

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

Inhoudsopgave

1. Algemene Kaders opleiding tot ziekenhuisapotheker in het MCL	3
1.1. Inleiding	3
1.2. Doel	3
1.3. Toepassingsgebied	3
1.4. Werkwijze	3
1.4.1. Verantwoordelijkheden	3
1.4.2. Leer- en toetsmomenten	4
1.4.3. Kwaliteitszorg	7
1.4.4. Participatie klinische besprekingen en commissies	9
1.4.5. Rooster en planning	9
1.4.6. Samen opleiden met Isala Klinieken Zwolle en UMCG	11
1.4.7. Rol OOR Noord-Oost (NO)	12
1.4.8. Communicatie met de SRC	12
1.4.9. Voortgangsevaluatie	12
1.4.10. Werktijden	13
2. Kaders opleidingsplan eerste jaar opleiding tot ziekenhuisapotheker MCL	14
2.1. Inleiding	14
2.2. Doel	14
2.3. Toepassingsgebied	14
2.4. Werkwijze	14
2.5. ELOZ en leerdoelen	14
2.6. Sociale vaardigheden en attitude	14
2.7. Algemene vaardigheden	15
3. Kaders opleidingsplan tweede en derde jaar opleiding tot ziekenhuisapotheker MCL	16
3.1. Inleiding	16
3.2. Doel	16
3.3. Toepassingsgebied	16
3.4. Werkwijze	16
3.5. ELOZ en leerdoelen	16
3.6. Uitwerking specifieke eindtermen	17
3.6.1. Algemeen	17
3.6.2. Medicatiebegeleiding	18
3.6.3. Medicatieveiligheid	18
3.6.3. Poliklinische farmacie	20
3.6.4. Bereiding: radiofarmaca	21
3.6.5. Steriliseren van medische hulpmiddelen	21
3.7. Specifieke vaardigheden	21
3.7.1. Management	21
3.8. Algemene vaardigheden	22
4. Kaders opleidingsplan vierde jaar opleiding tot ziekenhuisapotheker MCL	23
4.1. Inleiding	23
4.2. Doel	23
4.3. Toepassingsgebied	23
4.4. Werkwijze	23
4.4.1. Differentiatie	23

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

4.4.2. Registratieonderzoek	23
4.4.3. Eindverantwoordelijkheid	23
5. Verwijzingen	24
6. Afkortingen	24
Bijlagen	25

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

1. Algemene Kaders opleiding tot ziekenhuisapotheker in het MCL

1.1. Inleiding

De opleiding tot ziekenhuisapotheker wordt gedefinieerd door de vigerende versie van de ELOZ en de procedures en uitvoeringsreglementen van het CC en de SRC. Een vertaling van deze landelijk vastgestelde kaders naar de lokale situatie in het MCL is vastgelegd in dit document.

Dit opleidingsprogramma wordt continu herzien op basis van input vanuit interne en externe overlegmomenten, visitaties aangaande de opleiding tot ziekenhuisapotheker en herzieningen van versies van de Eindtermen en Leerdoelen Opleiding Ziekenhuisfarmacie (ELOZ). Door de veelheid aan input die tot mutatie van dit document kan leiden, is de minimale herzieningsfrequentie gelijk gesteld aan de herzieningsfrequentie voor documenten in het documentbeheerssysteem. Bij herziening op basis van signalering van het documentbeheerssysteem wordt dit document en daarmee het kader voor de opleiding tot ziekenhuisapotheker herbeoordeeld. Bij herziening kan naast opleider en plaatsvervangend opleider, het gehele opleidingsteam (inclusief de leden van het opleidingsteam van de tweede opleidingsinstelling dan wel de opleidingsinstituten in de OOR) een rol spelen. Welke rol is afhankelijk van de aard van de wijzigingen. Het primaat voor aanpassen van dit document ligt bij de in het documentbeheerssysteem benoemde eigenaar, de opleider Ziekenhuisfarmacie.

1.2. Doel

Dit document beschrijft de kaders en uitgangspunten van de opleiding tot ziekenhuisapotheker binnen de ziekenhuisapotheek van het Medisch Centrum Leeuwarden.

1.3. Toepassingsgebied

Deze procedure geldt voor de leden van het opleidingsteam en de apothekers in opleiding tot ziekenhuisapotheker (AIOZ) binnen het MCL.

1.4. Werkwijze

1.4.1. Verantwoordelijkheden

De AIOZ is, conform hetgeen gesteld is in de ELOZ, zelf verantwoordelijk voor de voortgang en het realiseren van de eindtermen van de opleiding zoals die aan de opleiding zijn gesteld. De opleider is verantwoordelijk voor het bieden van het juiste opleidingsklimaat, het realiseren van een samenwerkingsverband voor een gezamenlijke opleiding met een ander opleidingsinstituut en het bieden van de faciliteiten om de opleiding binnen de gestelde termijn te kunnen voltooien. Bij afwezigheid van de opleider worden zijn/haar taken en verantwoordelijkheden overgenomen door de plaatsvervangend opleider.

Alle apothekers en ziekenhuisapothekers (vaste leden van de vakgroep) maken deel uit van het opleidingsteam. Van de leden van het opleidingsteam wordt een actieve inzet in de opleiding gevraagd in de zin van:

1. Kennisoverdracht naar de AIOZ;
2. Input bij jaarevaluatie;
3. Terugkoppeling naar de opleider in het geval van vermoede problemen of aspecten die als positief worden ervaren;

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

4. Begeleiding van de AIOZ voor die onderdelen van de opleiding die binnen het aandachtsgebied van de betreffende ziekenhuisapotheker vallen;
5. Begeleiding van de AIOZ bij de uitvoer van het registratieonderzoek (afhankelijk van het onderzoeksonderwerp);
6. Actieve inzet om de AIOZ te laten participeren in die onderdelen van het (dagelijks) werk die een potentieel leermoment bevatten, dit mede in afstemming met de (plaatsvervangend) opleider en het vastgestelde opleidingsprogramma.
7. Onderhouden van de bekwaamheid om op te leiden conform de afspraken die daarvoor binnen de opleidingsinstelling zijn gemaakt (bijvoorbeeld het volgen van (onderdelen van) de Teach-The-Teacher cyclus, reguliere nascholing als lid van opleidingsteam (bijv. Teaching-On-The-Run)).

De ouderejaars AIOZ kan voor de 'jongerejaars' AIOZ de rol van aanspreekpunt invullen.

1.4.2. Leer- en toetsmomenten

Expliciet en impliciet leren

De AIOZ leert gedurende de opleiding op verschillende manieren kennis, vaardigheden en attitude aan. Opleidingsmomenten zijn verweven in het dagelijks werk van zowel de AIOZ als de leden van het opleidingsteam. Opleidingsmomenten kunnen actief aan de AIOZ worden aangereikt ('leermomenten') of kunnen actief door de AIOZ worden gevraagd (KPB). Daarnaast zijn opleidingsmomenten soms expliciet herkenbaar. Voorbeelden van dit laatste zijn de centrale, landelijke of regionale opleidingsdagen, de opleidingsoverleggen en de lokale scholingsmomenten (bijvoorbeeld de refereermomenten, het klinisch farmacologisch rapport, de centrale bespreking van de KKGt-tests, het managementoverleg, het discipline-overstijgend onderwijs binnen het MCL, de artikelbesprekingen en de dagelijkse overdracht).

De leden van het opleidingsteam zullen in geval van een incidentele, interessante casus de AIOZ bij deze situatie betrekken. Afhankelijk van de specifieke situatie zal vervolgens een kleinere of grotere rol voor de AIOZ worden benoemd in de afhandeling. Ook van deze 'leermomenten' wordt in het portfolio verslag gelegd.

Binnen de 'blokken' van het opleidingsprogramma wordt door de aandachtsapotheker van dat blok 1-op-1 onderwijs gegeven, gericht op een thema binnen het betreffende opleidingsblok. Dit thematisch onderwijs is (nog) niet vastgelegd in een normatieve opsomming en vindt ad hoc plaats.

Tijdens de dagelijkse overdracht worden korte-opleidingsmomenten (KOM) expliciet benoemd en genoteerd. Op die manier vindt explicitering plaats van de beschikbare leermomenten uit casuïstiek.

Onderdeel van dit natuurlijke leerproces is de betrokkenheid van leden van het opleidingsteam bij het dagelijks functioneren van de AIOZ. Dit wordt onder andere vorm gegeven door:

1. De AIOZ gedurende de opleiding altijd een werkplek aan te bieden op een kamer met een geregistreerd ziekenhuisapotheker.
2. Op dagen dat de AIOZ de dagdienst (ZAPO-dienst) uitvoert betreft in dezelfde kamer een geregistreerde ziekenhuisapotheker een werkplek.

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

Op deze manier kan laagdrempelig gereflecteerd worden op casuïstiek en communicatie.

Drie- tot viermaal per jaar vindt het bovengenoemde 'managerial overleg' plaats. Bij dit overleg zijn aanwezig de AIOZ en de leden van het RVE-management, dat is de RVE-manager samen met de gevestigd apotheker/medisch manager. Doel van dit overleg is om op een hoog aggregatieniveau te reflecteren op een dossier dat het beleid van de RVE Ziekenhuisfarmacie betreft. Deze dossiers zijn in het algemeen op hoofdlijnen al bekend bij de AIOZ vanuit andere overlegvormen (vaak het wekelijkse vakgroepoverleg waarvan de AIOZ vast lid zijn tijdens de gehele opleiding). Op basis van een voorstel/voorkeur van de AIOZ wordt een van deze dossiers in een breder perspectief geplaatst in dit managerial overleg. De nadruk bij dit overleg ligt zoals de naam al aangeeft bij de managerial aspecten en niet op de vakinhoudelijke overwegingen. De opzet van het overleg is een mix van vraag-en-antwoord en vrije discussie/toelichting.

Toetsen

Toetsen is in de opleiding tot ziekenhuisapotheker bedoeld om concrete momenten in te bouwen waarop met de AIOZ wordt vastgesteld of aantoonbaar aan de leerdoelen is voldaan. Het opleidingsteam van de ziekenhuisfarmacie vindt toetsing belangrijk vanuit de visie dat transparante en herkenbare beoordelingen van de voortgang en kwaliteit van de opleiding leidt tot een natuurlijk proces van verbetering van opleiding en opleidingsklimaat.

De norm

Indien er sprake is van AIOZ's die excelleren of tekortschieten wordt daaraan specifiek aandacht besteed op een wijze die past bij de wijze van excelleren of tekortschieten. In het kader van dit opleidingsplan wordt geen nadere beschrijving van de norm (niet in algemene termen te beschrijven, maar wel onderdeel van de opleidingsgesprekken) en de mate van afwijking die leidt tot de conclusie 'excelleren' of 'tekortschieten' beschreven. Voor excellerende AIOZ's zal, in algemene termen geformuleerd, nagestreefd worden om de uitdaging te bieden om bovenop het opleidingsplan vaardigheden, kennis of competenties te verkrijgen. Voor AIOZ die tekortschieten zal, eveneens in algemene termen geformuleerd, binnen redelijke grenzen gestreefd worden naar correctie van het gemis. In beide gevallen zal aanpassing van de activiteiten worden vormgegeven in nauw overleg met de AIOZ.

Toetsmomenten

In de opleiding zijn de volgende toetsmomenten ingebouwd.

EPA's (onder ontwikkeling en in testfase vanaf begin 2019)

Binnen de taakgebieden van de ziekenhuisapotheker zijn door het opleidingsteam kritische beroepsactiviteiten (EPA's) benoemd. Voor deze kritische beroepsactiviteiten worden expliciet bekwaamheidsverklaringen (c.q. rolkwalificaties) afgegeven aan de AIOZ, en vastgelegd. Het niveau van bekwaamheid is gekoppeld aan de mate van supervisie die de AIOZ nodig heeft, bij het uitvoeren van de betreffende activiteit. Per 2019 wordt ervaring met dit concept opgedaan.

Bekwaamheidsniveaus EPA's

De AIOZ krijgt in de loop van de opleiding bevoegdheden/bekwaamheidsniveaus die worden vastgelegd in het portfolio. Afhankelijk van het bekwaamheidsniveau zal de AIOZ bepaalde taken

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

zelfstandig mogen uitvoeren (niveau 4) of ook superviseren (niveau 5). Heeft een AIOZ voor een bepaalde verrichting een bekwaamheidsniveau 4 of 5 dan blijft hij of zij altijd de vrijheid houden om supervisie te vragen. De AIOZ neemt de eigen verantwoordelijkheid om gebruik te maken van de aangeboden leermogelijkheden en -middelen.

De volgende bekwaamheidsniveaus worden onderscheiden:

- 1 De AIOZ observeert (voert niet zelf uit)
- 2 De AIOZ voert een activiteit uit onder directe proactieve supervisie
- 3 De AIOZ voert een activiteit uit onder indirecte reactieve supervisie
- 4 De AIOZ voert geheel zelfstandig een activiteit uit
- 5 De AIOZ geeft zelf supervisie aan minder ervaren AIOZ

KPB

Op verzoek van de AIOZ wordt (minimaal) 10 maal per jaar, samen met een lid van het opleidingsteam, een Korte Praktijk Begeleiding (KPB) afgenomen. De systematiek van de KPB's is gestoeld op de CanMeds competenties (zie bijlage 1). De aard van de KPB wordt in eerste instantie door de AIOZ zelf bepaald. Op basis van de opleidingsgesprekken wordt getoetst of alle aspecten binnen de KPB-structuur gedurende de opleiding aan bod komen. In het opleidingsportfolio wordt vastgelegd welke KPB's zijn uitgevoerd. Het format voor het vastleggen van de KPB's is onderdeel van de vigerende versie van de ELOZ.

Evaluatie per aandachtsgebied

Aan het einde van elke 'opleidingsblok' vindt toetsing plaats of de leerdoelen van het betreffende 'opleidingsblok' zijn behaald. Deze evaluatie vindt plaats in aanwezigheid van minimaal de AIOZ, de (plv.) opleider, de ziekenhuisapotheker die het betreffende 'opleidingsblok' begeleidt heeft. De planning van deze afspraken is de verantwoordelijkheid van de AIOZ.

Periodieke evaluatie

Voorafgaand of aansluitend aan het algemene opleidingsoverleg komen de leden van het opleidingsteam bij elkaar om te spreken over de ervaringen met de individuele opleidingskandidaten. Doel van deze bijeenkomst is om met het gehele opleidingsteam de ervaringen te delen, te bepalen of de opleiding naar wens verloopt en of er aspecten zijn die structureel aandacht verdienen en hoe die aandacht dan gegeven kan worden. De uitkomsten van dit overleg worden met de AIOZ gedeeld op deze wijze die tijdens het overleg besproken is.

Eindejaarsevaluatie

Aan het einde van elk opleidingsjaar vindt beoordeling plaats over de voortgang van de opleiding (zie onder het kopje 'Voortgangsevaluatie' uit welke onderdelen de toetsing daar bestaat). Onderdeel van deze eindejaarsevaluatie is een 360 graden feedback en het besluit om het opleidingstraject al dan niet te vervolgen. Aan het einde van de opleiding wordt getoetst of alle leerdoelen die genoemd zijn in het opleidingsplan door de AIOZ zijn behaald.'

'Eerlijkheid'

Om de 'eerlijkheid' van de toetsmomenten te garanderen sluit bij alle toetsmomenten naast de AIOZ en de opleider een derde persoon aan. Afhankelijk van het moment van toetsing is dat de plaatsvervangend opleider of een ander lid van het opleidingsteam. Wie de derde persoon is wordt afgestemd tussen opleider en AIOZ. De AIOZ nodigt de derde persoon uit en is verantwoordelijke

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

voor het maken van tijdige afspraken hierover. Uitzondering op bovenstaande zijn de KPB's waar het gehele traject plaatsvindt tussen AIOZ en KPB-beoordelaar.

De resultaten van de toetsing, de bespreking daarvan in incidenteel (bijv. KPB, jaarevaluaties) en beleidsmatig (bijvoorbeeld vakgroepoverleg of opleidingsoverleg) zijn input voor relevante wijzigingen in de toetssystematiek. Op die wijze wordt de toetssystematiek onderhouden op basis van ervaringen en is herziening een continuüm (kwaliteitszorg-PDCA). Waar nodig wordt een verbeterplan geschreven voor een aanpassing in de toetssystematiek. Indien aanpassing kan plaatsvinden door een concrete en praktische afspraak dan wordt die weg bij voorkeur gekozen.

1.4.3. Kwaliteitszorg

De interne kwaliteitscyclus heeft tot doel de opleiding te evalueren en te verbeteren. Deze kwaliteitscyclus is ingebed in het opleidingsinstituut met, waar nodig, een specifiekere invulling voor de ziekenhuisapotheek als onderdeel van het opleidingsinstituut. Er wordt gewerkt via de Plan-Do-Check-Act-cyclus.

Visitatiecyclus en jaargesprekken COC

De ziekenhuisapotheek van het MCL neemt deel aan de PDCA-cyclus rondom de opleidingsvisitaties in het MCL. Deze worden uitgevoerd door de MCL Academie en bestaan uit een proefvisitatie in het jaar voorafgaand aan de daadwerkelijke visitatie door de wetenschappelijke beroepsvereniging. Aan de hand van deze proefvisitatie wordt een verbeterplan opgesteld en worden acties uitgezet ter voorbereiding op de daadwerkelijke visitatie. Deze cyclus heeft als doel de kwaliteit van de opleiding te monitoren en waar nodig verbeteracties door te voeren.

Naast de proefvisitatie vindt jaarlijks een gesprek plaats met een afvaardiging van COC en MCL Academie over de stand van zaken rond de opleiding tot ziekenhuisapotheker. Aan de hand van enerzijds een open gesprek en anderzijds de IQ-radar wordt een scan opgesteld. Verbeterpunten vanuit dit overleg worden geïmplementeerd op basis van urgentie en omvang door een snelle directe aanpassing of door een meer gestructureerde, waar nodig, multidisciplinaire aanpak

Opleidingsklimaat

Wat betreft het opleidingsklimaat wordt veiligheid en openheid als doel gesteld. Het opleidingsklimaat wordt periodiek formeel besproken met behulp van de D-RECT systematiek. In verband met de omvang van de opleidingsgroep wordt niet gewerkt met een anonieme invulling van de D-RECT door de AIOZ, maar wordt de D-RECT binnen het algemeen opleidingsoverleg besproken door AIOZ met het gehele opleidingsteam. Daar de D-RECT diverse domeinen kent wordt op basis van behoefte een onderdeel van de D-RECT bij het algemeen opleidingsoverleg besproken met minimaal eens per jaar de gehele D-RECT.

Tijdens het opleiden kunnen problemen ontstaan. Als deze problemen de relatie tussen (plaatsvervangend) opleider en de AIOZ betreffen, dan is het van belang dat de AIOZ's in een veilige omgeving ondersteuning kan krijgen. Allereerst zal geprobeerd worden om de ontstane problemen op te lossen door gesprekken tussen AIOZ en (plaatsvervangend) opleider. Mocht dit echt niet tot het gewenste resultaat leiden dan kan de AIOZ voor ondersteuning en spiegeling gebruik maken van de SRC, de Centrale Opleidingscommissie van het MCL (COC), de MCL Academie of de Vereniging Leeuwarder Assistenten (VLA).

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

Opleidingsoverleggen

Bij de volgende overlegvormen is de kwaliteit en vorm van de opleiding een kernpunt van de bespreking:

- Landelijke opleidersoverleg NVZA
Doel van dit overleg is om nieuw inzichten, nieuwe richtlijnen en kaders met de andere opleiders Ziekenhuisfarmacie in den lande te bespreken en mee terug te nemen naar de eigen locatie ter bespreking, overweging of implementatie
- Opleidersoverleg OOR-NO
Doel van dit overleg is om op regionaal niveau de samenwerking op het gebied van de opleiding tot ziekenhuisapotheker te optimaliseren binnen de bestaande kaders van wet- en regelgeving.
- Lokaal opleidingsoverleg
Viermaal per jaar wordt binnen de ziekenhuisapotheek op hoofdlijnen gesproken over de opleiding tot ziekenhuisapotheker binnen het 'Opleidingsoverleg'. Bij dit overleg zijn aanwezig de AIOZ's en de leden van het opleidingsteam. Doel van dit overleg is om ideeën uit te wisselen en verbeteringen en aanpassingen in 'het opleiden' te bespreken. Het individueel functioneren van de AIOZ's is expliciet niet aan de orde tijdens dit overleg. Dit overleg wordt voorgezeten door een van de AIOZ. Binnen het Opleidingsoverleg worden cyclisch aan de hand van de D-RECT aspecten van de opleiding met elkaar besproken.
Direct voorafgaand aan of aansluitend op het lokaal opleidingsoverleg zitten de leden van het opleidingsteam bij elkaar, zonder de AIOZ's. Doel van deze bespreking is het doornemen van de ervaringen van de leden van het opleidingsteam met de individuele kandidaten. Uitgangspunt is dat de punten die de leden van het opleidingsteam in dit overleg inbrengen al besproken is met de kandidaten. Het doel van dit overleg is om die individuele afstemming van de leden van het opleidingsteam met de individuele AIOZ met elkaar te delen en waar nodig als input te gebruiken voor de kwartaalevaluaties met de individuele AIOZ.
- Tweewekelijks voortgangsgesprek
Zie elders voor nadere beschrijving van dit tweewekelijks overleg tussen AIOZ en opleider.
- COC-vergadering
De opleiding tot ziekenhuisapotheker is een van de opleidingen tot medisch specialist die valt onder de auspiciën van de Centrale Opleidings Commissie MCL.

Docentprofessionalisering

De leden van het opleidingsteam onderhouden hun bekwaamheid om op te leiden conform de afspraken die daarvoor binnen de opleidingsinstelling zijn gemaakt (bijvoorbeeld het volgen van (onderdelen van) de Teach-The-Teacher cyclus, reguliere nascholing als lid van opleidingsteam (bijv. Teaching-On-The-Run)).

Exitgesprekken

Met alle vertrekkende AIOZ worden twee exitgesprekken gehouden. Een van de gesprekken wordt gevoerd door een onderwijskundige van de MCL Academie. Het andere gesprek wordt gevoerd door de opleider of plaatsvervangend opleider. Door de exitgesprekken kan er een beeld worden gevormd van de sterke en de verbeterpunten van het opleidingsklimaat in het MCL in algemene zin en de opleiding tot ziekenhuisapotheker in het MCL in engere zin.

Eindgesprek opleider

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

Als onderdeel van het eindgesprek tussen opleider en AIOZ, wordt de vertrekkende AIOZ gevraagd wat hij/zij binnen het MCL en de afdeling als goed ervaren heeft. Daarnaast wordt gevraagd of er nog suggesties zijn voor verbetering van de opleiding.

1.4.4. Participatie klinische besprekingen en commissies

De AIOZ heeft de mogelijkheid/is verplicht om gedurende de opleiding klinische besprekingen en commissies bij te wonen. Wat betreft de dagelijkse klinische besprekingen zijn voorbeelden de dagelijkse ICU-bespreking, de wekelijkse grote interne visite en de wekelijkse oncologiebespreking. Bij voorkeur voorafgaand, en anders zo snel mogelijk na, een centrale opleidingsdag vindt oriëntatie plaats op de afdeling waarover de centrale opleidingsdag handelt. Voorbeelden van relevante commissies die bijgewoond kunnen/moeten worden (zie uitwerking in persoonlijk opleidingsplan) zijn: centrale of decentrale meldingscommissie, antistollingscommissie, of de medisch-ethische toetsingscommissies.

1.4.5. Rooster en planning

Voor elk opleidingsjaar wordt een opleidingsplan opgesteld. Hoewel de ELOZ niet redeneert vanuit een blokstructuur waarin elk onderdeel van het ELOZ-plan blokgewijs specifieke aandacht krijgt, wordt in de opleidingsplannen wel op deze manier geroosterd. De reden voor een min of meer vast blokstructuur zijn: het goed kunnen inplannen van de tijd van de AIOZ op de verschillende afdelingen en/ of de andere opleidingsinstellingen, het kunnen afstemmen van projecten in het kader van de opleiding op de verschillende apotheekafdelingen, de beschikbaarheid van begeleiding op de verschillende apotheekafdelingen. De verschillende blokken worden voorbereid door een, door de AIOZ gepland, gesprek tussen de aandachtsapotheker van het betreffende blok, de opleider en de AIOZ. De AIOZ is gespreksleider en geeft aan welke zaken hij/zij in het komende blok wil gaan leren. Aandachtsapotheker en opleider bewaken de compleetheid van de wensen in relatie tot vigerende ELOZ en lopende interessante projecten/ontwikkelingen.

De AIOZ is binnen het MCL nominaal 50% bezig met specifieke opleidingstaken die opgenomen zijn in het opleidingsprogramma. De overige 50% participeert de AIOZ in de dagelijkse routine van de ziekenhuisfarmacie en kan worden gekoppeld aan een specifiek aandachtsgebied (rode lijn aandachtsgebied). Het aandachtsgebied is breed in opzet en een platform waarin de verschillende aspecten van de opleiding kunnen worden geleerd en kunnen worden toegepast. Voorbeelden van rode lijn aandachtsgebieden in de opleidingscurricula in het MCL zijn 'bereidingsafdeling' of 'FTTO'. De genoemde 50-50% verdeling is niet concreet aanwijsbaar in de tijd maar eerder een algemeen uitgangspunt voor tijdsverdeling. In overleg tussen AIOZ en opleider is er voortdurend afstemming tussen de tijd en inzet die wordt ingezet voor de beide opleidingsonderdelen. In alle gevallen is realisatie van de opleidingseisen leidend in het beslissen aan welke actiepunten tijd en inzet wordt besteed. Aan het einde van een blok vindt, los van de reguliere voortgangs- en afstemmingsgesprekken, een gesprek plaats waarin het geleerde in het blok met de aandachtsapotheker en de AIOZ wordt doorgesproken.

Het eerste jaar staat in het teken van brede oriëntatie op de opleiding en de ziekenhuisfarmacie. In hoofdlijnen staan op het opleidingsplan:

1. Kennis maken met de ziekenhuisapotheek
2. Centrale opleidingsdagen met de bijbehorende oriënterende stages
3. Inwerken in apotheek (inwerkformulier, kwaliteitssysteem)

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

4. Inwerken dagdienst (= ZAPO-schap); uitgangspunt: de AIOZ kan binnen 6 maanden zelfstandig worden ingeroosterd als ZAPO. De AIOZ doet pas zelfstandig dagdienst als de opleider heeft aangegeven dat de AIOZ daartoe voldoende is ingewerkt. De gevestigd apotheker beslist uiteindelijk of de AIOZ zelfstandig dagdienst kan doen. Er is bij dagdienst door een AIOZ gedurende de gehele opleidingsduur een ziekenhuisapotheker als achterwacht aanwezig of direct bereikbaar voor consultatie en ruggespraak.

Het volgende inwerkschema voor de dagdienst wordt in grote lijnen aangehouden voor de AIOZ's:

- Deel 1 in 7 weken:
 - EPIC, Zamicom & medicatiebegeleiding externe instellingen (2 dagen)
 - Bereidingen (2 dagen)
 - Glims (2 dagen)
 - Telefonische consultatie (2 dagen)
- Deel 2 in 10 weken:
 - EPIC, Zamicom & medicatiebegeleiding externe instellingen + Glims (2 dagen)
 - Bereidingen + Glims (2 dagen)
 - Telefonische consultatie + Glims (2 dagen)
 - Bereidingen + Telefonische consultatie (2 dagen)
 - Telefonische consultatie + EPIC + Zamicom & medicatiebegeleiding externe instellingen (2 dagen)
- Deel 3 in 6 weken:
 - Bereidingen + EPIC + Zamicom & medicatiebegeleiding externe instellingen (2 dagen)
 - Telefonische consultatie + Bereidingen + Glims (2 dagen)
 - Telefonische consultatie + EPIC + Zamicom + Glims & medicatiebegeleiding externe instellingen (2 dagen)
- Deel 4 in 2 weken
 - Alles, zo nodig ondersteund door ZAPO

5. Inwerken voor de avond-, nacht- en weekenddienst; uitgangspunt: de AIOZ kan uiterlijk na 6 maanden na start van de opleiding zelfstandig worden ingeroosterd als dienstdoend apotheker. De AIOZ doet pas zelfstandig dienst als de opleider heeft aangegeven dat de AIOZ daartoe voldoende is ingewerkt, de gevestigd apotheker beslist uiteindelijk of de AIOZ zelfstandig dienst kan doen. Er is altijd een ziekenhuisapotheker als achterwacht beschikbaar. De functie van achterwacht wordt altijd mee geroosterd met het reguliere dienstrooster. De AIOZ dient tijdens de dienst een achterwacht of andere deskundige ZAPO te consulteren in geval van:

- Een calamiteit of VIM-melding;
- Situaties waarin een conflictsituatie is of dreigt te ontstaan;
- Een verzoek tot afleveren van euthanatica;
- Toxicologie casuïstiek in de eerste dag- en ANW diensten. Afhankelijk van de vaardigheden van de individuele kandidaat kan dit eerder of later in de opleiding komen te vervallen;
- Een probleem met medische gassen (ZAPO medische gassen);
- Een probleem met waterbehandelingsinstallatie van één van de dialysecentra (MCL, Meckama State Kollum, Súdthage Heerenveen) (ZAPO lab);
- Een probleem met radiofarmacie (ZAPO radiofarmacie); zal niet voorkomen want buiten kantoor tijden wordt niet bereid; de luchtbehandelingsinstallatie radiofarmacie kan uitvallen,

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

maar probleem kan naar eerstvolgende werkdag van de radiofarmacie worden doorgeschoven);

- Alle gevallen waarin er bij de AIOZ twijfel bestaat over de juistheid of volledigheid van het je eigen antwoord;
- Elk urgent probleem waarbij specifieke deskundigheid van een ZAPO of aandachtsapotheker nodig is;
- Een eerste voorschrift van een duur geneesmiddel waarvoor nog geen toestemming is van de directie (dure geneesmiddel);
- Onverwachte/Incidentele bestellingen van geneesmiddelen (bv. import) met een grote financiële impact (dure geneesmiddelen).

In het tweede jaar en derde jaar van de opleiding staat verbreding respectievelijk verdieping van kennis en toepassing van de kennis centraal.

1. In het begin van het tweede jaar wordt gestart met de voorbereidingen voor de differentiatie en het registratieonderzoek. Differentiatie en registratieonderzoek liggen in principe in elkaars verlengde en binnen hetzelfde aandachtsgebied. Uiterlijk aan het einde van het tweede jaar wordt het pakket Differentiatie & Registratieonderzoek aan de SRC aangeboden als onderdeel van het persoonlijk opleidingsplan. Het registratieonderzoek wordt aangeboden aan de CWZO ter beoordeling.
2. Vanaf het begin van het tweede jaar is de AIOZ actief lid van het Fries Overleg Bacteriologen & Ziekenhuisapothekers (FROBAZ).

Het vierde jaar staat in het teken van differentiatie.

- Het onderwerp van de differentiatie en het registratieonderzoek is in het tweede jaar benoemd en afgestemd met de ziekenhuisapotheker die verantwoordelijk is voor het onderwerp waarbinnen de verdieping wordt gekozen.

Bij AIOZ met uitgebreide ervaring binnen de ziekenhuisfarmacie kan van dit schema worden afgeweken. Door bijvoorbeeld het honoreren van een kortingsaanvraag op de complete opleidingstijd door de SRC of spoedige afronding van de meer basale opleidingseisen waar de betreffende AIOZ door eerdere werkervaring al aan voldoet. In al deze gevallen vindt tijdens het opleidingsgesprek wel toetsing en borging plaats van de wijze waarop de kennis of vaardigheid voor de formele start van de opleiding dan is verkregen en of die kennis of vaardigheid paraat en bruikbaar is.

Binnen het MCL is door de COC een aantal opleidingsprofielen opgesteld die door AIOZ kunnen worden gevolgd binnen hun opleidingsperiode. Dit biedt aan AIO(Z)s in het MCL de mogelijkheid om naast hun verplichte ontwikkeling/opleidingseisen tot specialist een individualisering aan te brengen. Binnen de opleiding tot ziekenhuisapotheker is er al sprake van een zekere mate van differentiatie. Deze nadere profielkeuze die gemaakt kan worden, is daarnaast dus een extra mogelijkheid die wordt geboden. De profielen die momenteel worden aangeboden staan beschreven in het document 'Opleidingsprofielen voor AIOS' dat te vinden is in het documentbeheerssysteem iProva.

1.4.6. Samen opleiden met Isala Klinieken Zwolle en UMCG

Met ingang van 2013 is op basis van de vigerende opleidingseisen een samenwerkingsverband aangegaan met de Isala Klinieken Zwolle. Dit samenwerkingsverband is vastgelegd in een door de

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

Raden van Bestuur getekende "Samenwerkingsovereenkomst in het kader van de opleiding tot ziekenhuisapotheker tussen de Afdeling Klinische Farmacie van Medisch Centrum Leeuwarden BV en de Afdeling Klinische Farmacie van de Stichting Isala Klinieken" en een beleidsnotitie "Gezamenlijk opleiden Isala Zwolle en MCL Leeuwarden". In deze documenten, die integraal onderdeel zijn van dit document staat de praktische en formele uitwerking van deze samenwerking aangegeven.

In 2018 is door de SRC\CC een experiment geaccordeerd waardoor het mogelijk wordt om een AIOZ in de 12 maanden in een tweede opleidingsinstelling ook in een derde opleidingsinstelling ervaring te laten opdoen. Bij dit experiment is naast MCL en Isala ook het UMCG betrokken. Het bezoeken van een derde opleidingsinstelling binnen de verplichte 12 maanden is optioneel en wordt inhoudelijk en in de tijd gepland in afstemming met de betreffende AIOZ.

1.4.7. Rol OOR Noord-Oost (NO)

Naast het formele samenwerkingsverband in het kader van de opleiding tot ziekenhuisapotheker met de Isala Klinieken in Zwolle wordt de rol van de OOR NO bij de opleiding momenteel verder ontwikkeld, de stand van zaken is vastgelegd in het 'Regionaal Opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie OOR Noord-Oost (OOR NO)'. Voor de AIOZ bestaat de mogelijkheid om in andere instellingen dan MCL of Isala stages te lopen op onderdelen van het opleidingscurriculum.

1.4.8. Communicatie met de SRC

Conform de door de SRC opgestelde uitvoeringsreglementen worden formulieren, aanvragen en voortgangsevaluaties aan de SRC opgestuurd. AIOZ en opleider bewaken de tijdigheid en compleetheid van deze communicatie.

1.4.9. Voortgangsevaluatie

De voortgang van de opleiding wordt door de AIOZ bijgehouden in een portfolio. Voor AIOZ die de opleiding starten vanaf 1-1-2019 wordt gebruik gemaakt van een elektronisch portfolio van ePASS. Dit portfolio bevat een overzicht van alle voor de opleiding van belang zijnde bescheiden. Bescheiden (verslagen van visites/opdrachten, samenvattingen van stages op de verschillende apotheekafdelingen, enz.) die dienen als onderbouwing voor het aftekenen van de ELOZ-checklist, naast verslagen van voortgangsgesprekken en kwartaal- en jaarevaluaties, worden opgeslagen in het portfolio. De opleider beoordeelt het integrale portfolio minimaal eens per jaar.

De (plv.) opleider en de AIOZ hebben nominaal elke 2 weken een formeel voortgangsgesprek. De AIOZ maakt van elk overleg een kort verslag. Dit verslag wordt aan de opleider voorgelegd en goedgekeurd. In het voortgangsgesprek kunnen, waar relevant en nodig, de volgende onderwerpen aan de orde komen:

1. Inbreng AIOZ aangaande punten uit de dagelijkse routine, dag- en ANW-diensten van de voorgaande periode;
2. Casuïstiek uit de dag- of ANW-dienst;
3. Voortgang registratieonderzoek en differentiatie;
4. Farmacotherapeutische capita en wetenschappelijke literatuur (ook aan de hand van dagelijkse routine/casuïstiek, afdelingsvisites, bijwerkingen, interacties);
5. Voortgang projecten (ook de opdrachten die zijn verstrekt in het kader van de 'stages' op de diverse apotheekafdelingen) en eventueel het 'rode lijn aandachtsgebied';

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

6. Voorbespreking en terugkoppeling/nabespreking van verplichte centrale opleidingsdagen (deze voor- en/of nabespreking vindt ook plaats met de ziekenhuisapotheker met het betreffende therapeutische aandachtsgebied);
7. Kwartaalevaluatie/portfolio/aftekenlijst opleidingsjaren ELOZ;
8. Communicatie met SRC en CWZO;
9. Management aspecten: attitude, omgang met collega's, teamwork, projectcoördinatie, time management, enz.;
10. CanMeds competenties.

Elk kwartaal vindt een kwartaalevaluatie plaats. In het eerste jaar wordt de kwartaalevaluatie gerapporteerd conform het formulier dat de SRC daarvoor heeft opgesteld en in het portfolio/ePASS vastgelegd. Wat betreft de beoordeling van het professionele en persoonlijke functioneren hebben we de volgende afspraken gemaakt binnen het opleidingsteam. De AIOs stelt een beoordeling voor in voorbereiding op het kwartaalgesprek (zelfreflectie). Per onderdeel wordt deze zelfreflectie uitgedrukt in een cijfer van 1-5. De (plv.) opleider geeft aan de hand van de zelfreflectie zijn/haar reactie uitgedrukt in een cijfer, eventueel met toelichting. Over het geven van een tekstuele toelichting bij de zelfreflectie door de AIOs of de reactie van de (plv.) opleider hebben we het volgende afgesproken:

- Bij een cijfer 3 (voldoende) of lager wordt altijd een toelichting gegeven door de AIOs én de opleider;
- Bij een cijfer 4 of 5 hoeft er geen toelichting te worden ingevuld, tenzij er een discrepantie (cijfer 3 of lager) bestaat tussen de score van de AIOs en de opleider
- Bij een cijfer 4 of 5 kan er vrijblijvend toelichting worden gegeven.

Aan het einde van elk opleidingsjaar vindt een jaarevaluatie plaats. Basis voor de jaarevaluatie zijn de reguliere gesprekken tussen opleider en AIOZ, de kwartaalevaluaties en een 360 graden feedback (gevraagd bij collega's opleidingsteam, assistentes, arts-assistenten, medisch specialisten, enz.).

De jaarevaluatie na het eerste jaar is een formeel beslismoment waarop besloten wordt of de AIOZ de opleiding kan continueren. Indien niet gebleken is dat de AIOZ geschikt wordt geacht om de opleiding tot ziekenhuisapotheker met succes te voltooien, wordt het arbeidscontract uiterlijk 12 maanden na start van de opleiding ontbonden. Bij start van de opleiding is over deze regeling ook een clausele in het arbeidscontract opgenomen.

De elders genoemde exitgesprekken aan het einde van de opleiding hebben als doel de ervaringen van de AIOZ structureel te verzamelen. De input van deze gesprekken wordt gebruikt voor verdere verbetering van de opleiding waar mogelijk en relevant.

1.4.10. Werktijden

De AIOZ werkt volgens de arbeidsovereenkomst conform hetgeen daarover is vastgelegd in de CAO ziekenhuiswezen, aangevuld met specifieke afspraken voor de individuele AIOZ. Tijdens de bereikbaarheidsdiensten is de AIOZ, met de achterwacht, bereikbaar voor consultatie door andere zorgverleners en voert conform de werkafspraken activiteiten in het kader van de individuele patiëntenzorg uit. De ervaring van de afgelopen jaren leert dat het in de bereikbaarheidsdienst met zeer hoge uitzondering vereist is naar het ziekenhuis te komen. De belasting is dus vrijwel uitsluitend beperkt tot telefonische bereikbaarheid en (van huis uit) inloggen op het netwerk van het ziekenhuis

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

voor raadpleging van patiëntgegevens en het uitvoeren van medicatiebewaking. De beschikbaarheid van inbelmogelijkheden in het ziekenhuisnetwerk vanuit de thuissituatie, de beschikbaarheid van elektronische faxmogelijkheden vermindert de noodzaak tot lijfelijke aanwezigheid van de AIOZ tijdens de diensten nog verder.

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

2. Kaders opleidingsplan eerste jaar opleiding tot ziekenhuisapotheker MCL

2.1. Inleiding

De opleiding tot ziekenhuisapotheker wordt gedefinieerd door hetgeen gesteld is in de vigerende versie van de ELOZ en de procedures en uitvoeringsreglementen van het CC en de SRC. Een vertaling van deze landelijk vastgestelde kaders naar de lokale situatie in het MCL is vereist.

2.2. Doel

Dit document beschrijft de te behalen leerdoelen en de planning voor het 1e jaar van de opleiding tot ziekenhuisapotheker op hoofdlijnen. Aan de hand van deze hoofdlijnen wordt voor elke AIOZ een uitgewerkt opleidingsplan voor het 1e opleidingsjaar opgesteld. De opleiding tot ziekenhuisapotheker wordt vormgegeven in samenwerking met de ziekenhuisfarmacie van de Isala Klinieken Zwolle en het UMCG.

De invulling van de opleiding valt binnen hetgeen in het algemene document 'Opleiding tot Ziekenhuisapotheker Afdeling Klinische Farmacie & Farmacologie Medisch Centrum Leeuwarden' (28538 Opleiding tot ziekenhuisapotheker) is beschreven.

Het 1e jaar van de opleiding is een oriëntatiejaar met een tweeledige doelstelling:

1. Voor de AIOZ: globaal inzicht krijgen in de verschillende facetten van de ziekenhuisfarmacie.
2. Voor het opleidingsteam: inzicht krijgen in de geschiktheid van de AIOZ om de opleiding tot ziekenhuisapotheker te voltooien.

2.3. Toepassingsgebied

Deze procedure geldt voor de (ziekenhuis)apothekers en de apothekers in opleiding tot ziekenhuisapotheker binnen het MCL.

2.4. Werkwijze

Het opleidingsplan 1e jaar bestaat uit:

1. 'Opleiding tot ziekenhuisapotheker Afdeling Klinische Farmacie & Farmacologie Medisch Centrum Leeuwarden' (28538 Opleiding tot ziekenhuisapotheker);
2. 'Opleidingsplan ziekenhuisapotheker in opleiding 1e jaar' (deze procedure);
3. Overzicht specifieke invulling/aanvulling/aanpassingen voor de individuele AIOZ naast deze procedure;
4. Overzicht van de geplande centrale cursusdagen en de overige geplande (na/bij)scholingsbijeenkomsten, symposia en/of congressen;
5. Tijdsplanning per week van het opleidingsplan 1e jaar.

Het opleidingsplan 1e jaar wordt na accordering door AIOZ en (plv.) opleider bewaard in het portfolio van de AIOZ. Dit opleidingsplan wordt bij aanvang van de opleiding aan de SRC gestuurd, samen met de aanmelding als AIOZ.

2.5 ELOZ en leerdoelen

Deze werkinstructie verwijst naar de vigerende versie van het ELOZ. Voor het 1e jaar zijn in de ELOZ leerdoelen benoemd.

2.6 Sociale vaardigheden en attitude

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

Door regelmatige terugkoppeling met de opleider/het opleidingsteam, participatie aan externe besprekingen/visites, het geven van onderwijs, verslaglegging, enzovoort zullen de communicatieve vaardigheden van de AIOZ worden ontwikkeld en worden getoetst. Bij de tweewekelijkse gesprekken is 'attitude' een agendapunt.

2.7 Algemene vaardigheden

1. Geven van onderwijs (zie onder VIII. Onderzoek en onderwijs) en publieke uiteenzettingen n.a.v. o.a. projectvoortgang en casuïstiek
2. Realiseren van de leerdoelen in het opleidingsplan. Bespreking, toetsing en sturing is vast agendapunt in tweewekelijks overleg AIOZ-opleider.
3. Tijdige realisatie van de doelen gesteld in de 'rode lijnopdracht' die elke AIOZ naast zijn opleidingsplan als continu aandachtsgebied heeft gekregen (zie 'Opleiding tot ziekenhuisapotheker afdeling klinische farmacie & farmacologie Medisch Centrum Leeuwarden'). Bespreking, toetsing en sturing is vast agendapunt in tweewekelijks overleg AIOZ-opleider.

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

3. Kaders opleidingsplan tweede en derde jaar opleiding tot ziekenhuisapotheker MCL

3.1. Inleiding

De opleiding tot ziekenhuisapotheker wordt gedefinieerd door hetgeen gesteld is in de vigerende versie van de ELOZ en de procedures en uitvoeringsreglementen van het CC en de SRC. Een vertaling van deze landelijk vastgestelde kaders naar de lokale situatie in het MCL is vereist.

3.2. Doel

Dit document beschrijft de te behalen leerdoelen en de planning voor het 2e en 3e jaar van de opleiding tot ziekenhuisapotheker in het MCL op hoofdlijnen. Aan de hand van deze hoofdlijnen wordt voor elke AIOZ een uitgewerkt opleidingsplan voor het 2e en 3e opleidingsjaar opgesteld.

De invulling van de opleiding valt binnen hetgeen in het algemene document 'Opleiding tot ziekenhuisapotheker binnen de apotheek van het MCL' (22318 Onderwijs en opleiding) is beschreven. Het 2e en 3e jaar staan in het teken van respectievelijk verbreding en verdieping van de kennis die in het 1e jaar van de opleiding is opgedaan, en bereidt voor op het 4e jaar dat in het teken staat van differentiatie en afronding van het wetenschappelijk onderzoek.

3.3 Toepassingsgebied

Deze procedure geldt voor de ziekenhuisapothekers en de apothekers in opleiding tot ziekenhuisapotheker binnen het MCL.

3.4 Werkwijze

Het opleidingsplan 2e en 3e jaar staat beschreven in de volgende set documenten:

1. 'Kaders opleiding tot ziekenhuisapotheker binnen de apotheek van het MCL' (dit document);
2. Overzicht specifieke invulling/aanvulling/aanpassingen voor de individuele AIOZ;
3. Overzicht van de geplande centrale cursusdagen en de overige geplande (na/bij)scholingsbijeenkomsten, symposia en/of congressen, voor zover ten tijde van het opstellen van het opleidingsplan al geheel bekend;
4. Tijdsplanning van het opleidingsplan 2e en 3e jaar;
5. Het persoonlijk opleidingsplan voor de differentiatiefase.

Het opleidingsplan 2e en 3e jaar wordt na accorderen door AIOZ en opleider bewaard in het portfolio van de AIOZ. Dit opleidingsplan wordt bij aanvang van het 2e opleidingsjaar, samen met de formulieren behorend bij de afsluiting van het 1e jaar van de opleiding aan de SRC gestuurd. Aan het einde van het tweede jaar wordt een geupdatet plan voor het derde opleidingsjaar aan de SRC gestuurd op basis van de ervaringen en stand van zaken gedurende het tweede jaar

3.5 ELOZ en leerdoelen

Deze werkinstructie verwijst naar de vigerende versie van het ELOZ. Voor het 2e en 3e jaar zijn in de ELOZ leerdoelen benoemd. Hieronder volgt een beschrijving van de wijze waarop in het 2e en 3e jaar

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

enkele specifieke leerdoelen worden gerealiseerd voor zover de bij het leerdoel te benoemen activiteiten, naast het individuele opleidingsplan van de AIOZ, concreet kunnen worden benoemd.

3.6. Uitwerking specifieke eindtermen

3.6.1. Algemeen

- De AIOZ is in het eerste jaar ingewerkt in het werken in de dagdienst en de avond-, nacht- en weekenddiensten (zie ook 23959 Kader opleidingsplan eerste jaar opleiding tot ziekenhuisapotheker). Vanaf het moment van inwerken worden deze diensten zelfstandig uitgevoerd, met een altijd bereikbare, ingeroosterde achterwacht. De informatie die in deze diensten naar voren komt levert belangrijke vorming op het gebied van patiëntencasuïstiek, toxicologie en attitude in de richting van de klanten van de apotheek (artsen, verpleegkundigen en patiënten). Het uitgangspunt van het in het eerste en tweede jaar is de begeleiding intensiever en zit de achterwacht nog op dezelfde kamer als de AIOZ. Vanaf het derde jaar, indien de EPA's beschreven in inwerkprogramma apotheker ZAPO-schap op niveau 4 zitten, is de achterwacht meer op de achtergrond en kan de AIOZ ook in de KFD-ruimte zitten.
- Bij start van de opleiding wordt meteen gestart met het inwerken voor de ZAPO-werkzaamheden. De reden daarvan is dat de informatie die in deze diensten naar voren komt belangrijke vorming levert op het gebied van patiëntencasuïstiek, toxicologie en attitude in de richting van de klanten van de apotheek (artsen, verpleegkundigen en patiënten). Daarnaast is de ZAPO-dienst bij uitstek geschikt om de verschillende, relevante werkafspraken binnen de ZF van het MCL te leren kennen. De eerste 3 maanden van de opleiding wordt het inwerkprogramma voor de ZAPO-dienst door de AIOs uitgevoerd. Hierbij is de begeleiding nog intensiever en zit de achterwacht op dezelfde kamer als de AIOs. Aan het einde van deze eerste 3 maanden van de opleiding wordt de resultaten van het inwerkprogramma geëvalueerd met de AIOs en de leden van het opleidingsteam, aan de hand van het standaardinwerkprogramma, de EPA's en worden deze met de AIOs besproken in de eerste kwartaalevaluatie. Het uitgangspunt is dat op het moment van deze eerste kwartaalevaluatie het inwerkprogramma is afgerond. Is dit niet het geval dan worden nadere afspraken over afronden van het inwerkprogramma gemaakt met de AIOs op individueel niveau. Zodra de AIOs is ingewerkt op de ZAPO-diensten wordt de AIOs ook ingeroosterd op de ANW-diensten. Ook hier geldt dat tot het einde van de opleiding voor de ingewerkte AIOs voor zowel de ZAPO- als de ANW-diensten altijd een ingeroosterde en bereikbare achterwacht beschikbaar is.
- De AIOZ roostert zodra de data bekend zijn de verplichte cursussen in. In geval een cursus wordt gemist en niet kan worden ingehaald op een ander geschikt moment zorgt de AIOZ voor een voorstel voor een geschikte alternatieve activiteit die door de SIG van het betreffende aandachtsgebied akkoord moet worden bevonden.
- Opleidingsmomenten georganiseerd door andere specialismen en de NGZA regiobijeenkomst worden naar relevantie bijgewoond.
- In het 3e en/of 4e jaar van de opleiding is de AIOZ gedurende een periode eerstverantwoordelijk apotheker voor een afdeling binnen de ziekenhuisfarmacie. Deze periode betreft totaal minimaal 3 maanden. Tijdens deze periode neemt de AIOZ de taken en verantwoordelijkheden voor de dagelijkse gang van zaken en de projectmatige/beleidsmatige zaken over als eerst aanspreekbare. De 'normaal' verantwoordelijke apotheker is op de achterwacht voor sturing en consultatie aanwezig. Deze periode wordt in het opleidingsplan voor de individuele AIOZ

Met opmaak: Markeren

Met opmaak: Inspringing: Links: 0,63 cm, Geen opsommingstekens of nummering

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

opgenomen. In het derde jaar is deze periode in de regel beperkt tot een periode van 1 maand. In het 4e jaar wordt de verantwoordelijkheid overgenomen van de afdeling, commissie binnen het aandachtsgebied van de differentiatie.

- Aan het discipline overstijgend onderwijs in het MCL wordt door de AIOZ actief deelgenomen. Vanaf de start van het tweede jaar is de AIOZ aanwezig bij... in de rol van ...:
 - FROBAZ als actief lid
 - NVZA-vergadering (incidenteel) als NVZA-lid
 - RTPO/BEBO-vergadering (2x) als toehoorder
 - NGZA als NGZA-lid
 - Geneesmiddelcommissie als buitengewoon lid
 - Infectiepreventiecommissie (minimaal) 2x aanwezig als toehoorder
 - Klinisch Farmacologisch Rapport als toehoorder of als spreker
- In het tweede opleidingsjaar maakt de AIOZ een keuze uit de beschikbare, erkende differentiaties in het MCL. Zo mogelijk worden ideeën over de uitvoering van wetenschappelijk onderzoek binnen de differentiatie al omgezet in acties. De uitvoering van het onderzoek vindt plaats met als uitgangspunt dat uiterlijk aan het begin van het vierde opleidingsjaar een extended abstract aan de CWZO kan worden aangeboden en de presentatie voor de NVZA-ledenvergadering uiterlijk medio jaar vier kan worden gehouden. Met de uitvoer van de actiepunten in de differentiatie wordt in het derde jaar (en mogelijk zelfs al in het tweede jaar) een start gemaakt.
- De inhoudelijke begeleiding van een periode vindt plaats door de verantwoordelijke ziekenhuisapotheker. Tijdens deze periodes vinden regelmatig (tenminste eens per 2 weken) voortgangsgesprekken plaats tussen de AIOZ en verantwoordelijke ziekenhuisapotheker, waarin reflectie op inhoud en functioneren centraal staan. Tijdens de klinische stages wordt de inhoudelijke begeleiding zoveel mogelijk door een medisch specialist verzorgd.
- In afstemming tussen de AIOZ en de verantwoordelijke ziekenhuisapotheker wordt vastgesteld op welke wijze in het opleidingsplan de eindtermen en leerdoelen worden gerealiseerd. De AIOZ, verantwoordelijk apotheker en de opleider beoordelen samen of de eindtermen en leerdoelen in de betreffende periode, in de geest van de ELOZ, zijn behaald.
- De AIOZ wordt in de gelegenheid gesteld om minimaal eens in de opleidingsperiode een internationaal congres te bezoeken om daar een eigen bijdrage (poster of lezing) te presenteren.
- De AIOZ geeft gedurende het 2e en 3e jaar van de opleiding regulier onderwijs aan verpleegkundigen, arts-assistenten, co-assistenten en apothekersassistentes.

3.6.2. Medicatiebegeleiding

- Na de stages in de kliniek in het 1e jaar worden in het 2e en 3e jaar, gekoppeld aan de onderwerpen van de centrale nascholingsdagen, stages op de afdelingen gelopen van ongeveer 1 dag(deel) omvang. Afhankelijk van de aard en omvang van de afdeling kan een langere stage worden ingepland. Praktijkopdrachten die bij deze nascholingsdagen horen worden zoveel mogelijk op de betreffende afdelingen afgerond.
- Voor de afdeling 'Dialyse is het volgende programma als kapstok (in aard en omvang van de werkzaamheden; totale minimale omvang 4 dagdelen) gedefinieerd:
 - Kennis nemen van relevante documenten: 1 dagdeel
 - Klinisch Farmaceutisch Laboratorium: kennismaken van de diverse kwaliteitscontroles t.b.v. dialyse-afdeling: 1 dagdeel
 - Rondleiding dialyse-afdeling inclusief waterbehandelingsinstallatie: 1 dagdelen

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

- Meelopen afdeling dialyse (ontvangst patiënt, behandeling dialyse, meelopen met internist nefroloog); totaal 1 dagdeel
- Tijdens de labperiode: verantwoordelijk voor kwaliteitscontrole water dialyse-afdeling; vervanging ZAPO-lab voor wat betreft verantwoordelijkheden dialyse-afdeling (onder andere afhankelijk van specialisatie onderwerp)
- Participatie aan diverse klinische visites (ICU, interne, enz.) en visites extramurale klanten (bijv. verpleeghuizen, GGZ).
- In deze opleidingsjaren wordt aandacht gegeven aan de inrichting, aanpassing en borging van het integrale medicatieproces. Onderdelen, niet uitputtend beschreven, van dit opleidingsonderdeel zijn (1) participatie in de bespreking van de VIM meldingen (dus participatie in DMC en CMC), (2) waar relevant en mogelijk participatie in bespreking van een calamiteit, (3) de afstemming met de ZAM-organisatie in de vorm van GG Medicatie (evt. CAB) om kennis te nemen van de integraliteit van het medicatieproces.
- Door regelmatige terugkoppeling met de opleider/het opleidingsteam, participatie aan externe besprekingen/visites, het geven van onderwijs, verslaglegging, het uitvoeren van de dag-, avond-, nacht- en weekenddiensten, enzovoort zullen de communicatieve vaardigheden van de AIOZ worden ontwikkeld en worden getoetst. Bij de tweewekelijkse gesprekken is 'attitude' een mogelijk agendapunt.

3.6.3. Medicatieveiligheid

Medicatieveiligheid is binnen de opleiding tot ziekenhuisapotheker op de volgende manier structureel ingebed:

Medicatiebewaking

Afhandeling medicatiebewakingssignalen

- Jaar 1: ZAPO-schap
- Jaar 2 e.v.: verdieping m.b.t. inrichting en borging

Inrichting medicatiebewaking in Epic (keuzes en beleid)

- Jaar 1: aanwezigheid overleg medicatiebewaking Epic
- Jaar 2 e.v.: actieve deelname overleg medicatiebewaking Epic

Borging medicatiebewaking in Epic

- Jaar 1: aanwezigheid overleg medicatieveiligheid
- Jaar 2 e.v.: actieve deelname overleg medicatieveiligheid en borgingsactiviteiten, o.a.:
 - Steekproeven afhandeling medicatiebewaking
 - FIT NVZA
 - Kwalificatie / kennistoets
 - Referaten geven
 - Afhandelingsteksten op maat

Borging medicatieveiligheid in de apotheek

Meldingen vormen een continue input voor het in kaart brengen en borgen van risicopatiënten, -geneesmiddelen, -processen en -zorgverleners. Bronnen van meldingen kunnen o.a. VIM's, CMR alerts/ praktijkprikkelers en DHPC's en recalls zijn.

- Jaar 1: aanwezigheid DMC, kwaliteitsoverleg, overleg medicatiebewaking
- Jaar 2 e.v.: actieve deelname DMC, kwaliteitsoverleg, overleg medicatiebewaking. Actieve deelname risico-inventarisaties en -evaluaties

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

Borging medicatieveiligheid in het ziekenhuis

Tijdens de opleiding wordt tevens aandacht gegeven aan de inrichting, aanpassing en borging van het integrale medicatieproces.

- Jaar 1: aanwezigheid calamiteitenbespreking
- Jaar 2 e.v.: aanwezigheid CMC, calamiteitenbespreking, Gebruikersgroep Medicatie, ZAM change advisory board, Zorg voor Medicatieveiligheid en Kamer Kwaliteit.

3.6.4. Poliklinische Farmacie.

Als leerdoelen zijn geformuleerd:

- Kennis nemen van de dagelijkse werkzaamheden van de poliklinische apotheker (d.m.v. meelopen met de 'dagdienst', o.a. autoriseren van medicatie, receptcontrole en beantwoorden van vragen) en deze taken evt. zelf kunnen uitvoeren;
- Kennis nemen van het proces van receptverwerking en aflevering en deze taken evt. zelf kunnen uitvoeren;
- Kennis nemen van het geven van voorlichting aan patiënten en in staat zijn om deze voorlichting zelf te kunnen geven;
- Kennis nemen van het proces rondom ziekenhuis verplaatste specialistische farmaceutische zorg (zowel infusie therapie als de middelen die onder de ZVZ regeling vallen) incl. het volgen van het product (van voorschrijven tot afleveren) en in staat zijn om conform dit proces te handelen;
- Kennis nemen van het kwaliteitsbeleid en de kwaliteitsdoelstellingen van de poliklinische apotheek;
- Kennis nemen van systematiek van de prijsstelling van goederen en diensten die geleverd worden door de poliklinische apotheek, en de vergoeding daarvan;
- Deelnemen aan transmurale overlegvormen.

Een meer gedetailleerd overzicht van de aandachtsgebieden/leerdoelen die in de opleiding tot ziekenhuisapotheker tijdens de opleidingsdeel in de poliklinische apotheek aan de orde kunnen komen is opgenomen in bijlage 2 bij dit document.

Invulling: gedurende de periode van 4 weken (fulltime) meedraaien in de poliklinische apotheek. Indien er naast bovenstaande leerdoelen op basis van interesse van de AIOZ extra verdieping gewenst is, worden aanvullende afspraken gemaakt.

3.6.4 Bereiding: radiofarmaca

De AIOZ's participeren in hun opleidingsplan voor het 2e en 3e jaar ook in de activiteiten op de, GMP-z gecertificeerde afdeling radiofarmacie. Daarvoor is het volgende programma als kapstok (in aard en omvang van de werkzaamheden; totale minimale omvang 10 dagdelen) gedefinieerd:

- Kennis nemen van relevante documenten: 1 dagdeel
- Rondleiding teamleider afdeling radiofarmacie 1 dagdeel
- Uitvoering bereiding radiofarmacie: totaal 1 dagdeel
- Meelopen afdeling nucleaire geneeskunde (ontvangst patiënt, diverse onderzoekstechnieken, beoordeling door nucleair geneeskundige): 1 dagdeel
- Opdracht uitvoeren, bv. nieuw bereidingsvoorschrift uitwerken, opstellen productdossier, bijdrage implementatie nieuw apparaat / software: 4 dagdelen
- Vrijgifte radiofarmaca: nader te bepalen periode, onder andere afhankelijk van specialisatie onderwerp

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

- Facultatief (afhankelijk van specialisatieonderwerp): vervanging verantwoordelijke apotheker radiofarmacie (in diens aanwezigheid).

3.6.5 Steriliseren van medische hulpmiddelen

In het 2e en 3e jaar van de opleiding vind een oriëntatie op de CSA plaats met een totale basisomvang van 2 weken. Afhankelijk van het onderwerp dat op de CSA onderhanden wordt genomen, kan dit worden ingedeeld in eenmalig 2 weken of 2 maal een periode van 1 week. Uitbreiding van de periode naar meer dan 2 weken kan plaatsvinden op basis van een goede planning van overige werkzaamheden. Daarvoor is het volgende programma als kapstok (in aard en omvang van de werkzaamheden; totale minimale omvang 6 dagdelen) gedefinieerd:

- Kennis nemen van relevante documenten: 1 dagdeel
- Rondleiding teamleider Centrale Sterilisatie Afdeling: 1 dagdeel
- DSMH: introductie + uitvoeren van een opdracht onder begeleiding van DSMH, bv. procedures opstellen voor reiniging, desinfectie en (her)steriliseren; audit uitvoeren op een afdeling: totaal 4 dagdelen
- Facultatief (afhankelijk van specialisatieonderwerp): vervanging / ondersteuning DSMH Sociale vaardigheden en attitude

3.7. Specifieke vaardigheden

3.7.1. Management

Gedurende de gehele opleiding is er viermaal per jaar overleg tussen de kandidaat in opleiding en het RVE-management. Binnen deze overleggen wordt op een hoger aggregatieniveau gespiegeld en gediscussieerd over de voorliggende dossiers op het gebied van beleid, visie en ontwikkeling van de RVE. Deze bespiegelingen vinden plaats naast de structurele participatie van de AIOZ in het vakgroepoverleg en participatie in diverse projectgroepen. Het zelf dragen van een verantwoordelijkheid voor een langere periode voor een groter bedrijfs onderdeel is opgenomen in het derde of vierde jaar van de opleiding als onderdeel van de differentiatieperiode. In de voorgaande jaren van de opleiding wordt de AIOZ daarop voorbereid door op verschillende gebieden deelverantwoordelijkheid te dragen. Te denken valt hierbij aan waarneming in geval van tijdelijke afwezigheid van de eerstverantwoordelijke.

In dit kader participeert de kandidaat ook in één of meer aannametrajecten voor nieuwe medewerkers.

3.8. Algemene vaardigheden

1. Geven van onderwijs en publieke uiteenzettingen n.a.v. o.a. projectvoortgang en casuïstiek
2. Realiseren van de leerdoelen in het opleidingsplan. Bespreking, toetsing en sturing is een agendapunt in tweewekelijks overleg tussen AIOZ en opleider.
3. Tijdige realisatie van de doelen gesteld in de eventuele 'rode lijnopdracht' (zie 'Opleiding tot ziekenhuisapotheker afdeling klinische farmacie & farmacologie Medisch Centrum Leeuwarden'). Bespreking, toetsing en sturing is een agendapunt in tweewekelijks overleg tussen AIOZ en opleider.

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

4. Kaders opleidingsplan vierde jaar opleiding tot ziekenhuisapotheker MCL

4.1. Inleiding

De opleiding tot ziekenhuisapotheker wordt gedefinieerd door hetgeen gesteld is in de vigerende versie van de ELOZ en de procedures en uitvoeringsreglementen van het CC en de SRC. Een vertaling van deze landelijk vastgestelde kaders naar de lokale situatie in het MCL is vereist.

4.2. Doel

Dit document beschrijft de te behalen leerdoelen en de planning voor het 4e jaar van de opleiding tot ziekenhuisapotheker in het MCL op hoofdlijnen. Aan de hand van deze hoofdlijnen wordt voor elke AIOZ een uitgewerkt opleidingsplan voor het 4e opleidingsjaar opgesteld.

De invulling van de opleiding valt binnen hetgeen in het algemene document 'Opleiding tot ziekenhuisapotheker binnen de apotheek van het MCL (22318 Onderwijs en opleiding) is beschreven. Het 4e jaar staan in het teken van afronding van het registratieonderzoek en het voltooien van de differentiatie.

4.3. Toepassingsgebied

Deze procedure geldt voor de (ziekenhuis)apothekers en de apothekers in opleiding ziekenhuisapotheker binnen het MCL.

4.4. Werkwijze

4.4.1 Differentiatie

Voor het einde van het 2e opleidingsjaar maakt de AIOZ een keuze uit de beschikbare, erkende differentiatiemogelijkheden binnen het MCL.

4.4.2 Registratieonderzoek

Het onderwerp van het registratieonderzoek bevindt zich bij voorkeur binnen de differentiatierichting en is in het tweede jaar benoemd en afgestemd met de ziekenhuisapotheker die verantwoordelijk is voor het onderwerp waarbinnen de verdieping is gekozen.

4.4.3 Eindverantwoordelijkheid

Binnen de activiteiten van de differentiatie wordt tijd en aandacht gereserveerd voor het zelfstandig dragen van een verantwoordelijkheid voor een proces, afdeling of werkgroep.

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

5. Verwijzingen

1. Vigerende versie van de ELOZ
2. Arbeidsovereenkomst AIOZ
3. iProva-document 'Opleidingsprofielen voor AIOS'
4. Kennis en vaardigheidsdossier medewerker (iProva 21579)
5. Inwerkprogramma apotheker ZAPO-schap (iProva 16569)
6. Differentiatiedocument "Antistolling"
7. Differentiatiedocument "Klinische Farmacologie"

6. Afkortingen

Zie begrippenlijst apotheek.

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

Bijlage 1. KPB en CanMedsystematiek

CANMEDS Competenties

1. Vakinhoudelijk handelen

- De AIOZ bezit adequate kennis en vaardigheid naar de stand van het vakgebied.
- De AIOZ past het diagnostisch, therapeutisch en preventief arsenaal van het vakgebied goed en waar mogelijk evidence based toe.
- De AIOZ levert effectieve en ethisch verantwoorde farmaceutische patiëntenzorg.
- De AIOZ vindt snel de vereiste informatie en past deze goed toe.

2. Communicatie

- De AIOZ bouwt effectieve behandelrelaties met medewerkers van de apotheek, verpleegkundigen en artsen op.
- De AIOZ luistert goed en verkrijgt doelmatig relevante patiëntinformatie.
- De AIOZ doet adequaat mondeling en schriftelijk verslag over patiëntencasus.

3. Samenwerking

- De AIOZ overlegt doelmatig met collegae en andere zorgverleners.
- De AIOZ draagt bij aan effectieve interdisciplinaire samenwerking en ketenzorg.

4. Kennis en wetenschap

- De AIOZ beschouwt medische informatie kritisch.
- De AIOZ bevordert de verbreding van en ontwikkelt de wetenschappelijke vakkennis.
- De AIOZ ontwikkelt en onderhoudt een persoonlijk bij- en nascholingsplan.
- De AIOZ bevordert de deskundigheid van studenten, AIOZ, collegae, patiënten en andere betrokkenen bij de gezondheidszorg.

5. Maatschappelijk handelen

- De AIOZ handelt volgens de relevante wettelijke bepalingen.
- De AIOZ treedt adequaat op bij incidenten in de zorg.

6. Organisatie

- De AIOZ organiseert het werk naar een balans in dagdienst en persoonlijke ontwikkeling.
- De AIOZ werkt effectief en doelmatig binnen een gezondheidszorgorganisatie.
- De AIOZ besteedt de beschikbare middelen voor de patiëntenzorg verantwoord.
- De AIOZ gebruikt informatietechnologie voor optimale farmaceutische patiëntenzorg, en voor bij- en nascholing

7. Professioneel gedrag

- De AIOZ levert hoogstaande farmaceutische patiëntenzorg op integere, oprechte en betrokken wijze.
- De AIOZ vertoont adequaat persoonlijk en inter-persoonlijk professioneel gedrag.
- De AIOZ kent de grenzen van de eigen competentie en handelt daar binnen.
- De AIOZ oefent de klinische farmacie uit naar de gebruikelijke ethische normen van het beroep

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

Bijlage 2. Overzicht aandachtsgebieden en werkzaamheden in het kader van de opleiding tot ziekenhuisapotheker in de PAL.

Aandachtsgebied	Deelitems
Dagapotheker	Autoriseren medicatie Receptcontrole Medicatiebewaking / signaallijst Vragen oplossen
Receptverwerking	Aanname recept aan balie tot aan afgifte Medicatieoverdracht / LSP Afhandelen signalen BOS-MBJ Verwerken ontslagrecepten
ZVZ	Werkwijze bij planbare en niet-planbare zorg Werkzaamheden ZVZ casemanager
Infuustherapie thuis	Palliatieve zorg (morfine- en midazolam cassettes) Antibiotica (easypumps, cassettes, bolus injectie) Verbandmaterialen LHRH injecties / immunoglobulines Contact transferpunt en thuiszorg
Patiëntenvoorlichting	1 ^e en 2 ^e uitgifte gesprek Inhalatie-instructie Handverkoop
Dienst	Dokterswacht Dienstregeling apothekers
Kwaliteit	Patiënttevredenheidsonderzoek Kwaliteitshandboek Interne audits Risico-analyses Foutenanalyse Jaarverslag / jaarplan Visie / toekomst AVG
Logistiek	Diverse inkoopkanalen Verzekeringskwesties en beleid (preferentie, LPG) Inkoop en sturing groothandel programma Alternatieven bij niet leverbaar
Samenwerking 1 ^e en 2 ^e lijn	FTO en FTTO Stakeholders Clusteroverleg
Personeel en organisatie	Werkoverleg / weekbrief Ziekmeldingen Functioneringsgesprekken Planning Opleiding apothekers en assistenten Scholings(plan)
Financieel	Declaratie

Lokaal opleidingsplan Ziekenhuisfarmacie MCL

Aandachtsgebied	Deelitems
	Aparte facturatie diverse debiteuren Aandeelhouders Begroting Incasso beleid Onderhandeling Zorgverzkerers CPF
Diverse overleggen	Oncologie HIV poli Thuiszorg Overig (sommige 1x per jaar, andere wanneer het nodig is)
Management	Apothekers Team Roostering/planning Farmaceutisch manager Visie