

Rapportage

Enquête individualisering in de praktijk

Resultaten van een enquête over diverse aspecten van individualisering in de praktijk

Project Individualisering Opleidingsduur

Deelproject Toezicht en Maatschappelijke Verantwoording

Februari 2016

1. Inleiding

Dit rapport maakt de resultaten van een enquête over individualisering van de opleidingsduur inzichtelijk. In november 2015 is deze enquête verstuurd naar aios in Nederland die tussen 1 juli 2014 en november 2015 zijn gestart met de opleiding tot medisch specialist. Het doel van de enquête is als volgt beschreven in het begeleidend schrijven:

“Van aios wordt in het kader van de individualisering van medische vervolgopleidingen een actieve instelling verwacht. Project Individualisering Opleidingsduur (RIO) wil graag weten wat aios in de praktijk merken van individualisering en of aios zich inderdaad actief opstellen bij het vormgeven van hun eigen opleiding. En daarnaast of besluiten over de inrichting en duur van individuele opleidingstrajecten naar het oordeel van aios op transparante wijze en (voldoende) onderbouwd worden genomen en vastgelegd.”

Naast bovenstaand doel wil project RIO met dit onderzoek vaststellen in welke mate de aios daadwerkelijk de ruimte benut die de nieuwe regelgeving biedt om zich als ‘active learner’ op te stellen. De leeromgeving van de aios dient het active learnerschap te faciliteren. In zowel intern als extern toezicht is de mate waarin dat gebeurt meer dan voorheen een indicator voor kwaliteit van opleiden. Dit onderzoek kan dus gezien worden als een eerste meting; hoe staat het met het realiseren van individueel opleiden in de medische vervolgopleidingen. Belangrijk is om te benadrukken dat het doel van de enquête vooral beleidsmatig van aard was en niet wetenschappelijk. Wel zijn belangrijke resultaten op significantie getoetst en is er gekeken naar de representativiteit van de groep.

1.1 Achtergrond

Sinds juli 2014 is een nieuw CCMS-kaderbesluit van kracht met als voornaamste wijziging de verschuiving van “time based” opleiden naar “competency based” opleiden van medisch specialisten. Met dit nieuwe CCMS-besluit zijn de kaders voor het opleiden van medisch specialisten gewijzigd, hetgeen naast de onderwijskundige en bedrijfsmatige vraagstukken die dat oplevert, ook gevolgen voor het toezicht op de kwaliteit van opleiden van medisch specialisten heeft.

Voor de beroepsgroep geldt dat zij de medisch specialistische opleidingen geheel zelfstandig inrichten en vormgeven, terwijl de opleidingen met gemeenschapsgelden worden betaald. Daarvoor mag de maatschappij dan ook verwachten dat de sector zich verantwoordt; dat doet de sector door zich transparant en toetsbaar op te stellen via modern intern en extern toezicht.

Voorheen kende de RGS vrijstelling toe op basis van werkervaring als anios, leerervaring als aios in een andere opleiding en/of wetenschappelijk onderzoek, volgens een vastgesteld schema. Met de wijziging van het CCMS kaderbesluit zijn de gronden voor vrijstelling verruimd en is het niet meer de RGS die de vrijstelling toekend, maar is deze verantwoordelijkheid bij de opleider belegd. Ook is er de mogelijkheid van versnellen tijdens de opleiding.

1.2 Enquête

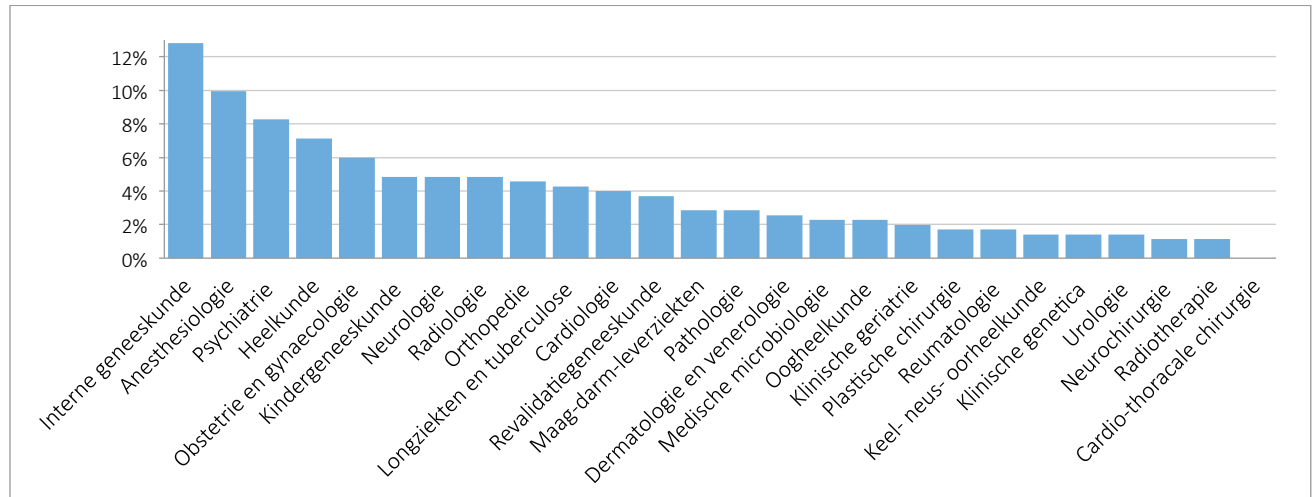
De vragen in de enquête zijn gebaseerd op een proef enquête welke in augustus 2015 is verstuurd naar leden van de Raad van de Jonge Specialist. De proef enquête is gemaakt om de bruikbaarheid en relevantie van de verschillende vragen te testen. Feedback op deze proef enquête is gebruikt om de vragenlijst te optimaliseren.

De enquête is uitgezet onder 1664 aios met een respons van 351 aios (ca. 21%). Alleen data van aios van de 26 medisch specialismen die deelnemen aan project RIO zijn gebruikt om de gegevens te analyseren (het specialisme nucleaire geneeskunde is vanaf 2015 samen gegaan met radiologie). Hierdoor zijn tien respondenten afgevallen.

2. Resultaten onderzoek

2.1 Gegevens respondenten

Er hebben 351 aios gereageerd op de enquête. Deze 351 aios zijn verdeeld over 25 medisch specialismen. Van het specialisme cardio-thoracale chirurgie is geen reactie gekomen van een aios. De 351 aios zijn verdeeld over alle 8 de OOR's in Nederland. 43,6% van de respondenten is gestart als arts in opleiding tot specialist in 2014, 56,4% is gestart in 2015.

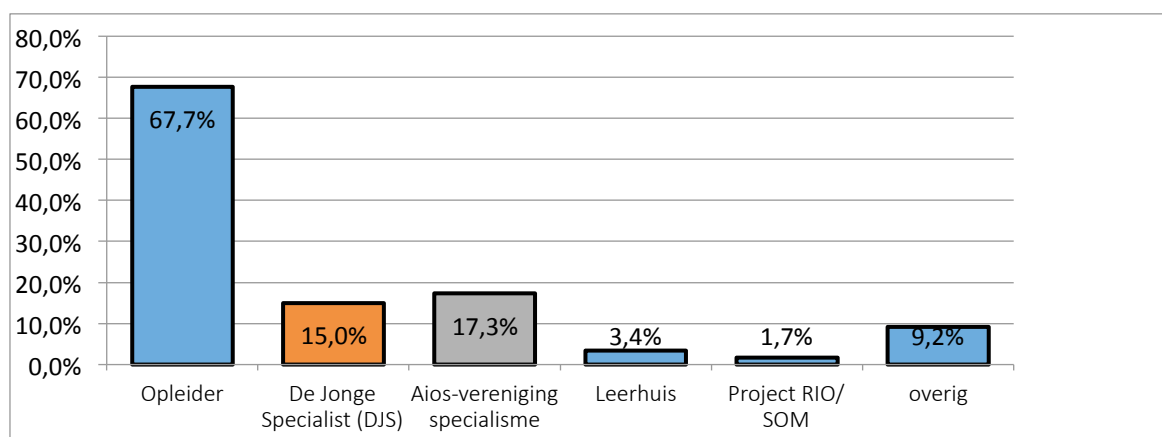


Grafiek 1. Overzicht verdeling aios over 26 medisch specialismen (n=351).

2.2 Bereik van individualisering

Van de 351 aios geeft 68,4% (ca. 240 aios) aan **wel** geïnformeerd te zijn over de mogelijkheden van individualisering van de medische vervolgoopleidingen. Dit betekent dat bijna een derde van de aios zelf aangeeft niet geïnformeerd te zijn. Aios gestart in het jaar 2014 en 2015 zijn gelijk geïnformeerd over de mogelijkheden van individualisering.

Van de 240 aios die hebben aangegeven wel geïnformeerd te zijn over de mogelijkheden van de individualisering geeft ongeveer twee derde aan dat zij geïnformeerd zijn door de opleider (zie grafiek 2). Ook de aios verenigingen en De Jonge Specialist (DJS) lijken een goede manier te zijn om aios te informeren¹. Overige manieren om aios te informeren: via een andere aios, project RIO/SOM, het OOR, het leerhuis of de RGS.



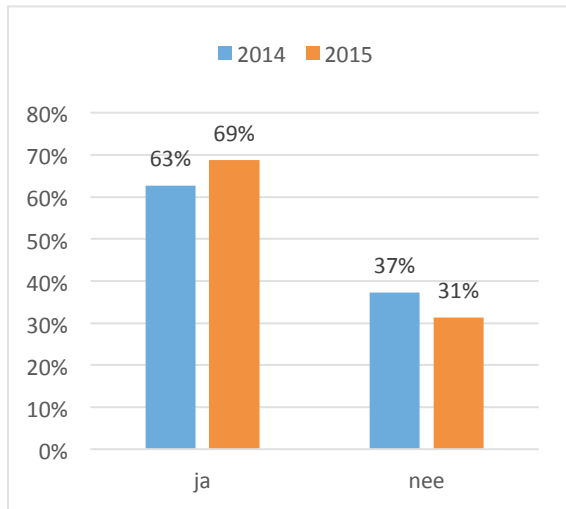
Grafiek 2. Door wie worden aios in hun opleidingsziekenhuis geïnformeerd? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=294)

2.3 Individueel Opleidingsplan (IOP)

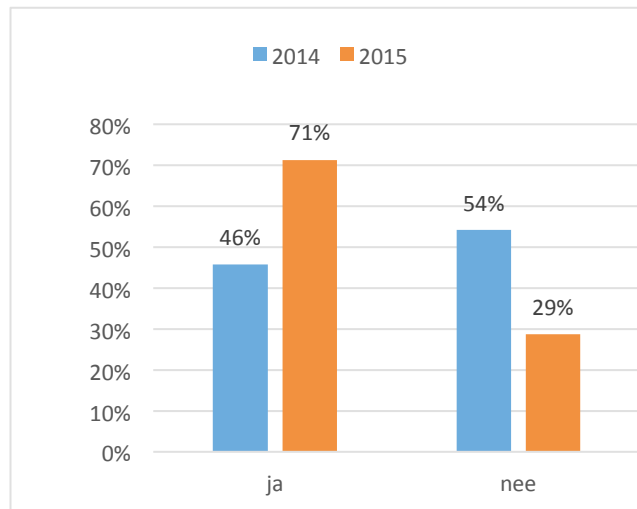
Circa 66% (232) van de aios heeft aangegeven een gesprek over het IOP met de oordelend opleider te hebben gehad aan het begin van de opleiding. Dit betekent dat ruim een derde van de aios géén gesprek heeft gehad met de opleider over het IOP. Aios uit 2014 hebben minder vaak een gesprek gehad over het IOP dan aios uit 2015 (zie grafiek 3), maar dit verschil is

¹ De Jonge Specialist heeft de SOM-nieuwsbrieven van project RIO in deze periode aan haar achterban verspreid.

niet significant. Van de aios die aangeven **wél** een gesprek over het IOP te hebben gehad, heeft gemiddeld 61% van de aios in het gesprek gesproken over individualiseren van het opleidingstraject (dit zijn 141 van de 351 aios). Bij deze vraag is er wel een significant verschil waarneembaar tussen aios gestart in jaar 2014 en 2015 (zie grafiek 4).



Grafiek 3. Aantal aios dat een gesprek over het IOP heeft gehad met de oordelend opleider opgesplitst in startjaar van de opleiding. (n=351)



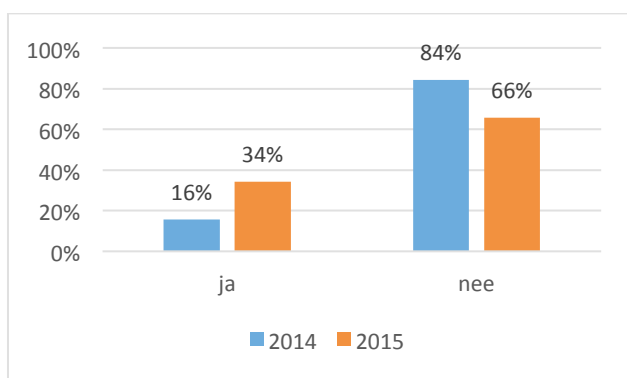
Grafiek 4. Aantal aios dat in het gesprek over het IOP individualiseren van het opleidingstraject heeft besproken opgesplitst in startjaar van de opleiding (n=232)

Bij circa 40% van de aios waren meerdere opleiders of leden van de opleidingsgroep betrokken bij het nemen van opleidingsbesluiten over de duur van opleidingsonderdelen in het kader van het IOP.

2.4 Vrijstelling

Het begrip vrijstelling betekent het volgende: de ontheffing van de verplichting deel te nemen aan een gedeelte van de opleiding omdat de aios voor dat gedeelte beschikt over Eerder Verworven Competenties (EVC). Deze inschatting van de mogelijkheid tot vrijstelling vindt plaats voorafgaand aan de opleiding.

Gemiddeld 26% van de aios (92 respondenten) geeft aan vrijstelling te hebben gekregen in de opleiding. Aios die in 2015 zijn gestart met de opleiding hebben significant vaker vrijstelling gekregen dan aios gestart in 2014 (zie ook grafiek 5).



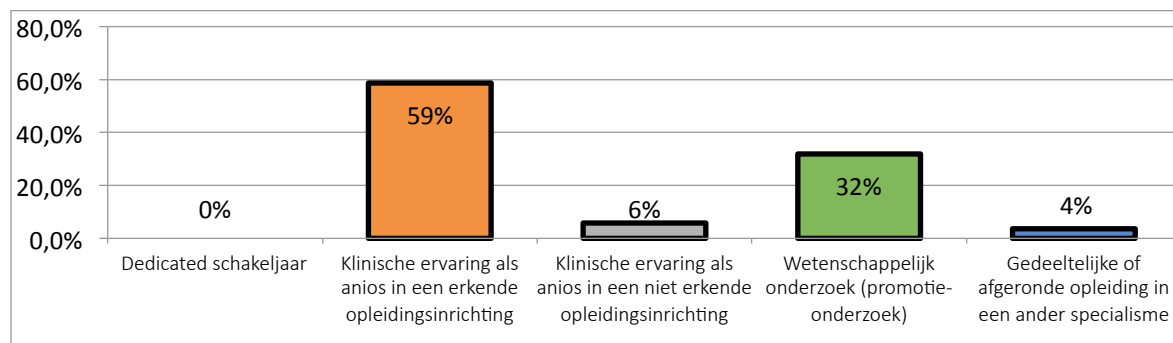
Grafiek 5. Aantal aios dat vrijstelling heeft gekregen in de opleiding opgesplitst in startjaar van de opleiding (n=351)

Circa 41% van de aios (145 aios) is van mening dat ze bij aanvang van de opleiding eerder verworven competenties (EVC's) hadden die ze hadden willen verzilveren. Daarnaast geeft van de 145 aios die naar eigen mening EVC's hadden verworven ongeveer de helft aan (71 aios) dat ze deze EVC's ook daadwerkelijk hebben verzilverd. Er is dus een groot verschil waarneembaar tussen het beeld dat aios zelf hebben van de eerder verworven competenties waarvan ze denken dat deze

zodanig relevant zijn voor de opleiding, dat ze daarmee vrijstelling zouden kunnen krijgen en de mate waarin daadwerkelijk vrijstellingen zijn verleend.

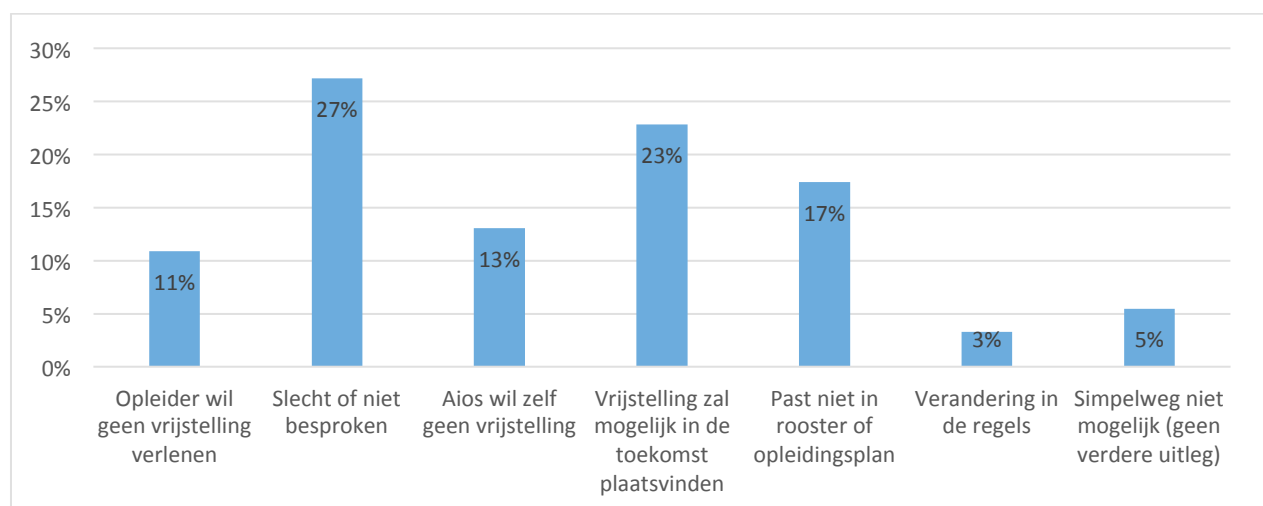
Daarnaast blijkt uit deze cijfers dat er een inconsistentie is tussen de 90 aiOS die aangeven al vrijstelling te hebben gekregen en de 71 aiOS die vinden dat ze EVC's bezitten waarop ze vervolgens ook daadwerkelijk vrijstelling hebben gekregen. Een verklaring daarvoor is dat er ook aiOS zijn die vrijstelling hebben gekregen, maar die zelf niet vinden dat ze EVC's hebben waarop ze vrijstelling horen te krijgen. Hier kunnen verschillende redenen achter zitten die niet zijn uitgevraagd.

Aan de 92 aiOS die vrijstelling hebben gekregen is gevraagd op basis waarvan ze deze vrijstelling hebben gekregen. In grafiek zes zijn de meest voorkomende redenen weergegeven. De meeste vrijstellingen zijn gebaseerd op anios-schap in een erkende opleidingsinrichting, gevolgd door vrijstelling op basis van wetenschappelijk onderzoek/promotieonderzoek. 6% van de aiOS geeft aan anios-schap in een niet erkende opleidingsinrichting als vrijstellingsmogelijkheid te hebben gebruikt. Dit is één van de nieuwe mogelijkheden tot vrijstelling op grond van het CCMS-Kaderbesluit uit 2014. Geen aiOS heeft gebruikt gemaakt van een dedicated schakeljaar om vrijstelling te krijgen.



Grafiek 6. Ik heb vrijstelling gekregen op basis van (meerdere antwoorden mogelijk) (n=138)

Daarnaast is gevraagd naar de reden(en) waarom een aiOS geen vrijstelling heeft gekregen die hij/zij wel wilde verzilveren. 25 aiOS (27%) geven als reden aan dat een mogelijke vrijstelling niet of niet uitgebreid is besproken aan het begin van de opleiding. Daarnaast geeft 23% (21 aiOS) aan dat vrijstelling mogelijk in de toekomst zal plaats vinden. Het gaat hier dus over versnelling tijdens de opleiding. Andere opvallende redenen zijn dat het rooster-technisch niet mogelijk is (bedrijfsvoering), dat de opleider geen vrijstelling wil verlenen of dat de aiOS zelf geen vrijstelling wil (zie grafiek 7).



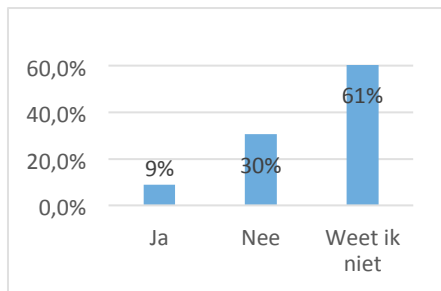
Grafiek 7. Redenen dat de vrijstelling niet hebt gekregen terwijl je deze wel wilde verzilveren? (n=92)

Van de 92 aiOS die hebben aangegeven een vrijstelling te hebben gekregen, hebben 48 aiOS (52%) aangegeven dat de beslissing om vrijstelling te verlenen ook daadwerkelijk is opgenomen in het IOP en/of portfolio. Indien de te verlenen vrijstelling opgenomen is in het IOP, dan is er in 74% van de gevallen een koppeling gemaakt met de EVC's en de inhoud van het opleidingsplan. Over een verleende vrijstelling hebben 32 aiOS evaluatieafspraken gemaakt om te kijken of de vrijstelling inderdaad toegekend kan worden. Van deze 32 aiOS zegt slechts 16% dat deze evaluatieafspraken zijn vastgelegd in hun IOP.

2.5 Versnelling

Het begrip versnelling betekent het volgende: het tijdens de opleiding eerder dan gepland behalen van competenties, waardoor een opleidingsonderdeel eerder afgerond kan worden. Indien er sprake is van Sneller Verworven Competenties (SVC) bespreken de aios en opleider dit in het voortgangsgesprek tijdens de opleiding.

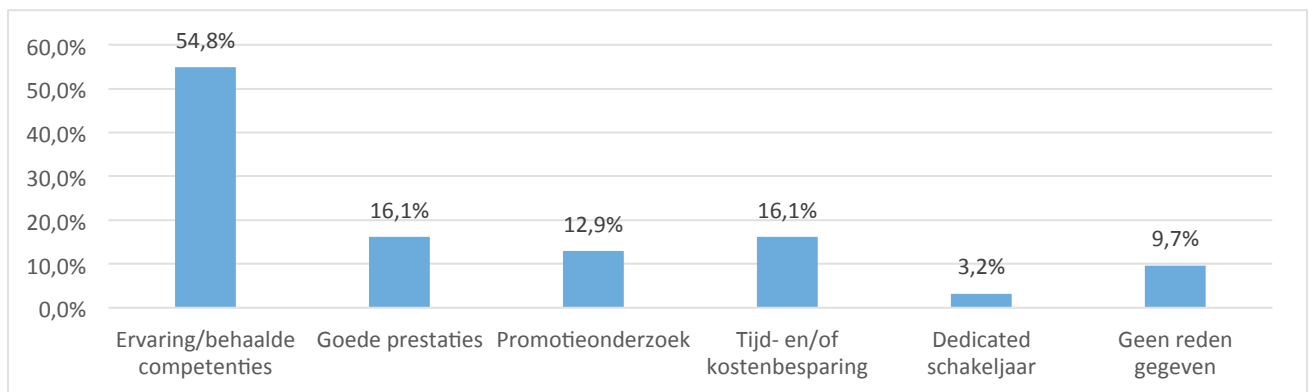
Slechts 31 aios (9%) geven aan dat ze versnelling hebben gekregen of zullen gaan krijgen binnen de opleiding. Het grootste gedeelte van de aios weet nog niet of ze tijdens de opleiding kunnen versnellen. Dit is goed voor te stellen aangezien dit afhangt van het leerproces van de aios in de toekomst.



Grafiek 8. Heb je versnelling gekregen of ga je dit nog krijgen in je opleiding? (n=351)

Aios hebben versnelling gekregen om verschillende redenen (zie grafiek 9). De voornaamste reden is de ervaring van de aios, oftewel de behaalde competenties. Daarnaast krijgen aios ook versnelling op basis van promotieonderzoek, dedicated schakeljaar en goede prestaties tijdens de opleiding. Een opvallende reden voor het verkrijgen van versnelling is tijd- en/of kostenbesparing: dit heeft immers niks met inhoudelijke argumenten te maken, terwijl versnelling alleen op inhoudelijke gronden mag worden toegekend.

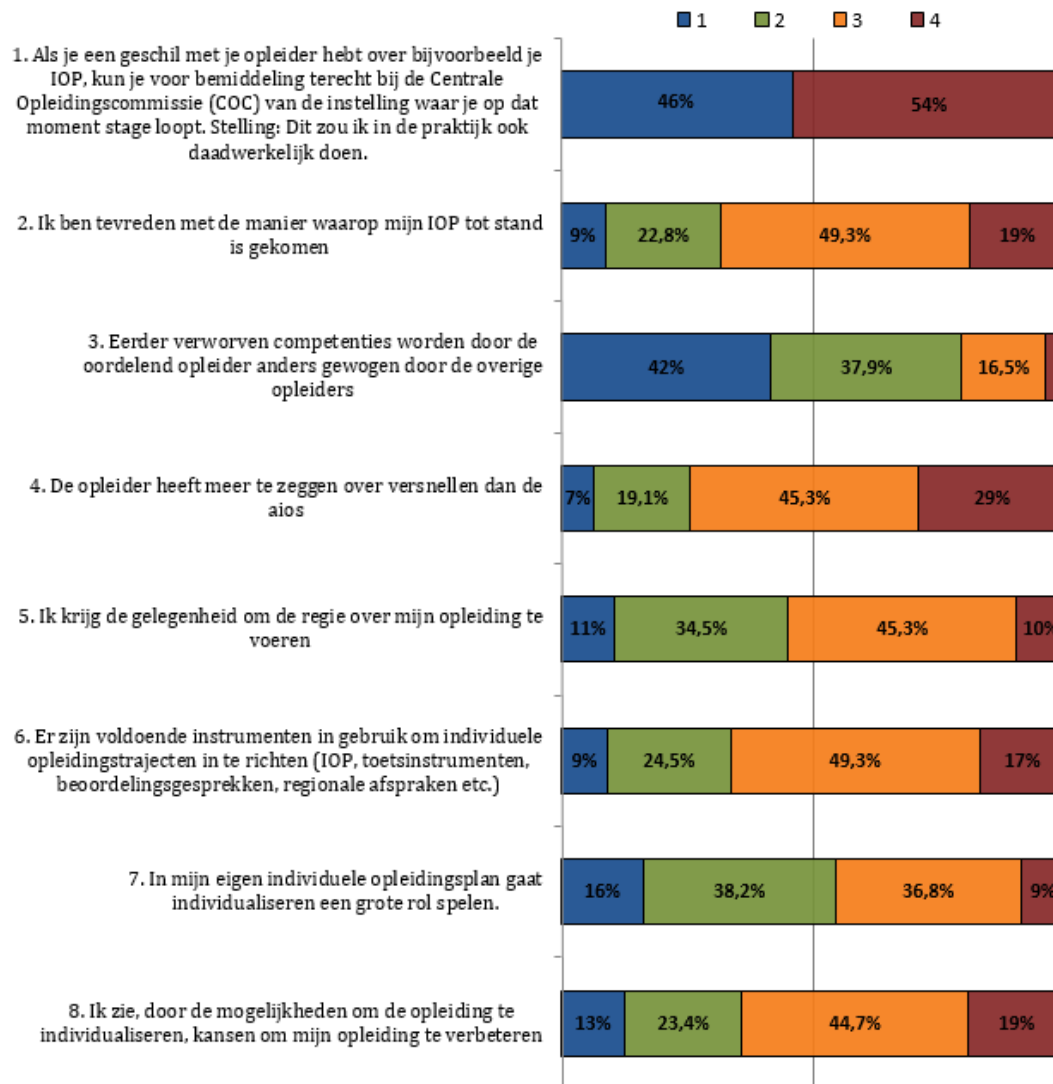
Van de 31 aios die versnelling hebben gekregen (of krijgen in de toekomst) is bij 45% de onderbouwing hiervan opgenomen in het IOP en/of portfolio van de aios. Zowel bij het krijgen van vrijstelling als versnelling is de onderbouwing bij ruim de helft van de aios **niet** gedocumenteerd en dus niet is na te gaan door externen zoals een visitatie commissie.



Grafiek 9. Overzicht van redenen van versnelling (n=31)

2.6 Stellingen

Aan de aios zijn acht stellingen voorgelegd rondom de individualisering van de opleiding. In grafiek 10 is een totaal overzicht te zien van de antwoorden op deze acht stellingen. Antwoorden zijn gegeven op een vierpuntsschaal, van helemaal niet mee eens (1) tot helemaal mee eens (4).



Grafiek 10: Overzicht van reacties op acht stellingen m.b.t. individualiseren

- *Stelling 1:* Een ruime meerderheid van de aios (ca. 60%) voelt zich vrij genoeg om een geschil met de opleider voor te leggen aan de COC. Dit betekent ook dat 40% bij een geschil **geen** contact op zou nemen met een COC.
- *Stelling 2:* Een ruime meerderheid van de aios (ca. 68%) geeft aan tevreden (49%) of zeer tevreden (19%) te zijn met de wijze waarop het IOP tot stand is gekomen.
- *Stelling 3:* Een ruime meerderheid (ca. 80%) van de aios geeft aan het oneens (ca. 38%) of volledig oneens (ca. 42%) te zijn met de stelling dat eerder verworven competenties door de oordelend opleider anders worden gewogen dan door de overige opleiders.
- *Stelling 4:* Een ruime meerderheid (ca. 74%) van de aios geeft aan het eens (ca. 45%) of volledig eens (ca. 29%) te zijn met de stelling dat de opleider meer te zeggen heeft over versnellen dan de aios zelf.
- *Stelling 5:* Er is verdeeldheid over de vraag of aios de gelegenheid krijgen om regie over zijn/haar opleiding te voeren. 55% van de aios is het hiermee eens, 45% oneens. Door invoering van individualisering en ontwikkelingen in de zorg wordt het steeds belangrijker dat de aios zelf besluiten kan nemen over de opleiding om te bepalen wat voor arts hij/zij zelf wil gaan worden.
- *Stelling 6:* 66% van de aios geeft aan dat er voldoende instrumenten in gebruik zijn om individuele opleidingstrajecten in te richten (denk hierbij aan IOP, adequate beoordeling, regionale afspraken etc.). Desgevraagd geven aios aan dat de volgende instrumenten volgens hen in de praktijk nog missen:
 - Informatievoorziening en begeleiding in het opleidingstraject (o.a. hulp bij opstellen van IOP en coaching);
 - Beoordeling/feedback/toetsingsmethoden;
 - Communicatie / afspraken tussen opleiders;

- Praktische ervaring opdoen (meelopen, stage of behalen individuele competenties bijv., maar ook dienst/productietaken);
- Mogelijkheden tot individualisering in de praktijk;
- Overigens geven ook zeven aios aan dat er te veel instrumenten zijn, waardoor ze het overzicht kwijt zijn.
- *Stelling 7:* De mening van de aios is verdeeld als het gaat om de stelling dat individualisering in hun eigen IOP een grote rol gaat spelen. 46% is het eens met deze stelling, 54% is het oneens. De helft van de aios geeft dus aan dat individualiseren geen grote rol gaat spelen.
- *Stelling 8:* Meer dan de helft van de aios (64%) heeft aangegeven wel mogelijkheden en kansen te zien om door individualiseren, de opleiding te verbeteren. De kansen die door de aios worden genoemd zijn voornamelijk op het gebied van meer keuzevrijheid van de aios: individualiseren geeft de mogelijkheid om accenten te leggen op specifieke onderdelen van de opleiding, zoals wetenschap, specialisatie, buitenland ervaring, of meer aandacht besteden aan zwakke competenties.

Tabel 1. Verschillende categorieën van kansen die worden gezien om d.m.v. individualisering de opleiding te verbeteren

Categorie		Aantal	%
Meer keuzevrijheid / mogelijkheden om accenten te leggen op specifieke onderdelen van de opleiding. Zodat er meer te kiezen is op het gebied van:	Wetenschap/onderzoek	9	7,20%
	Persoonlijke Interesses/toekomstige specialisatie	31	24,80%
	Algemene competenties	15	12,00%
	Zwakke punten verbeteren	16	12,80%
	Uitwisseling/Buitenland	12	9,60%
	Stages	26	20,80%
	Anders/geen specifiek onderdeel genoemd	20	16,00%
Tijdwinst/efficiëntie; verkorting van de opleiding		12	9,60%
De individualisering geeft geen kans tot het verbeteren van de opleiding		18	14,40%
Niet van toepassing/geen kansen genoemd		9	7,20%

Aantal respondenten 125

2.7 Verbanden

Alle vragen van de enquête zijn beoordeeld op mogelijke significante verschillen tussen aios uit verschillende clusters (snijdende, beschouwende of ondersteunende specialismen), verschillende OOR's en/of verschillende startjaren van de opleiding. Hieronder zijn resultaten te zien die significant waren. Indien een bepaald OOR, cluster of startjaar significant van elkaar verschilt, betekent dit dat het verschil tussen een betreffend cluster, oor of startjaar ten opzichte van het gemiddelde significant groter of kleiner was.

Significante verschillen tussen startjaar opleiding

Er is in de enquête een aantal significante verschillen gevonden tussen aios die in 2014 en in 2015 zijn gestart met de opleiding. Aios die in 2015 zijn gestart geven aan significant vaker individualisering te bespreken tijdens het gesprek met de opleider over het IOP (zie ook grafiek 4). Daarnaast krijgen aios gestart in 2015 significant vaker vrijstelling (voorafgaand aan de opleiding) (zie ook grafiek 5). Er is geen verschil gevonden in de gekregen versnelling tijdens de opleiding. Tot slot zijn aios gestart in 2015 significant meer tevreden over de hoeveelheid instrumenten in gebruik om individuele opleidingstrajecten in te richten.

Significante verschillen tussen OOR's

In de enquête is een aantal significante verschillen gevonden in resultaten van aios uit de verschillende OOR's. Aios uit het OOR ZWN (Zuidwest Nederland, Erasmus MC) geven aan significant vaker een gesprek te voeren over het IOP dan aios uit andere OOR's. Uit dit OOR wordt ook significant vaker individualisering besproken in het gesprek over het IOP en wordt ten slotte ook significant vaker vrijstelling gegeven aan aios. Individualisering wordt naast het OOR ZWN ook vaker besproken in een gesprek in het OOR ZON (Zuidoost Nederland, Maastricht UMC+). Daarnaast wordt ook in dit OOR significant meer vrijstelling gegeven voorafgaand aan de opleiding.

Tot slot blijkt dat aios uit het OOR AMC significant minder vaker gesprekken hebben over het IOP en ook minder vaak individualisering bespreken binnen dit gesprek. Ook krijgen aios significant minder vaak vrijstelling in het OOR AMC.

Significante verschillen tussen clusters specialismen

Uit de enquête komen een aantal significante verschillen tussen aios uit verschillende clusters. In onderstaand schema is dit weergegeven.

Tabel 2: Overzicht in significante verschillen tussen clusters met betrekking tot vraag 4, 5, 5a en 6 uit de enquête

<i>Vraag</i>	4. Geïnformeerd over individualisering	5. Gesprek gehad over het IOP met opleider	5a. In het gesprek over IOP gehad over individualisering	6. Vrijstelling verkregen
<i>Beschouwend</i>	+ Aios zijn significant vaker geïnformeerd	+ Aios hebben sig. vaker gesprek gehad	+ Aios hebben sig. vaker gesprek over individualisering	+ Aios krijgen sig. vaker vrijstelling
<i>Snijdend</i>	- Aios zijn significant minder vaak geïnformeerd	+ Aios hebben sig. vaker gesprek gehad	- Aios hebben sig. minder vaak gesprek over individualisering	- Aios krijgen sig. minder vaak vrijstelling
<i>Ondersteunend</i>	+ Aios zijn significant vaker geïnformeerd	- Aios hebben sig. minder vaak gesprek gehad	- Aios hebben sig. minder vaak gesprek over individualisering	- Aios krijgen sig. minder vaak vrijstelling

+ aios beantwoorden een vraag significant vaker positief ten opzichte van het gemiddelde van alle aios

- aios beantwoorden een vraag significant vaker negatief ten opzichte van het gemiddelde van alle aios

3. Conclusies

Een ruime meerderheid van de aios is geïnformeerd over individualiseren van de opleidingsduur en heeft voor aanvang van de opleiding een gesprek gehad over het IOP. Ook heeft een ruime meerderheid van de aios die een gesprek hebben gehad, in dit gesprek individualisering besproken met de opleider. Bovendien blijkt uit de resultaten dat aios gestart in 2015 significant vaker individualisering bespreken en ook vaker vrijstelling krijgen aan de start van de opleiding. Uit deze cijfers kan geconcludeerd worden dat er een stijgende lijn te zien is in het bespreken van mogelijkheden tot individualisering en vervolgens ook in het verkrijgen van vrijstelling.

Uit de resultaten komen echter ook verbeterpunten naar voren. Zo geeft weliswaar een ruime meerderheid van de aios aan geïnformeerd te zijn over individualisering, maar dat betekent dat een derde zegt niet te zijn geïnformeerd. Een derde van de aios geeft aan voorafgaand aan de opleiding aangeeft geen gesprek te hebben gehad over het IOP en mogelijkheden tot vrijstelling terwijl dit op grond van het CCMS kaderbesluit wel verplicht is. Daarnaast geeft ongeveer de helft van de aios aan dat verkregen vrijstelling of versnelling, niet is onderbouwd in het IOP/portfolio. Hier is nog winst te behalen: een goede registratie is van belang in het kader van verantwoording en toezicht en stelt een visitatiecommissie in staat na te gaan of bij eventueel verleende vrijstelling de juiste procedure is gevolgd.

Driekwart van de aios geeft aan dat opleiders meer te zeggen hebben over versnellen dan zichzelf. Daarnaast zijn aios erg verdeeld over de stelling of ze de gelegenheid krijgen om regie over hun eigen opleiding te voeren en is er ook verdeeldheid of individualisering een grote rol gaat spelen in hun IOP. Deze antwoorden lijken erop te wijzen dat aios nog onvoldoende gebruik maken van de mogelijkheid om de regie te nemen over de eigen opleiding. Hier kan nog meer aandacht aan besteed worden.

Bij het nemen van opleidingsbesluiten over de duur van de opleidingsonderdelen geeft 40% van de aios aan dat ook andere opleiders en leden van de opleidingsgroep daarbij zijn betrokken. Interbeoordelaarschap is wenselijk om zo een gezamenlijk oordeel te vormen over bijvoorbeeld het toekennen van de vrijstelling en gezamenlijk bepalen hoeveel maanden deze vrijstelling zal betreffen.

Tot slot zijn er naast significante verschillen van aios uit verschillende startjaren, ook verschillen gevonden tussen aios van verschillende clusters en OOR's. De individualisering lijkt meer dan elders te leven in OOR ZWN en OOR ZON en ook meer in de beschouwende specialismen. Er is geen onderzoek gedaan naar de achterliggende redenen van deze verschillen.

Conclusies voor project RIO

Uit de resultaten komt naar voren dat de individualisering al onder een ruime meerderheid van de aios leeft, en dat er een stijging waarneembaar is in de bekendheid over de startjaren. Hiermee is de meerwaarde van project RIO te zien: er wordt tussen aios en opleider in 2015 vaker over individualisering gesproken dan in 2014, er wordt vaker vrijstelling gegeven en aios zijn meer tevreden over de ontwikkelde instrumenten. Daarnaast is er via verschillende kanalen gecommuniceerd naar de aios: de opleider, de Jonge Specialist en direct vanuit SOM. Uit deze enquête blijkt dat de communicatie via deze kanalen een ruime meerderheid van de aios heeft bereikt.

Slechts 40% van de aios geeft aan bij een geschil contact op te nemen met een COC. Dit is een aandachtspunt voor het project Toezicht en Maatschappelijke Verantwoording. De COC heeft door de individualisering een grotere rol gekregen bij het bemiddelen van geschillen en aios zouden in het geval van een geschil ook de weg naar de COC moeten bewandelen, omdat zij anders niet-ontvankelijk worden verklaard bij een gang naar de Landelijke Geschillencommissie.

Uit de resultaten blijkt tot slot dat er een verband is tussen het hebben van een gesprek over het IOP, het bespreken van individualisering in dit gesprek en uiteindelijk het krijgen van vrijstelling. Dit is een verband waar project RIO zich meer op kan richten: als de randvoorwaarden aanwezig zijn (een gesprek en het bespreken van individualisering), dan valt te verwachten dat aios meer regie krijgen over hun opleiding en wellicht vaker vrijstellingen kunnen verkrijgen.