

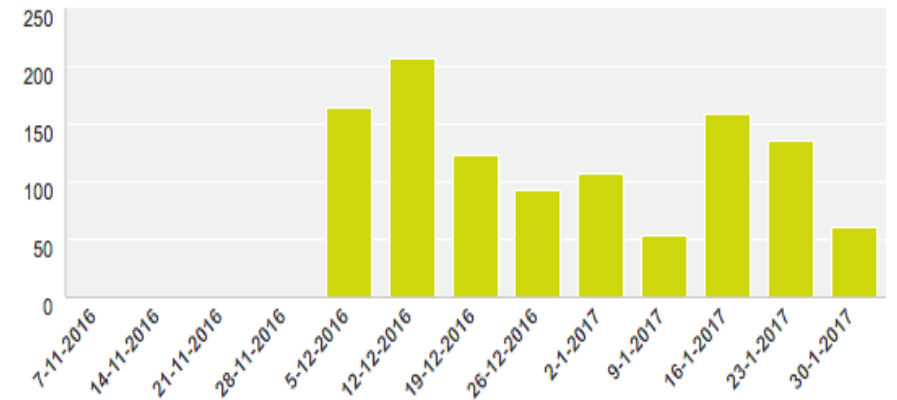
Nationale bevraging opleidingskwaliteit

VASO/AMSF

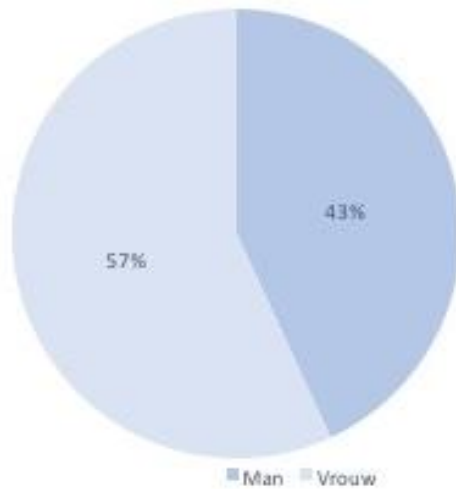
2016-2017

Statistiek enquête

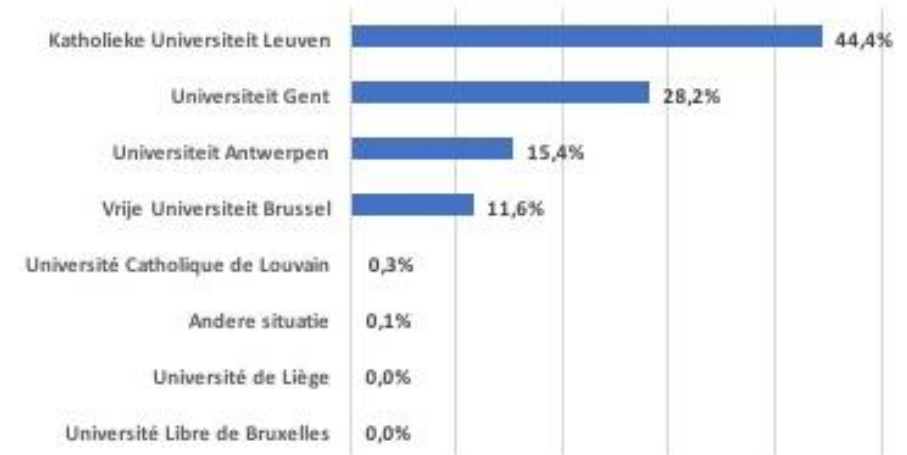
- **Aantal uitnodigingen: 2634**
 - KUL (42,0% respons)
 - UG (44,0% respons)
 - UA (39,8% respons)
 - VUB (vanaf 16/1/17) (29,3% respons)
 - Franstalige universiteiten: Geen mailadressen bekomen
- **Respons**
 - 1104 reacties (41,9%)
 - 873 voltooide reacties (33,1%)
 - 231 gedeeltelijke reacties (8,8%)
- **Methode**
 - Percentage = Respons/aantal responders per vraag



Geslacht



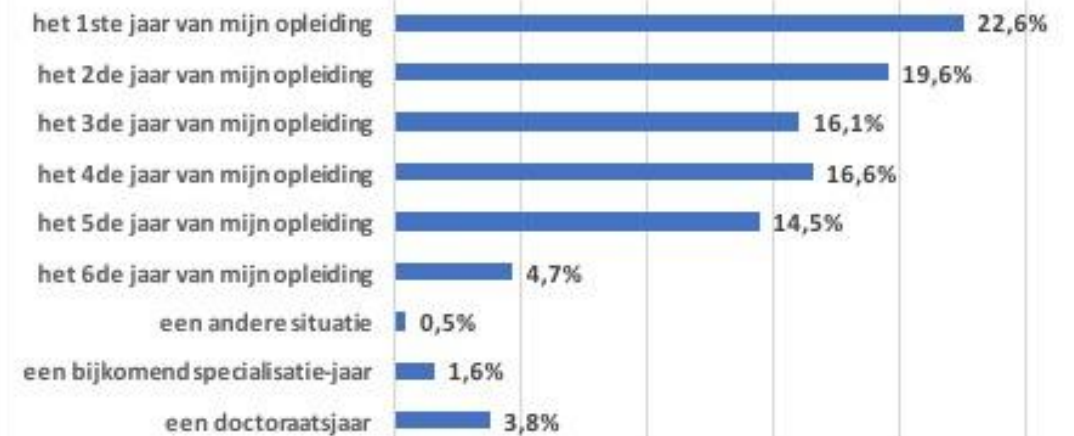
Universiteit



Opleidingsplaats



Opleidingsjaar

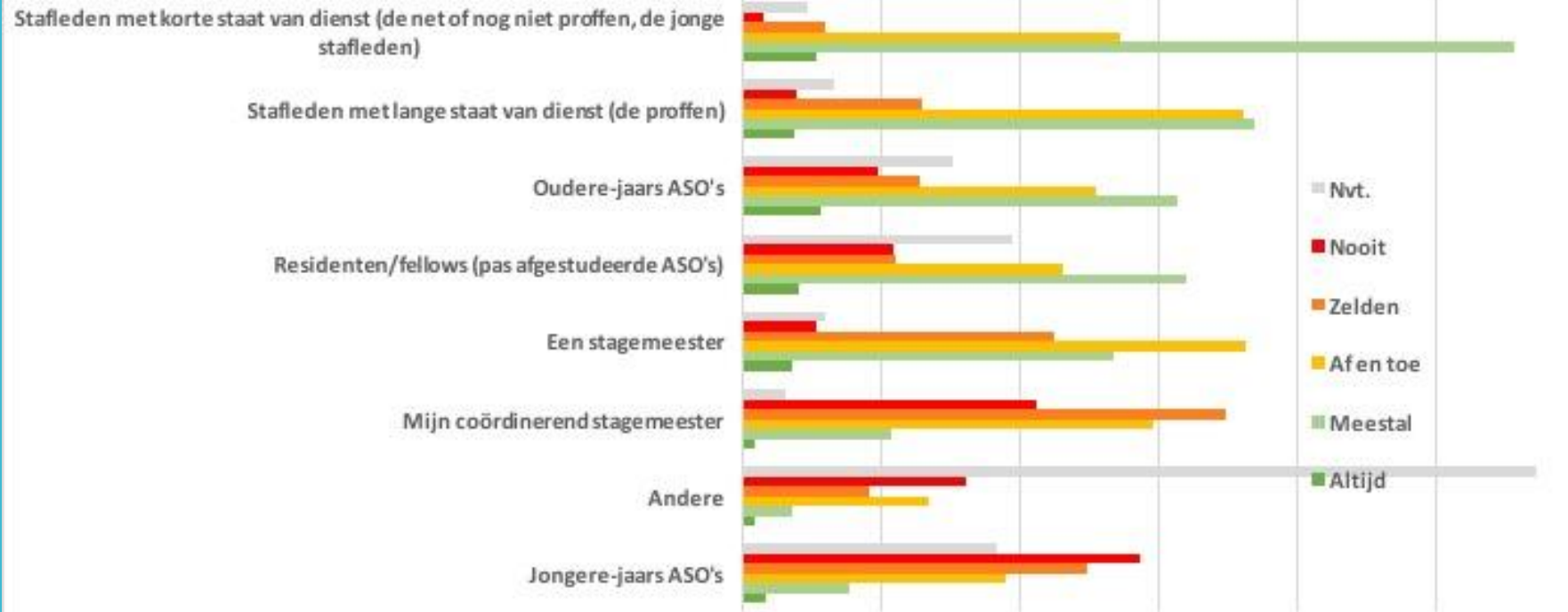


Door wie gebeurt je opleiding in de realiteit?

"Mijn stagemeester zei ooit "jullie hebben leer/werk contract. Je leert dus terwijl je werkt". Niemand wijst me echter op bepaalde zaken (tekens/symptomen) die ik mis. Hoe kan ik dan leren?"

"Er is weinig structurele opleiding. Dit is niet afhankelijk van een universitair centrum of een niet-universitair centrum, enkel van de intrinsieke motivatie van de opleider."

Door wie gebeurt je opleiding in de realiteit?



	Jongere-jaars ASO's	Andere	Mijn coördinerend stagemeester	Een stagemeester	Residenten/fellows (pas afgestudeerde ASO's)	Oudere-jaars ASO's	Stafleden met lange staat van dienst (de proffen)	Stafleden met korte staat van dienst (de net of nog niet proffen, de jonge stafleden)
Nvt.	18,3%	57,1%	3,1%	5,9%	19,3%	15,1%	6,5%	4,7%
Nooit	28,6%	16,1%	21,1%	5,3%	10,8%	9,7%	3,8%	1,4%
Zelden	24,8%	9,0%	34,7%	22,4%	10,9%	12,8%	12,9%	5,9%
Af en toe	18,9%	13,3%	29,5%	36,2%	23,0%	25,4%	36,1%	27,2%
Meestal	7,7%	3,6%	10,7%	26,7%	31,9%	31,3%	36,9%	55,5%
Altijd	1,6%	0,8%	0,8%	3,6%	4,0%	5,6%	3,7%	5,3%

Door wie gebeurt je opleiding in de realiteit?

Stafleden met korte staat van dienst (de net of nog niet proffen, de jonge stafleden)

Stafleden met lange staat van dienst (de proffen)

Oudere-jaars ASO's

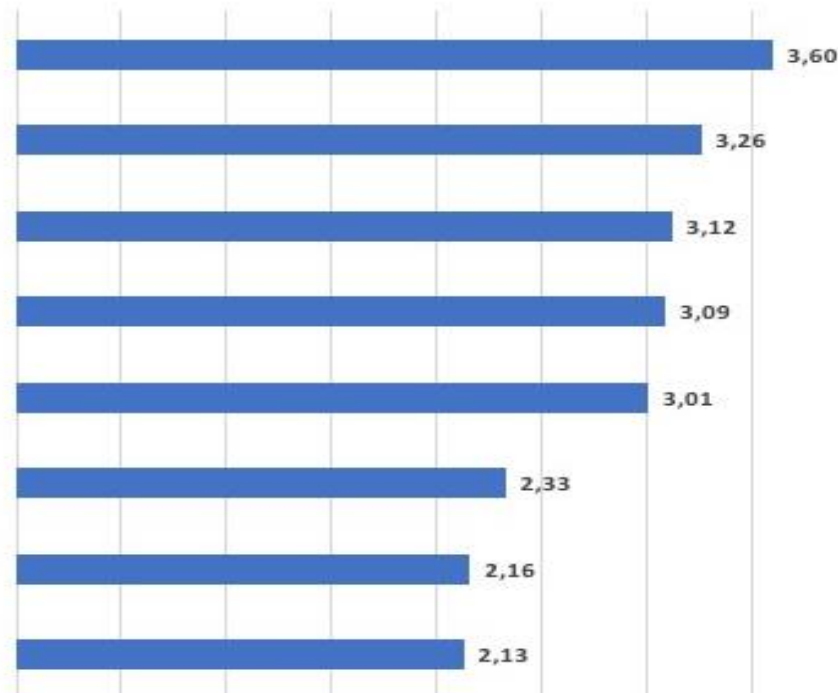
Residenten/fellows (pas afgestudeerde ASO's)

Een stagemeester

Mijn coördinerend stagemeester

Andere

Jongere-jaars ASO's



	Jongere-jaars ASO's	Andere	Mijn coördinerend stagemeester	Een stagemeester	Residenten/fellows (pas afgestudeerde ASO's)	Oudere-jaars ASO's	Stafleden met lange staat van dienst (de proffen)	Stafleden met korte staat van dienst (de net of nog niet proffen, de jonge stafleden)
■ Nvt.	18,3%	57,1%	3,1%	5,9%	19,3%	15,1%	6,5%	4,7%
■ Nooit	28,6%	16,1%	21,1%	5,3%	10,8%	9,7%	3,8%	1,4%
■ Zelden	24,8%	9,0%	34,7%	22,4%	10,9%	12,8%	12,9%	5,9%
■ Af en toe	18,9%	13,3%	29,5%	36,2%	23,0%	25,4%	36,1%	27,2%
■ Meestal	7,7%	3,6%	10,7%	26,7%	31,9%	31,3%	36,9%	55,5%
■ Altijd	1,6%	0,8%	0,8%	3,6%	4,0%	5,6%	3,7%	5,3%

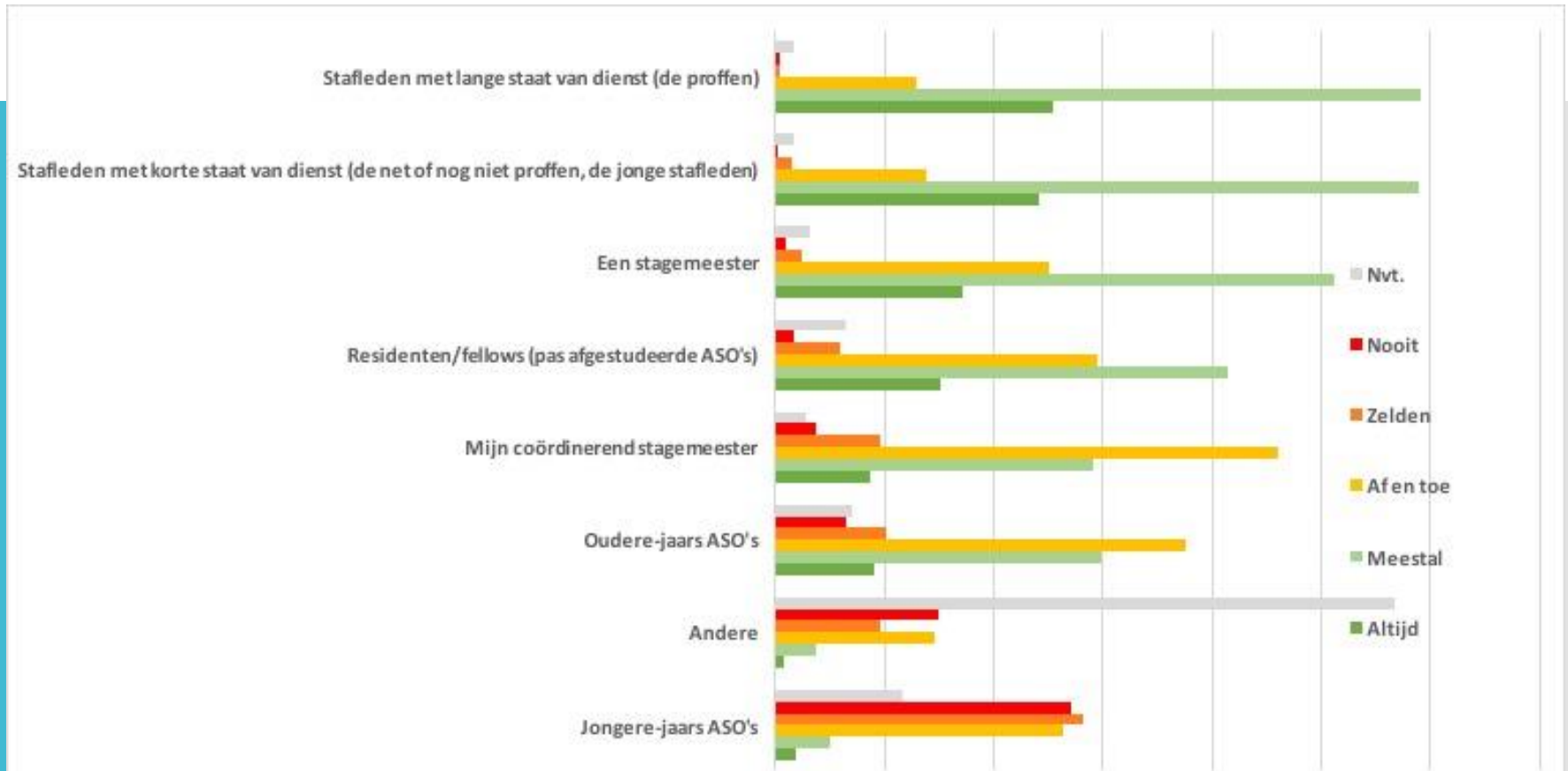
Door wie gebeurt je opleiding in de realiteit?

- 66 kwalitatieve gegevens:
- De opleiding is zelf-teaching. Je leert door jezelf of collega's, de invloed van stafleden is beperkt (19x).
- Verpleging, laboranten,... (19x).
- Er is een tijdsgebrek zowel bij ASO als supervisor. Bv. Ik krijg geen supervisie bij consultaties (10x).
- Ik sta toevallig bij (coördinerend) stagemeeester. Anderen hebben dat geluk niet.
- Af en toe zijn er staff-meetings. ASO's geven dan een presentatie. Er is geen/nauwelijks input van staffleden zelf.
- De jonge staffleden doen nog moeite. Dit gaat echter soms met vallen en opstaan gezien hun beperkte ervaring. Daarbuiten weinig sprake van actieve opleiding (3x).
- Er is geen opleidingscultuur: scheef bekeken als we een vraag stellen.
- Ik heb zelf moeten vragen om iedere 2 weken een kort opleidingsmoment te krijgen. Anders leer ik niets meer als 5^e jaar.
- Weinig structurele opleiding

Door wie gebeurt je opleiding in de realiteit?

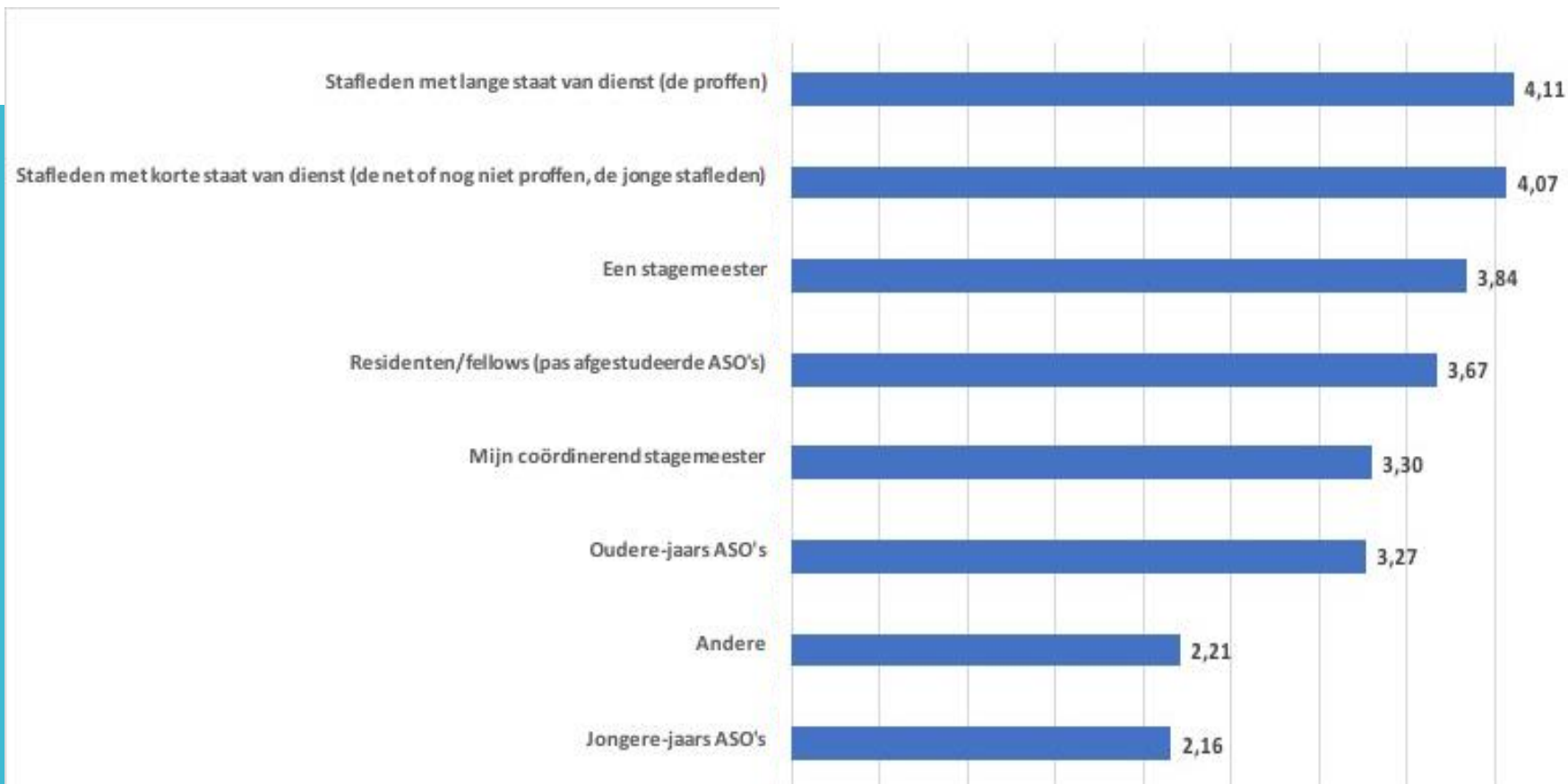
- 66 kwalitatieve gegevens:
- 1x per week wordt er 1 uur vrijgemaakt om met supervisors en ASO's casussen te bespreken.
- Er is een goede afwisseling tussen bovenbeschreven functies. In realiteit leer je het meest door dagelijkse feedback van je supervisor. Welke functie die heeft is van geen belang.

Door wie zou je het liefst opgeleid worden?



	Jongere-jaars ASO's	Andere	Oudere-jaars ASO's	Mijn coördinerend stagemeester	Residenten/fellows (pas afgestudeerde ASO's)	Een stagemeester	Stafleden met korte staat van dienst (de net of nog niet proffen, de jonge stafleden)	Stafleden met lange staat van dienst (de proffen)
Nvt.	11,6%	56,8%	6,9%	2,8%	6,5%	3,2%	1,6%	1,7%
Nooit	27,1%	14,9%	6,5%	3,6%	1,7%	1,0%	0,1%	0,4%
Zelden	28,2%	9,5%	10,1%	9,7%	5,8%	2,4%	1,5%	0,3%
Af en toe	26,3%	14,5%	37,6%	46,0%	29,5%	25,1%	13,9%	13,0%
Meestal	4,9%	3,6%	29,8%	29,2%	41,5%	51,2%	58,9%	59,1%
Altijd	1,8%	0,7%	9,1%	8,7%	15,1%	17,1%	24,1%	25,5%

Door wie zou je het liefst opgeleid worden?



	Jongere-jaars ASO's	Andere	Oudere-jaars ASO's	Mijn coördinerend stagemeester	Residenten/fellows (pas afgestudeerde ASO's)	Een stagemeester	Stafleden met korte staat van dienst (de net of nog niet proffen, de jonge stafleden)	Stafleden met lange staat van dienst (de proffen)
■ Nvt.	11,6%	56,8%	6,9%	2,8%	6,5%	3,2%	1,6%	1,7%
■ Nooit	27,1%	14,9%	6,5%	3,6%	1,7%	1,0%	0,1%	0,4%
■ Zelden	28,2%	9,5%	10,1%	9,7%	5,8%	2,4%	1,5%	0,3%
■ Af en toe	26,3%	14,5%	37,6%	46,0%	29,5%	25,1%	13,9%	13,0%
■ Meestal	4,9%	3,6%	29,8%	29,2%	41,5%	51,2%	58,9%	59,1%
■ Altijd	1,8%	0,7%	9,1%	8,7%	15,1%	17,1%	24,1%	25,5%

Door wie zou je het liefst opgeleid worden?

- 29 kwalitatieve gegevens:
- Het belang van de paramedici in de opleiding mag niet onderschat worden (verpleging, kiné's, laboranten,...) (6x).
- Wie dit doet heeft weinig belang, enige belang is dat er actieve opleiding komt (5x).
- Hoe oud deze persoon is, is van ondergeschikt belang. Didactiek en motivatie zijn betere parameters (3x).
- Elke functie (jong, oud, prof, staflid, patiënt) heeft meerwaarde in opleiding (7x).
- Belang is meer tijd maken voor opleiding, niet wie dit doet (3x).

Door wie zou
je het liefst
opgeleid
worden?

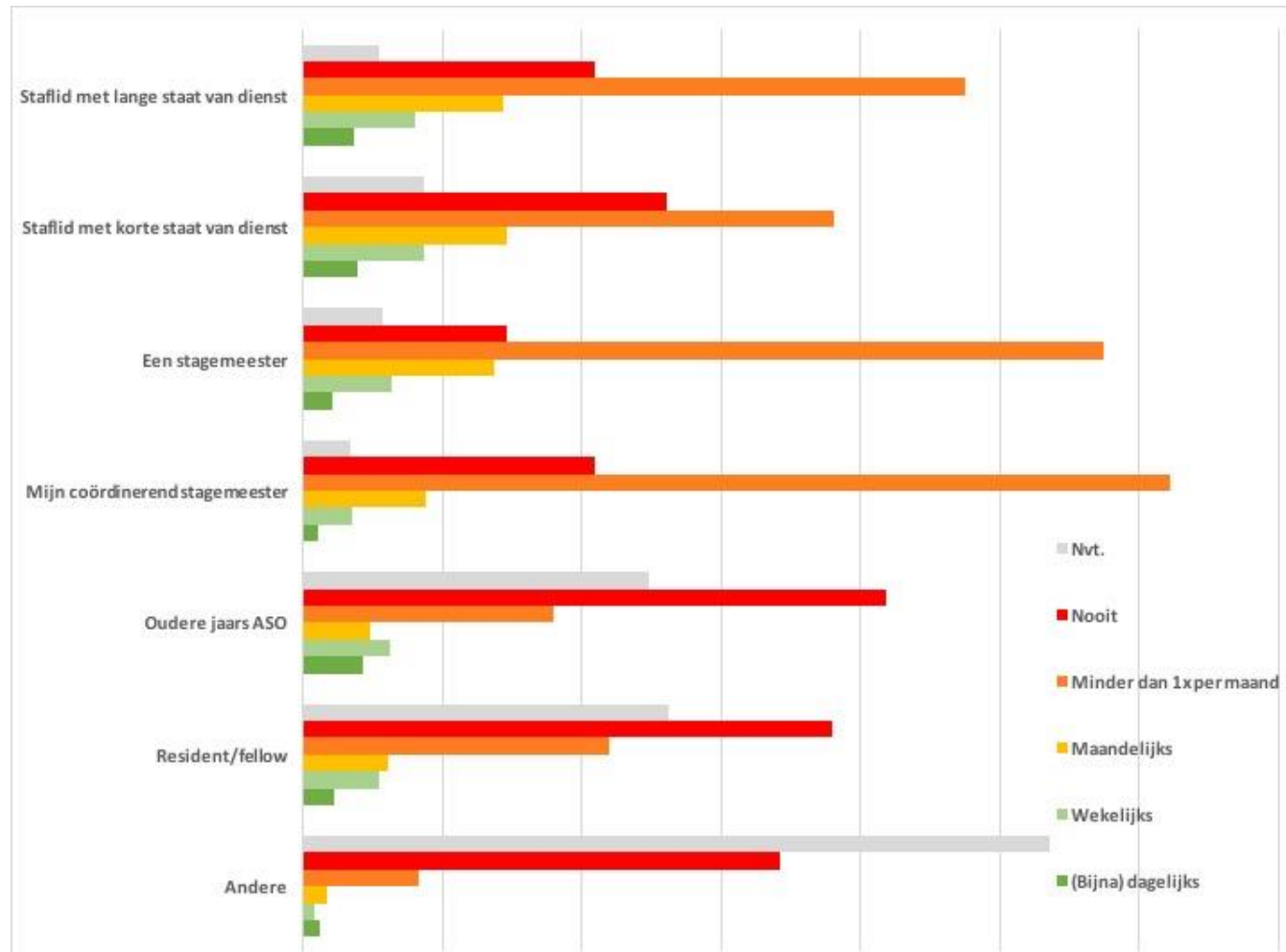
- 29 kwalitatieve gegevens:
- Prima zoals alles nu loopt. Ik word zowel door artsen van alle niveaus als door paramedici opgeleid.

Feedback

“Laatst heb ik een beoordeling gekregen. Na 4 maanden op een bepaalde dienst vonden ze blijkbaar dat ik niet goed presteerde. Als ik vroeg naar wat er slecht ging, en welke verbeterpunten er waren kon er geen voorbeeld aangehaald worden.

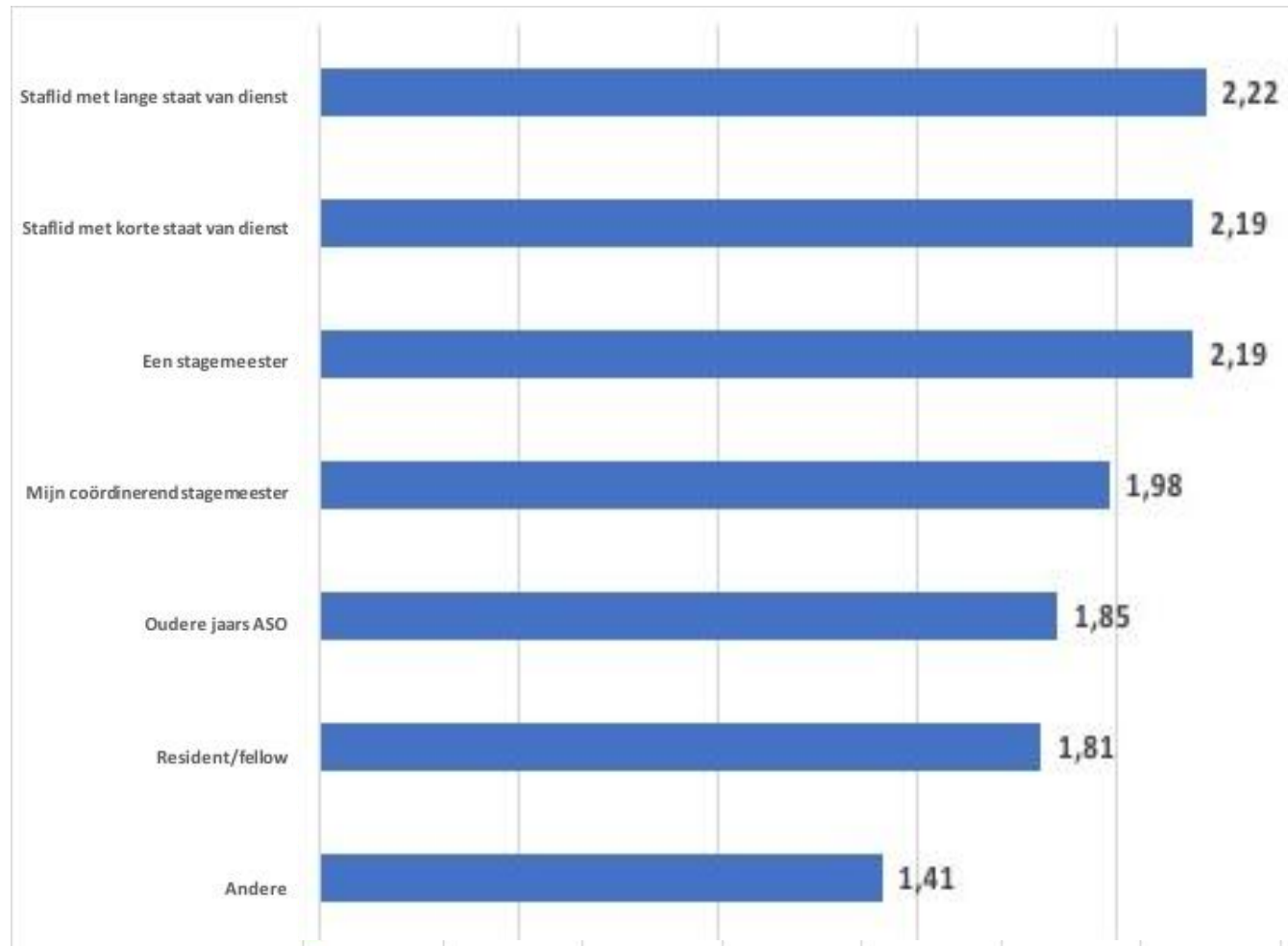
Ik vond het erg dat men pas na 4 maanden deze opmerkingen gegeven hebben terwijl ik er al veel vroeger had kunnen aan werken. En dat terwijl ik enkele keren naar een feedbackmoment gevraagd heb. Als ik nu dan nog een zou weten wat er niet goed was...”

Door wie en hoe frequent gebeurt er feedback?



	Andere	Resident/fellow	Oudere jaars ASO	Mijn coördinerend stagemeester	Een stagemeester	Stafid met korte staat van dienst	Stafid met lange staat van dienst
Nvt.	53,7%	26,3%	24,8%	3,3%	5,7%	8,6%	5,4%
Nooit	34,2%	38,0%	41,8%	20,9%	14,6%	26,1%	21,0%
Minder dan 1x per maand	8,3%	22,0%	17,9%	62,3%	57,5%	38,2%	47,6%
Maandelijks	1,7%	6,1%	4,8%	8,9%	13,7%	14,6%	14,3%
Wekelijks	0,9%	5,4%	6,3%	3,5%	6,4%	8,6%	8,0%
(Bijna) dagelijks	1,2%	2,2%	4,4%	1,0%	2,1%	3,9%	3,7%

Door wie en hoe frequent gebeurt er feedback?



	Andere	Resident/fellow	Oudere jaars ASO	Mijn coördinerend stagemeester	Een stagemeester	Stafid met korte staat van dienst	Stafid met lange staat van dienst
■ Nvt.	53,7%	26,3%	24,8%	3,3%	5,7%	8,6%	5,4%
■ Nooit	34,2%	38,0%	41,8%	20,9%	14,6%	26,1%	21,0%
■ Minder dan 1x per maand	8,3%	22,0%	17,9%	62,3%	57,5%	38,2%	47,6%
■ Maandelijks	1,7%	6,1%	4,8%	8,9%	13,7%	14,6%	14,3%
■ Wekelijks	0,9%	5,4%	6,3%	3,5%	6,4%	8,6%	8,0%
■ (Bijna) dagelijks	1,2%	2,2%	4,4%	1,0%	2,1%	3,9%	3,7%

Door wie en hoe frequent gebeurt er feedback?

- 52 kwalitatieve gegevens:
- Feedback enkel wanneer er actief naar gevraagd wordt (13x).
- Veel te weinig feedback (13x).
- Zeer zelfden feedback, enkel wanneer verplicht voor opleiding (8x).
- Enkel negatieve feedback. Niets horen is dus goed nieuws (3x).
- Wat op papier komt strookt niet met de realiteit.
- Collega's ASO's geven me meeste feedback.
- Feedbackcultuur is iets dat jonge artsen aangeleerd krijgen en deze kunnen dit ook.

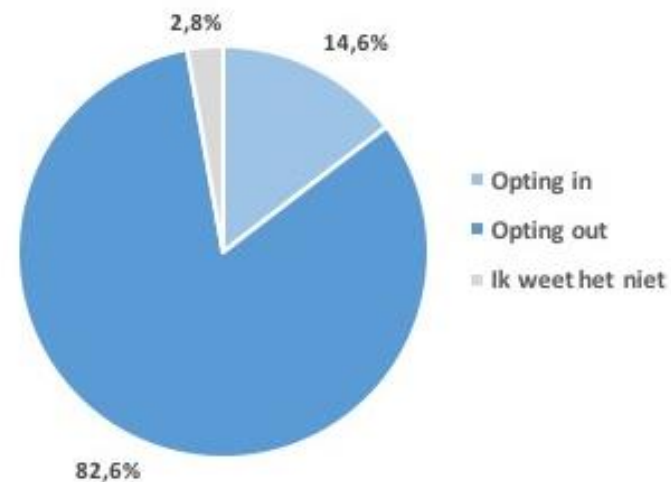
Door wie en hoe frequent gebeurt er feedback?

- 52 kwalitatieve gegevens:
- Halfjaarlijks krijg ik een 360°-evaluatie. Dit is een evaluatiemoment van mijn presteren met zowel ASO's als staffleden als paramedici die me evalueren.
- Ik krijg regelmatig feedback (5x)

Opting in of opting out?

"een dienst kan niet draaien als niet iedereen de opting out tekent"

Opting in or out?



Waarom heb je voor deze opting in/out gekozen?



Opting in or out?

- 67 en 135 kwalitatieve gegevens:
- Ik heb nooit de keuze gekregen. De opting out moest ondertekend worden samen met mijn contract (24x).
- De opting out weigeren is niet collegiaal: andere ASO's zullen dan meer wachten moeten doen, langere dagen kloppen (14x).
- Er wordt bedreigd met een langere opleiding wanneer ik niet teken (door dienst(hoofd), erkenningscommissie,...)
- Peer pressure (6x)
- Ik heb geen formulier gekregen, maar werk wel 60 uur per week (7x).
- Ik mag de opting out niet tekenen: hierdoor ben ik duurder omdat mijn overuren (>48) betaald zouden moeten worden (6x).
- Moeilijk om in dienstrooster in te passen als ik maar 48 uur zou werken (4x).
- Ik krijg 5 dagen extra verlof als ik de opting out teken (4x)
- Passief agressieve houding: je zal minder betaald krijgen.
- Mag de opting out niet tekenen: volgens stagemester raak ik nooit aan 48 uur, echter werk ik 50-55 uur per week.

Opting in or out?

- 67 en 135 kwalitatieve gegevens:
- Ik mocht de opting out niet tekenen. Echter werk ik wel meer dan 48 uur. Dit wordt echter berekend op 13 weken, door vakantie/feestdag/... is er een correctie zodanig dat ik wel in de 48 uur pas.
- Dit zal gevolgen hebben voor de opleidingskwaliteit of mijn beoordeling.
- Ik ben de eerste in de dienst die opteerde voor de opting in. Dit heeft toch de nodige discussie op de dienst veroorzaakt.
- We mogen niet tekenen want dan moet de dienst 5 extra verlofdagen toekennen. Ik werk echter wel 60 uur of meer.
- Er wordt hier van uitgegaan dat we tekenen. Het diensthoofd zegt letterlijk "ik verwacht dat iedereen tekent" (3x).
- Enkele ASO's uit onze dienst hebben de opting out niet getekend. Zij werden op het matje geroepen bij het diensthoofd.
- Iedereen doet het, geen precedents.
- Er is geen informatie over de gevolgen, de opties,... (3x).
- De opleider is werkgever en zit ook in de erkenningscommissie. Dit geeft de nodige druk.
- Perceptie dat dit het opleidingstraject negatief zal benadelen.
- Angst voor de consequenties (4x).

Registratie van de arbeidstijd

- 67 en 135 kwalitatieve gegevens:
- Tijdens de extra uren leer ik het meest (3x).
- Later zal ik ook veel werken. Fout om het me dus nu makkelijk te maken (2x).

Registratie van de werktijden

“De uren die we werken om de brieven de consultaties af te werken behoren volgens de stagemeeester niet bij de gewerkte, betaalde tijd. Ons diensthoofd vindt immers dat het éne individu hier langer mee bezig is dan het andere.”

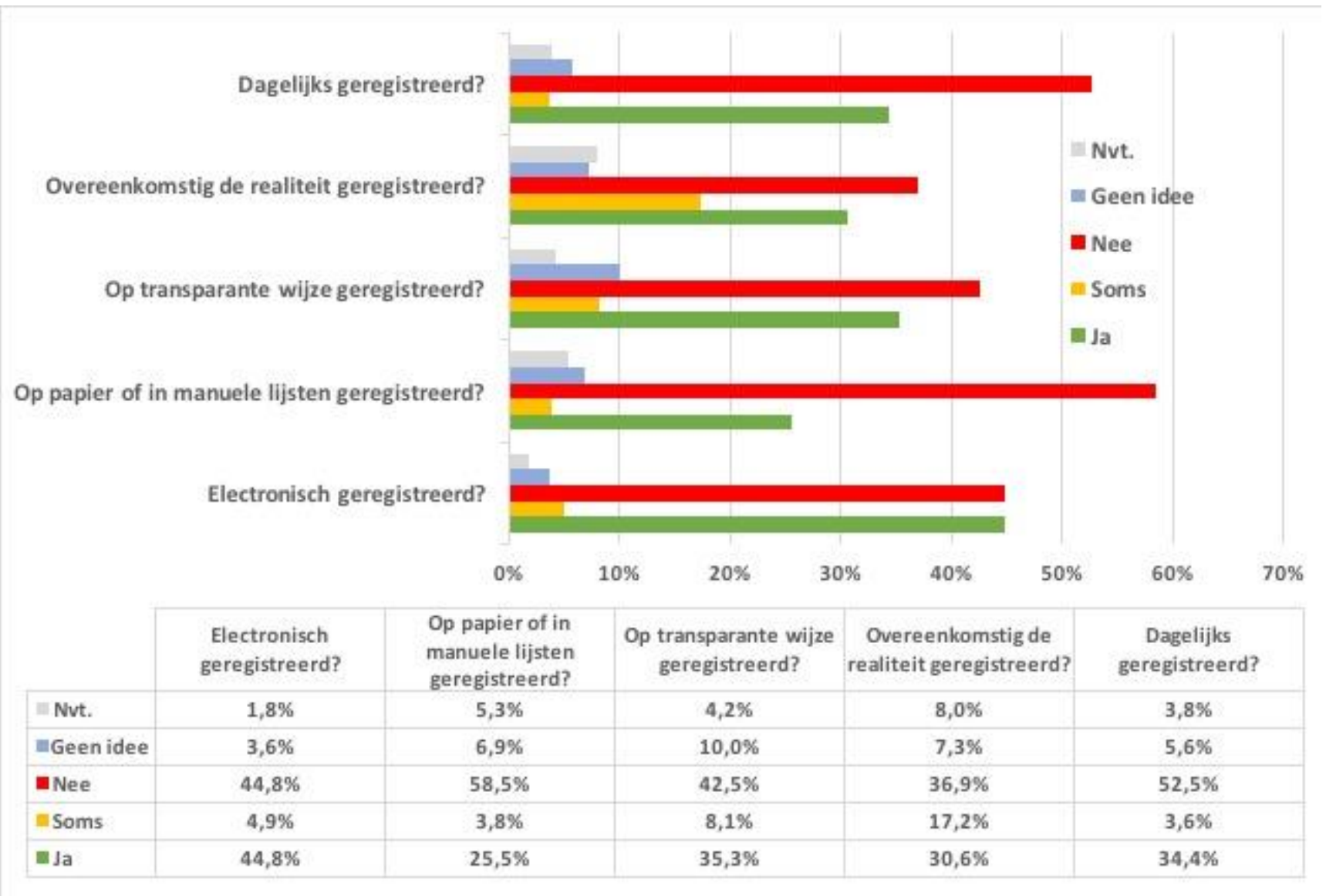
“Soms werken we 's avonds of in het weekend bij. Het diensthoofd vindt dit 'vrijwilligerswerk'. Dit wordt dan ook niet meegeteld. Waarschijnlijk zijn we gedurende die uren ook niet verzekerd?”

“Volgens de uren die het secretariaat noteert werken we maar tot 16u25 en nemen we 2 u middagpauze. Dit klopt natuurlijk niet.”

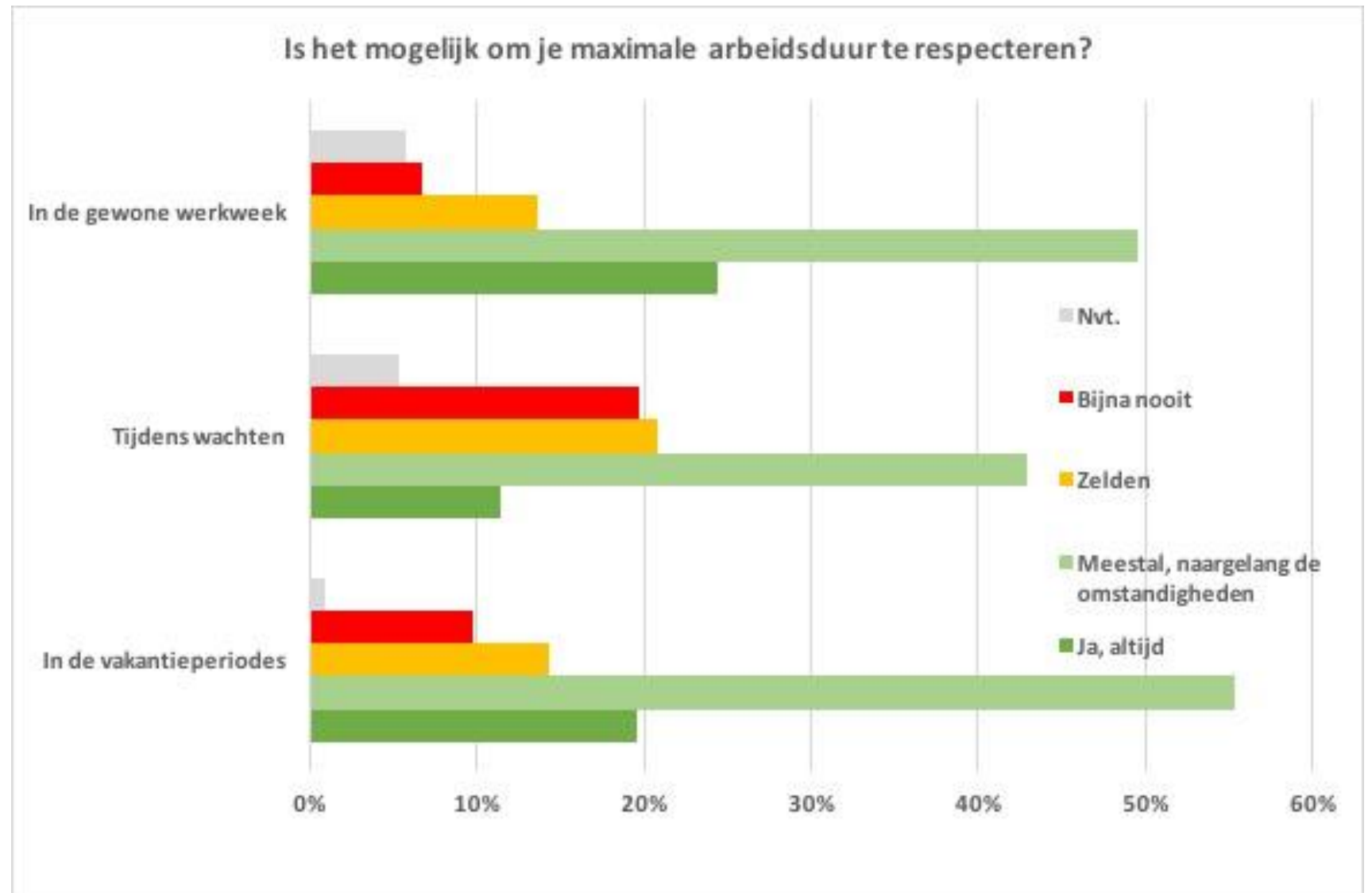
“Wanneer je over de wettelijk toegelaten werktijd gaat en dit tracht te registreren gaat dit niet: foutmelding”

“Het is vervelend dat het systeem van gewerkte uren, wachten en wachtvergoedingen verschilt per ziekenhuis.”

Registratie maximale arbeidstijd



Respecteren maximale arbeidstijd



Registratie van de arbeidstijd

- 147 kwalitatieve gegevens:
- De uren van de lunch en het avondeten zijn absoluut niet volgens de realiteit (7x).
- Het systeem badge automatisch uit na 24 uur, ook al ben je nog aan het werk (3x).
- Ik mag niet badgen
- Er wordt een standaard aantal uren geregistreerd, los van de effectief gewerkte uren.
- Ik badge telkens om 7u35, op mijn loonbrief zie ik dat dit telkens veranderd wordt naar 8 uur: het moment dat de werkdag in theorie start.
- Dit vraagt te veel tijd om bij te houden. Er is al zoveel werk (5x).
- Ik mag mijn overuren (buiten wacht) niet registreren (3x).
- De registratie loopt maar van 8 tot 17 uur. Andere uren mogen/kunnen we niet aangeven.

Registratie van de arbeidstijd

- 147 kwalitatieve gegevens:
- De uren worden door het secretariaat aangepast zodat ze voldoen aan de wet.
- De ASO-verantwoordelijke moet de uren van al de ASO's doorgeven aan het secretariaat. Op wat deze zich baseert is niet geweten.
- Enkel het aantal gewerkte dagen, het aantal recupdagen en het aantal vakantiedagen wordt geregistreerd.
- Het systeem kan geen uren boven de 60 uur registreren.
- Als ik geen 12 uur rust heb moet ik gewerkte uren overzetten naar andere dagen zodat dit wel uitkomt.
- Er is geen registratie maar ik gebruik zelf een app om alles wat bij te houden. Ik voldoe niet aan de wettelijke bepalingen.
- Op het eind van de maand worden de tijden overlopen met het secretariaat en manueel aangepast naar 60 uur.
- Als je boven de 60 uur gemiddeld ga kan je dit niet registreren (foutmelding) (2x).
- Er wordt geen rekening mee gehouden en het heeft geen invloed op ons loon. Waarom dan nog registreren?
- Ik moet badgen om 18 uur, ook al werk ik langer. Tijdens wachten mag ik niet badgen.

Registratie van de arbeidstijd

- 147 kwalitatieve gegevens:
- Ik badge wel, maar op mijn loonbrief staan toch steeds de standaard werkuren.
- Informatica rondt af naar onder: bv. 18u29 wordt 18u15.
- Op het secretariaat worden onze werkuren bijgehouden. Zij noteren dat we tot 16u25 werken en 2 u middagpauze nemen. Dit is natuurlijk niet volgens de werkelijkheid.
- Zelf in excel bijhouden en doorsturen naar secretariaat (30x).

Mogelijkheid arbeidstijd te respecteren?

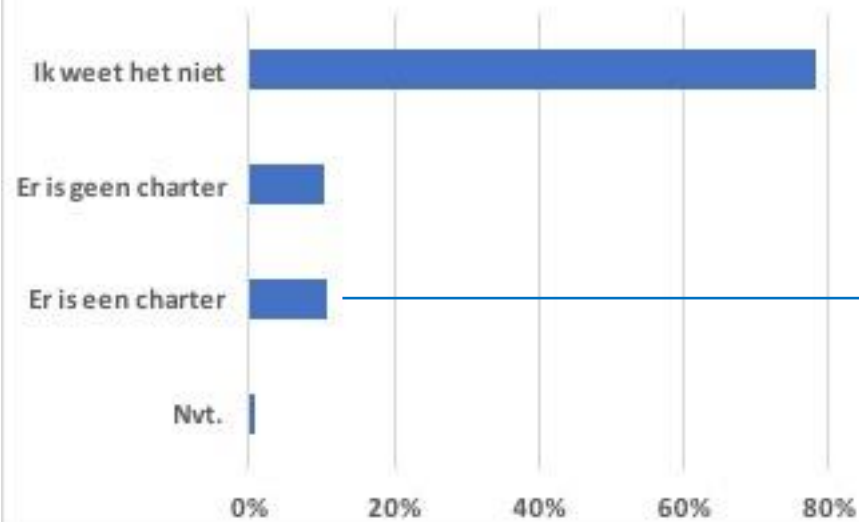
- 58 kwalitatieve gegevens:
- Weken tot 100 uur, zonder registratie of vergoeding.
- Geen recup na oproepbare wacht. Ook al is regel dat als je 2 uur aanwezig bent je hier toch recht op hebt.
- Vroeger vertrekken/later toekomen voor bv. Doktersbezoek wordt niet toegelaten.
- Geen recup, ondanks inslapende wacht (3x).
- Inslapende wacht wordt geteld als oproepbare.
- Als ASO weg is (vakantie, congres, ziekte) mogen we geen recup nemen.
- Als ASO weg is (vakantie, congres, ziekte) komen werkuren in gedrang. We zijn verplicht vanuit de dienst formulier te tekenen dat we in dat geval de taken van de afwezigen overnemen.
- Wacht duurt langer dan 24 uur (5x).
- Mijn opleidingsplaats tilt zwaar aan de maximale prestatie. Bij wissel van wachten kan het soms gebeuren dat we over 72u zouden gaan, maar dan moet dit gemeld worden en krijg je vrije momenten zodat dat niet gebeurt (1x).

Het “charter”

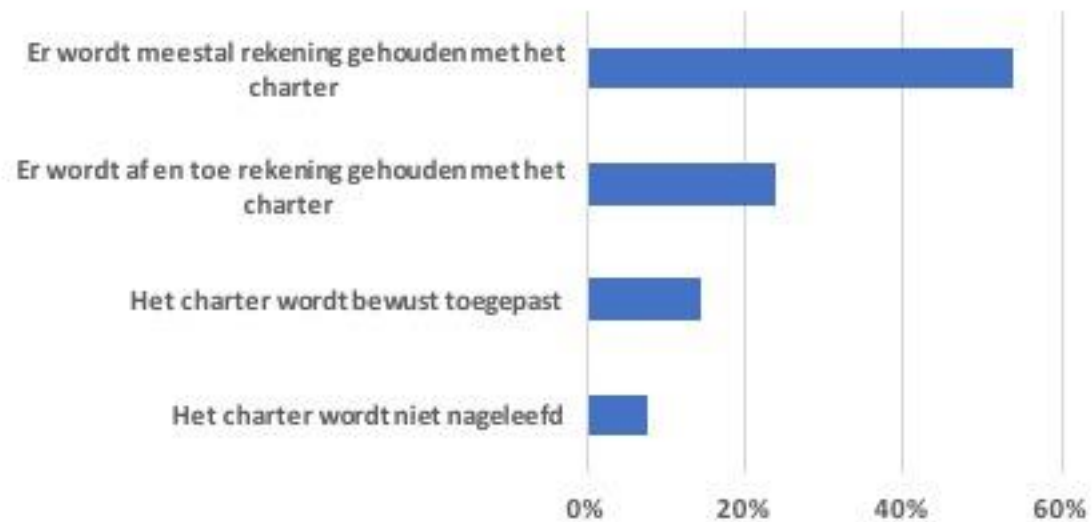
“Nog nooit van gehoord”

Het "Charter"

Werd het charter ter bescherming van de ASO in jouw centrum ondertekend?



Wordt dit charter volgens jou nageleefd? (104 responders)



Het “charter”

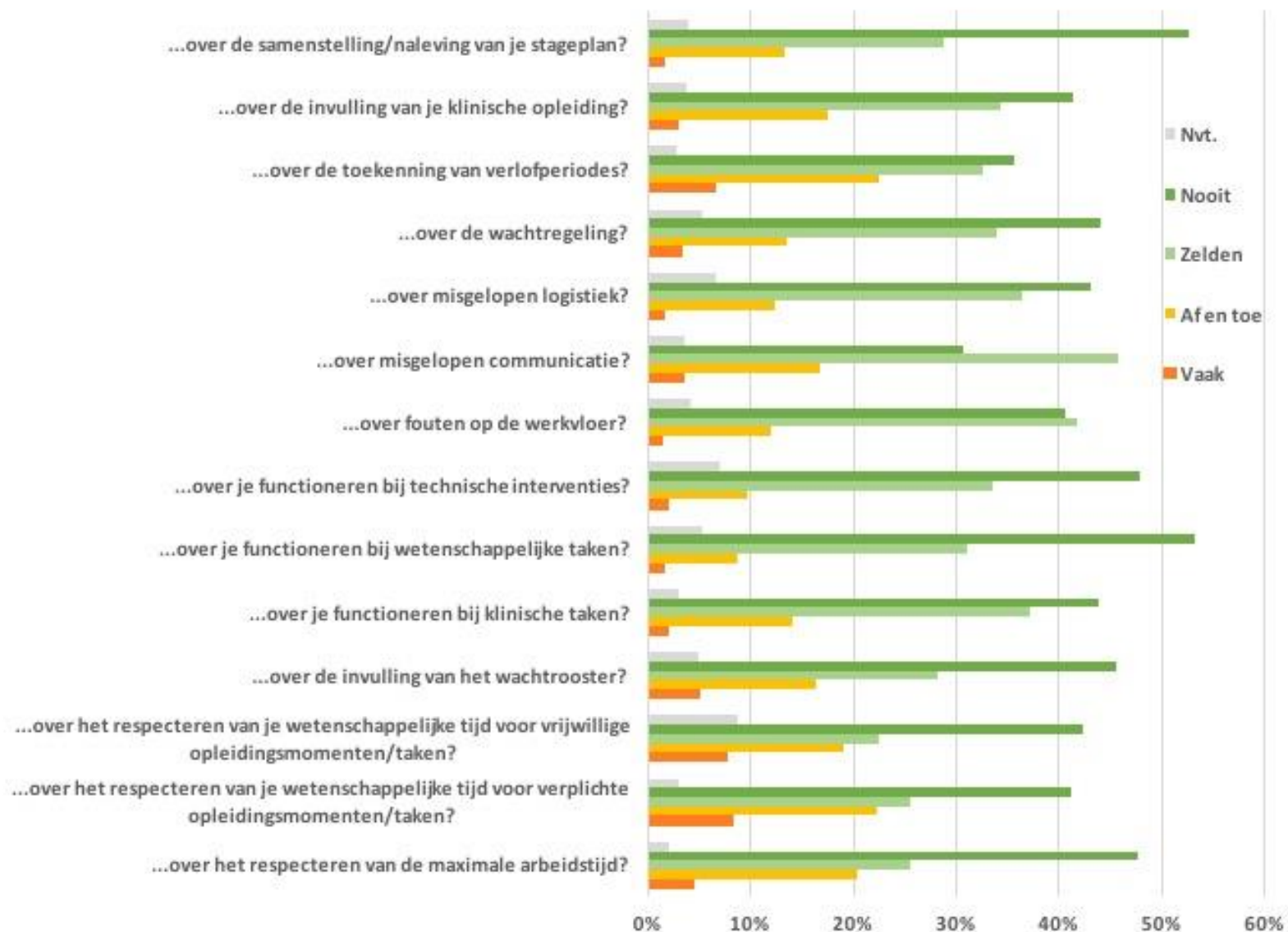
- 20 kwalitatieve gegevens:
- Nog nooit van gehoord
- Dode letter
- Ik heb het niet in detail doorgenomen

Conflict met de opleider

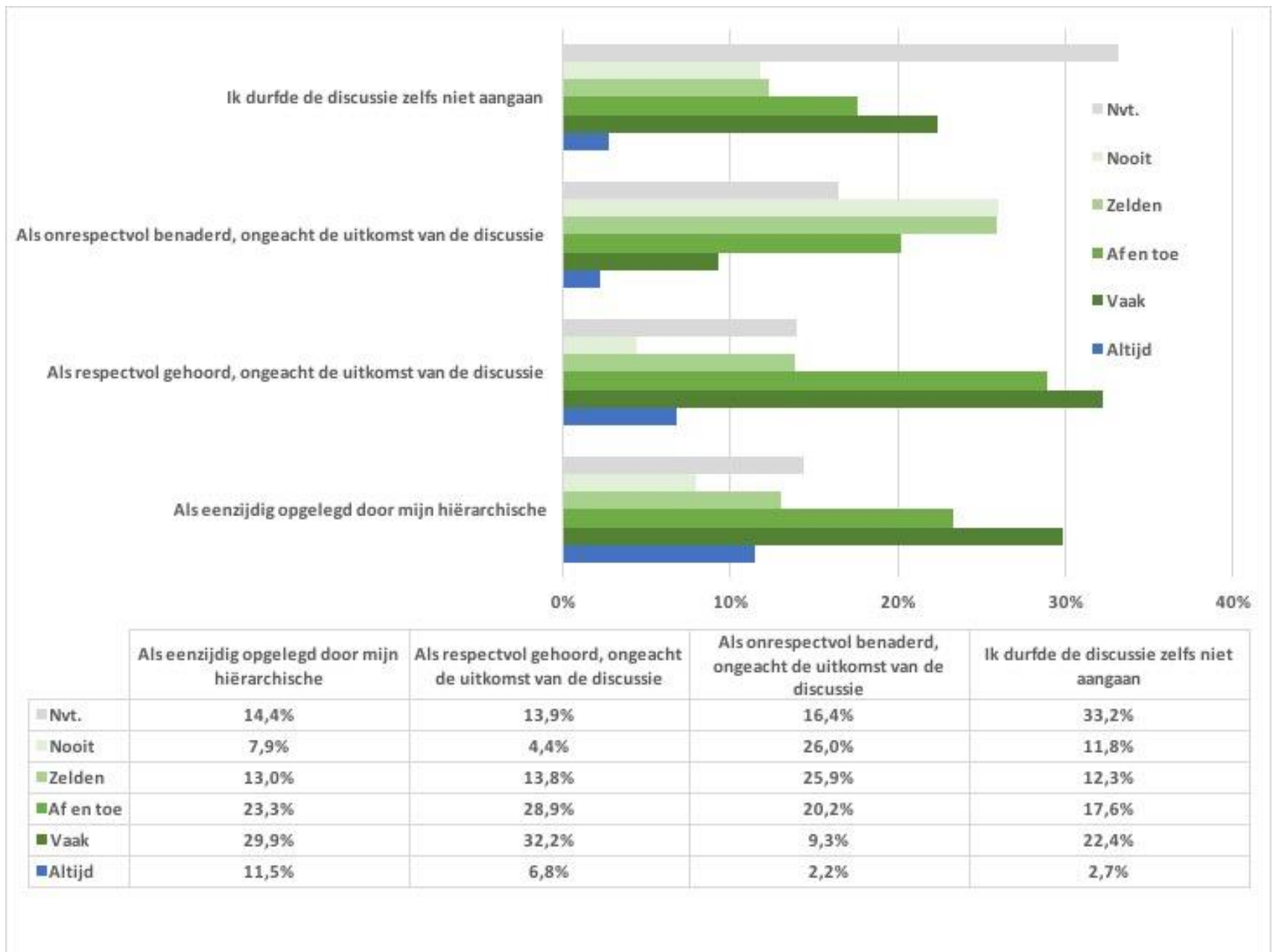
"Tijdens het evaluatiegesprek bij de coördinerend stagemeester gaf ik aan dat ik bij mijn huidige stagemeester (ander ziekenhuis) weinig technische acten kon leren. Hij gaf aan dat dit al jaren een probleem is en 'zou dit meenemen'. Vanzelfsprekend gebeurde hier verder niets meer mee."

"De beste manier is gewoon knikken en plooiën. Als je als assistent elk onrecht of onheuse behandeling aankaat dan heb je quasi dagelijks knallende ruzie en kan je gewoon inpakken. Het komt erop aan om enkel de flagrante problemen te kiezen om dan toch eens iets te zeggen. In Nederland heb ik dit totaal anders ervaren. Het verschil kan werkelijk niet groter zijn. De manier van feedback geven, de manier waarop er toch vrijwel als gelijken kan gepraat worden. (Het is bijna absurd maar alleen al het feit dat je de voornaam van je supervisor mag gebruiken daar geeft zoveel meer gelijkheid...) Er zijn gestructureerde discussiemomenten en feedback wordt geaccepteerd en genoteerd. Het is teveel werk om alles op te schrijven maar het kan zo oneindig veel beter!!!!"

Kwam je al momenten van discussie tegen met je opleider?



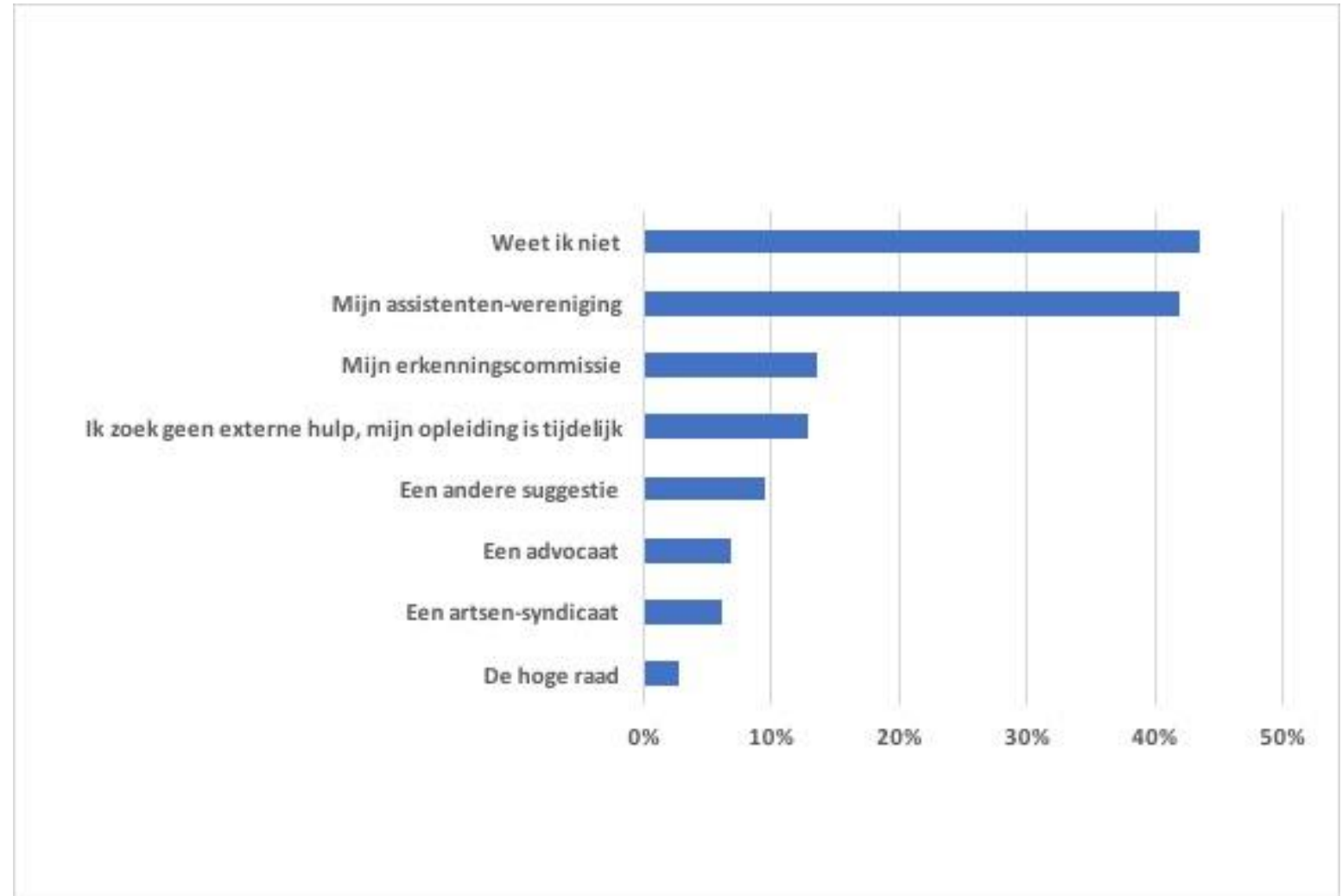
Hoe heb je deze discussies ervaren?



Conflicten en discussies

- 39 kwalitatieve gegevens:
- Er wordt naar me geluisterd en daar blijft het bij (9x).
- We durven de discussie niet aangaan (3x).
- Probleem met specifieke artsen, dit wordt door meerdere ASO zo ervaren (2x).
- Moeilijk in discussie gaan met iemand die je naderhand nog moet beoordelen en begeleiden (2x).
- Hiërarchie laten discussie niet mogelijk.
- Het wordt negatief ervaren als je positief probeert te zijn.
- Dit zou me opleidingsmomenten kunnen kosten.

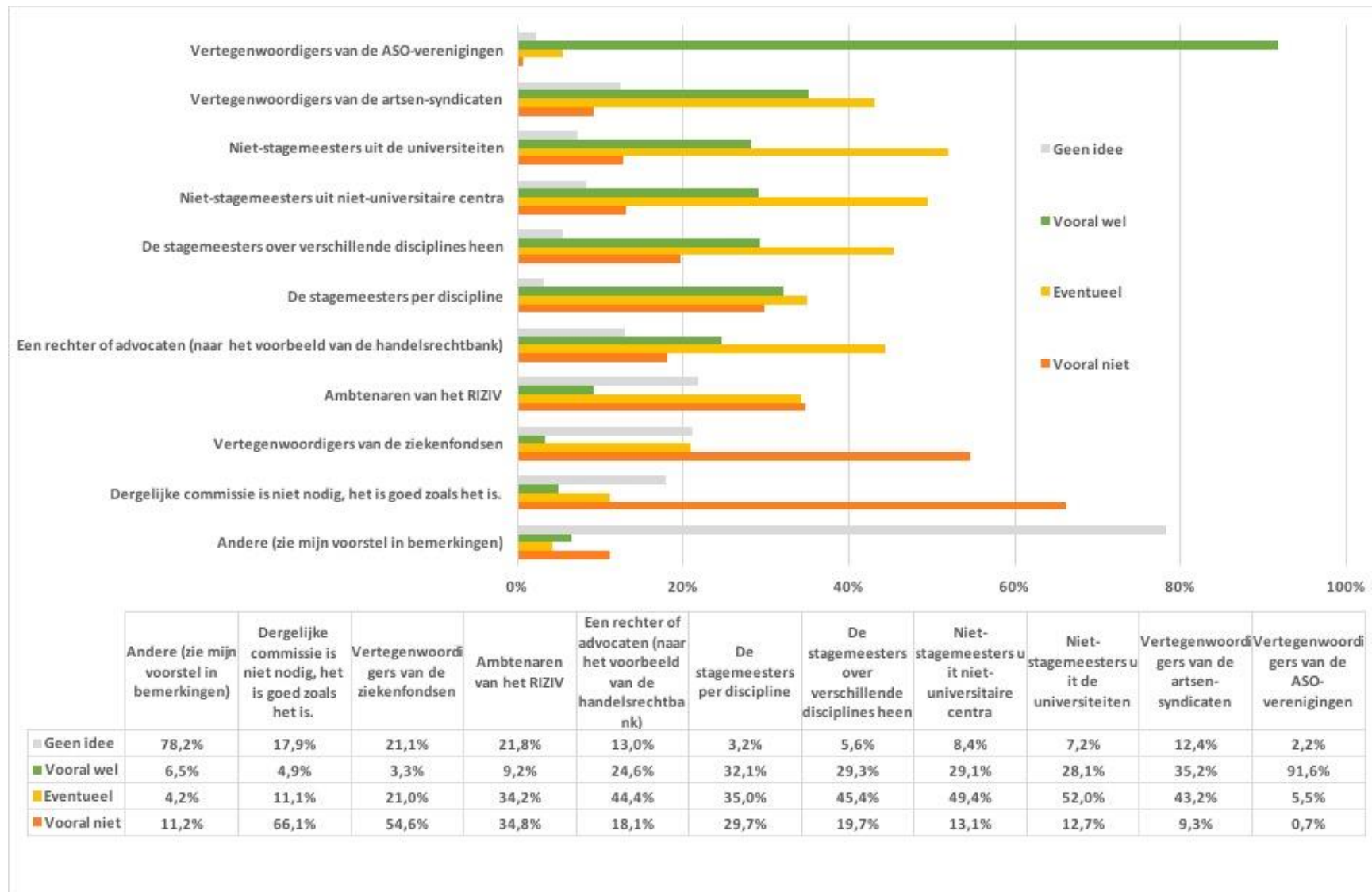
Toevlucht bij problemen



Toevlucht bij problemen

- 159 kwalitatieve gegevens:
- Coördinerend stagemeester (35x).
- Stafflid-coach (17x).
- Mentor (13x).
- Dit is een probleem: stagemeester is lid erkenningscommissie. Heb het gevoel dat ik in de problemen kan komen.
- Externen: arbeidsgeneesheer, kennis in werkveld (8x).
- “Ons kent ons wereldje” (3x).
- Orde der artsen (4x).
- Er is hier te weinig info over (2x).
- “Ik heb tijdelijk in zulk een situatie gezeten en wist niet waar ik terecht kon. Momenteel zijn de frustraties hieromtrent verwerkt en kan ik weer verder. Maar een duidelijk transparant orgaan waar je terecht kan met problemen- incidenten die niet door de beugel kunnen is absoluut wenselijk.”
- “Vaak wordt gedacht: 'Als ik een probleem aankaart, kan dit tegen mij gebruikt worden in mijn opleiding'. Er moeten intervisie - en reflectiemomenten komen omtrent 'problemen en conflicten' op de werkvloer (maandelijks in groepjes samenkomen met een moderator, iedereen brengt casussen mee waarin 'een probleem schuilt' op vlak van ethiek, communicatie, medical expert, ...). Zo kan er gepraat en gediscussieerd worden over 'problemen' en hoe deze aan te pakken. Open communicatie!”

Als er een **onafhankelijke adviescommissie** zou komen die toeziet op de kwaliteit van opleiding, naleving van de **wettelijke verplichtingen** (arbeidsduur, wachttijden, vergoedingen, wetenschappelijke tijd...) en/of toeziet op **kwalitatief stagemeesterschap**, wie mogen daar dan voor jou in zetelen om **toch nog als voldoende veilig ervaren te worden voor een ASO**? En wie niet?



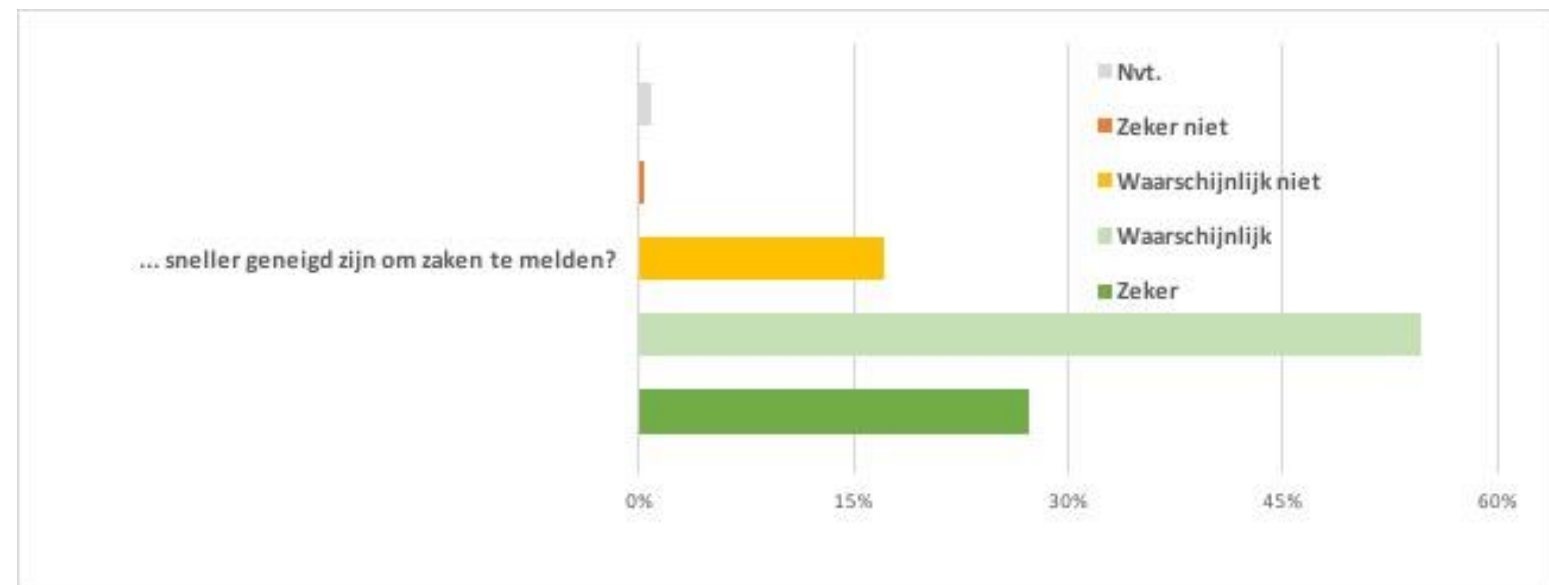
Als er een **onafhankelijke adviescommissie** zou komen die toeziet op de kwaliteit van opleiding, naleving van de **wettelijke verplichtingen** (arbeidsduur, wachttijden, vergoedingen, wetenschappelijke tijd...) en/of toeziet op **kwalitatief stagemeesterschap**, wie mogen daar dan voor jou in zetelen om **toch nog als voldoende veilig ervaren te worden voor een ASO**? En wie niet?



Als er een **onafhankelijke adviescommissie** zou komen die toeziet op de kwaliteit van opleiding, naleving van de **wettelijke verplichtingen** (arbeidsduur, wachttijden, vergoedingen, wetenschappelijke tijd...) en/of toeziet op **kwalitatief stagemesterschap**, wie mogen daar dan voor jou in zetelen om **toch nog als voldoende veilig ervaren te worden voor een ASO?** En wie niet?

- 71 kwalitatieve gegevens:
- Neutraal persoon die geen link heeft met ziekenhuizen (7x).
- Stagemesters hier uit houden wegens belangenvermenging (4x).
- Extern persoon uit buitenland (2x).
- Soort ombudsman zoals bv. Kinderrechtencommissaris, ombuds Vlaamse overheid, krant,... (3x).
- Arbeidsgeneesheer (2x).
- Psycholoog (2x).
- Patiëntenvertegenwoordigers (2x).
- Democratisch verkozen personen.
- Splitsing vs. Diensthoofd. Vs. Stagemester: deze functies hebben vaak tegengestelde belangen.

Als er een
onafhankelijke
commissie
komt, zou je
dan...



Als er een
onafhankelijke
commissie komt, zou
je dan...

- kwantitatieve gegevens:
- Essentie is privacy. Daarbij wordt zelfs gesteld door enkele respondenten dat wanneer ze moeten aangeven in welk centrum ze werken ze de bevraging niet invullen.