage toegelicht.

### **Selectieprocedure**

De selectieprocedure bestaat uit een aanmeldingsformulier met motivatiebrief en een toelatingsgesprek. Uit zowel de aanmeldingsgegevens als de motivatiebrief moet blijken of de kandidaat aan de toelatingseisen kan voldoen. De beoordeling wordt uitgevoerd door de toelatingscommissie. De kandidaat wordt uitgenodigd voor een toelatingsgesprek als de kandidaat geregistreerd openbaar apotheker is en minimaal 5 punten op de toelatingseisen behaald. In het toelatingsgesprek wordt nader ingegaan op de motivatiebrief van de kandidaat en de onderbouwing van de toelatingseisen. Het toelatingsgesprek wordt gevoerd en beoordeeld door leden van de toelatingscommissie.

### **Beoordeling en toelating**

Elke toelatingseis wordt beoordeeld en gescoord op een driepuntsschaal. De scores hebben de volgende betekenis:

**Score 3:** Voldoende

**Score 2:** Twijfel, verdient extra aandacht tijdens het toelatingsgesprek

**Score 1:** Onvoldoende, verdient extra aandacht tijdens het toelatingsgesprek

Bij 11 of 12 punten wordt de kandidaat direct toegelaten. Indien er meer dan 12 mensen dit puntentotaal behalen, dan is de volgorde van aanmelding en spreiding tussen de verschillende expertisegebieden bepalend voor de toelating.

Bij 8 t/m 10 punten (zonder een onvoldoende beoordeling op een van de toelatingseisen) wordt de kandidaat toegelaten tot de opleiding, indien er nog plaatsen open zijn. Ook hier geldt dat de volgorde van aanmelding en spreiding tussen de verschillende expertisegebieden bepalend is voor de toelating.

Beneden de 8 punten is er per definitie een onvoldoende en wordt de kandidaat afgewezen

### **Toelichting op de beoordeling van de toelatingseisen**

*Toelatingseis 1: De cursist is geregistreerd als openbaar apotheker en heeft relevante werkervaring.*

Op het moment van aanmelding dient de kandidaat-cursist als openbaar apotheker in het BIG-register te staan en werkzaam te zijn in een openbare apotheek. De cursist dient minimaal 3 jaar werkervaring als openbaar apotheker (of gelijkgestelde werkervaring) te hebben. In de achterliggende periode dient de kandidaat zich te hebben verdiept in het beoogde expertisegebied.

*De kandidaat-cursist,*

**Score 3:** heeft meer dan 3 jaar ervaring als openbaar apotheker (of gelijkgestelde werkervaring); bezit verdiepende kennis over het beoogde expertisegebied; heeft als taak farmaceutische patiëntenzorg; neemt deel in multidisciplinaire samenwerkingsverbanden in de regio in het kader van het beoogde expertisegebied.

**Score 2:** heeft meer dan 3 jaar ervaring als openbaar apotheker (of gelijkgestelde werkervaring); bezit verdiepende kennis over of affiniteit met het beoogde expertisegebied.

**Score 1:** heeft minder dan 3 jaar ervaring; bezit verdiepende kennis over of affiniteit met het beoogde expertisegebied.

*Toelatingseis 2: De cursist beschikt over aantoonbaar voldoende tijd om de taken van kaderapotheker te kunnen vervullen.*

De kandidaat-cursist heeft voldoende tijd om de opleiding te kunnen volgen, afronden en daarna de functie van kaderapotheker te kunnen vervullen.

*De kandidaat-cursist,*

**Score 3:** toont aan voldoende tijd te hebben voor de verantwoordelijkheden en werkzaamheden van (aspirant) kaderapotheker EN openbaar apotheker.

**Score 2:** toont alleen aan voldoende tijd te hebben voor de verantwoordelijkheden en werkzaamheden van aspirant kaderapotheker EN openbaar apotheker tijdens de opleiding.

**Score 1:** toont niet aan voldoende tijd te hebben voor de verantwoordelijkheden en werkzaamheden van (aspirant) kaderapotheker EN openbaar apotheker.

Toelatingseis 3: De cursist heeft aantoonbaar draagvlak van openbaar apothekers om de rol van kaderapotheker in de regio in te vullen.

De kandidaat-cursist dient voldoende draagvlak te hebben om zich te kunnen profileren als kaderapotheker. De kandidaat vermeldt referenties van openbaar apothekers uit de regio in de motivatiebrief. De kandidaat kan de referenties en het draagvlak in het toelatingsgesprek nader toelichten. De kandidaat benoemt belangrijke uitdagingen op het beoogde expertisegebied in de regio.

*De kandidaat-cursist,*

**Score 3:** heeft minimaal 3 positieve referenties; licht de referenties toe; benoemt belangrijke regionale uitdagingen.

**Score 2:** heeft minimaal 3 positieve referenties; licht de referenties toe; kan belangrijke regionale uitdagingen niet benoemen.

**Score 1:** heeft minder dan 3 positieve referenties.

Toelatingseis 4: De cursist is gemotiveerd om zich na de opleiding voor de regio in te zetten gedurende 0,5-1 dag per week.

De kandidaat-cursist dient een duidelijk antwoord te geven op de vragen: "Waarom wil ik **deze** opleiding **nu** volgen?" en "Wat zijn mijn toekomstplannen als ik kaderapotheker ben?". Bij de motivatie wordt meegewogen of een kandidaat deze opleiding, die veel persoonlijke inspanning vraagt, met goed resultaat af zou kunnen ronden.

*De kandidaat-cursist,*

**Score 3:** is zeer gemotiveerd voor het volgen van de opleiding en de functie van kaderapotheker in de regio.

**Score 2:** heeft moeite om de motivatie voor het volgen van de opleiding en de functie van kaderapotheker in de regio te verwoorden.

**Score 1:** is onvoldoende gemotiveerd voor het volgen van de opleiding en de functie van kaderapotheker in de regio.

## Bijlage 7 Kwaliteitszorgplan voor de opleiding tot kaderapotheker

### 1. Inleiding

Binnen de opleiding tot kaderapotheker wordt gestreefd naar een kwalitatief hoogwaardige opleiding. De opleiding dient zich te blijven verbeteren en in te spelen op de behoefte van het (veranderende) werkveld van kaderapothekers. Hiertoe is het noodzakelijk de kwaliteit van de opleiding periodiek te meten en waar nodig te verbeteren. Alleen op deze wijze worden de cursisten optimaal voorbereid om hun activiteiten behorend bij de functie van kaderapotheker uit te oefenen. Om dit te kunnen bereiken is een intern systeem van kwaliteitszorg noodzakelijk.

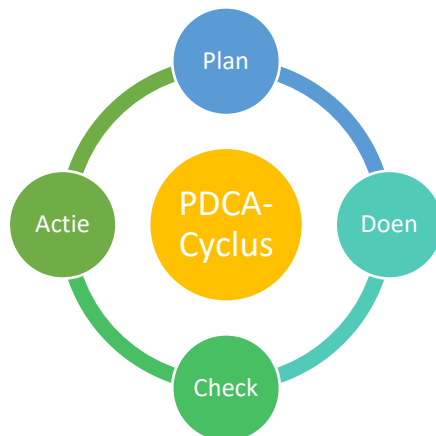
In dit kwaliteitszorgplan wordt op hoofdlijnen beschreven wat het kwaliteitsbeoordelingsproces is, wat de belangrijkste elementen zijn waarop de kwaliteit van de opleiding tot kaderapotheker wordt gemeten, op welke momenten kwaliteitsmeting plaatsvindt en wie de belangrijkste actoren bij de kwaliteitszorg zijn. Jaarlijks zal over de resultaten van de kwaliteitsmetingen worden gerapporteerd aan de direct betrokkenen (opleidingscommissie, docenten, mentoren, cursisten, externe adviesraad) in het jaarverslag, terwijl in het jaarplan voorstellen voor verbetering van de kwaliteit zullen worden opgenomen. Periodiek vindt overleg plaats met de opleidingscommissie

### 2. Kwaliteitsbeoordelingsproces en PDCA-cyclus

Kwaliteitszorg is de wijze waarop de kwaliteit van de opleiding wordt bepaald, bewaakt, geborgd, verbeterd en verantwoord.

Bij interne kwaliteitszorg gaat het om het betrouwbaar verzamelen van informatie, die gebruikt wordt voor feedback en verbetering van de kwaliteit van de opleiding (PDCA-cyclus). PDCA staat voor Plan Do Check Act. De PDCA-cyclus is een model die het systematisch omgaan met kwaliteitsbeoordelingen en het bereiken van de bijbehorende, gestelde streefdoelen ondersteunt. Door middel van dit model wordt er in de opleiding tot kaderapotheker systematisch aan kwaliteit van de opleiding gewerkt. Bij het gebruik van deze cyclus wordt er gekeken naar het handelen, de evaluatie, de reflectie en leerpunten

van 'wat we doen', en het nemen van verbeteringsacties. Voor het verzamelen van informatie kunnen verschillende meetinstrumenten worden gebruikt.



- Plannen:** Ontwikkelen van beleid en processen, bepalen van ambities en doelen, plannen van activiteiten naar aanleiding van de uitkomsten van kwaliteitsbeoordelingen.
- Doen:** Implementatie van beleid, uitvoering van processen en geplande activiteiten.
- Checken:** Evalueren of doelen zijn behaald; op basis van bijv. herbeoordelingen.
- Actie ondernemen:** Op basis van de resultaten verbeterpunten formuleren of plannen bestendigen.

### 3. Onderdelen waarop de kwaliteit van de opleiding wordt gemeten

Om de kwaliteit van de opleiding te meten, eventueel te verbeteren en te borgen is een goede opleidingsevaluatie vereist. Belangrijke elementen zijn:

1. De inhoud van de opleiding (curriculum)  
Na afronding van een onderdeel en aan het einde van de opleiding vindt een evaluatie met cursisten en docenten plaats.
2. De stafdocenten/groepsbegeleiders/mentoren/intervisiecoaches/gastdocenten  
Na afronding van een onderdeel en aan het einde van de opleiding vindt een evaluatie door cursisten plaats.
3. Het opleidingsklimaat  
Informatie hierover wordt verzameld tijdens de evaluaties met cursisten en docenten. Ook klachten die gedurende een periode worden ingediend worden hierbij meegenomen.
4. De voorzieningen (organisatie)  
Periodiek worden vastgestelde procedures geëvalueerd (bijv. toelatingsprocedure

cursisten, selectieprocedure docenten, klachtenprocedure, procedures voor toetsing en beoordeling). Daarnaast levert de organisatie informatie dat een beeld geeft van de in- door- en uitstroom van cursisten, resultaten, toetsingsinstrumenten etc.

#### **4. Momenten waarop de kwaliteit van de opleiding wordt gemeten**

Om een goed beeld te kunnen vormen van de kwaliteit van de opleiding is het noodzakelijk informatie te verzamelen op verschillende momenten:

1. Direct na het afronden van een onderdeel van de opleiding  
Door middel van evaluaties na afloop van een onderdeel van de opleiding (onderwijsdag, mentorgroepbijeenkomst, intervisiebijeenkomst etc.) wordt informatie verzameld over de inhoud van het onderdeel (curriculum), het opleidingsklimaat, de begeleiding (mentoren, gastdocenten, stafdocenten etc.) en de organisatie.
2. Aan het eind van de opleiding.  
Aan het eind van de opleiding zal aan de cursist gevraagd worden om terug te kijken op de gevolgde opleiding waarbij een oordeel wordt gevraagd over o.a.
  - a. Begeleiding en supervisie door de opleiding
  - b. Opleidingsactiviteiten (leerzaam, aansluiting behoefte/variatie)
  - c. Werksfeer/opleidingsklimaat
  - d. De wijze waarop opleidingsactiviteiten werden beoordeeld
  - e. Mogelijkheid voor het geven van feedback en beoordelen (frequentie, instrumenten)
3. Jaarlijks in de praktijk.  
Jaarlijks zullen kaderapothekers die werkzaam zijn in de praktijk benaderd worden om input te leveren ten behoeve van de opleiding. In hoeverre zijn de onderwerpen die tijdens de opleiding worden behandeld zinvol voor het werk als kaderapotheker? Welke ontwikkelingen zien zij die van belang zijn voor de opleiding?

#### 4. Continue

Het is van belang om continue een goed beeld te hebben van relevante ontwikkelingen voor de opleiding tot kaderapotheker. Naast de input van kaderapothekers in de praktijk, de opleidingscommissie en de externe adviesraad kan hierbij gedacht worden aan input vanuit de KNMP (bijvoorbeeld toekomstvisie en andere strategische beleidsdocumenten), NHG (kaderhuisartsen), organisaties binnen de eerstelijnsgezondheidszorg, regionale (apothekers)organisaties etc.

#### 5. Halverwege de 1<sup>e</sup> opleiding

Tijdens de 1<sup>e</sup> keer dat de opleiding wordt gegeven (pilot) zullen de gegevens zoals genoemd onder 4.2 Einde opleiding ook worden verzameld.

#### 6. Elke vijf jaar

Elke vijf jaar vindt er een uitgebreidere evaluatie plaats waarbij focusgroepbijeenkomsten worden georganiseerd met oud-cursisten, docenten, leerlijncoördinatoren, opleidingscommissie, externe adviesraad en andere stakeholders.

### **5. Momenten waarop de kwaliteit van de opleiding wordt verbeterd.**

#### 1. 1<sup>e</sup> opleiding (pilot)

Tijdens de 1e opleiding (pilot) zal op basis van de evaluaties onder 4.1, 4.2 en 4.5 direct een verbetering worden doorgevoerd in de opleiding(sonderdelen).

#### 2. Na elke opleidingsonderdeel

Docenten, mentoren en intervisiecoaches zullen kleinschalige aanpassingen direct doorvoeren in hun opleidingsonderdelen op basis van de evaluaties in 4.1. Indien grotere aanpassingen noodzakelijk zijn (bijv. op het gebied van professionalisering van docenten, ondersteuning van systemen) zal worden gestart met het voorbereiden hiervan.

#### 3. Aan het eind van de opleiding.



Voor de start van een nieuwe groep in opleiding zullen kleinschalige aanpassingen doorgevoerd worden in de opleiding op basis van de evaluaties in 4.2. Grotere aanpassingen worden waar mogelijk en noodzakelijk ook doorgevoerd.

4. Elke vijf jaar.

Grootschalige aanpassingen worden doorgevoerd in de opleiding op basis van de evaluatie onder 4.6.

## **6. Actoren die betrokken zijn bij de kwaliteitszorg**

Er zijn verschillende actoren betrokken bij het meten, verbeteren en borgen van de kwaliteit van de opleiding tot kaderapotheker:

- De opleidingsdirecteur  
De opleidingsdirecteur is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van de opleiding. Periodiek wordt verantwoording afgelegd over de kwaliteit van de opleiding aan cursisten, medewerkers en externe partijen die toezicht houden op de opleiding.
- De opleidingscommissie  
De opleidingscommissie draagt bij aan de vernieuwing en verbetering van de opleiding door eventuele knelpunten aan te kaarten en door advies te geven over de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijs.
- De examencommissie  
De examencommissie houdt toezicht op de kwaliteit van de toetsing en tussen- en eindbeoordeling van de opleiding.
- Docenten, mentoren, intervisiecoaches  
Zij zijn verantwoordelijk voor het vormgeven en evalueren van de opleiding(sonderdelen).
- Cursisten  
Zijn mede verantwoordelijk voor een goede opleiding en dragen daar, door een proactieve houding, aan bij. Onder andere door deel te nemen aan kwaliteitsmetingen, suggesties te geven voor en participatie aan verbetertrajecten en bij te dragen aan het ontwikkelen en implementeren van innovaties in de opleiding en evalueren van de opleiding in de dagelijkse praktijk.

- De externe Adviesraad  
Geeft gevraagd en ongevraagd advies over de kwaliteit van de opleiding.

Interne kwaliteitszorg vormt een vast onderdeel van het periodiek overleg tussen de opleidingsdirecteur en de opleidingscommissie. De ambities voor het verbeteren van de kwaliteit van de opleiding worden vastgelegd in het jaarplan. De (tussen)resultaten van kwaliteitsmetingen worden besproken in het overleg tussen de opleidingsdirecteur en de opleidingscommissie en met de betrokken actoren (docenten, mentoren, intervisiecoaches, cursisten etc.). Indien noodzakelijk worden direct voorstellen voor verbetering van de kwaliteit gedaan en geïmplementeerd. Sommige voorstellen voor verbetering worden (gemotiveerd) op een later moment opgepakt. Jaarlijks wordt verantwoording over de activiteiten en behaalde resultaten op het gebied van interne kwaliteitszorg afgelegd in het jaarverslag. Dit jaarverslag wordt besproken met diverse gremia binnen het opleidingsinstituut en de externe Adviesraad.

## Bijlage 8 Brondocumenten

- Centraal College Specialismen Farmacie. (2020, februari). *Centraal College Specialismen Farmacie: Toetsingskader voor het instellen van registers voor kaderapothekers*. Koninklijke Nederlandse Maatschappij ter bevordering der Pharmacie (KNMP). <https://www.knmp.nl/downloads/toetsingskader-voor-het-instellen-van-registers-voor-kaderapothekers.pdf/view>
- Geusgens, A. (2019, november). *Scholingsbehoefte Workshop 11 november Den Haag*.
- Geusgens, A. (2019, december). *Scholingsbehoefte Workshop 6 december Eindhoven*.
- Geusgens, A. (2020, januari). *Notitie: Competentieprofiel voor de kaderapotheker*. Koninklijke Nederlandse Maatschappij ter bevordering der Pharmacie (KNMP).
- Geusgens, A. (2020, augustus). *Notitie: Resultaten enquête werkzaamheden kaderapotheker*. Koninklijke Nederlandse Maatschappij ter bevordering der Pharmacie (KNMP).
- Geusgens, A. (2020, november). *Scholingsbehoefte Workshop 29 november Zwolle*.
- Jan van Es Instituut (JVEI) en SIR Institute for Pharmacy Practice and Policy (SIR). (2020, juli). *Projectvoorstel voor het ontwikkelen van een opleidingsprogramma voor de kaderapotheker*.
- Koninklijke Nederlandse Maatschappij ter bevordering der Pharmacie (KNMP). (2017). *Handvest van de apotheker: Grondslag voor het professioneel en ethisch handelen*. <https://www.knmp.nl/professie/professioneel-handelen/handvest-van-de-apotheker>
- Ontwikkelaars van de opleiding tot kaderapotheker. (2020, oktober). *KBA's opleidingsplan\_CONCEPT*.