

VERVOLGOOPLEIDING OPENBARE FARMACIE

VERSIE SEPTEMBER 2022



Charlotte
Jacobs
Instituut



APOTHEKERSORGANISATIE

Colofon

drs. Ralph E. de Backer, onderwijs en begeleiding

drs. Marnix Westein, coördinator kwaliteit en wetenschap

Olaf Tan, teamleider ad interim

Harm Geers, directeur opleidingen

© 2022-2023 Koninklijke Nederlandse Maatschappij ter bevordering
der Pharmacie, afdeling Opleidingen

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	5
1. UITGANGSPUNTEN	6
2. INHOUD VAN DE OPLEIDING	8
2.1. ROLLEN EN COMPETENTIES	8
2.2. KENMERKENDE BEROEPSACTIVITEITEN	9
2.3. LEERLIJNEN	9
2.4. THEMA'S	10
3. LEEROMGEVING	12
3.1. LEREN IN DE OPLEIDINGSPRAKTIJK	12
3.2. CENTRALE OPLEIDING	12
3.3. DE ELEKTRONISCHE LEEROMGEVING (ELO)	13
3.4. PRAKTIJKOPDRACHTEN	13
3.5. ZELFSTUDIE	13
4. BEGELEIDING VAN DE AIOS	14
4.1. OPLEIDER	14
4.2. DOCENTEN	14
4.3. INTERVISIECOACHES	14
4.4. MENTOR	14
4.5. ADVISEUR PRAKTIJKOPLEIDEN	14
4.6. COLLEGA-ZORGVERLENERS	15
4.7. VERTROUWENSPERSOON	15
5. TOETSING	16
5.1. VISIE OP TOETSEN	16
5.2. OBSERVEREN EN BEOORDELEN	16
5.3. TOETSING VAN KENMERKENDE BEROEPSACTIVITEITEN	16
5.4. TOETSING BINNEN LEERLIJNEN EN THEMA'S	17
5.5. TOETSING VAN KENNIS	17
5.6. MONITOREN STUDIEVOORTGANG	17
5.7. SELECTIEVE BEOORDELING	17
5.8. TOETSINSTRUMENTEN	18
6. KWALITEITSBORGING	19
6.1. VISIE OP KWALITEIT	19
6.2. KWALITEITSSYSTEEM	19
6.3. KWALITEITSGEBIEDEN	19
6.4. INNOVATIE VAN ONDERWIJS/DE OPLEIDING	21
6.5. EXTERNE EVALUATIE	21
ACRONIEMEN	22
BIJLAGE 1 GOUDEN CIRKEL	23
BIJLAGE 2 SAMENHANG CURRICULUM	24
BIJLAGE 3 INDELING CURRICULUM	28
BIJLAGE 4 BEROEPSCOMPETENTIEPROFIEL OPENBAAR APOTHEKER 2021	30
BIJLAGE 5 KENMERKENDE BEROEPSACTIVITEITEN	39
BIJLAGE 6 DIDACTISCHE VISIE	47
BIJLAGE 7 TOTSTANDKOMING	51

Disclaimer

Het Charlotte Jacobs Instituut (CJI), onderdeel van de KNMP, heeft het landelijk opleidingsplan met zorg samengesteld en vastgesteld na raadpleging van en goedkeuring door de Wetenschappelijke Sectie Openbare Farmacie (WSO), het Centraal College, de Specialisten Registratie Commissie (SRC), de stuurgroep, klankbordgroep en werkgroepen project 'Modernisering'.

Het Charlotte Jacobs Instituut streeft ernaar de informatie volledig en actueel te houden, zowel qua vorm als inhoud. Het opleidingsplan kan derhalve op ieder willekeurig moment worden aangepast. Aan de informatie, zoals vermeld in betreffend opleidingsplan, kunnen daarom geen rechten worden ontleend. Het Charlotte Jacobs Instituut aanvaardt geen aansprakelijkheid voor rechtstreekse of indirecte schade, ontstaan door het gebruik van de hierin vermelde informatie of de informatie met betrekking tot de opleiding op de KNMP-website. Gegeven het tijdig willen verstrekken van informatie ten behoeve van stakeholders - waaronder deelnemers, opleiders en docenten Vervolgopleiding Openbare Farmacie – dient men rekening te houden met de mogelijkheid dat voorliggend opleidingsplan wat betreft zowel redactie en opmaak als op inhoud nog wordt aangepast. Indien hiervan sprake is, zal de dan geactualiseerde versie opnieuw worden toegezonden aan betrokkenen.

Dit betreft de geactualiseerde versie van september 2022.

KNMP

Den Haag, 27 januari 2022

VOORWOORD

Het wettelijk erkende beroep van de specialist openbaar apotheker vormt een belangrijke pijler binnen de gezondheidszorg in het algemeen en de farmaceutische zorg in het bijzonder.

Vanuit dit perspectief voorziet de postdoctorale Vervolgopleiding Openbare Farmacie (VOF) van het Charlotte Jacobs Instituut in een landelijke opleidingsnoodzaak en daarmee in het op peil houden van voldoende gekwalificeerde professionals.

De huidige en toekomstige ontwikkelingen vereisen niet alleen stabiliteit en continuïteit, maar tevens een grote mate van wendbaarheid en de noodzaak tot het continu investeren in kennisontwikkeling. Naast farmaceutisch inhoudelijke kennis vormen kwaliteitsborging, externe verantwoording, ICT, moderne bedrijfsvoering en netwerkzorg hierin belangrijke bouwstenen voor het specialisme openbare farmacie. De halfwaardetijd van kennis wordt steeds korter en de openbaar apotheker moet zich continu bekwamen om proactief te kunnen anticiperen op de hiervoor geschetste dynamiek. Dit brengt met zich mee dat de postdoctorale Vervolgopleiding Openbare Farmacie zich periodiek dient te vernieuwen, waarbij de Professionele Standaarden in acht worden genomen en wordt ingespeeld op voor onze sector dominante ontwikkelingen.

Na een gedegen benchmark is in 2021 het besluit genomen om de Vervolgopleiding Openbare Farmacie tegen het licht te houden en op onderdelen te moderniseren. Hiermee is de toekomstig openbaar apotheker nog beter toegerust voor zijn taak. Het opleidingsplan dat voor u ligt, schetst hiervoor de contouren. De daarin naar voren gebrachte elementen hebben vooral betrekking op het borgen van een optimaal leerklimaat, ontwikkelingsgerichte en zelfsturende kennisvergaring, moderne didactische leeromgeving en het voor hun rol toerusten van alle bij de opleiding betrokken experts.

Bij de totstandkoming van de Vervolgopleiding Openbare Farmacie hebben de programmamakers gebruikgemaakt van kennis en advies van vele direct en indirect bij de opleiding betrokken stakeholders. Zij leverden niet alleen inhoudelijke kennis en expertise, maar droegen er tevens zorg voor dat de gemaakte keuzes toetsbaar en toekomstbestendig zijn. Namens de Wetenschappelijke Sectie Openbare farmacie (WSO) wens ik alle bij de opleiding betrokken collega's en professionals veel succes met het organiseren en uitvoeren van deze voor onze sector belangrijke opleiding. Niet op de laatste plaats wens ik alle openbaar apothekers in opleiding een succesvolle en plezierige leerperiode toe!

Steven Verhagen-Smits,

openbaar apotheker

Voorzitter Wetenschappelijke Sectie Openbare farmacie

1 UITGANGSPUNTEN

De openbaar apotheker die wij opleiden is kundig, mensgericht en dé behandelaar voor farmaceutische zorg dichtbij. De openbaar apotheker werkt daarbij nauw samen - zowel lokaal als regionaal - met patiënten en cliënten, behandelaars en mantelzorgers.

DE OPLEIDING

De Vervolgopleiding Openbare Farmacie staat voor een specialisatie tot openbaar apotheker in een leer-werkomgeving, die intrinsieke motivatie en eigen verantwoordelijkheid stimuleert voor leren en ontwikkeling van de apotheker in opleiding tot specialist (aios).

De professionele ontwikkeling komt tot stand in een driehoek, bestaande uit de aios, de opleider (lokaal) en de docenten van de (centrale) opleiding. Hierbij staan wederkerigheid, communicatie en vertrouwen centraal.

De vervolgopleiding levert openbaar apothekers af die in staat zijn als zelfstandige professionals hoogwaardige farmaceutische zorg te leveren vanuit een academische basis, specialistische kennis¹ en een persoonlijke visie.

LEREN IN DE PRAKTIJK

Het leren in de opleidingspraktijk staat centraal beschreven, op basis van de zeven rollen, in het beroepscompetentieprofiel voor de openbaar apotheker. De Kenmerkende Beroeps Activiteiten (KBA's) structureren hierbij het leren in de praktijk. Dit betekent dat de aios zich gedurende de opleiding ontwikkelt naar een steeds hoger niveau van bekwaam- en zelfstandigheid. KBA's maken de competentieontwikkeling daarbij zichtbaar op concrete punten. De opleider begeleidt en superviseert de aios, geeft feedback en beoordeelt KBA's. In de opleidingspraktijk is sprake van een positief en optimaal leerklimaat.

LEREN BINNEN HET CENTRAAL ONDERWIJS

Het centraal onderwijs stimuleert verdieping ten aanzien van de hiervoor genoemde zeven rollen en ondersteunt het leren in theorie en praktijk. Het curriculum kent een gevarieerde inhoud en vormgeving, prikkelt, activeert en zorgt voor verbinding tussen praktijk en wetenschap². In de centrale opleiding is sprake van actief leren en reflecteren. Het onderwijs wordt thematisch aangeboden. Hierbij is er onder meer aandacht voor farmacotherapie en communicatie. Daarnaast komen doorlopende leerlijnen, gericht op leiderschap, professionele ontwikkeling en netwerkzorg, gedurende de opleiding aan bod. In het onderwijs maken we gebruik van didactisch sterke en vakbekwame docenten, die tevens een rolmodel vormen voor de aios. Hierbij speelt het opleiden en leren zich af in de driehoek aios-opleider-docent om de samenhang tussen praktijkopleiden en centraal opleiden te versterken. Het centrale onderwijs wordt blended aangeboden. Dit wil zeggen dat fysieke en online opleidingsactiviteiten elkaar versterken. Zij komen samen in de elektronische leeromgeving (ELO) van de opleiding. Dit optimaliseert het leren in het continuüm en met name de verbinding tussen het praktijkleren en de centrale opleidingsactiviteiten.

¹Kennis als metafoor voor cognitie, professionele attitude en vaardigheden

²Wetenschap als metafoor voor Professionele Standaard, evidence based medicine en klinisch redeneren

DE EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE AIOS

De aios is verantwoordelijk voor het leren en de eigen professionele ontwikkeling. Dit betekent dat de aios een actieve leerhouding heeft, zich aantoonbaar inzet voor de eigen ontwikkeling en zich voorbereidt op een leven lang leren. Het leren op de werkplek en binnen de centrale opleiding zijn hierbij faciliterend en stimuleren proactief denken en handelen. De samenwerking met de opleider(s), het apotheekeet team, docenten en collega aiossen geeft het leerproces kleur en een zekere dynamiek.

Iedere aios beschikt over eerder verworven kennis en vaardigheden. De opleiding vult deze aan met nieuwe informatie, inzichten en ervaringen. Hiermee is de aios in staat het denken, gedrag en handelen verder te ontwikkelen. De aios formuleert eigen leerdoelen op basis van feedback en gestelde kaders en legt deze vast in het persoonlijk ontwikkelplan (POP).

TOETSING

Toetsing binnen de vervolgopleiding borgt het niveau en stimuleert een kritische houding naar de eigen ontwikkeling, zowel in de praktijk als in de centrale opleiding. Toetsing is ontwikkelingsgericht, wat impliceert dat er sprake is van het regelmatig krijgen en geven van feedback, zelfreflectie en het formuleren van ontwikkel- en leerdoelen. Dit alles legt de aios vast in het individueel portfolio, waarvan de aios eigenaar is en hiervoor ook de verantwoordelijkheid draagt. Zowel opleider als opleidingsinstituut hebben inzage in het portfolio gedurende de opleiding.

KWALITEIT

Kwaliteit maakt integraal deel uit van de opleiding en ontstaat uit het samen realiseren van de opleidingsdoelen, zoals geformuleerd in het opleidingsplan. Kwaliteitszorg is het geheel van activiteiten dat bijdraagt aan het onderzoeken, borgen, verbeteren en openbaar maken van de prestaties van de opleiding.

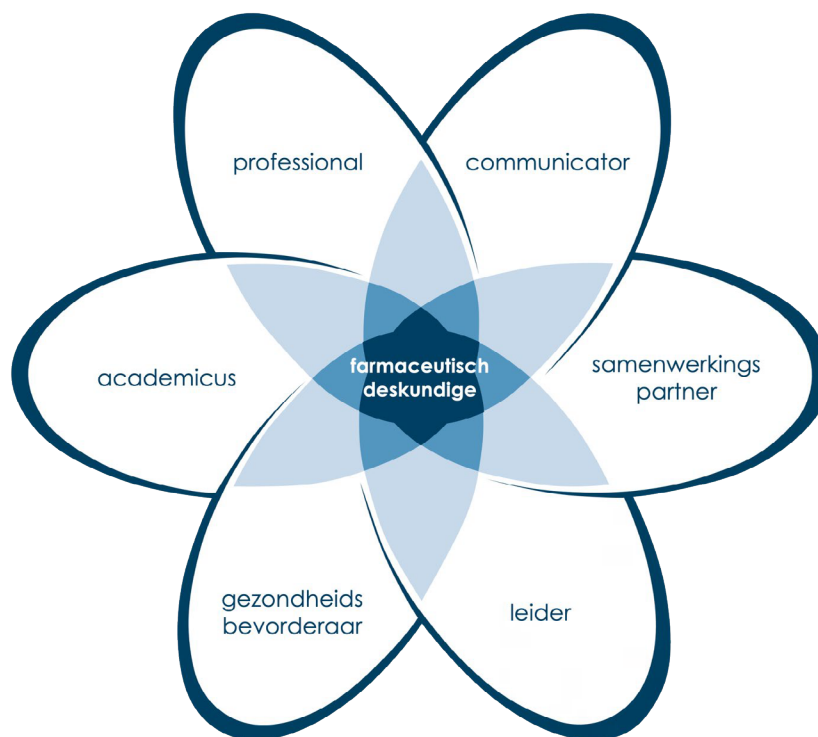
2 INHOUD VAN DE OPLEIDING

De opleiding en het leren vindt voor 80% plaats in de beroepspraktijk binnen de opleidingsapothek. Praktijken, patiënten en netwerken verschillen per verzorgingsgebied. Dit maakt dat de leersituaties van aiossen van elkaar verschillen. De aios moet vanuit dit gegeven vrij en zelfstandig leren vormgeven, waarbij de opleiding faciliteert en waar nodig structuur aanbrengt. Daarbij zijn het beroepscompetentieprofiel (BCP), de kenmerkende beroepsactiviteiten (KBA's), de leerlijnen en het thematisch onderwijs ondersteunend.

2.1. ROLLEN EN COMPETENTIES

De zeven rollen die aan de hand van het CanMEDS model (Canadian Medical Education Directive for Specialists)³ staan beschreven in het BCP vormen de uitgangspositie voor de specialisatie tot openbaar apotheker, zoals weergegeven in figuur 1. In het BCP is elke rol uitgewerkt in een aantal competenties waarover de openbaar apotheker dient te beschikken om de betreffende rol te vervullen.

Figuur 1 CanMEDS-diagram met de zeven rollen van de openbaar apotheker



Bij de concrete invulling van het onderwijs wordt uitgegaan van het meest recente BCP voor de openbaar apotheker (zie bijlage 4). De aios wordt gestimuleerd om de beschreven rollen en onderliggende competenties te ontwikkelen door kennis te vergaren, te handelen in de praktijk en te reflecteren op dat handelen. Reflectie leidt tot individuele nieuwe inzichten en leerpunten met daarbij behorende leer- en opleidingsbehoeftes.

Door daaraan actief te werken, verworft de aios weer nieuwe kennis en vaardigheden en een hoger bekwaamheidsniveau.

³ Zie CanMEDS // Home (royalcollege.ca)

Aan het einde van de opleiding beheerst de aios de competenties op een van tevoren vastgesteld niveau (zie ook het onderdeel Toetsing).

2.2. KENMERKENDE BEROEPSACTIVITEITEN

Een kenmerkende beroepsactiviteit (KBA) is een kernactiviteit in het handelen als openbaar apotheker en vraagt om een geïntegreerde toepassing van meerdere competenties uit verschillende rollen zoals omschreven in het BCP (zie 2.1). De zeven KBA's helpen de aios het leren en de competentieontwikkeling in de praktijk te ordenen en te structureren. Tijdens de opleiding bekwaamt de aios zich geleidelijk in deze beroepsactiviteiten met als doel geleidelijk aan steeds zelfstandiger te kunnen handelen. Aan het einde van de opleiding dient de aios bekwaam te zijn in deze KBA's. De toetsing van KBA's is nader beschreven in paragraaf 4.8.

2.2.1. KBA 1: Uitvoeren taken dagapotheker

Het zelfstandig kunnen uitvoeren van alle dagelijkse taken die bij de rol van dagapotheker horen en het nemen van de verantwoordelijkheid rondom deze taken.

2.2.2. KBA 2: Gezondheidsbevordering en incidentele farmacotherapie

Het verlenen van advies en zorg aan cliënten en patiënten in het kader van gezondheidsbevordering en incidentele, kortdurende of preventieve behandeling.

2.2.3. KBA 3: Leidinggeven aan het apothekteam

Het faciliteren, ondersteunen, begeleiden en aansturen van de medewerkers in het apothekteam.

2.2.4. KBA 4: Bewaken kwaliteit en wetgeving in de apotheek

Het borgen van kwaliteit en het praktisch invulling geven aan het kwaliteitszorgsysteem en relevante wet- en regelgeving in de openbare apotheek.

2.2.5. KBA 5: Chronische farmaceutische zorg

Het verlenen van advies en zorg rondom chronische aandoeningen, waarbij ook het behoud van best mogelijke gezondheid aandacht krijgt.

2.2.6. KBA 6: Farmaceutisch ondernemen

Het ondernemen binnen de apotheek vanuit breed bedrijfsmatig oogpunt met aandacht voor financieel gezonde bedrijfsvoering, personeelsmanagement, strategie en marketing.

2.2.7. KBA 7: Complexe farmaceutische zorg

Het verlenen van advies en zorg rondom complexe aandoeningen en bijzondere patiëntgroepen, waarbij de aios samenwerkt met andere zorgverleners en/of mensen uit omgeving van de patiënt.

2.3. LEERLIJNEN

Het centrale deel van de opleiding bestaat uit een blended aanbod van opleidingsactiviteiten. Drie aandachtsgebieden lopen als een rode draad door de vervolgopleiding. Deze zijn als leerlijn vormgegeven en richten zich specifiek op leiderschap, professionele ontwikkeling en netwerkgang.

2.3.1. Leiderschap

De openbaar apotheker is een zorgprofessional met unieke expertise op het vlak van farmaceutische zorg. Onder de kennis, vaardigheden en gedrag van de aios ligt een diepere laag van persoonlijke opvattingen en ervaringen waarbij nader wordt stilgestaan. Binnen deze leerlijn is er achtereenvolgens aandacht voor persoonlijk leiderschap, leidinggeven aan anderen en het leiden van de organisatie. Diepere kennis van eigen zienswijzen, het aangeven van grenzen en resultaatgericht en efficiënt werken zijn voorwaarden voor 'gezond werken' en dragen bij aan een optimale balans tussen werk en privé.

2.3.2. Professionele ontwikkeling

Openbaar apothekers zullen – gedurende hun gehele professionele loopbaan – altijd nieuwe kennis, vaardigheden en inzichten moeten opdoen om het vak goed te kunnen blijven uitoefenen. Daarom is het van belang adaptief vermogen en intrinsieke motivatie voor het blijven leren te stimuleren. Daarbij is het essentieel kritisch en systematisch te reflecteren op het eigen functioneren (professioneel gedrag) en open te staan voor feedback.

2.3.3. Netwerkgang

Gezien de huidige en toekomstige ontwikkelingen is de openbaar apotheker meer en meer actief als farmaceutisch behandelaar binnen de eerstelijnszorg, met een belangrijke zorgverlenende rol binnen de zorgketen. De openbaar apotheker participeert in een zorgnetwerk waarbij de openbaar apotheker een proactieve kernrol heeft in relatie met andere zorgprofessionals om te komen tot doelmatige en efficiënte farmaceutische zorg.

2.4. THEMA'S

Naast de leerlijnen komen zeven aandachtsgebieden thematisch aan bod. Daarnaast is in het onderwijsprogramma ook ruimte voor differentiatie, om zo invulling te kunnen geven aan inhoudelijke en persoonlijke verdieping van een specifiek onderdeel van de openbare farmacie. De opleidingsactiviteiten binnen de thema's vinden gestructureerd en periodiek plaats.

2.4.1. Thema A: Behandelaarschap

Het eerste thema van de opleiding besteedt aandacht aan de verantwoordelijkheid en rol van de openbaar apotheker als farmaceutisch behandelaar in de eerstelijnsgezondheidszorg. Hierin leert de aios de relevante wet- en regelgeving toe te passen in de beroepsuitoefening. Daarnaast verdiept de aios zich in het voeren van consulten binnen de apotheek, waarbij er, naast behandeling van ziekte, ook ruimte is om aandacht te besteden aan het behoud van gezondheid.

2.4.2. Thema B: Openbare farmaceutische zorg

Dit thema richt zich op de openbare apotheek in relatie tot andere deelgebieden binnen de farmacie, als aanvulling op de masteropleiding van de apotheker. Dit komt onder meer tot uiting in het aangaan en opbouwen van een langdurige behandelrelatie, waarbij de incidentele apotheekbezoeker zich ontwikkelt tot vaste zorgconsument. Tijdens dit thema is er daarom ook aandacht voor incidentele en preventieve farmacotherapie. Verder maakt de aios binnen dit thema een begin met richtlijnoverstijgend denken en redeneren.

2.4.3. Thema C: Farmaceutische informatietechnologie

Dit thema heeft betrekking op het beheer van het farmaceutisch dossier en het werken met het apotheekinformatiesysteem, waarmee medicatiebewaking en medicatieveiligheid optimaal zijn geborgd. Om de technologie te kunnen toepassen, leert de aios hoe om te gaan met gegevens in zowel beheer als overdracht, waarbij veiligheid en kwaliteitsborging belangrijke voorwaarden zijn. Omdat in toenemende mate belang wordt gehecht aan het verlenen van elektronische farmaceutische zorg (EFZ) of e-health, komt dit onderwerp eveneens aan bod.

2.4.4. Thema D: Productzorg

De openbaar apotheker beschikt over expertise op het vlak van geneesmiddelen, toepasbaar in de ambulante zorg. Dit vraagt om het praktisch toepassen van de farmacologie en voldoende inzicht in de farmaceutisch-technologische eigenschappen van medicatie. De aios kan, mede met inzet van magistrale receptuur en voor toediening gereedmaken (VTGM), zorg dragen voor continue beschikbaarheid van kwalitatief hoogwaardige geneesmiddelen passend bij de patiënt en diens individuele behoefte (maatwerk).

2.4.5. Thema E: Kwaliteit en innovatie

Binnen dit thema leert de aios op systematische wijze te kijken naar de kwaliteit van de geleverde zorg, deze te analyseren en te vergelijken met Professionele Standaarden. Op deze wijze leert de aios verbetermaatregelen te treffen en op basis van onder meer kwaliteitsindicatoren adequaat te rapporteren aan medewerkers, patiënten, de beroepsgroep en Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ). Daarnaast gaat het om het adopteren van vernieuwingen, zowel vanuit de wetenschap als de praktijk, en hoe deze cyclisch zijn te implementeren binnen de eigen apotheek als lerende organisatie.

2.4.6. Thema F: Chronische en complexe farmaceutische zorg

Chronische en complexe farmaceutische zorg vragen om up-to-date kennis, afstemming, communicatie en samenwerking met de patiënt, diens naasten en andere zorgverleners. Bij complexe en/of chronische zorg richt de aios zich op screening, polyfarmacie in de (eigen) praktijk en de zorg voor kwetsbare patiëntgroepen zoals ouderen, patiënten in de GGZ en patiënten met meerdere chronische aandoeningen. Binnen dit thema is er tevens nadrukkelijk aandacht voor farmaceutische zorg in de terminale en palliatieve fase.

2.4.7. Thema G: Apotheekmanagement

De openbare apotheek is zowel zorginstelling als bedrijf. Dit betekent dat er tevens aandacht nodig is voor de positie in de markt en de – lokale, regionale en nationale – samenleving. De openbaar apotheker is daarbij verantwoordelijk voor de medewerkers (werkgeverschap) en voor de borging van de kwaliteit en veiligheid, onder meer door zorg te dragen voor ontwikkeling van zichzelf en diens medewerkers. Dit vraagt inzicht en kennis op het vlak van personeelsmanagement, (strategische) bedrijfsvoering en kwaliteitsborging.

2.4.8. Differentiatiefase

Gegeven de grote verscheidenheid aan vraagstukken en onderwerpen binnen de openbare farmacie, zal niet alles aan bod kunnen komen. Tijdens de differentiatiefase van drie maanden heeft de aios dan ook de ruimte om zich te verdiepen in een onderwerp naar keuze. Te denken valt aan thema's als bereiden, ondernemen, praktijkonderzoek, interprofessioneel werken en het geven van onderwijs.

3 LEEROMGEVING

Alle opleidings- en onderwijsactiviteiten zijn erop gericht om zowel het individuele leerproces als het leren van de opleidingsgroep als geheel te optimaliseren. Hierbij gebruikt het Charlotte Jacobs Instituut de *Self-Determination Theory* (Deci & Ryan) waarbij de sociale context de intrinsieke motivatie om te leren stimuleert. De VOF realiseert dit door een leeromgeving te bieden die uitnodigt tot leren, exploreren en reflectie in samenwerking met anderen.

Essentieel hierin is een ruime mate van autonomie voor de aios, waarbij sprake is van eigen verantwoordelijkheid, vragen om hulp, krijgen en geven van feedback, begeleiding in de praktijk en coaching. In de aan te leren vaardigheden is een opbouw van laag-complexe naar hoog-complexe activiteiten, met daarin groei naar meer professionele verantwoordelijkheid en zelfstandigheid. Het begeleiden van de aios gaat van een meer directe sturing geleidelijk over naar coachen en begeleiden op afstand.

De totale opleiding bestaat uit leren in de praktijk (80%) en centrale opleidingsactiviteiten (20%) die bestaan uit (e-)onderwijs, zelfstudie en opdrachten. Daarbij is de rol van opleider cruciaal bij het praktijkleren en de rol van de docent bij het centrale onderwijs. Regelmatig vindt afstemming plaats in de relatie aios, opleider en docenten.

3.1. LEREN IN DE OPLEIDINGSPRAKTIJK

In het praktijkonderdeel staan werken en leren in de openbare farmacie en reflectie hierop centraal. Het stimuleren van de aios tot reflectie op het eigen functioneren en de opgedane ervaring motiveert tot leren en ontwikkelen. Geen enkele opleidingspraktijk is hetzelfde; dit vraagt van de opleider om wendbaar en systematisch mee te denken met de aios om zo voldoende leermomenten in de praktijk te borgen. Om het (ervarings)leren op de werkvloer mogelijk te maken, moet er sprake zijn van optimale begeleiding door zowel opleider als andere teamleden. De aios krijgt voldoende ruimte om activiteiten (zelfstandig) uit te voeren, passend bij groei en ontwikkeling. De KBA's en opdrachten helpen de aios om zich in de volle breedte te ontwikkelen op een aantal dominante kritische aspecten. De opleider is verantwoordelijk voor het realiseren van randvoorwaarden en het faciliteren van voldoende leermomenten.

3.2. CENTRALE OPLEIDING

In het centrale deel van de VOF lopen de drie leerlijnen als rode draad door de opleiding en komen de thema's aan bod in specifieke periodes, in alle gevallen komen de CanMEDS-rollen regelmatig terug. Het kennisgericht onderwijs binnen de thema's maakt veel gebruik van casuïstiek uit de praktijk om zo meer diepgang en reflectie op het praktijkleren te stimuleren⁴. Dit impliceert dat de uitvoering van praktijkopdrachten zoveel mogelijk 'synchroon' loopt met het centrale onderwijs ter bevordering van optimale integratie van kennis en vaardigheden in de praktijk (het *just-in-time*-principe). Daarnaast is intervisie een belangrijk onderdeel van het centraal onderwijs met daarin veel ruimte voor reflectie en persoonlijke ontwikkeling in een 'veilige' omgeving buiten de opleidingspraktijk.

⁴ Het onderwijs richt zich op de hogere niveaus van de taxonomie van Bloom: kennis analyseren, evalueren en creëren.

3.3. DE ELEKTRONISCHE LEEROMGEVING (ELO)

Naast fysiek onderwijs zal de aios binnen het centraal onderwijs ook een groot aantal onderdelen binnen de elektronische leeromgeving uitvoeren. Daarbij is het streven om veel van de kennisontwikkeling als voorbereiding op het onderwijs online aan te bieden. Op deze wijze wordt het fysieke onderwijs versterkt, waarbij het in de praktijk gaat het om toepassen en integreren van kennis in het handelen. Aanvullend is de ELO een online centraal verzamelpunt voor het inleveren van opdrachten, ontvangen van terugkoppeling en communicatie met mede-aiossen, docenten en het Charlotte Jacobs Instituut (zie bijlage Didactische visie).

3.4. PRAKTIJKOPDRACHTEN

Praktijkopdrachten zijn een essentieel onderdeel van het centrale onderwijs om opgedane kennis daadwerkelijk te kunnen toepassen. De aios voert de praktijkopdrachten uit binnen de thema-periode en de aios ontvangt hierop feedback van opleider en docent.

3.5. ZELFSTUDIE

Zelfstudie hoort bij de opleiding en wordt (deels) in eigen tijd gedaan. Afhankelijk van het niveau en eerder verworven competenties zal de ene aios meer tijd kwijt zijn aan voorbereiding en studeren dan de ander.

4 BEGELEIDING VAN DE AIOS

Tijdens het opleidingstraject hebben verschillende professionals een rol in de begeleiding van de aios en diens voortgang. Daarbij is optimale afstemming tussen individu, praktijk en onderwijs van cruciaal belang. Dit gebeurt middels voortgangsgesprekken in de eerder besproken driehoek aios, opleider en docenten.

4.1. OPLEIDER

De opleider is verantwoordelijk voor het opleiden van de aios in de opleidingspraktijk, faciliteert het leren en realiseert randvoorwaarden, tijd en middelen om het praktijkleren mogelijk te maken. Daarbij begeleidt en superviseert de opleider de aios, geeft feedback en beoordeelt KBA's. De opleider is tevens verantwoordelijk voor een positief en optimaal leerklimaat in de opleidingspraktijk. Naast de opleider is een plaatsvervangend opleider aangesteld, die de opleider kan vervangen bij afwezigheid (bijv. door vakantie of ziekte). Zowel de opleider als de plaatsvervangend opleider zijn erkend door de Specialisten Registratie Commissie (SRC). Parallel aan de aios neemt de opleider deel aan onderwijs en intervisie om de eigen competenties verder te ontwikkelen.

4.2. DOCENTEN

Docenten zijn expert op een specifiek gebied, verzorgen onderwijs (kennis, vaardigheden, reflectie en/of attitude) en beoordelen bepaalde (praktijk)opdrachten. De docent geeft feedback op een specifiek inhoudelijk thema en stimuleert het leren van de aios. Daarnaast zijn er docenten die het onderwijs verzorgen ten behoeve van het trainen/opleiden van opleiders. Elke aios krijgt een docent als tutor toegewezen die gedurende een opleidingsjaar de longitudinale begeleiding binnen het centraal onderwijs verzorgt. Docenten komen regelmatig samen om opleidingsinhoud en didactische methodes af te stemmen en waar mogelijk verder te ontwikkelen.

4.3. INTERVISIECOACHES

Intervisiecoaches zijn bekwame coaches die de opleiding inzet om begeleiding en structuur te bieden aan intervisiebijeenkomsten. Zowel de aios als opleider nemen gedurende de opleiding actief deel aan intervisie. Veel intervisiecoaches zijn eveneens (openbaar) apotheker of zijn dit geweest. Waar nodig zet de opleiding hen ook in voor trajecten op maat ter begeleiding of ondersteuning van aiossen of opleiders.

4.4. MENTOR

De mentor is een openbaar apotheker die recent (<drie jaar) de opleiding heeft voltooid. Wanneer een aios stagneert in de ontwikkeling kan een mentor worden ingezet om de aios, vanuit een niet beoordelende rol, individueel te begeleiden in de professionele groei en ontwikkeling. De focus van deze rol ligt in het bespreken van lastige kwesties op de werkplek, het stimuleren tot reflectie en activiteit, ontwikkelen van een beroepsidentiteit, begeleiden en adviseren op het vlak van persoonlijke vraagstukken als balans tussen werk en privé.

4.5. ADVISEUR PRAKTIJKOPLEIDEN

De adviseur praktijkopleiden is intermediair tussen de decentrale opleidingspraktijk en het Charlotte Jacobs Instituut, en ziet toe op de condities die samenhangen met de kwaliteit van het leren in de praktijk. De adviseur biedt individuele ondersteuning aan de opleider om het leren in de praktijk te optimaliseren of te verbeteren in geval er bijvoorbeeld sprake is van een onvoldoende opleidingsklimaat.

4.6. COLLEGA-ZORGVERLENERS EN PATIËNTEN

Alle collega's die zijn betrokken bij de opleiding (andere aiossen, docenten), de opleidingsapothek (apothekers, apothekersassistenten, overige medewerkers) en daarbuiten (huisartsen, praktijkondersteuner, collega's in het ziekenhuis) kunnen een rol hebben in het geven van feedback aan de aios. Deze laatste heeft de mogelijkheid om collega's een formele rol te geven in het geven van feedback op bijvoorbeeld de KBA's of door middel van 360° feedback. Via 360° feedback en diverse opdrachten wordt ook de patiënt gevraagd om feedback te geven op het functioneren van de aios.

4.7. VERTROUWENSPERSOON

Een veilige leeromgeving is een cruciaal aspect binnen de opleiding. Naast de bij de opleiding betrokken professionals beschikt de opleiding over een vertrouwenspersoon. De aios heeft hiermee de mogelijkheid hulp te zoeken en advies te vragen zonder last of ruggenspraak waar het (dreigende) 'onveilige' situaties betreft.

Deze vertrouwenspersoon is volledig anoniem te raadplegen. De hiervoor geldende vertrouwensrelatie is absoluut, ook richting het Charlotte Jacobs Instituut en derden.

5 TOETSING

5.1. VISIE OP TOETSEN

Toetsing vormt een essentieel onderdeel van de opleiding en wordt gekenmerkt door een ontwikkelingsgerichte benadering. Centraal daarbij staat de groei en competentieontwikkeling van de aios, gemonitord op basis van observatie van kenmerkende beroepssituaties. Tevens is sprake van selectieve toetsing om (tijdig) vast te stellen of de aios het minimaal gewenste tussen- en eindniveau van de opleiding heeft bereikt. Het leren en ook de toetsing zijn competentiegericht. Dit betekent dat het gaat om het geïntegreerd toetsen van kennis, vaardigheden, inzicht en attitude in authentieke situaties.

5.2. OBSERVEREN EN BEOORDELEN

Observeren in de praktijk stelt de opleider in staat feedback te geven en waar nodig deze vast te leggen en hier leerpunten uit te formuleren.

Ad hoc observatie vindt regelmatig plaats in de dagelijkse praktijk. Dit wil zeggen korte observatie en vervolgens feedback geven: wat gaat goed, wat kan beter. Deze (alledaagse) feedback is essentieel om te leren en hoeft men meestal niet vast te leggen.

Gestructureerde observatie vindt plaats op het moment dat dit aan de hand van een observatielijst (bijvoorbeeld een toetsinstrument) gebeurt. Hierbij wordt de feedback vastgelegd en biedt de mogelijkheid om leerpunten te formuleren.

Gestructureerd feedback verzamelen is van belang als dit aantoonbaar bijdraagt aan het leerproces, bijvoorbeeld bij het alledaagse werken in de apotheek of een FTO. Om die feedback te verzamelen zal de aios hierom actief moeten vragen aan diens directe (werk)omgeving. Ook hierbij kan een observatielijst (zoals 360° feedback) behulpzaam zijn.

Beoordelen is het op basis van de verzamelde informatie, over een langere periode, bepalen of de aios zich voldoende ontwikkelt en voldoet aan de gestelde normen. Aan de beoordeling zit vaak een besluit gekoppeld ten aanzien van voortgang of afronding van de opleiding.

5.3. TOETSING VAN KENMERKENDE BEROEPSACTIVITEITEN

Door gestructureerd om feedback te vragen en deze vast te leggen, krijgt de aios zicht op wat goed gaat, wat beter kan en waar lacunes liggen. De KBA's structureren en ordenen het leren in de praktijk. Bij het afronden van de opleiding moet de aios alle KBA's op een voldoende competentieniveau beheersen. Dat wil zeggen: de aios moet aantoonbaar bekwaam zijn om deze activiteiten zelfstandig in de praktijk uit te voeren.

Voor elke KBA is beschreven welke kennis, vaardigheden en competenties hieronder vallen en welke toetsvormen zijn te gebruiken om aan te tonen dat de aios zich daarin heeft bekwaamd (zie ook bijlage 5). Om objectiviteit te borgen is het belangrijk dat op meerdere momenten verschillende personen gestructureerd feedback geven, waardoor tevens sprake is van het meerogenprincipe. De aios verzamelt zelf de verkregen feedback in het portfolio en heeft een proactieve rol in het door diens opleider laten bepalen of de aios bekwaam is. Dit laatste houdt in dat de aios voor betreffend onderdeel geen supervisie meer behoeft.

In het onderwijs besteden bepaalde thema's aandacht aan relevante kennis en vaardigheden, passend bij een specifieke KBA. De volgorde is bepaald door wat passend is aan activiteiten in de praktijk in een bepaalde fase van de opleiding. Hierdoor zijn bepaalde KBA's te behalen in het eerste jaar van de opleiding en komen de andere KBA's in het tweede jaar aan bod.

5.4. TOETSING BINNEN LEERLIJNEN EN THEMA'S

Het onderwijs is geordend in leerlijnen en thema's. In de praktijk past de aios de tijdens het onderwijs aangeleerde kennis toe. Toetsing ervan vindt deels plaats in de praktijk, onder andere in de KBA's. Maar ook middels praktijkopdrachten die de aios, in overleg met de opleider, plant, uitvoert en evalueert. Deze opdrachten toetst de opleider en/of docent om na te gaan of sprake is van voldoende competentieontwikkeling.

5.5. TOETSING VAN KENNIS

Farmaceutische kennis is een belangrijk onderdeel van het vak (openbaar) apotheker. Het vergaren van kennis tijdens de opleiding wordt op verschillende wijzen gestimuleerd, waarbij het niet alleen gaat om het beheersen van sec theoretische kennis, maar ook om het integreren ervan in het (dagelijks) farmaceutisch handelen. Dit is onder meer zichtbaar bij een *Case Based Discussion*.

Om het leren en studeren te stimuleren wordt binnen het onderwijs gebruikgemaakt van voorbereidende e-modules, bijvoorbeeld bij de start van een thema. Deze toetsvormen zijn ontwikkelingsgericht. Dit wil zeggen dat op basis van de verkregen feedback de aios weet waar diens aandachtspunten liggen.

5.6. MONITOREN STUDIEVOORTGANG

Het monitoren van de ontwikkeling van de aios vormt een belangrijk onderdeel binnen de opleiding. De aios verzamelt hiervoor proactief feedback en legt deze vast in het portfolio. Minimaal een keer per drie maanden voert de opleider met de aios een voortgangsgesprek, waarbij beiden ter voorbereiding een competentiebeoordelingslijst invullen. Minimaal een keer per opleidingsjaar brengt de tutor feedback in bij het voortgangsgesprek dat plaats vindt samen met de aios en opleider. Op basis daarvan formuleert de aios nieuwe leerdoelen voor de komende periode en legt deze vast in de eigen POP. In dit gesprek wordt tevens de competentieontwikkeling en bekwaamheid ten aanzien van de KBA's besproken.

5.7. SELECTIEVE BEOORDELING

In de opleiding zijn er twee selectieve beoordelingsmomenten: aan het einde van het eerste jaar en na acht maanden in het tweede jaar. Bij deze geschiktheidsbeoordelingen stelt de portfoliocommissie vast of de aios aan de gestelde verplichtingen heeft voldaan en het gewenste competentieniveau heeft bereikt.

Selectieve beoordeling jaar 1

Bij de beoordeling eind jaar 1 wordt vastgesteld of de aios voldoende op niveau is om door te gaan naar het tweede jaar van de opleiding. Indien dit niet het geval is, zijn er twee mogelijkheden:

- De aios heeft op basis van het vigerende toetsingskader niet kunnen aantonen dat er sprake is van voldoende groei en competenties. Op grond hiervan dient de aios de opleiding te beëindigen.
- De aios laat beperkte groei zien ten aanzien van bepaalde competenties en afgeronde toetsonderdelen, maar er is sprake van voldoende perspectief om binnen drie maanden alsnog op het gewenste niveau te komen. De aios krijgt een geïntensiveerd begeleidingstraject waarbij concreet te behalen doelen worden geformuleerd. De opleiding wordt hiermee met drie maanden verlengd.

Selectieve beoordeling jaar 2

Drie maanden voor het afronden van de opleiding wordt, voorafgaand aan de differentiatiefase, beoordeeld of de aios binnen de resterende drie maanden de opleiding succesvol kan afronden. De aios dient het competentieniveau te hebben bereikt voor een startende openbaar apotheker en bekwaam te zijn overeenkomstig de KBA's.

Wanneer dit niet het geval is, kan de aios een verlenging van drie maanden krijgen, indien het kansrijk wordt geacht dat het gewenste niveau alsnog in deze periode wordt behaald.

Nota bene kan een aios in principe niet meer dan twee keer, waarvan één per selectief beoordelingsmoment, een verlenging krijgen van drie maanden.

5.8. TOETSINSTRUMENTEN

De toetsinstrumenten zijn zodanig vormgegeven dat deze voor meerdere activiteiten, met inbegrip van de KBA's en praktijkmomenten, bruikbaar zijn en waarmee alle competentiegebieden aan bod komen. Voor de opleiding zijn de volgende toetsinstrumenten beschikbaar:

- korte Praktijk Beoordeling (KPB);
- Case Based Discussion (CBD);
- 360° feedback;
- reflectie;
- beoordeling opdracht;
- competentieontwikkelingslijst Openbare Farmacie (CompOF);
- feedbackformulier docent.

5.9. TOETSPROTOCOL

Het toetsprotocol beschrijft de manier waarop de voortgang van de aios in de vervolgopleiding tot openbaar apotheker wordt beoordeeld en getoetst.

6 KWALITEITSBORGING

6.1 VISIE OP KWALITEIT

Kwaliteitsbeleid vormt een integraal onderdeel van de opleiding. Om het kwaliteitsbeleid te onderzoeken, borgen, verbeteren en openbaar te maken, zijn meerdere activiteiten en randvoorwaarden noodzakelijk.

Kwaliteitszorg kent een aantal belangrijke functies:

- Verantwoording afleggen: hoe borgt het Charlotte Jacobs Instituut dat de kwaliteit van afgestudeerde openbaar apothekers goed is en blijft?
- Communicatie over de kwaliteit met alle betrokkenen: hoe weet iedereen welke kwaliteit het Charlotte Jacobs Instituut van hen verwacht en welke verplichtingen hiervoor gelden voor zowel aios, opleider, docent en medewerker in de opleidingspraktijk en het werkveld?
- Het tijdig signaleren van zwakke plekken: waar zijn aanpassingen/verbeteringen nodig?
- Resultaat en prestaties: hoe monitort en borgt het Charlotte Jacobs Instituut de realisatie van verbeteringen?

6.2 KWALITEITSSYSTEEM

Kwaliteitsborging richt zich met name op de organisatie en uitvoering van de opleiding, zowel in de opleidingspraktijk als het centrale onderwijs. Onderdelen die hierin naar voren komen:

- Opleidingspraktijk, in het bijzonder de kwalificaties en rol van de opleider en diens team.
- Samenhang binnen het curriculum en afstemming met de beroepspraktijk, evenals de rol van de opleidingscommissie.
- Kwaliteit van toetsen en beoordelen, evenals de rol en positie van de toetscommissie.
- Eisen die gelden voor docenten, intervisiecoaches, opleiders en mentoren.
- Conditie in termen van onderwijsvoorziening, studeerbaarheid, roostering, en informatieverstrekking aan aios en de organisatie van het onderwijs.
- Tijdig inspelen op ontwikkelingen binnen de farmaceutische patiëntenzorg etcetera (de wereld om de openbaar apotheker) en die vertalen naar de opleiding.

6.3 KWALITEITSGEBIEDEN

6.3.1 De opleidingsapothek

De aios is gedurende de opleiding werkzaam in een door de SRC-OF geregistreerde opleidingsplek. Dat wil zeggen dat zowel de opleider als de opleidingsapothek zijn erkend door de SRC-OF gedurende de looptijd van de opleiding. Binnen de opleidingsapothek neemt de opleider het voortouw met betrekking tot de kwaliteitsborging van het opleiden. Het gaat hierbij om de kwaliteit van het opleidingsklimaat in brede zin, het borgen en faciliteren van voldoende en veelzijdige leermogelijkheden, en om de kwaliteit van begeleiding van de individuele aios.

Opleiders professionaliseren zich in opleidingsvaardigheden door het volgen van de basisopleiding, het deelnemen aan intervisie en het volgen van opleidingsactiviteiten die het Charlotte Jacobs Instituut hen aanbiedt. Opleiders en aios evalueren jaarlijks - aan de hand van een gestructureerde vragenlijst - de kwaliteit van de opleider en de opleidingspraktijk. Deze evaluaties gaan tevens naar het Charlotte Jacobs Instituut. Het opleidingsklimaat wordt jaarlijks door de aios geëvalueerd op basis van een standaard vragenlijst.

Er is een jaarlijks overleg met een vertegenwoordiging van opleiders over de kwaliteit van de opleiding. Op basis hiervan worden aandachts- en verbeterpunten gedefinieerd.

6.3.2 Het onderwijscurriculum

Onderwijs wordt op de volgende niveaus geëvalueerd:

Microniveau Elke docent vraagt feedback op het onderwijs aan de aios. Daarnaast evalueren aiossen het onderwijs schriftelijk per onderdeel en zorgt het instituut voor regelmatige terugkoppeling naar de individuele docent, de leerlijn- of themacoördinator en de opleidingscoördinator. Op basis hiervan passen docenten, indien nodig, het onderwijs aan.

Mesoniveau Bij afronding van een leerlijn of thema wordt deze als geheel geëvalueerd, waarbij het gaat om de opbouw en samenhang binnen het gehele thema, de kwaliteit van het (blended) onderwijs en de opdrachten. De terugkoppeling bespreekt de leerlijn- of themacoördinator met de opleidingscoördinator en op basis hiervan worden eventuele aanpassingen gedaan.

Macroniveau Door middel van een opleidingsjaarevaluatie wordt beoordeeld of het opleidingsprogramma als geheel, op basis van de jaarcyclus, voldoet aan de geldende eisen. Deze evaluatie richt zich op de kwaliteit en samenhang van de verschillende onderdelen, kwaliteit van de organisatie van het onderwijs, de studeerbaarheid en het toetsprogramma.

Met docenten en aios worden jaarlijks tevens de randvoorwaarden geëvalueerd: roostering, inschrijvingen, vulling en kwaliteit van de ELO, kwaliteit portfolio, goed toegeruste onderwijsruimten, ICT-voorzieningen en communicatie over opleidingsaangelegenheden.

6.3.3 Raad van Advies

De Raad van Advies (RvA) is samengesteld uit een vertegenwoordiging van relevante beroepsvertegenwoordigers en voor de beroepsuitoefening relevante betrokkenen. De RvA geeft gevraagd en ongevraagd advies aan het Charlotte Jacobs Instituut met betrekking tot de volle breedte van de VOF.

6.3.4 Toetscommissie

De toetscommissie (TC) is toezichthouder op de kwaliteit van de toetsing en de tussen- en eindbeoordeling van de opleiding. De TC beschikt over relevante informatie met betrekking tot de kwaliteit van de toetsingsinstrumenten, beoordeelt deze en intervineert indien noodzakelijk. De TC kan advies uitbrengen aan de opleiding over de toetsing, de toetsinstrumenten en over individuele aios.

De toetscommissie is samengesteld uit docenten van de opleiding en externe leden met toetsdeskundigheid. De commissie bestaat uit minimaal drie leden en een ambtelijk secretaris.

6.3.5 Opleidingscommissie

De opleidingscommissie (OC) heeft als taak de kwaliteit van het onderwijs te bewaken en is daarmee een belangrijk adviesorgaan in de cyclus van kwaliteitszorg. Deze commissie bestaat uit opleiders, aiossen en docenten. De taken en verantwoordelijkheden omvatten globaal:

- Het adviseren en ondersteunen van de opleidingscoördinator betreffende de coördinatie van het onderwijsprogramma en de beleidsvorming binnen de opleiding.
- Het adviseren van de coördinator kwaliteit en wetenschap met het oog op verbetering van de kwaliteit. Hieronder vallen verschillende aspecten, zoals bewaking van de kwaliteit van afgestudeerde en toegelaten aios, bewaking van de begeleiding, enzovoorts.
- De bewaking van de aansluiting van masteropleidingen en de beroepspraktijk op de opleiding.

Daarnaast kan de opleidingscommissie gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen over alle aangelegenheden betreffende het onderwijs.

6.4 INNOVATIE VAN ONDERWIJS/DE OPLEIDING

De (farmaceutische) zorg is continu in ontwikkeling. De opleiding sluit hierbij aan en anticipeert op ontwikkelingen in de beroepspraktijk, onderwijskundige vernieuwingen en wetenschappelijke inzichten. In het kader van onderwijsvernieuwing wordt nauw samengewerkt met de betrokken universiteiten.

6.5 EXTERNE EVALUATIE

De SRC-OF toetst periodiek de kwaliteit van de opleiding qua ambitieniveau, inrichting van processen en resultaten.

ACRONIEMEN

aioS	apotheker in opleiding tot specialist
CanMEDS	Canadian Medical Education Directives for Specialists
DV	Docentenvergadering
EFZ	Elektronische Farmaceutische Zorg
ELO	Elektronische leeromgeving
IGJ	Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd
KBA	Kenmerkende beroepsactiviteit
KNMP	Koninklijke Nederlandse Maatschappij ter bevordering van de Pharmacie
OC	Opleidingscommissie
OV	Opleidersvergadering
PC	Portfoliocommissie
POP	Persoonlijk ontwikkelplan
RvA	Raad van Advies
SRC-OF	Specialisten Registratie Commissie, kamer Openbare Farmacie
TC	Toetscommissie
VJA	Vereniging van Jonge Apothekers
VOF	Vervolgopleiding Openbare Farmacie
WSO	Wetenschappelijke Sectie Openbaar apothekers

BIJLAGE 1 GOUDEN CIRKEL

WAAROM?

De kracht van zorgprofessionals schuilt in hun intrinsieke motivatie gericht op hun vakgebied en het verlenen van de best mogelijke zorg. Het Charlotte Jacobs Instituut gelooft dat de specialisatie van apothekers moet zijn gebaseerd op gezondheid en farmaceutische zorg vanuit menselijk perspectief.

HOE?

Binnen de vervolgopleiding biedt het Charlotte Jacobs Instituut de aios openbare farmacie een vertaalslag van hetgeen dat de aios in diens universitaire opleiding heeft geleerd naar de praktijk van de openbare apotheek. Het Charlotte Jacobs Instituut biedt daarbij verbreding en verdieping, wat de aios dagelijks in staat stelt het beste uit zichzelf te halen. Samen met collega-aios, collega's, opleiders, docenten en andere zorgprofessionals.

Binnen de tweejarige Vervolgopleiding Openbare Farmacie ontwikkelt de apotheker zich verder binnen de rollen volgens het CanMEDS-model en toont de apotheker aan bekwaam te zijn ten aanzien van de kenmerkende beroepsactiviteiten. Hiertoe vormen de leerlijnen leiderschap, professionele ontwikkeling en netwerkgang de rode draden gedurende de hele specialisatie. Aanvullend biedt de vervolgopleiding centrale opleidingsactiviteiten, die een thematische indeling kennen met een differentiatie ter afsluiting. De Vervolgopleiding Openbare Farmacie vindt grotendeels plaats in een erkende opleidingsapotheek onder supervisie van één of meer erkende opleiders.

WAT?

Een hoogwaardige specialisatie gericht op de openbare farmacie die een apotheker in staat stelt zich na afloop niet alleen openbaar apotheker te noemen, maar ook te voelen. Na het afronden van de vervolgopleiding is de openbaar apotheker aantoonbaar en zelfstandig bekwaam om als specialist werkzaam te zijn binnen de eerstelijnsgezondheidszorg. Vanuit het eigen vakgebied, gericht op de menselijke maat, is de openbaar apotheker een volwaardig en waardevol lid van het multidisciplinaire team van zorgprofessionals. Het multidisciplinaire team spant zich in voor het optimaal bevorderen van de gezondheid van zowel individuele patiënten als patiëntgroepen.

BIJLAGE 2 SAMENHANG

ACHTERGROND

De Vervolgopleiding Openbare Farmacie (VOF) stelt (basis)apothekers in staat zich te specialiseren tot openbaar apotheker (sinds 2016 wettelijk erkend specialisme). Het grootste deel van de aiossen heeft recentelijk de master Farmacie afgerond aan de Rijksuniversiteit Groningen, Universiteit Leiden of Universiteit Utrecht. Een enkeling heeft de gelijkwaardige master in de farmaceutische zorg in België voltooid.

De beoogde deelnemers hebben meestal al enige stappen gezet in de arbeidsmarkt. Zij hebben dit veelal gedaan als apotheker (anios) in de openbare apotheek, het ziekenhuis of de industrie. De tijdsduur van deze werkervaring is variabel en bestrijkt in de meeste gevallen enkele maanden.

STRUCTUUR

Het gegeven dat de aios niet op hetzelfde moment dezelfde thema's en problematiek tegenkomt als zijn collega's vormt een uitdaging voor de opleiding. Zowel de werkzaamheden als de ontwikkeling vertonen tenslotte geen chronologisch, lineair verband. Om organisatorisch hierop zo goed mogelijk in te spelen, is het curriculum opgebouwd uit leerlijnen en thema's met lokale versterking in de vorm van kenmerkende beroepsactiviteiten (KBA's). In een (nominale) looptijd van twee jaar komt de aios drie doorlopende leerlijnen, zeven thema's en een differentiatieruimte tegen. In de praktijk vindt toetsing onder andere plaats op basis van de bekwaamheid ten aanzien van zeven KBA's.

LEERLIJNEN

Binnen de VOF zijn er drie doorlopende leerlijnen die vanaf de start van de opleiding tot aan de afsluiting voor alle deelnemers verplichte onderdelen vormen. Binnen elke leerlijn is een opbouw in competentieniveau, passend bij de ontwikkeling tot openbaar apotheker. De inhoud en opbouw van de leerlijnen leiderschap, professionele ontwikkeling en netwerkwzorg worden hieronder kort toegelicht. Elementen van de leerlijnen komen ook terug in de thema's en KBA's.

LEIDERSCHAP

De leerlijn leiderschap wordt vormgegeven vanuit het perspectief van persoonlijk leiderschap. Van hieruit gaat de aios achtereenvolgens aan de slag met het leidinggeven aan anderen en het leidinggeven aan een organisatie. Binnen deze drie facetten is er onder meer nadrukkelijk aandacht voor veranderingen en grenzen van verantwoordelijkheid.

PROFESSIONELE ONTWIKKELING

Binnen deze leerlijn gaat de aios aan de slag met het creëren van (zelf)bewustzijn ten aanzien van professionaliteit, eigen ontwikkelproces, de verschillende niveaus van leren en de relatie hiervan met de uitkomsten. Reflectie is hierbij het sleutelwoord. Deze ontwikkeling, waarbij de aios uitgaat van de Professionele Standaard, is vormgegeven en gemonitord in het POP en portfolio. De aios krijgt hierin begeleiding.

Ook intervisie maakt onderdeel uit van deze leerlijn en vindt plaats op gestructureerde wijze, onder begeleiding van een aantoonbaar bekwame intervisiecoach. Het is voor iedere aios een verplicht deel van het curriculum waarin de aios leert van zichzelf (door middel van reflectie) en anderen.

NETWERKZORG

Samenwerken in het continue veranderende zorglandschap is essentieel voor alle zorgverleners, zowel intra- als interdisciplinair. In eerste aanleg is dit netwerk en de aandacht overzichtelijk: het eigen team, de directe zorgomgeving van de apotheek en de formele samenwerking met andere apotheken en huisartspraktijken. Dit krijgt onder meer vorm in het bijwonen en voorbereiden van werkoverleg en het farmacotherapie-overleg (FTO). Na verloop van tijd verschuift de aandacht meer naar interdisciplinaire samenwerking binnen de regionale grenzen en de daarbij gebruikelijke overlegstructuren.

THEMA'S

Behalve de leerlijnen kent de VOF ook zeven thema's waarin de kernonderwerpen voor de openbaar apotheker worden behandeld. Deze thema's zijn vormgegeven in blokken van een kwartaal.

A. Behandelaarschap

Uitgaand van de – relatief – beperkte praktische ervaring, focust het eerste thema zich vooral op de rol en verantwoordelijkheid die de aios heeft als behandelaar. Binnen dit thema gaat het om het gevoel en invulling van die rol en verantwoordelijkheid. Dit stelt een aanstaand openbaar apotheker in staat gedrag en houding als collega-behandelaar te verbinden met de zorgplicht en de daarvoor benodigde essentiële vaardigheden. De openbaar apotheker is niet alleen behandelaar, maar ook bevorderaar van goede gezondheid. Daarom is er binnen dit thema ook aandacht voor de leefstijl en het behoud van goede gezondheid, naast de behandeling van ziekte. Het (farmaceutisch) consult is een belangrijk instrument van de behandelaar, net als de specifieke farmaceutische anamnese, die voorafgaat aan een medicatiebeoordeling.

B. Openbare farmaceutische zorg

In de masteropleiding is de aios opgeleid tot basisapotheker, in de VOF vindt verdere specialisatie plaats voor de openbare farmacie. Belangrijk aandachtspunt hierbij is de bewustwording van de 'reis van de apotheekbezoeker': die begint al voordat deze een chronische zorgconsument is. Daarbij hoort ook een rol ten aanzien van preventieve en incidentele farmacotherapie en zelfzorg. Daarnaast heeft de apotheker in diens werkzaamheden in de openbare apotheek een belangrijke rol te vervullen ten aanzien van medicatiebeoordelingen. Dit vraagt ook ontwikkeling van het richtlijnoverstijgend redeneren door de toekomstig openbaar apotheker.

C. Farmaceutische informatietechnologie

Informatietechnologie is niet meer weg te denken uit de openbare apotheek. De komende jaren zal de technologie zich verder ontwikkelen en verschuiven van logistiek gedreven registraties (terhandstelling) naar optimaal gegevensbeheer, overdracht hiervan en het verlenen van elektronische farmaceutische zorg (EFZ). Ook de doorontwikkeling van technologie rondom gezondheid, medicatiebewaking en farmacovigilantie hebben invloed op de werkzaamheden in de openbare apotheek, waarop de aios moet kunnen anticiperen.

D. Productzorg

Het accent van het vak openbaar apotheker verschuift steeds meer van complex technische beroepsuitoefening naar een beroep waarbij de meer mensgerichte zorg centraal staat. Dit neemt niet weg dat geneesmiddelen – en aanverwante producten – nog altijd hét expertiseterrein zijn van de apotheker. Om die specifieke rol te blijven invullen, dient de zorg van het product te zijn geborgd in de (levenslange) ontwikkeling van openbaar apotheker. Dit thema richt zich op de praktische toepassing van de farmacologische kennis, zodat de aios in staat is onderbouwd klinisch-farmaceutisch te redeneren en op basis hiervan medicatiebeleid aan te passen. Verdere ontwikkelingen in de farmaceutische technologie en beschikbaarheid van alternatieve toedieningsvormen of middelen spelen hierin eveneens een rol.

E. Kwaliteit en innovatie

Dit thema richt zich op de kwaliteit van zorg, zowel meetbaar in indicatoren als in relatie tot de Professionele Standaard. Op basis van de kwaliteit is de openbaar apotheker in staat te anticiperen en innoveren binnen de veranderende zorgomgeving. De aios leert hierin ook kleinschalige en grotere projecten op te zetten, te begeleiden en door te ontwikkelen.

De wetenschappelijke borging en toepasbaarheid in de praktijk vormen een belangrijk deel van dit thema. De aios is een academicus die in staat is te handelen volgens evidence based medicine óf hiervan onderbouwd kan afwijken. Belangrijk hierbij is dat de situatie van de individuele cliënt of patiënt niet is opgenomen in richtlijnen.

Een aios moet ook diens praktijk van alledag kunnen beschrijven in een wetenschappelijk product dat is te presenteren of publiceren, zoals een casusbeschrijving.

F. Chronische en complexe farmaceutische zorg

De zorg vanuit de openbare apotheek is laagdrempelig toegankelijk. De openbare apotheek heeft daardoor te maken met cliënten en patiënten die zich op allerlei wijze onderscheiden. Een deel van de patiënten doet een intensief beroep op de farmaceutische zorg, bijvoorbeeld omdat zij meerdere geneesmiddelen gebruiken (polyfarmacie) en/of behoren tot kwetsbare patiëntengroepen zoals ouderen, mensen met beperkte gezondheidsvaardigheden, patiënten in de GGZ of mensen met (meerdere) complexe ziektebeelden, zoals de ziekte van Parkinson en chronisch inflammatoire aandoeningen. De rol van de openbaar apotheker kan – ook afhankelijk van het verzorgingsgebied – erg verschillen. De aios leert deze patiënt en cliënt in beeld te krijgen (screening) en samen met collega- zorgverleners in kaart te brengen wat nodig is op individueel niveau. Het feit dat we steeds ouder worden, met meer aandoeningen (multimorbiditeit/polyfarmacie), legt in toenemende mate beslag op de rol en inzet van de openbaar apotheker. Daarbij is de (farmaceutische) zorg in de palliatieve en terminale fase een specifiek aandachtsgebied.

G. Apotheekmanagement

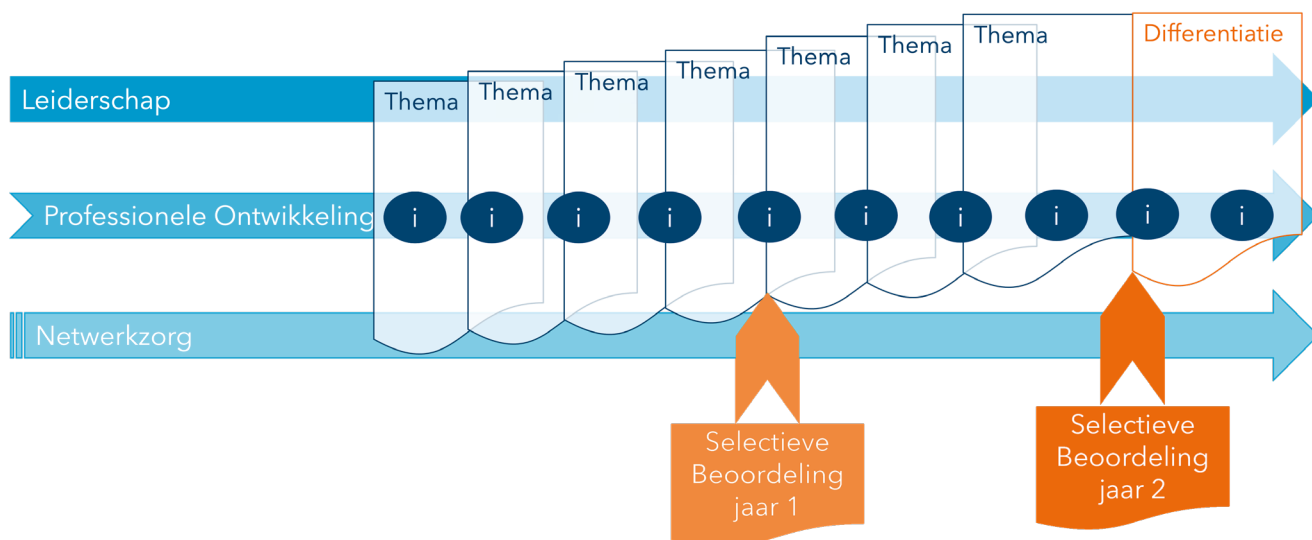
De apotheek is, ondanks de verschillen in organisatie, een onderneming. Daarmee krijgt de aios ook te maken met diverse aspecten van bedrijfsvoering. Ongeacht of de aios zich zelfstandig vestigt of zich aansluit bij een maatschap of keten dient de aios een organisatie te kunnen leiden. Als werkgever draagt de aios de verantwoordelijkheid voor het aansturen van medewerkers en hun ontwikkeling.

Uiteraard zijn een gezonde bedrijfsvoering, verstevigen of uitbouwen van de marktpositie en bijbehorende strategie ook onderdelen van apotheekmanagement.

Differentiatie

De laatste drie maanden zijn beschikbaar voor een geïndividualiseerd traject, waaraan de aios een eigen invulling geeft. Hiertoe zijn verschillende mogelijkheden, zowel binnen als buiten de vervolgopleiding. Een aios kan op basis van persoonlijke interesse verdieping zoeken binnen de behandelde thema's, praktijkonderzoek uitvoeren of een opleiding/module (deels) volgen die extern wordt aangeboden. Ook kan de aios de profileringsruimte gebruiken voor het opstarten en (deels) uitvoeren van een promotietraject. Leidende voorwaarde voor de profileringsfase is dat de gekozen leerdoelen aansluiten bij de (opleiding) openbare farmacie.

Figuur 2 Schematische weergave van de drie leerlijnen en de zeven thema's.



BIJLAGE3 INDELING CURRICULUM

URENVERDELING

Voor een gebalanceerde afwisseling tussen fysieke en elektronische opleidingsactiviteiten is een verdeling gemaakt in dagen per leerlijn en thema. In de praktijk is er in de meeste gevallen sprake van een verdere verdeling in dagdelen, waarbij één complete dag uit twee dagdelen is samengesteld. Tijdsbesteding in het online gedeelte is niet geëxpliciteerd. Dit hangt onder meer samen met invulling en de mate waarin docenten beschikbare elementen als facultatief dan wel verplicht aanmerken.

Daarnaast zijn er ook leeractiviteiten en opdrachten die men in de praktijk uitvoert.

Binnen de lokale opleiding dient de opleider wekelijks acht uur (één werkdag) te reserveren ten behoeve van de opleiding. In die periode is de aios niet ingeroosterd (bijvoorbeeld als dagapotheker) en de facto boventallig. Deze tijd is beschikbaar voor fysiek en online onderwijs en de daarmee samenhangende of aanvullende leeractiviteiten en opdrachten met een verplicht karakter. Afhankelijk van afspraken (met inbegrip van feestdagen of verloven) en veertig respectievelijk 46 werkweken, bedraagt de gemiddelde besteding van de aios 640 – 736 uur voor de gehele vervolgopleiding (twee jaar).

WAT	JAAR 1	JAAR 2
Algemeen	1 (Startdag)	n.v.t.
Leerlijn: leiderschap	4	1,5
Leerlijn: professionele ontwikkeling	2	1,5
Leerlijn: netwerkzorg	1	1,5
Thema A: Behandelaarschap	2	n.v.t.
Thema B: Openbare Farmaceutische Zorg	2	n.v.t.
Thema C: Farmaceutische Informatietechnologie	1,5	n.v.t.
Thema D: Productzorg	1,5	n.v.t.
Thema E: Kwaliteit en innovatie	n.v.t.	1,5
Thema F: Chronische en complexe farmaceutische zorg	n.v.t.	1,5
Thema G: Apotheekmanagement	n.v.t.	1,5
Differentiatiefase	n.v.t.	1
Totaal	15	10

Figuur 3 schematische weergave van urenverdeling centraal onderwijs

THEMANAAM	Q1 BEH		Q2 OFZ		Q3 FI		Q4 PZ		Q5 KI		Q6 CCFZ		Q7 AM		Q8 diff	
	live	ELO	live	ELO	live	ELO	live	ELO	live	ELO	live	ELO	live	ELO	live	ELO
Thema	2		2		1,5		1,5		1,5		1,5		1,5		1	
Leiderschap	1		1,5		0,5		1		1		0		0,5		x	
Professionaliteit*	0,5		0,5		0,5		0,5		0,5		0,5		0,5		x	
Netwerkgang					0,5		0,5		0,5		0,5		0,5		x	
1 startdag				14 dagen						10 dagen						

*Exclusief intervisie; 8 x 2,5 uur = 20

EXTRA LIVE ACTIVITEITEN

In bovenstaande weergaven is intervisie (verbonden aan leerlijn professionele ontwikkeling) niet opgenomen. Een minimum van vier sessies per jaar à 2,5 uur is verplicht. Er worden twintig onderwijsuren toegerekend aan intervisie. Intervisie kan afwisselend fysiek of online plaatsvinden en volgens een schema dat de intervisiegroep afstemt met diens intervisiecoach.

Het officiële aanvangsmoment van de opleiding, de Startdag (à acht uur), staat los van de leerlijnen of thema's. Tijdens de Startdag is er naast aandacht voor algemene informatie en een meer informele kennismaking, ook ruimte voor inhoudelijke elementen. Deelname is voor de aios (twee dagdelen) en diens opleider (één dagdeel) verplicht.

LEREN IN DE ELO

Tijdens de centrale opleidingsbijeenkomsten zal de toepassing, het oefenen van vaardigheden, reflectie en verdieping centraal staan. Kennisoverdracht zal via voorbereidende activiteiten in de ELO gebeuren. Het aanbod is zowel in inhoud als in vorm, gevarieerd. Bijvoorbeeld hoorcolleges, kennisclips, kennisquiz, diagnostische kennistesten, lezen van artikelen enz. Experts ondersteunen docenten bij het digitaliseren van de inhoud in een passende werkvorm. Op deze wijze kan de docent alle aandacht besteden aan de inhoud. Ook biedt de ELO ruimte voor online platforms, zodat door discussies of forums de inhoud tussentijds levendig blijft en de aios (laagdrempelig) contact kan zoeken met docenten.

BIJLAGE 4

BEROEPSCOMPETENTIEPROFIEL

OPENBAAR APOTHEKER 2021

VOORWOORD

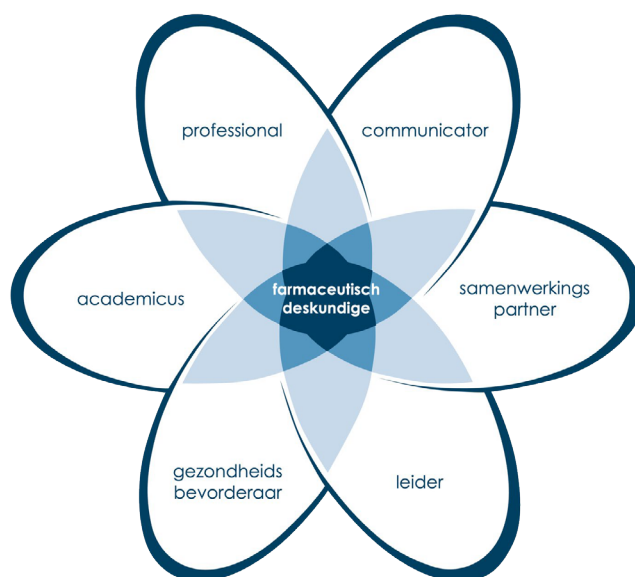
In dit beroepscompetentieprofiel (BCP) zijn de rollen en competenties beschreven van de openbaar apotheker. Het BCP geeft aan over welke competenties de openbaar apotheker dient te beschikken om de eerstelijns farmaceutische zorg uit te voeren zoals omschreven in de 'Professionele Standaard Farmaceutische Zorg Voor De Openbaar Apotheker' (KNMP). Het BCP is daarmee richtinggevend voor de specialisatie tot openbaar apotheker en voor de continue professionele ontwikkeling van openbaar apothekers. De kernwaarden van de apotheker, zoals omschreven in het 'Handvest van de apotheker' (KNMP, 2017), vormen hierbij het uitgangspunt. De beroepscode openbaar en ziekenhuisapotheker fungeert als kapstok voor de beroepsethiek.

Het BCP is gebaseerd op het Canadian Medical Education Directive for Specialists (CanMEDS). Dit is overeenkomstig met andere Nederlandse (medisch)specialismen, zoals de ziekenhuisapotheker en de huisarts, en zorgt daarmee voor een goede aansluiting met andere zorgprofessionals. De openbaar apotheker vervult als farmaceutisch specialist zeven met elkaar samenhangende rollen, zoals weergegeven in figuur 6. Voor elk van deze rollen zijn de bijbehorende competenties beschreven.

Het referentiekader voor het BCP is de visie 'Goede farmaceutische zorg in de buurt' (KNMP, November 2020). In deze visie is richting gegeven aan de ontwikkeling van de openbaar apotheker ten aanzien van zijn beroep als medicatiespecialist in de buurt, de praktijkvoering in de openbare farmacie, en de samenwerking met collega-apothekers, andere zorgverleners in de eerstelijns en met zorggroepen.

Het BCP is opgesteld door de werkgroep 'Actualisatie beroepscompetentieprofiel openbaar apotheker' en vastgesteld door de stuurgroep 'Modernisering Vervolgopleiding Openbare Farmacie' in opdracht van het KNMP-bestuur. Bij het opstellen zijn diverse bronnen geraadpleegd en heeft een open digitale consultatieronde plaatsgevonden. Voorafgaand aan de vaststelling van het BCP van de openbaar apotheker zijn tevens de WSO-leden geconsulteerd. De totstandkoming wordt aan het eind van dit document beschreven.

Figuur 4 CanMEDS-diagram met de zeven rollen van de openbaar apotheker



OVERZICHT ROLLEN EN COMPETENTIES VAN DE OPENBAAR APOTHEKER

Farmaceutisch deskundige

- 1.1 De openbaar apotheker bezit adequate kennis en vaardigheden van het vakgebied.
- 1.2 De openbaar apotheker bevordert de effectiviteit en veiligheid van het geneesmiddelgebruik van de patiënt.
- 1.3 De openbaar apotheker houdt toezicht op de kwaliteit van ter hand gestelde producten en bereidingen.
- 1.4 De openbaar apotheker is in staat om farmaceutische zorg voor specifieke patiëntengroepen in te richten.

Communicator

- 2.1 De openbaar apotheker bouwt behandelrelaties op met de patiënt.
- 2.2 De openbaar apotheker is mensgericht, luistert goed en verricht op een effectieve manier de farmacotherapeutische anamnese.
- 2.3 De openbaar apotheker bespreekt de farmaceutische informatie met de patiënt (of diens vertegenwoordiger) en komt tot een gezamenlijk besluit.
- 2.4 De openbaar apotheker doet mondeling en schriftelijk verslag over de patiënt.

Samenwerkingspartner

- 3.1 De openbaar apotheker werkt nauw samen met de betrokkenen binnen de apotheekorganisatie.
- 3.2 De openbaar apotheker overlegt effectief met voorschrijvers en andere zorgverleners.
- 3.3 De openbaar apotheker werkt nauw samen met huisartsen en andere zorgverleners binnen lokale samenwerkingsverbanden.
- 3.4 De openbaar apotheker participeert actief binnen regionale mono- en multidisciplinaire overlegstructuren.

Academicus

- 4.1 De openbaar apotheker werkt evidence based.
- 4.2 De openbaar apotheker draagt bij aan de ontwikkeling en implementatie van vakkennis.
- 4.3 De openbaar apotheker zorgt voor de eigen continue professionele ontwikkeling.
- 4.4 De openbaar apotheker bevordert de competenties van studenten, apothekers, apothekersassistenten en andere zorgverleners binnen de gezondheidszorg.

Gezondheidsbevorderaar

- 5.1 De openbaar apotheker (her)kent de belangrijkste determinanten van ziekte en van geneesmiddelgebruik binnen de patiëntenpopulatie.
- 5.2 De openbaar apotheker bevordert de gezondheid en het juist geneesmiddelgebruik van patiënten en de gemeenschap als geheel.

Leider

- 6.1 De openbaar apotheker maakt gebruik van persoonlijke kwaliteiten bij het realiseren van doelen.
- 6.2 De openbaar apotheker geeft effectief leiding aan de apotheekorganisatie.
- 6.3 De openbaar apotheker gaat efficiënt om met de beschikbare middelen binnen de apotheekorganisatie.
- 6.4 De openbaar apotheker handhaaft de kwaliteit van de farmaceutische zorg aan de hand van geldende normen en richtlijnen.

Professional

- 7.1 De openbaar apotheker houdt professionele, persoonlijke en leidinggevende rollen in evenwicht.
- 7.2 De openbaar apotheker levert farmaceutische zorg op integere, oprechte en betrokken wijze.
- 7.3 De openbaar apotheker oefent zijn beroep uit naar de eigen morele normen en die van de farmacie.
- 7.4 De openbaar apotheker reflecteert op het eigen handelen.

FARMACEUTISCH DESKUNDIGE

De openbaar apotheker overziet het farmaceutisch kennisdomein, zoals omschreven in 'Handvest van de apotheker' en 'Professionele Standaard Farmaceutische Zorg Voor De Openbaar Apotheker', en kan snel en efficiënt farmaceutisch wetenschappelijke informatie vinden en interpreteren. De openbaar apotheker bewaakt systematisch de balans tussen effectiviteit en veiligheid van het geneesmiddelgebruik en houdt daarbij rekening met alle relevante klinische en farmacotherapeutische gegevens. Op basis hiervan komt de openbaar apotheker tot rationele adviezen ter verbetering van het geneesmiddelgebruik van de individuele patiënt en van specifieke patiëntengroepen. De openbaar apotheker houdt toezicht op de kwaliteit van ter hand gestelde producten en bereidingen. Ook beheerst de openbaar apotheker de noodzakelijke kennis voor de juiste toepassing van geneesmiddelen.

COMPETENTIES

1.1 De openbaar apotheker bezit adequate kennis en vaardigheden van het vakgebied.

De openbaar apotheker beschikt over voldoende parate kennis en is in staat snel nieuwe kennis te verwerven en te interpreteren om hoogwaardige farmaceutische patiëntenzorg te verlenen. Naast kennis op het eigen vakgebied gaat het ook om kennis op andere gebieden, zoals kennis van relevante delen van de wet en de benodigde vaardigheden om het apotheekinformatiesysteem te gebruiken. Ook deze kennis is nodig om het vak uit te oefenen. Daarbij beschikt de openbaar apotheker over de vaardigheden om deze kennis op een gepaste en efficiënte manier over te dragen aan anderen. Verder heeft de openbaar apotheker inzicht in de grenzen van de eigen deskundigheid en inzicht in de rollen en competenties van andere (medische) zorgdisciplines.

1.2 De openbaar apotheker bevordert de effectiviteit en veiligheid van het geneesmiddelgebruik van de patiënt.

De openbaar apotheker is in staat een hulpvraag van een patiënt of zorgverlener te definiëren en kan een relevante en accurate farmacotherapeutische anamnese uitvoeren die past bij de hulpvraag. Hierbij kan de openbaar apotheker beoordelen of aanvullende (laboratorium)gegevens noodzakelijk zijn. Op basis van de verzamelde gegevens en klinisch redeneren kan de openbaar apotheker het geneesmiddelgebruik van de patiënt analyseren en een individueel farmacotherapeutisch behandelplan opstellen.

1.3 De openbaar apotheker houdt toezicht op de kwaliteit van ter hand gestelde producten en bereidingen.

De openbaar apotheker heeft de kennis en vaardigheden om toezicht te houden op de kwaliteit van zowel geregistreerde producten als apotheekbereidingen. De openbaar apotheker zorgt in de apotheek voor de juiste bewaarcondities van producten. Met behulp van bereidingen of het voor toediening gereedmaken van producten kan de openbaar apotheker maatwerk leveren voor de patiënt.

1.4 De openbaar apotheker is in staat om farmaceutische zorg voor specifieke patiëntengroepen in te richten.

De openbaar apotheker heeft de kennis en vaardigheden om de farmaceutische zorg voor specifieke patiëntengroepen in te richten in samenwerking met andere behandelaars, bijvoorbeeld door farmacotherapeutische overleggen (FTO's), binnen multidisciplinaire zorgprogramma's en lokale formularia.

COMMUNICATOR

Deze rol betreft de communicatie met de patiënt (en/of diens vertegenwoordiger). De openbaar apotheker exploreert (eventueel digitaal middels eHealth) de zorgvraag van de patiënt conform de geldende richtlijn Consultvoering. De openbaar apotheker is hierbij in staat om rekening te houden met factoren als leeftijd, geslacht, etnisch-culturele achtergrond, sociaal netwerk, gezondheidsvaardigheden en emoties. De openbaar apotheker bespreekt in begrijpelijke en empathische bewoordingen met de patiënt (of diens vertegenwoordiger) de noodzakelijke en gewenste informatie. Aan het eind van het gesprek gaat de openbaar apotheker na of de boodschap goed is overgekomen. De openbaar apotheker kan in beknopte termen mondeling en schriftelijk verslag doen over de patiëntcasus in het patiëntendossier en aan andere zorgverleners.

COMPETENTIES

2.1 De openbaar apotheker bouwt behandelrelaties met patiënten op.

De openbaar apotheker bouwt en onderhoudt een goede behandelrelatie met patiënt (of diens vertegenwoordiger) en creëert een omgeving die zich kenmerkt door vertrouwen, empathie en veiligheid.

2.2 De openbaar apotheker is mensgericht, luistert goed en verricht op een effectieve manier de farmacotherapeutische anamnese.

De openbaar apotheker stelt zich open op. De openbaar apotheker is in staat om doelgericht de zorgvraag en het geneesmiddelgebruik uit te vragen, inclusief de farmacotherapie-gerelateerde problemen (verminderde effectiviteit, bijwerkingen, gebruiksproblemen en therapie(on)trouw). De openbaar apotheker houdt daarbij rekening met de persoonlijke situatie van de patiënt.

2.3 De openbaar apotheker bespreekt de farmaceutische informatie met de patiënt (of diens vertegenwoordiger) en komt tot een gezamenlijk besluit.

De openbaar apotheker heeft het vermogen om een patiënt op empathische wijze te informeren en te adviseren. Ook kan de openbaar apotheker het begrip, de discussie en actieve deelname van de patiënt bevorderen in beslissingen over diens behandeling en geneesmiddelengebruik. De openbaar apotheker verifieert daarbij het begrip van de patiënt.

2.4 De openbaar apotheker doet mondeling en schriftelijk verslag over de patiënt.

De openbaar apotheker registreert de (farmacotherapie-gerelateerde) problemen van de patiënt in het patiëntendossier. Verder bespreekt de openbaar apotheker waar nodig het voorgestelde dan wel ingezette beleid tijdens consultaties, overdrachten en patiëntbesprekingen.

SAMENWERKINGSPARTNER

De openbaar apotheker past de eigen kennis, vaardigheden en ervaring toe in overleggen met collegae en zorgverleners. Daarnaast toont de openbaar apotheker zich persoonlijk betrokken als collega-behandelaar en verantwoordelijk bij het verzorgen van de juiste consultaties of verwijzingen. De openbaar apotheker heeft inzicht in de consequenties van het eigen handelen voor andere betrokken professionals rond de zorg van de patiënt en functioneert goed in teamverband.

COMPETENTIES

3.1 De openbaar apotheker werkt nauw samen binnen de apotheekorganisatie.

De openbaar apotheker zoekt verbinding met collega-apothekers en de andere leden van het apotheekteam om gezamenlijk de individuele patiëntenzorg te optimaliseren, maar ook farmaceutische zorg in bredere zin zoals vastgelegd in het kwaliteitsmanagementsysteem.

3.2 De openbaar apotheker overlegt effectief met voorschrijvers en andere zorgverleners.

De openbaar apotheker formuleert duidelijke vraagstellingen en bijbehorende adviezen voor effectief intercollegiaal overleg. De openbaar apotheker verklaart waar nodig het voorgestelde dan wel ingezette beleid tijdens consultaties, overdrachten en patiëntbesprekingen. Andersom is de openbaar apotheker ook te consulteren door andere zorgverleners. De openbaar apotheker verwijst patiënten naar andere zorgverleners indien nodig.

3.3 De openbaar apotheker werkt nauw samen met huisartsen en andere zorgverleners binnen lokale samenwerkingsverbanden.

De openbaar apotheker neemt actief deel aan overleg en implementatie van multidisciplinaire zorgprogramma's in het kader van gestructureerde eerstelijns samenwerkingsverbanden. Daarnaast initieert en onderhoudt de openbaar apotheker periodiek farmacotherapeutisch overleg (FTO) met de huisartsen.

3.4 De openbaar apotheker participeert actief binnen regionale mono- en multidisciplinaire overlegstructuren.

De openbaar apotheker werkt (regionaal) samen binnen de eerstelijnszorg en transmurale zorg met zowel collegae als andere zorgverleners. De openbaar apotheker is op de hoogte van kennis en activiteiten van collega-zorginstellingen en draagt met de eigen deskundigheid bij aan zorgvuldige overdracht van patiëntinformatie en continuïteit van de zorg voor de patiënt.

ACADEMICUS

De openbaar apotheker kan medisch-farmaceutische informatie beoordelen op wetenschappelijke kwaliteit en vertalen naar een concreet advies voor (individuele) patiënten en zorgverleners. Ook is de openbaar apotheker in staat om observaties en vraagstukken uit de medisch-farmaceutische praktijk te vertalen naar concrete (onderzoeks) vragen. De openbaar apotheker houdt zijn kennis en vaardigheden op peil middels bij- en nascholingen. De openbaar apotheker draagt bij aan de (continue) professionele ontwikkeling van studenten binnen en buiten de eigen discipline, collega's en andere zorgverleners.

COMPETENTIES

4.1 De openbaar apotheker werkt evidence based.

De openbaar apotheker onderbouwt diens beleid en handelen zo veel mogelijk met beschikbare, valide en actuele informatie. De openbaar apotheker is op de hoogte van relevante medischfarmaceutische richtlijnen. De openbaar apotheker kan wetenschappelijke kennis op waarde schatten en vertalen in concrete adviezen voor de (individuele) patiënt of een andere zorgverlener. De openbaar apotheker is in staat om vanuit het werkingsmechanisme van medicijnen klinisch te redeneren naar specifieke vraagstukken.

4.2 De openbaar apotheker draagt bij aan de ontwikkeling en implementatie van vakkennis.

De openbaar apotheker draagt bij aan wetenschappelijk onderzoek, kwaliteitsprojecten en/of de ontwikkeling en implementatie van richtlijnen, bijvoorbeeld door het beschikbaar stellen van apotheekdata.

4.3 De openbaar apotheker zorgt voor de eigen continue professionele ontwikkeling.

De openbaar apotheker is zich bewust van het belang om zich te blijven ontwikkelen binnen alle rollen. De openbaar apotheker stelt persoonlijke leerdoelen en kiest daarbij geschikte leermethoden, waarvan intervisie en toetsing belangrijke onderdelen zijn. De openbaar apotheker gebruikt opgedane kennis, vaardigheden en inzichten in het dagelijks handelen.

4.4 De openbaar apotheker bevordert de competenties van studenten, apothekers, apothekersassistenten en andere zorgverleners binnen de gezondheidszorg.

De openbaar apotheker draagt bij aan het opleiden van studenten en apothekers door het begeleiden van aios en coassistenten, deelname aan (onderzoeks)projecten en/of het verzorgen van (na)scholingen voor bijvoorbeeld apothekersassistenten of andere zorgverleners.

GEZONDHEIDSBEVORDERAAR

De openbaar apotheker maakt deel uit van de maatschappij en is zich ervan bewust dat daarmee een bijdrage wordt geleverd aan de volksgezondheid. Hierin houdt de openbaar apotheker rekening met actuele uitdagingen die zijn gesteld door sociale, milieu- en biologische factoren die de gezondheid van patiënten en de samenleving beïnvloeden. De openbaar apotheker beseft dat diens bijdrage binnen de eigen maatschappelijke verantwoordelijkheid een essentieel onderdeel is van het bevorderen van de gezondheid van de individuele patiënt, de patiëntenpopulatie en de gemeenschap. Het bevorderen van de gezondheid is vervat in de individuele en collectieve acties van openbaar apothekers en in de multidisciplinaire samenwerking bij het beïnvloeden van de volksgezondheid en het beleid.

COMPETENTIES

5.1 De openbaar apotheker (her)kent de belangrijkste determinanten van ziekte en van geneesmiddelgebruik binnen de patiëntenpopulatie.

De openbaar apotheker kan de belangrijkste psychosociale, economische en biologische factoren inschatten die de gezondheid van cliënten en van het geneesmiddelgebruik beïnvloeden. De openbaar apotheker heeft aandacht voor leefstijl en preventie van zijn cliënt. Daarnaast betreft de openbaar apotheker de farmacotherapie, patiëntfactoren (zoals geletterdheid) en omgevingsfactoren (zoals tehuis en mantelzorger). De openbaar apotheker verwerkt en beheert informatie over bepalende gezondheidsfactoren van individuele patiënten die betrekking hebben op hun geneesmiddelgebruik. De openbaar apotheker herkent op maatschappelijk niveau relevante ontwikkelingen en identificeert risicogroepen.

5.2 De openbaar apotheker bevordert de gezondheid en het juist geneesmiddelgebruik van patiënt en de gemeenschap als geheel.

Naast het bevorderen van de gezondheid in de directe patiëntenzorg werkt de openbaar apotheker mee aan het bevorderen van de gezondheid van de gemeenschap. Hiervoor brengt de openbaar apotheker deskundig advies uit. Dit kan onder andere door deel te nemen aan werkgroepen (bijvoorbeeld opstellen van richtlijnen of indicatoren), een bijdrage te leveren aan voorlichting en onderwijs (bijvoorbeeld informatiebijeenkomsten, scholingen en studentbegeleiding) en deel te nemen aan onderzoek (bijvoorbeeld praktijkonderzoek).

LEIDER

De openbaar apotheker functioneert als leider ten aanzien van de lokale farmaceutische zorg en als manager in de apotheek. De openbaar apotheker geeft sturing aan het eigen handelen middels persoonlijke waarden, kwaliteiten en doelstellingen. Ook heeft de openbaar apotheker een visie op de farmaceutische zorg en de rol en positie van de apotheek en diens medewerkers. De openbaar apotheker kan anderen overtuigen en meenemen in het gevoerde beleid. De openbaar apotheker organiseert de apotheek aan de hand van visie, strategie, beleid en weet als ondernemer hiervoor financieel de randvoorwaarden te creëren.

COMPETENTIES

6.1 De openbaar apotheker maakt gebruik van persoonlijke kwaliteiten bij het realiseren van doelen.

De openbaar apotheker is zich bewust van de eigen kwaliteiten en ambities, en weet deze in te zetten bij het realiseren van zowel persoonlijke als professionele doelen.

6.2 De openbaar apotheker geeft effectief leiding aan de apotheekorganisatie.

De openbaar apotheker geeft sturing aan de apotheekorganisatie op basis van een visie en strategie die aansluiten bij maatschappelijke ontwikkelingen. De openbaar apotheker vervult een stimulerende rol naar anderen binnen de organisatie en toont zich als rolmodel.

6.3 De openbaar apotheker gaat efficiënt om met de beschikbare middelen binnen de apotheekorganisatie.

De openbaar apotheker is in staat de apotheekorganisatie efficiënt in te richten met betrekking tot personeel, middelen en processen. De openbaar apotheker weet daarbij gebruik te maken van beschikbare (informatie) technologieën, expertises en eventuele externe diensten.

6.4 De openbaar apotheker handhaaft de kwaliteit van de farmaceutische zorg aan de hand van geldende normen en richtlijnen.

De openbaar apotheker kent de geldende normen en richtlijnen voor apotheekorganisaties. De openbaar apotheker is in staat de kwaliteit van de geleverde zorg te meten, evalueren en verbeteren. De openbaar apotheker kan risico's binnen de apotheekorganisatie in kaart brengen en waar nodig ondervangen.

PROFESSIONAL

De openbaar apotheker heeft als specialist een belangrijke rol in het verbeteren van de kwaliteit van het leven, het welzijn en de levensomstandigheden van anderen. De openbaar apotheker streeft de waarden en normen na in farmaceutische zorg, zoals omschreven in de Beroepscode en het 'Handvest van de apotheker'. De openbaar apotheker komt middels morele en ethische argumenten tot het al dan niet instellen of voortzetten van farmaceutische interventies, en kan dit verantwoorden. Ook kan de openbaar apotheker zich inleven in de patiënt, maar weet de eigen gevoelens, normen en waarden te onderkennen en deze te scheiden van de patiënt. De openbaar apotheker overziet de complexiteit van de begeleiding van patiënten en handelt daarin adequaat, rekening houdend met de hiervoor geldende richtlijnen en wetten. De openbaar apotheker reflecteert kritisch op de eigen competenties en professionaliteit.

COMPETENTIES

7.1 De openbaar apotheker houdt professionele, persoonlijke en leidinggevende rollen in evenwicht.

De openbaar apotheker is zich bewust van en handelt naar diens eigen verantwoordelijkheid en professionele autonomie. De openbaar apotheker handelt gemotiveerd en weloverwogen bij de geboden zorg en organisatie. De openbaar apotheker is zich bewust van de impact die houding en gedrag kunnen hebben op anderen en van de noodzaak om hieraan aandacht te geven met een gezonde balans tussen betrokkenheid en afstand. Ook is de openbaar apotheker zich bewust van persoonlijke verschillen in professionele relaties.

7.2 De openbaar apotheker levert farmaceutische zorg op integere, oprechte en betrokken wijze.

De openbaar apotheker is zich bewust van het centrale belang van het welzijn van de patiënt. Hieronder valt ook het onderkennen van en omgaan met diversiteit in onder andere etnische, culturele en persoonlijke achtergronden. Daarnaast kan de openbaar apotheker omgaan met maatschappelijke vraagstukken die invloed hebben op het verlenen van patiëntenzorg.

7.3 De openbaar apotheker oefent zijn beroep uit naar de eigen morele normen en die van de farmacie.

De openbaar apotheker heeft inzicht in en houdt zich aan de eigen morele normen, en de normen en gedragsregels van de farmacie. De openbaar apotheker kan morele dilemma's en de behoefte aan hulp herkennen en analyseren. De openbaar apotheker verhoudt zich beargumenteerd tot de wet- en regelgeving en de Beroepscode en houdt de kennis hierover op peil.

7.4 De openbaar apotheker reflecteert op het eigen handelen.

De openbaar apotheker bezit het vermogen om op het eigen handelen te reflecteren. Door zelfreflectie en het regelmatig vragen om feedback van anderen blijft de openbaar apotheker diens competenties ontwikkelen.

TOTSTANDKOMING

Voor de actualisering van het beroepscompetentieprofiel is de werkgroep Beroepscompetentieprofiel (BCP) in de periode juni tot en met oktober 2021 drie keer online bijeengekomen.

Geraadpleegde bronnen

- Beroepscompetentieprofiel openbaar apotheker, onderdeel van het opleidingsplan Vervolgopleiding Openbare Farmacie, versie sept 2015, bron: www.knmp.nl
- CanMEDS model versie 2015, Frank JR, Snell L, Sherbino J, editors. CanMEDS 2015 Physician Competency Framework. Ottawa: Royal College of Physicians and Surgeons of Canada; 2015
- Toekomstvisie openbare farmacie 2025, www.knmp.nl
- De Professionele Standaard, bron: www.knmp.nl
- Handvest van de apotheker, bron: www.knmp.nl
- Beroepscode openbaar en ziekenhuisapotheker, bron: www.knmp.nl
- Competentieprofiel van de huisarts, versie sept 2016, bron: www.sboh.nl
- Competentieprofiel specialist ouderengeneeskunde, versie 2019, bron: www.verenso.nl
- Beroepsprofiel ziekenhuisapotheker, onderdeel van ELOZ IV, versie sept 2021, bron: NVZA
- Competentieprofiel kaderapotheker, bron: KNMP
- Opleidingsplan Vervolgopleiding Openbare Farmacie 2022 in ontwikkeling, bron: KNMP

OPEN CONSULTATIERONDE

Van 4 tot en met 25 juni 2021 vond een online open consultatieronde plaats op basis van het beroepscompetentieprofiel versie 2015 plaatsgevonden over de benodigde beroepscompetenties van de openbaar apotheker in de toekomst. Dit heeft zestien reacties opgeleverd, welke als input zijn gebruikt door de werkgroep.

CONSULTATIE WSO-LEDEN

Van 17 september tot en met 7 oktober 2021 zijn de leden van de Wetenschappelijke Sectie Openbaar apothekers gevraagd om aan te geven in hoeverre zij zich konden vinden in het geactualiseerde beroepscompetentieprofiel van de openbaar apotheker. Van de 2700 aangeschreven openbaar apothekers hebben er 322 de enquête voltooid (respons 12%). 93% van de respondenten vond de geactualiseerde rollen en competenties een goede weergave van de openbaar apotheker. Afhankelijk van de betreffende rol, kon 83% tot 92% van de respondenten zich vinden in de omschrijvingen bij de rollen en onderliggende competenties. Aan de hand van opmerkingen heeft de werkgroep de laatste aanpassingen doorgevoerd.

BIJLAGE 5

KENMERKENDE BEROEPSACTIVITEITEN

Specificaties en beperkingen KBA	Het betreft het zelfstandig kunnen uitvoeren van alle dagelijkse taken die bij de rol van dagapotheker horen en het nemen van de verantwoordelijkheid rondom deze taken. De KBA omvat: ▪ Zelfstandig volledige uitvoer van receptgang ▪ Zelfstandige uitvoer van recepteindcontroles ▪ Zelfstandige uitvoer van eindcontrole signaallijst ▪ Zelfstandige uitvoer van controle geneesmiddeldistributievormen ▪ Farmacotherapeutische afwegingen en besluiten in het geval van contra-indicaties, interacties, labuitslagen, beschikbaarheid of gewijzigde patiëntkenmerken ▪ Acut bijsturen van voorraadbeheer, inclusief Opiumwetmiddelen ▪ Gestructureerd afhandelen en vastleggen van Medisch Farmaceutische Beslisregels (MFB's) ▪ Praktische toepassing van contractuele afspraken met zorgverzekeraars ▪ Ad hoc benaderbaar voor inter- en intracollegiaal overleg
Vereiste kennis, vaardigheden en houding om deze KBA zelfstandig uit te voeren	Kennis ▪ Kent globaal de inhoud van NHG-Standaarden en weet waar de essentiële informatie voor de (openbaar) apotheker te vinden is ▪ Kent de Standaarden voor Zelfzorg ▪ Kent de Professionele Standaard, in het bijzondere richtlijnen en handreikingen ▪ Kent werking, bijwerking, wisselwerking en overige gebruikskennmerken van medicatie ▪ Kent toepassing bij specifieke patiëntgroepen, zoals kinderen, zwangeren en ouderen Vaardigheden ▪ Past basiskennis van (patho)fysiologie en farmacologie toe ▪ Haalt relevante informatie uit apotheekinformatiesysteem en voegt relevante informatie toe ▪ Beantwoord zelfstandig vragen van medewerkers, collega's en bezoekers van de apotheek ▪ Controleert recepten kritisch met betrekking tot juistheid, effectiviteit en veiligheid ▪ Past de contractuele afspraken met zorgverzekeraars toe in de dagelijkse praktijk Houding ▪ Zet communicatieve vaardigheden in, gebaseerd op doelgroep ten behoeve van efficiënte informatie-uitwisseling ▪ Bewaakt en faciliteert goed timemanagement van zichzelf en het team ▪ Staat open voor het geven en ontvangen van feedback ▪ Handelt bewust van eigen verantwoordelijkheid als zorgprofessional ▪ Handelt bewust van eigen grenzen en geeft deze aan, verwijst op basis hiervan indien nodig
Minimaal vereiste feedback en reflectie voorafgaand aan bekwaamverklaring	▪ Minimaal drie KPB's uitgevoerd door medewerkers in de apotheek ▪ Minimaal één reflectieformulier met betrekking tot het uitvoeren van taken als dagapotheker ▪ Minimaal de eerstejaars 360° feedback
Aanvullende voorwaarde(n) voor bekwaamverklaring	Centraal onderwijs: Thema A afgerond

Planning verzoek tot bekwaamverklaring	▪ Binnen drie maanden tot maximaal zes maanden na aanvang opleiding
--	---

2	GEZONDHEIDSBEVORDERING EN INCIDENTELE FARMACOTHERAPIE
Specificaties en beperkingen KBA	Het betreft het verlenen van advies en zorg aan cliënten en patiënten in het kader van gezondheidsbevordering en incidentele, kortdurende of preventieve behandeling. De KBA omvat: ▪ Zelfstandig verlenen van advies, consultatie en zorg ten aanzien van gezondheidsbevordering met en zonder terhandstelling ▪ Zelfstandig verlenen van advies, consultatie en zorg rondom terhandstelling van een receptplichtig geneesmiddel voor incidenteel of kortdurend gebruik, waaronder infectieziekten ▪ Zelfstandig verlenen van advies, consultatie en zorg rondom terhandstelling van een receptplichtig geneesmiddel ter preventie (zoals anticonceptiva en vaccinaties) ▪ Zelfstandig en op efficiënte wijze een farmaceutisch consult verlenen
Vereiste kennis, vaardigheden en houding om deze KBA zelfstandig uit te voeren	Kennis ▪ Kent de relevante eigenschappen van incidentele of kortdurende aandoeningen, met specifieke aandacht voor infectieziekten ▪ Kent de factoren die bijdragen aan behoud of verdere beperking van (relatieve) gezondheid ▪ Kent globaal de inhoud van NHG-Standaarden en weet waar de essentiële informatie voor de (openbaar) apotheker te vinden is ▪ Kent de Standaarden voor Zelfzorg en de richtlijn Consultvoering ▪ Parate kennis ten aanzien van farmaceutische producten die incidenteel of kortdurend inzetbaar zijn Vaardigheden ▪ Stemt advies af rekening houdend met de individuele situatie en vraag van cliënt of patiënt ▪ Stemt communicatieve vaardigheden af op doelgroep en behoefte en controleert of interpretatie juist is ▪ Volgt richtlijnen en standaarden óf wijkt hier gemotiveerd vanaf ▪ Kan zelfstandig en efficiënt een farmaceutisch consult voeren ▪ Maakt ten aanzien van zelfzorg gebruik van de WHAM-vragen Houding ▪ Is open en benaderbaar en handelt bewust van zowel non- verbale als verbale communicatieve vaardigheden ▪ Handelt bewust conform eigen professioneel geweten, op basis van reflectief vermogen ▪ Handelt bewust van eigen grenzen en geeft deze aan, met inbegrip van verwijzing ▪ Handelt bewust van eigen verantwoordelijkheid als zorgprofessional
Minimaal vereiste feedback en reflectie voorafgaand aan bekwaamverklaring	▪ Minimaal drie KPB's op consulten waaruit groei en ontwikkeling afdoende blijkt ▪ Minimaal één CBD op niveau 4 met betrekking tot preventie ▪ Minimaal één reflectieformulier met betrekking tot complexe consultvoering bij specifieke doelgroep of preventie
Aanvullende voorwaarde(n) voor bekwaamverklaring	Centraal onderwijs: Thema B afgerond
Planning verzoek tot bekwaamverklaring	▪ Binnen elf maanden na aanvang opleiding

Specificaties en beperkingen KBA	Het betreft het faciliteren, ondersteunen, begeleiden en aansturen van de medewerkers in het apothekteam. De KBA omvat: ▪ Zelfstandig aansturen van individuele medewerkers ▪ Zelfstandig aansturen van een team medewerkers ▪ Zelfstandig aanpassen van situationeel leiderschap op basis van dynamiek in de apotheek en passend bij de situatie ▪ Zelfstandig afwegen en besluiten van diverse belangen, zoals individuele belang van medewerker en organisatorisch belang ▪ Zelfstandig aanpassen aan benodigde rol in diverse situaties, daarbij rekening houdend met eigen agenda en grenzen ▪ Zelfstandig tonen en bewaken van eigen verantwoordelijkheid van iedere individuele medewerker, inclusief aios en opleider
Vereiste kennis, vaardigheden en houding om deze KBA zelfstandig uit te voeren	Kennis ▪ Kent eigen (voorkeurs)stijl in (situationeel) leidinggeven ▪ Kent basale principes van groepsdynamiek en werken in teamverband ▪ Kent de regels van het geven van feedback ▪ Kent de regels voor het voeren van beladen gesprekken ▪ Kent verschil tussen delegeren en opdragen Vaardigheden ▪ Kan functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken voeren en opvolging hieraan geven ▪ Kan voorttrekkersrol nemen en geven ▪ Kan grenzen stellen, bewaken en waar nodig laten meebuigen ▪ Kan medewerkers overtuigen en stimuleren ▪ Kan goed timemanagement situationeel bijwerken Houding ▪ Fungeert als rolmodel en is benaderbaar ▪ Staat open voor het geven en ontvangen van feedback ▪ Handelt bewust van eigen en andermans verantwoordelijkheden ▪ Handelt bewust van missie en visie van de organisatie en draagt dit uit ▪ Bewaakt en faciliteert werkplezier van werknemers en is zich bewust van gezonde werk-privébalans voor alle medewerkers
Minimaal vereiste feedback en reflectie voorafgaand aan bekwaamverklaring	▪ Minimaal één KPB over het voeren van werkoverleggen ▪ Minimaal één KPB op uitvoeren van en opvolging geven aan voortgangsgesprek of functioneringsgesprek met medewerker of stagiair ▪ Minimaal één CBD ten aanzien van de aansturing van een individuele medewerker ▪ Minimaal één 360° graden feedback ▪ Minimaal één reflectieformulier met betrekking tot aansturen van team
Aanvullende voorwaarde(n) voor bekwaamverklaring	Geen
Planning verzoek tot bekwaamverklaring	Binnen elf maanden na aanvang opleiding

Specificaties en beperkingen KBA	Het betreft het borgen van kwaliteit en het praktisch invulling geven aan het kwaliteitszorgsysteem en relevante wet- en regelgeving in de openbare apotheek. De KBA omvat: ▪ Zelfstandig onderhouden en ontwikkelen van een kwaliteitsmanagementsysteem dat voldoet aan geldende eisen ▪ Zelfstandig opzetten, uitvoeren en opvolgen van interne audits ▪ Zelfstandig opzetten, uitvoeren en opvolgen van prospectieve risico-inventarisatie ▪ Zelfstandig kunnen initiëren, uitvoeren en evalueren van verandertrajecten ▪ Zelfstandig borgen en uitvoeren van werkzaamheden binnen geldende wet- en regelgeving
Vereiste kennis, vaardigheden en houding om deze KBA zelfstandig uit te voeren	Kennis ▪ Kent de Professionele Standaard, waaronder het Handvest ▪ Kent globaal relevante wetgeving, waaronder Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (BIG), Wet op de geneeskundige behandelovereenkomst (WGBO), Geneesmiddelenwet, Zorgverzekeringswet (Zvw), Wet langdurige zorg (Wlz), Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), Falsified Medicines Directive (FMD) en Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) ▪ Kent geldende normen ▪ Kent hulpmiddelen voor kwaliteitsborging, zoals Cirkel van Deming en gelijkwaardige hulpmiddelen ▪ Kent eigenschappen van professioneel gedrag en houding Vaardigheden ▪ Kan effectieve interne audit en prestatiemetingen uitvoeren en opvolgen ▪ Kan (bijna-)fouten en klachten analyseren en effectieve verbeterstrategie vormen en implementeren ▪ Kan invulling en opvolging geven aan RI&E-rapport, prospectieve risico-inventarisatie, SWOT-analyse en kwaliteitsindicatoren ▪ Kan bijdragen aan gezond en veilig werken binnen de apotheek ▪ Rapporteert en registreert bevindingen en geeft adequate opvolging hieraan Houding ▪ Handelt zichtbaar volgens geldende standaarden (Professionele Standaard) en relevante wet- en regelgeving ▪ Handelt vanuit continue kwaliteitsverbetering, innovatie en strategie en draagt dit breed uit binnen buiten de apotheek ▪ Handelt bewust van eigen en andermans verantwoordelijkheden ▪ Handelt bewust van missie en visie van de organisatie en draagt dit uit
Minimaal vereiste feedback en reflectie voorafgaand aan bekwaamverklaring	▪ Minimaal drie KPB's over producten uit het kwaliteitsmanagementsysteem waaruit voortgang aios blijkt ▪ Minimaal één CBD met betrekking tot uitvoering en opvolging van (bijna-)fouten en klachtenanalyse op niveau 4 ▪ Minimaal één reflectieformulier met betrekking tot omgaan met implementeren van een verandering ▪ Minimaal één reflectieformulier met betrekking tot het afhandelen van een (bijna-) fout in de apotheek
Aanvullende voorwaarde(n) voor bekwaamverklaring	• Centraal onderwijs: Thema E afgerond • Bekwaamverklaring KBA 1 en 3
Planning verzoek tot bekwaamverklaring	▪ Binnen achttien maanden na aanvang opleiding

Specificaties en beperkingen KBA	Het betreft het verlenen van advies en zorg rondom chronische aandoeningen, waarbij ook het behoud van best mogelijke gezondheid aandacht krijgt. De KBA omvat: ▪ Zelfstandig verlenen van farmaceutische zorg bij chronische hart- en vaatziekten ▪ Zelfstandig verlenen van farmaceutische zorg bij chronische longaandoeningen ▪ Zelfstandig verlenen van farmaceutische zorg bij diabetes mellitus ▪ Zelfstandig verlenen van farmaceutische zorg bij chronische pijn ▪ Zelfstandig verlenen van farmaceutische zorg bij chronische psychiatrische aandoeningen, vallend onder de basis GGZ ▪ Zelfstandig verlenen van farmaceutische zorg bij chronische huidaandoeningen en/of chronische allergie ▪ Zelfstandig mede uitvoeren van een medicatiebeoordeling
Vereiste kennis, vaardigheden en houding om deze KBA zelfstandig uit te voeren	Kennis ▪ Kent de relevante epidemiologische en pathofysiologische eigenschappen van (enkelvoudige) chronische aandoeningen ▪ Kent globaal de inhoud van NHG-Standaarden en weet waar de essentiële informatie voor de (openbaar) apotheker te vinden is ▪ Kent de Professionele Standaard, in het bijzonder richtlijnen en handreikingen ▪ Beschikt over parate kennis ten aanzien van meest gebruikte medicatie bij (enkelvoudige) chronische aandoeningen ▪ Kent de factoren die bijdragen aan behoud of verdere beperking van (relatieve) gezondheid Vaardigheden ▪ Kan farmaceutische kennis (met inbegrip van productzorg) wederkerig vertalen naar farmacotherapie op zowel populatie als individueel niveau ▪ Kan richtlijnoverstijgend redeneren en adviseren ten aanzien van farmacotherapie bij (enkelvoudige) chronische aandoeningen ▪ Kan de individuele patiënt plaatsen binnen het perspectief van geldende richtlijnen en standaarden, en op deze wijze de patiënt bijstaan in totstandkoming van farmacotherapie ▪ Is in staat een medicatiebeoordeling uit te voeren, met inbegrip van de farmaceutische anamnese, farmacotherapeutische analyse en bijdragen aan totstandkoming en uitvoer van farmacotherapeutisch behandelplan ▪ Is in staat een casus te beschrijven op geldende wijze in de wetenschappelijke literatuur Houding ▪ Handelt bewust op basis van evidence based medicine of wijkt hiervan gemotiveerd af in individuele gevallen ▪ Borgt doelmatige en duurzame behandeling voor individuele patiënten en is zich bewust van mogelijkheid te demedicaliseren ▪ Handelt bewust conform eigen professioneel geweten, op basis van reflectief vermogen ▪ Handelt bewust van eigen verantwoordelijkheid en grenzen en geeft deze aan, met inbegrip van verwijzing ▪ Handelt bewust van eigen verantwoordelijkheid als zorgprofessional
Minimaal vereiste feedback en reflectie voorafgaand aan bekwaamverklaring	▪ Minimaal drie KPB's van consulten waaruit progressie van aios blijkt ▪ Minimaal twee CBD's op niveau 4 ▪ Minimaal de eerstejaars 360° graden feedback ▪ Minimaal één reflectieformulier op een complexe patiëntencasus
Aanvullende voorwaarde(n) voor bekwaamverklaring	▪ Centraal onderwijs: Thema B afgerond ▪ Bekwaamverklaring KBA 2, bij voorkeur ook volledig bekwaam ten behoeve van medicatiebeoordelingen (vanuit centraal onderwijs)
Planning verzoek tot bekwaamverklaring	▪ Binnen negen tot elf maanden na aanvang van de opleiding

Specificaties en beperkingen KBA	Het betreft het ondernemen binnen de apotheek vanuit breed bedrijfsmatig oogpunt met aandacht voor financieel gezonde bedrijfsvoering, personeelsmanagement, strategie en marketing. De KBA omvat: ▪ Zelfstandig positioneren van de apotheek als lokale en eventueel regionale zorgonderneming ▪ Zelfstandig analyseren van financiële bedrijfsinformatie ▪ Zelfstandig vormen, uitdragen en opvolgen van strategie ▪ Zelfstandig een proactieve rol spelen in toegankelijk- en zichtbaarheid van de apotheek, apothekers en overige medewerkers ▪ Mede werven (na bepaling van formatie) van personeel en hun ontwikkeling faciliteren
Vereiste kennis, vaardigheden en houding om deze KBA zelfstandig uit te voeren	Kennis ▪ Kent de positie en afspraken van de (openbare) apotheek binnen lokale, regionale en landelijke zorgnetwerk en handelt hiernaar ▪ Kent de geldstromen binnen de apotheek en kan deze herleiden ▪ Kent relevante wet- en regelgeving rondom werven, selecteren, ziekte en ontslag van personeel, met inbegrip van geldende cao's ▪ Kent (globaal) contractuele afspraken met zorgverzekeraars ▪ Kent logistieke kanalen en het inkoopproces, met inbegrip van afwegingen en selectiecriteria Vaardigheden ▪ Kan missie, visie en strategie van de organisatie vormen en uitdragen voor zowel korte als lange termijn ▪ Kan gebruikelijke financiële werkzaamheden zoals declaraties en facturatie uitvoeren en opvolgen ▪ Kan wederkerig uitwisselen met collega-zorgverleners lokaal en eventueel regionaal ten behoeve van consolidatie eigen organisatie ▪ Kan toegevoegde waarde (unique selling point) van eigen organisatie vormen, implementeren en breed uitdragen ▪ Kan bijdragen aan individuele ontwikkeling van medewerker passend bij diens behoefte, ook bij gebrekkig functioneren Houding ▪ Handelt zichtbaar volgens geldende standaarden (Professionele Standaard) en relevante wet- en regelgeving ▪ Handelt proactief en vanuit eigen verantwoordelijkheid ▪ Handelt vanuit missie en visie van de organisatie en draagt dit uit ▪ Handelt bewust van benaderbaarheid en zichtbaarheid van zowel de apothekers als apotheek
Minimaal vereiste feedback en reflectie voorafgaand aan bekwaamverklaring	▪ Minimaal twee KPB's met betrekking tot samenwerken van collega zorgverleners van lokaal of regionaal netwerk ▪ Minimaal twee KPB's met betrekking tot financiële afhandeling ▪ Minimaal één CBD met betrekking tot het vormen, uitdragen en opvolgen van strategie ▪ Minimaal een reflectieformulier ten aanzien van een sollicitatie-, functionerings of exitgesprek met een medewerker
Aanvullende voorwaarde(n) voor bekwaamverklaring	▪ Centraal onderwijs: Thema G afgerond ▪ Bekwaamverklaring KBA 1, 2, 3 en 5
Planning verzoek tot bekwaamverklaring	▪ Binnen achttien maanden na start van de opleiding

Specificaties en beperkingen KBA	Het betreft het verlenen van advies en zorg rondom complexe aandoeningen en bijzondere patiëntgroepen, waarbij de aios samenwerkt met andere zorgverleners en/of mensen uit omgeving van de patiënt. De KBA omvat: ▪ Zelfstandig verlenen van farmaceutische zorg bij polyfarmacie, meerdere chronische aandoeningen en/of complexe aandoeningen zoals hartfalen, ziekte van Parkinson, chronische inflammatoire aandoeningen, oncologische aandoeningen en chronische aandoeningen bij kinderen ▪ Zelfstandig verlenen van farmaceutische zorg aan kwetsbare patiëntgroepen, waaronder laaggeletterden, ouderen (verpleeg- en verzorgingsinstellingen), patiënten uit de specialistische GGZ en/of patiënten met een verstandelijke beperking (AVG) ▪ Zelfstandig uitvoeren van medicatiebeoordelingen bij patiënten met polyfarmacie en meerdere chronische of complexe aandoeningen ▪ Zelfstandig verlenen van farmaceutische zorg in de palliatieve en terminale fase op individueel patiëntniveau
Vereiste kennis, vaardigheden en houding om deze KBA uit te voeren	Kennis ▪ Kent de Professionele Standaard, in het bijzonder richtlijnen en handreikingen ▪ Kent de multidisciplinaire richtlijn polyfarmacie en bijbehorende documenten, waaronder START/STOPP-criteria en rapportages van Ephor ▪ Kent de voor een apotheker relevante kenmerken van veelvoorkomende complexe aandoeningen en risico's voor kwetsbare patiëntgroepen ▪ Kent de (diverse) richtlijnen rondom palliatieve zorg en daarmee farmacotherapie van veelvoorkomende klachten (pijn, misselijkheid/braken, delier, jeuk, dyspnoe) in palliatieve of terminale fase ▪ Kent de geldende richtlijn Uitvoering euthanasie en hulp bij zelfdoding Vaardigheden ▪ Kan farmaceutische kennis (met inbegrip van productzorg) wederkerig vertalen naar farmacotherapie op zowel populatie als individueel niveau ▪ Kan richtlijnoverstijgend redeneren en adviseren ten aanzien van farmacotherapie bij kwetsbare patiëntgroepen en complexe aandoeningen ▪ Kan de individuele patiënt plaatsen binnen het perspectief van geldende richtlijnen en standaarden en op deze wijze de patiënt bijstaan in totstandkoming van farmacotherapie ▪ Werkt nauw en effectief samen met collega-zorgverleners, de patiënt en diens naasten ▪ Kan adviseren en waar nodig doorverwijzen, zorg en begeleiding bieden binnen palliatieve zorg, waaronder euthanasie en hulp bij zelfdoding Houding ▪ Handelt bewust op basis van evidence based medicine of wijkt hiervan gemotiveerd af en is zich hierbij bewust van patiëntperspectief ▪ Handelt bewust conform eigen professioneel geweten, op basis van reflectief vermogen en binnen eigen verantwoordelijkheid
Minimaal vereiste feedback en reflectie voorafgaand aan bekwaamverklaring	▪ Minimaal twee KPB's rondom overleg met andere zorgverlener met betrekking tot complexe farmaceutische zorg ▪ Minimaal één CBD niveau 4 ten aanzien van palliatieve zorg op basis van casus uit eigen praktijk ▪ Minimaal twee CBD's op niveau 4 met betrekking tot complexe zorgvraag voor specifieke doelgroep
Aanvullende voorwaarde(n) voor bekwaamverklaring	▪ Centraal onderwijs: thema A en B afgerond ▪ Centraal onderwijs: casusbeschrijving uit eigen praktijk afgerond ▪ Bekwaamverklaring KBA 2 en 5 ▪ Volledig bekwaam ten behoeve van medicatiebeoordelingen
Planning verzoek tot bekwaamverklaring	▪ Binnen achttien maanden na start van de opleiding eigen praktijk

BIJLAGE 6 DIDACTISCHE VISIE

VISIE OP BLENDED LEARNING

Het didactisch model voor de inrichting van de elektronische leeromgeving (ELO) en de werkvormen in de opleiding zijn gebaseerd op de visie op blended leren. De visie op blended leren is afgeleid van de visie op leren in het opleidingsplan.

LEERMANIFEST

De uitgangspunten in deze visie op blended leren zijn vertaald naar het leermanifest met zijn 6 pijlers. De 6 pijlers in het leermanifest geven richting aan:

- de inrichting van de ELO;
 - de inrichting van de content;
 - het design van de ELO;
 - de didactiek van de (leer)activiteiten;
 - het didactisch niveau.
1. Stimulerend: visuele, creatieve, aantrekkelijke leeractiviteiten en werkvormen die stimuleren tot leren en leerwinst opleveren.
 2. Praktijk leidend: 80% van het leren vindt plaats in de praktijk, deels gestuurd op basis van kenmerkende beroepsactiviteiten (KBA) en praktijkopdrachten op wetenschappelijke basis, geborgd in het portfolio.
 3. Leren van en met elkaar: in een community van en met elkaar leren door informatie uit te wisselen, te discussiëren en elkaar feedback te geven.
 4. Toegankelijk en overzichtelijk: informatie en leeractiviteiten zijn toegankelijk, overzichtelijk en gemakkelijk toepasbaar binnen alle rollen en functies.
 5. Eigen verantwoordelijkheid en zelfsturend: de aios is actief en zelfsturend voor zijn leerproces.
 6. Didactisch niveau: het onderwijs sluit aan bij het postacademisch en wetenschappelijk niveau.

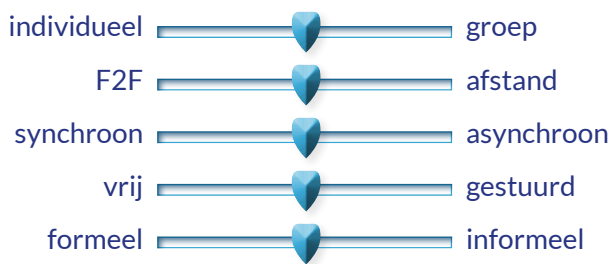
DIDACTISCH MODEL

Onderwijskundig model

Op basis van de visie op leren en de pijlers is het onderwijskundig model sociaal constructivisme leidend. Leren vindt zowel individueel als gezamenlijk in een groep plaats. Deelnemers komen fysiek bij elkaar, maar leren ook individueel en gezamenlijk op afstand. Leren en communicatie vinden zowel synchroon (tegelijkertijd) als asynchroon (eigen moment) plaats.

De aios is medeverantwoordelijk voor diens eigen leerproces en krijgt daarin sturing op basis van de KBA's, leerlijnen, thema's en opdrachten. Het leren vindt voor 80% plaats in de praktijk en 20% via centrale opleidingsactiviteiten. Informeel leren vindt plaats tussen deelnemers via de ELO in een learning community in een besloten groep. De ELO faciliteert zowel het formeel als informeel leren.

Figuur 5 Kenmerken van het onderwijskundig model



De basis voor het curriculum is het landelijk opleidingsplan waarin de kenmerkende beroepsactiviteiten (KBA's), de leerlijnen en thema's, de visie op leren en toetsen, en de visie op blended learning staan beschreven.

Didactisch model

Het didactisch model vloeit voort uit het onderwijskundig model.

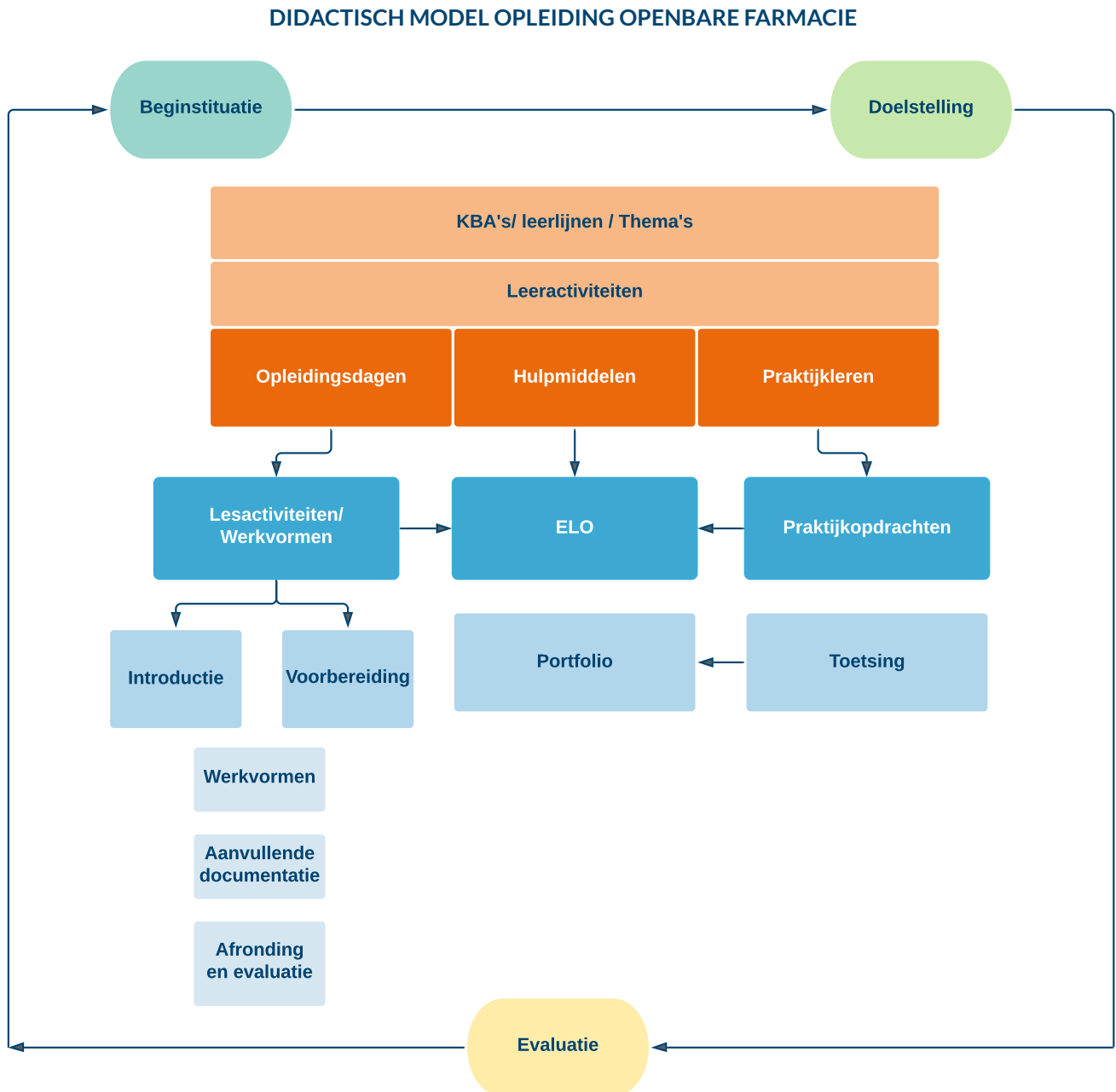
Principes

- beginsituatie van de aios;
- veronderstelde voorkennis;
- just in time (aansluiting praktijk/theorie);
- leerdoelen volgens de taxonomie van Bloom;
- zelfstandigheid in de vorm van voorbereidende opdrachten.

De blokken in de leeromgeving zijn ingericht op basis van de thema's. Elk thema is ingericht met opleidingsbijeenkomsten waarin verschillende werkvormen voorkomen, zoals:

- e-learning modules (interactief);
- opdrachten (voorbereidende opdracht);
- kennisflits;
- video.

Figuur 6 Schematische weergave didactisch model VOF



1. OPLEIDINGSBIJEENKOMST

Voorbereidende opdracht met als doel vanuit een startsituatie de voorkennis te activeren ter voorbereiding op de opleidingsbijeenkomst.

Opbouw

- onderwerp;
- leerdoel (beschrijvend);
- KBA of leerlijn;
- opdrachtbeschrijving;
- richtlijn hoeveel tijd nodig voor opdracht.

Aanvullende documentatie voor de opleidingsbijeenkomst:

- literatuur;
- linkjes;
- afronding en evaluatie;
- evaluatie op niveau van opleidingsbijeenkomst.

2. PRAKTIJKLEREN

Praktijkopdracht met als doel integratie en toepassing in de praktijk van verworven kennis en vaardigheden.
Toetsing van competenties.

Opbouw praktijkleren:

- onderwerp;
- leerdoel (beschrijvend);
- KBA of leerlijn;
- opdrachtbeschrijving;
- richtlijn benodigde tijd;
- criteria.

BIJLAGE 7 TOTSTANDKOMING

CHARLOTTE JACOBS INSTITUUT

dr. Harm C.J. Geers	directeur opleidingen
Olaf Tan	teamleider a.i.
drs. Marnix P.D. Westein	coördinator kwaliteit en wetenschap
drs. Ralph E. de Backer	coördinator begeleiding en onderwijs
Marscha J.M. van Beurden	onderwijsassistent
Jacqueline Kleingeld	onderwijsassistent
Talitha Doyne	onderwijsassistent
Eveline Verbree	projectondersteuner
ir. J.S.J. (Hans) de Wit	klantmanager ICT en Business Innovatie KNMP
drs. Beatrijs J.A. de Leede	extern onderwijskundig adviseur
Cherida Louz	extern opleidingskundige, expert elektronisch leren
drs. Rianne Schrijver	extern openbaar apotheker, trainer, coach

STUURGROEP

drs. Emma C. van Roosmalen	voorzitter
dr. Michiel F. Wesseling	secretaris, namens KNMP
dr. Harm C.J. Geers	namens Centraal College Specialismen Farmacie
Linda E.L.P.M. van den Goor, MSc	namens Vereniging van Jonge Apothekers
dr. Reinier M. van Hest	namens opleiding ziekenhuisfarmacie
drs. Annemiek J. Klink	namens Wetenschappelijke Sectie Openbaar apothekers
dr. Marcel J. Kooij	namens Wetenschappelijke Sectie Openbaar apothekers
drs. Jeroen R. Mentink	namens Specialistenregistratiecommissie, kamer openbare farmacie
Olaf Tan	namens Vervolgopleiding Openbare Farmacie
drs. Marrit Wester	namens Landelijke Openbare Apothekers
dr. Ingeborg Wilting	namens opleiding ziekenhuisfarmacie

KLANKBORDGROEP

prof. dr. A. (Ton) de Boer	hoogleraar grondslagen der farmacotherapie
drs. Wendy R. Cox	openbaar apotheker, opleider, bestuurslid WZOA (voorheen VZA)
prof. dr. Roger A.M.J. Damoiseaux	hoogleraar onderwijs en evidence-based medine in de huisartsgeneeskunde
drs. Alexandra S. Geesink	openbaar apotheker, bestuurslid WSO
Mujtaba Al Hadi, MSc	openbaar apotheker (bij aanvang aios openbare farmacie)
dr. Andries S. Koster	directeur onderzoeksschool departement farmaceutische wetenschappen
Kirsten S. Kouwen, MSc	openbaar apotheker, opleider
drs. J.M. (Anne-Margreeth) Krijger	openbaar apotheker, docent vervolgopleiding
Evianne A. van der Kruk, MSc	openbaar apotheker, bestuurslid VJA
prof. dr. P.H.M (Hugo) van der Kuy	hoogleraar klinische farmacie
drs. Marjan J. Meijboom	gezondheidswetenschapper, manager afdeling Farmaceutische Zorg, Onderzoek & Innovatie (FZO&I)
prof. dr. Katja Taxis	hoogleraar farmacotherapie en klinische farmacie
Maxime A. Tjioe, MSc	apotheker in opleiding tot specialist (aios) openbare farmacie

WERKGROEP ACTUALISATIE BEROEPSCOMPETENTIEPROFIEL OPENBAAR APOTHEKER

drs. Marnix P.D. Westein	coördinator kwaliteit en wetenschap
prof. dr. Bart J.F. van den Bemt	openbaar apotheker, bijzonder hoogleraar Personalized Pharmaceutical Care
prof. dr. Marcel L. Bouvy	apotheker, hoogleraar Farmaceutische Patiëntenzorg
prof. dr. C.E.N.J. (Liset) van Dijk	bijzonder hoogleraar Farmaceutisch zorgonderzoek
Saskia A.M. van Dongen MSc	openbaar apotheker
dr. Henk-Frans Kwint	openbaar apotheker
drs. Jeltje J. Luinenburg	apotheker
dr. Jeroen M. van de Pol	apotheker
drs. Mieke A. Sandino	openbaar apotheker
dr. Martina Teichert	apotheker

WERKGROEP KENMERKENDE BEROEPSACTIVITEITEN

drs. Marieke van der Horst	voorzitter
drs. Ralph E. de Backer	opleidingscoördinator
Linda E.L.P.M. van den Goor, MSc	openbaar apotheker (destijds aios openbare farmacie)
Evianne A. van der Kruk, MSc	openbaar apotheker
Maxime A. Tjioe, MSc	apotheker in opleiding tot specialist (aios) openbare farmacie
drs. T. Lee Tjioe	openbaar apotheker en opleider
drs. Esther R. Visser-Moll	openbaar apotheker
drs. Iris A. Zuydgeest	openbaar apotheker en opleider

CURRICULUMONTWERP CENTRALE OPLEIDINGSACTIVITEITEN

drs. Beatrijs J.A. de Leede	senior onderwijskundig adviseur
Cherida Louz	opleidingskundige, expert elektronisch leren
drs. Ralph E. de Backer	opleidingscoördinator
drs. Dirk Stobbe	coördinator begeleiding en beoordeling
drs. Marnix P.D. Westein	coördinator kwaliteit en wetenschap

KNMP

Alexanderstraat 11
2514 JLDen Haag

T 070 373 73 73

F 070 310 65 30

www.knmp.nl/cji