

## BEOORDELING VAN HET NIVEL ONDERZOEK (2014): HET RISICOPROFIEL

Huisman, 31 november 2014

Aan NIVEL is gevraagd de validiteit en betrouwbaarheid te toetsen van het risicoprofiel. Het risicoprofiel is onderdeel van het risicogestuurd toezicht. En dat toezicht moet zorgen voor 'een meer geproportioneerde vorm van toezicht waarbij beschikbare middelen evenredig worden ingezet. Dit met als doel het beperken van de (onnodige) toezichtlast van de ondertoezichtstaanden en het reguleren van de grootste risico's.' (blz 16) Wij lezen verder: *"op 'meerdere manieren' (bleek) uit interviews dat wordt getwijfeld aan zelfstandigheid en volwassenheid van de sector. De sector, in elk geval een deel ervan, wordt niet volledig vertrouwd vanwege de grote commerciële belangen die kunnen spelen".* (blz 20) En: *de sector heeft nog niet kunnen laten zien dat ze zelf in staat is tot opstellen van duidelijke kwaliteitseisen met bijbehorende eigen toezichtsmechanismen .'* En ook: *"meerdere geïnterviewden uitten hun zorgen over mogelijke snelle kwaliteitsdalingen en gaven voorbeelden van houders die 'goed' waren maar in rap tempo 'slecht' werden."* En bovendien: *"Ook eerder onderzoek .... heeft laten zien dat de (pedagogische) kwaliteit in de Kinderopvang over tijd kan wisselen (Fukkink 2013)"* *"Dit heeft het vertrouwen in de sector niet doen groeien'.* Conclusie in het rapport op basis van deze statements: er is onvoldoende vertrouwen om de 100% toezichteis los te laten.

Al deze uitspraken hebben één ding gemeen: ze ontberen empirische fundering. Het zijn geen feiten maar meningen, veronderstellingen, vooringenomen beelden. Die bovendien als niet controleerbare statements worden gebracht. Zoals: twijfels over de 'zelfstandigheid', 'volwassenheid' van de sector. Wat is dat? Waar gaat dit feitelijk en concreet over? Er wordt gesproken van voorbeelden, maar die worden evenmin concreet gemaakt en ook die blijven geheel oncontroleerbaar. Voorbeelden zijn overigens nooit een goede grond voor algemene uitspraken. Er is ook geen enkel feit waaruit blijkt dat de kwaliteit nu, minder is, meer is, wisselender is, dan VOOR de marktwerking! Er is derhalve geen enkel wetenschappelijk te leggen verband met het commerciële aspect van de marktwerking. En die 'grote commerciële belangen' zijn net zo incidenteel als het grote drama bij het Hofnarretje. Het is alles bij elkaar treurig dat dit rapport zo veel ruimte geeft aan hoogst persoonlijke meningen en vooringenomenheden. En aan de daaruit gevolgde conclusie dat 100% toezicht absoluut noodzakelijk is. Een conclusie uit het ongerijmde. Het geuite wantrouwen is onderbuik, niet meer. De overheid zou dit moeten tegengaan in plaats van het in een rapport de wereld in sturen als was het een op feiten gebaseerd en dus gegrond wantrouwen.

Kernvraag in het rapport is: wat is de voorspellende waarde van het risicoprofiel voor werkelijke kwaliteit en veiligheid? Die blijkt nihil. De betrouwbaarheid kon niet worden vastgesteld, en dat is voorwaarde voor voorspelbaarheid. De validiteit is evenmin aangetoond. NIVEL had wel meer haar best kunnen doen om de juiste vragen te stellen en de juiste onderzoekstappen te nemen. De volgende theoretische onderzoekstappen waren toch op zijn minst noodzakelijk geweest om iets, zelfs wat dan ook, te kunnen zeggen over het risicoprofiel als 'instrument'.

## NOODZAKELIJKE THEORETISCHE STAPPEN

### **1. Gaat het profiel daadwerkelijk over risico's?**

Het antwoord is 'nee'. Sterker nog, in dat risicoprofiel stáán helemaal geen risico's. Alleen maar overtredingen. De GGD wil met dit profiel dus helemaal geen werkelijke risico's inschatten maar alleen het risico op een overtreding. Met de impliciete suggestie dat elke overtreding het welzijn van kinderen raakt. Maar laten we wel zijn: wat is de directe schade voor kinderen als er geen oc-leden zijn? Of als de RIE niet op tijd is uitgevoerd? Of een VOG net iets later binnenkomt dan dat het contract is in gegaan? Helemaal niets! Het is allemaal irrelevant voor het welzijn van kinderen. Het zogenaamd ontbreken van een OC (in casu het ontbreken van oc-leden) is nog steeds de meest voorkomende overtreding. Niet echt iets om je zorgen over te maken dus. 'Personeel en groepen', telt ook altijd overtredingen, maar daar gaat gesjoemel achter schuil, van de GGD, over de stamgroepen (zie notitie Gij zult niet schuiven). Ook geen echt punt van zorg dus voor het welzijn van kinderen.

#### **1.1 Is er een verband tussen overtredingen en 'reële 'risico's' ?**

Het 'risico op een overtreding' is zwaarwichtig geherformuleerd tot 'het risico van verslechteren van de kwaliteit'. (Nivel, 2014) Er is echter zelden een overtreding die rechtstreeks verband houdt met het welzijn van de kinderen, dus de kwaliteit. Het gepostuleerde verband tussen overtreding en kwaliteit is ongefundeerd, maar wel suggestief. Op basis van de feiten moeten we zelfs concluderen dat de hoogste risico's en de grootste bedreiging voor kinderen geheel buiten de scope vallen van de kwaliteitseisen in de wet en het risicoprofiel. Zelden ligt er aan hoog bedreigende situaties een overtreding ten grondslag, vrijwel altijd is het toe te schrijven aan de vrije handelingsruimte van personen. Dat was ook zo bij het Hofnarretje. De dader was als beroepskracht buitengewoon populair bij collega's en ouders. En alle overtredingen (groot en piepklein) die nadien zijn vastgesteld in het Hofnarretje hadden helemaal niets te maken met het drama dat zich daar (en bij ouders thuis) heeft afgespeeld. De paniek die erop volgde was irrationeel, evenals de eisen en procedures die toen aan de hele kinderopvang zijn opgelegd (behalve de gastouders dan). Beroepskrachten en houders in de branche delen hierover dezelfde mening: het was een gruwelijk incident maar het was wel een incident, en al komen er nog honderd regels en eisen bij, zoiets ga je nooit voorkomen. Nooit. En het is daarom ook zo irrationeel om duizenden beroepskrachten en houders hieraan te onderwerpen, die voor 99,99% niet lijden aan zo'n stoornis. Maar niemand durft dit echt hardop te zeggen, het is een taboe in de kinderopvang.

Los daarvan is het een feit dat ouders en beroepskrachten blind zijn geweest voor de signalen van deze kinderen. Dat zegt veel over de gebrekkige pedagogische kwaliteit, die je in de hele kinderopvang tegen komt, niet alleen bij het Hofnarretje, en die verbeter je niet met harde regels of procedures. Die verbeter je alleen met een coherent wetenschappelijke kader, zoals door ons gepresenteerd, waaruit voorwaarden worden afgeleid die valide en betrouwbaar in concrete eisen worden geoperationaliseerd. Die onderdeel worden van de opleiding van beroepskrachten en aan zittende beroepskrachten worden uitgelegd en die dagelijks worden geoefend, in onderlinge intercollegiale feedback, onder supervisie van deskundige begeleiders. Dat is de enige echte les die we (voor zover nog nodig was) kunnen leren uit het Hofnarretje, en het enige echte antwoord op dit risico.

## **2 Gebruikt het risicoprofiel betrouwbare bronnen?**

Het risicoprofiel van de GGD schat en voorspelt geen enkel risico. En het is op z'n zachtst gezegd opmerkelijk dat zij in dit profiel zo zwaar leunt op juist de zwakste, minst betrouwbare bronnen, namelijk: ouders en beroepskrachten als 'tipgevers'. Heeft de GGD dan geen enkele les geleerd uit het Hofnarretje? En kent de GGD dan echt de landelijke cijfers over kindermishandeling niet? Kindermishandeling die voor het grootste deel thuis plaatsvindt, zeker bij jonge kinderen. En zelfs de feiten over de resultaten van uitgevoerde incidentele inspecties spreken in dit verband voor zich (Onderwijsinspectie, rapport november 2014): van de 1022 incidentele inspecties (signaal-inspecties dus) in 2013 volgde er slechts in 55 gevallen een handhavingsadvies, dat is 5%! Een wel erg mager resultaat van al die signalen van ouders en beroepskrachten! En ook zonder van de tijd en mankracht. Wij vermoeden dat in werkelijkheid het resultaat nog veel lager is, want we weten inmiddels dat de GGD zich niet bij alles aan de wettelijke regels houdt en zo haar eigen regels oplegt aan houders. Twijfels over de juistheid van die handhavingsadviezen, is dus beslist op zijn plaats.

In de meeste gevallen wenden ouders en personeel zich tot de GGD niet uit oprechte zorg maar uit boosheid en blijkt derhalve bij een signaal inspectie helemaal niks aan de hand. De GGD weet dit al lang, maar weet van geen ophouden. Halsstarrig blijft zij aan deze bronnen vasthouden. Waarom?

Ook buurtbewoners zijn van harte welkom als bron. En BOinK wil nu zelfs dat vreemde ouders in de buurt toch ook echt een belangrijker rol krijgen in de signalering. Misschien moeten we burgerwachten in gaan stellen om de houders in de gaten te houden?

### **2.1 Personeelsverloop: een invalide en onbetrouwbare indicator**

Het gepostuleerde verband tussen overtreding en kwaliteit is ongefundeerd want wordt niet door feiten gestaafd, zo schreven we. Daarbij past naadloos nog een andere subjectieve aanname in het risicoprofiel: personeelsverloop. Het verloop ziet de GGD als een duidelijke aanwijzing voor, ja voor wat eigenlijk? Als een risico-factor voor het begaan van overtredingen? Maar hoe dan? Als een risico-factor voor de 'kwaliteit'? Maar welke kwaliteit dan? En hoe? De GGD is er zelf heilig van overtuigd en ook bij buitenstaanders voelt het, zelfs zonder nadere invulling, 'best aannemelijk'. Dat komt hoogstwaarschijnlijk door de menselijk neiging iets meteen op jezelf, op je eigen situatie te betrekken, en dan wel met je eigen invulling ervan. Zo van: als veel mensen vertrekken dan komt dat vast door een slechte werkgever. Of: bij ons zijn ook veel collega's vertrokken en dat was echt niet voor niks. En: je ziet gewoon dat mensen eruit worden gezet als een werkgever wil bezuinigen. Het valt u hopelijk op dat er in al deze gedachten, geen feit aan te pas komt! Het zijn allemaal veronderstellingen, zelf gevormde beelden, vol vooringenomenheden. En bij de redenering van de GGD is dat niet anders, althans voor zover ze die redenering heeft prijs gegeven! Wat wij van die redenering weten is dit:

- je hebt vrijwillig vertrek en gedwongen vertrek, maar als er veel vertrekken dan kan het niet alleen maar vrijwillig zijn, of dan zijn de redenen van vrijwillig vertrek gelegen in onvrede
- bij gedwongen vertrek kan het zomaar zijn dat die beroepskracht 'lastig' was voor de werkgever
- veel gedwongen vertrek zal wel gaan over geld: nieuwe, net gediplomeerde beroepskrachten zijn immers goedkoper

Wij noemen dit hogere invulking, en verdachtmakingen. Geen analyse van feiten. De GGD heeft geen enkele feitelijke informatie over redenen van vertrek, maar vult die zelf naar believen in, passend bij haar eigen vooringenomen attitude tegenover houders, namelijk: een houder is er altijd op uit om 'onterecht financieel voordeel' te halen. En ook: een houder heeft de neiging regels te overtreden, medewerkers zien dat en gaan dan in verzet. Het eerste is een typisch voorbeeld van 'onderbuik', en het tweede een voorbeeld van stereotype denken over de verhouding tussen werkgevers en werknemers, waarbij de 'baas' op voorhand slecht is en de werknemer een goedwillend 'slachtoffer'. Een beetje het standaard karikatuur van de vakbond.

Wat is er nodig om op goede gronden 'het verloop' als indicator van 'risico' te aanvaarden of verwerpen? In elk geval een definitie van het concept 'verloop' conform de wetenschaps-methodologische maatstaven, een coherent verband met mogelijk andere concepten, en een empirische ondersteuning in de feiten. Het is jammer dat NIVEL dit in haar onderzoek (2014) naar validiteit en betrouwbaarheid van het risicoprofiel allemaal heeft nagelaten.

### **2.1.1 Verloop: concept, feiten en verbanden**

#### **1. Wat is 'verloop'?**

Verloop is: *uitstroom van personeel in een organisatie die wordt vervangen met een instroom van nieuw personeel*. Er is bij verloop dus altijd sprake van een wisseling van personeel. Een uitstroom die niet wordt vervangen door instroom, is derhalve geen verloop. Dat heet gewoon (massa)ontslag, zoals bv bij een reorganisatie of bezuinigingsoperatie. Enigszins misleidend wordt dan ook wel eens gesproken van vertrek via 'natuurlijk verloop'. Met 'natuurlijk' wordt dan bedoeld: via kenmerken die zonder extra ontslag sowieso tot uitstroom leiden, zoals pensionering, arbeidsongeschiktheid, tijdelijk contract. Met 'verloop' wordt dan verondersteld, dat deze mensen wel zouden zijn vervangen indien er geen reorganisatie of bezuiniging zou zijn. In de kinderopvang is uitstroom zonder vervanging aan de orde bij organisaties die vanwege teruggelopen kind aantallen beroepskrachten ontslaan die niet worden vervangen. Er is ook een 'gedifferentieerde' vorm uitstroom en instroom, die geen wisseling geeft. Dat is bijvoorbeeld het geval als personeel van bankkantoren wordt ontslagen vanwege het ontbreken van bezoekers, maar er tegelijkertijd wel personeel wordt aangetrokken voor ICT-functies omdat het digitale bankverkeer juist sterk toeneemt.

#### **2. Hoe kan het verloop (empirisch) worden vastgesteld?**

Dat is lastig, omdat je te maken hebt met: vertrek zonder vervanging en vertrek met vervanging, maar ook met instroom tbv vervanging en instroom los van uitstroom. Je kan dus niet simpelweg de 'vertrekkers' en 'inkomers' per jaar optellen. Extra complicatie is dat ook het totale personeelsbestand in een jaar kan krimpen, stabiel blijven of groeien, als gevolg van die verschillende uitstroom- en instroompatronen. Daardoor kan je evenmin volstaan met het aantal vertrekkers en/of inkomers te nemen ten opzichte van het totale personeelsbestand. (Wat de GGD wel probeert te doen).

Er zit dus weinig anders op dan de volgende wijze van vaststelling, op jaarbasis:

- bepaal het aantal 'vertrekkers' per functie-onderdeel
- bepaal het aantal 'inkomers' per functie-onderdeel
- bepaal per functie-onderdeel het verschil tussen het aantal 'vertrekkers' en 'inkomers'

Bij méér 'vertrekkers' dan 'inkomers', krimpt het totale personeelsbestand van dat functieonderdeel, ergo niet alle vertrek is verloop. Bij  $N=0$  'inkomers' is er helemaal geen verloop. Stel er zijn 10 'vertrekkers' en 5 'inkomers', dan is het verloop: 5 medewerkers. Maar wat zegt dat? Je moet toch tenminste een verhouding weten, een percentage, om te kunnen zeggen of dit een hoog of laag verloop is.

- Bepaal de N van het totale personeelsbestand, trek daar het aantal 'vertrekkers' af dat niet is vervangen met 'inkomers'
- bereken het percentuele aandeel van de vervangen 'vertrekkers' bij die nieuwe N-personeel.

Bijvoorbeeld: N-personeel was 45, N-niet vervangen 'vertrekkers' = 5, nieuwe N-personeel wordt 40. N-wel vervangen 'vertrekkers' = 5. Het verlooppercentage is derhalve: 11%. Maar ook dat zegt nog niks. Is 11% nu veel, matig of laag verloop? Waar liggen die grenzen, en wie bepaalt dat?

### 3. Hoe kan het empirisch vastgesteld verloop worden gewaardeerd?

Moet je, net als bij ziekteverzuim, het percentage vergelijken met landelijke percentages, of met percentages van de branche, of met percentages van de regio (stedelijk of plattelands regio)? Of kunnen we zelfs kijken naar (kinderopvang) in het buitenland? Daarover zijn geen algemeen geldende of onderbouwde inzichten. Omdat er grote verschillen zijn tussen stad en platteland in de kans op verloop, valt er iets voor te zeggen om die dus te onderscheiden, en het verlooppercentage van het platteland niet te vergelijken met een grootstedelijke regio, of andersom. Dus wat doen we? We nemen de grootstedelijke regio, want daar staan onze vestigingen. Maar helaas, er zijn helemaal geen regionale verlooppercentages in de kinderopvang! Er is dus geen enkel criterium voorhanden om het empirisch vastgestelde verlooppercentage te waarderen en daarna te interpreteren.

Laten we for the sake of the argument doen alsof er wel regionale verloopcijfers zijn voor de kinderopvang. En laten we het gemiddelde verlooppercentage daarvan stellen op 15%. Het berekende percentage van 11% valt dan dus netjes onder dat gemiddelde. Bij een gemiddeld percentage van 5% (onwaarschijnlijk) zitten we er met 11% ver boven. Maar geen van beide opties zegt iets over de waardering die we daar aan moeten geven. We weten immers nog steeds niet welke percentages we als laag, matig of hoog moeten waarderen! En op grond waarvan? Gutfeeling?

Desondanks klinkt luidkeels over de kinderopvang: het verloop is zorgwekkend! Terwijl niemand weet wat de verloopcijfers zijn en hoe we die moeten waarderen laat staan interpreteren! Hier hebben we dus wederom een voorbeeld van ongefundeerde beeldvorming bij de kop, breed gedeeld en niet open voor feiten en argumenten.

En de GGD gaat zelfs een stapje verder: zij doet alsof zij dat wel allemaal weet en wel allemaal kan. Zij heeft 'verloop' zelfs als 'indicator' voor 'risico' in haar instrument: het risicoprofiel. Zonder het te definiëren, zonder de procedure voor empirische vaststelling ervan te bepalen en ook zonder een hard criterium voor de waardering of een coherente en empirische gefundeerde argumentatie voor de interpretatie ervan.

### 4. Hoe moet de waardering van het empirisch vastgesteld verloop worden geïnterpreteerd?

We veronderstellen even dat we het verlooppercentage op goede gronden kunnen waarderen, en dat het gaat om een hoog verloop. Wat kunnen we daar dan uit op maken? Over de organisatie? Over de kwaliteit? Over de risico's? Een zinnige interpretatie van een resultaat kan alleen op basis van reeds voorhanden zijnde theoretische kennis, al dan niet

vervat in een theoretisch kader dat daartoe is ontwikkeld. Een gevonden statistische significantie bijvoorbeeld is nietszeggend zonder een theoretisch gefundeerde interpretatie. Voor ons onderwerp: verloop, moeten we dus een theoretisch coherent en empirisch gefundeerd antwoord geven op de vraag: wat zijn oorzaken van verloop? Als we dat weten, dan kunnen we inzoomen op het verloop in de organisatie en kijken welke oorzaken verantwoordelijk zijn voor ons verlooppercentage.

Wat zijn oorzaken van verloop?

Oorzaken van verloop kunnen we onderverdelen in 3 categorieën: a) persoonsgebonden, b) functie-gebonden, c) organisatie-gebonden.

Persoonsgebonden factoren komen het meeste voor, daarna de functie-gebonden en dan pas de organisatie-gebonden factoren. De organisatie- en functie-gebonden factoren staan echter het meest open voor subjectieve oordelen van de personen in kwestie. De inhoud van hun oordeel kunnen we niet voetstoots voor waar houden: het is een mening en of die mening klopt met de feiten over de functie of de organisatie, valt nog te bezien. Een medewerker die een zorgvuldige en gefundeerde maar slechte beoordeling krijgt zal dit niet snel aan zichzelf maar vooral aan de organisatie wijten. En een medewerker die haar functie niet goed aankan, dus niet aan de gestelde eisen voldoet, zal dit eveneens aan buiten haarzelf gelegen factoren wijten: de organisatie is te veeleisend, er was te weinig coaching en feedback etc. Dit is een algemeen menselijke neiging: succes 'danken wij altijd onszelf' en falen schrijven we liever toe aan anderen of aan omstandigheden. De reden die mensen opgeven voor hun 'onvrede' of hun vertrek moeten we dus met voorzichtig wantrouwen bekijken. De GGD doet dat overigens nooit. Iedere boze of gefrustreerde medewerker die uit rancune een valse melding doet bij de GGD wordt met open armen ontvangen en wat zo iemand zegt is bijna 'op voorhand' waar.

De kinderopvang heeft in haar hoogtijdagen (2006-2011) sterk te lijden gehad onder de persoonsgebonden factoren. De banen lagen voor het oprapen en daar profiteerden vooral jonge medewerkers van: jonge vrouwen kregen kinderen en wilden dichter bij huis en minder werken; anderen wilden juist meer werken en als dat niet kon in hun bedrijf, dan gingen ze elders werken; jonge mannen job-hopten op zoek naar betere perspectieven en voor HBO'ers was de markt van de kinderopvang veelal een 'noodstop' bij gebrek aan iets anders, en die vertrokken zodra ze elders de kans kregen op een plek die beter paste bij hun opleiding. In de steden was dit effect significant sterker dan op het platteland. Hoog verloop dat hierdoor wordt veroorzaakt is heel vervelend maar zegt niets over de organisatie en is ook niet beïnvloedbaar. De roep (van enige tijd gelden) om het verloop in de wet op te nemen als criterium is dan ook absurd. Dat geldt overigens onverkort voor de andere twee categorieën, maar om andere redenen.

Ook functie-gebonden factoren kunnen voor (aanmerkelijk) verloop zorgen. Hoe hoger de kwaliteitsstandaard van een kinderdagverblijf en (bijgevolg) hoe beter het toezicht op en de begeleiding en toetsing van het functioneren van de medewerkers, hoe groter de kans dat medewerkers moeten vertrekken, ten behoeve van de kwaliteitsborging. Het is Kafkaïens om dit type verloop op te vatten als een 'risico voor de kwaliteit!' Toch is dat precies wat de GGD doet, juist omdat ze niet de moeite neemt de indicator 'verloop' betrouwbaar en valide in te vullen en toe te passen en geen oog heeft voor de menselijke neiging om anderen (de werkgever) te schuld te geven van het eigen falen. De GGD zou minder aan de haal moeten gaan met onbereflecteerde aannames en keuzes.

Uiteraard is er in de kinderopvang ook verloop als gevolg van organisatie-gebonden factoren. Het gaat dan vrijwel uitsluitend om het 'contractbeleid' van een kinderdagverblijf. Houders proberen dan bijvoorbeeld de kosten van personeel proberen te drukken via tijdelijke contracten en het vermijden van vaste contracten. Maar niemand kan zeggen hoe vaak dat gebeurt, en hoeveel feitelijk verloop daardoor ontstaat. En al zouden we het wel weten, dan nog kan de GGD zo'n houder niet veroordelen. Het aanbieden van alleen tijdelijke contracten is immers nergens verboden.

Met de (beperkte) feiten in het achterhoofd over het verloop in de kinderopvang, komen we tot de slotsom dat het verloop voor het merendeel persoons- en functiegebonden is.

En dan komen we bij de hamvraag: is er überhaupt een verband tussen 'verloop' en andere concepten? Anders gezegd: we moeten nu vaststellen of het empirisch vastgesteld verloop, dat op basis van duidelijke criteria moet zijn gewaardeerd en met behulp van een coherent en empirisch gefundeerd theoretisch kader zijn geïnterpreteerd, wel of geen verband houdt met andere objecten of verschijnselen.

**5. Is er een verband tussen 'verloop' en dalende 'kwaliteit' en/of 'grotere kans op overtredingen'?**

Een gefundeerd antwoord op deze vraag vergt een grondige theoretisch analyse van de genoemde concepten (variabelen), waarvoor dezelfde stappen moeten worden doorlopen als die we hebben gezet in onze analyse van het concept 'verloop'. 'Kwaliteit' en 'overtredingen' moeten worden gedefinieerd en gespecificeerd (niet elke denkbare kwaliteit en niet elke denkbare overtreding is relevant: welke wel en welke niet en waarom?), de samenhangen moeten worden vastgesteld en ook de criteria voor 'dalen-gelijkblijven-stijgen' en de grote-matige-kleine kans ervan moeten worden gedefinieerd. Dat is allemaal niet gedaan in dit risicoprofiel, en ook niet in het onderzoek van NIVEL dat zich heeft gebogen over de validiteit en betrouwbaarheid van het risicoprofiel als instrument voor het voorspellen van risico's. Wij gaan dat hier ook niet doen, want daar zijn we niet voor ingehuurd.

Dat betekent niet dat wij er helemaal niks over kunnen zeggen. Het verband tussen verloop en 'kwaliteit' gaat maar over 1 kwaliteitsaspect, te weten: stabiliteit op de groep, vertaald in: het 'aantal gezichten' op de groep. Verloop raakt geen enkele andere kwaliteitseis.

Een verband tussen verloop en meer overtredingen, kunnen we uitsluiten als uitermate onwaarschijnlijk. Bij verloop worden de vertrekkende medewerkers gewoon vervangen, anders is het geen verloop, dus er worden met verloop niet minder mensen ingezet dan zonder verloop. En geen enkele andere overtreding houdt verband met het aantal personeelsleden, dus het verloop.

De indicator 'verloop' heeft in het risicoprofiel dus maar 1 'waarde': het voorspellen van wisselende gezichten. Een zinloze voorspelling, die alleen maar leidt tot een zichzelf repeterende cyclus van kleurbepaling (oranje of rood) waarna extra en extra intensieve inspecties volgen waarin hooguit kan worden vastgesteld of er wel/geen wisselende gezichten zijn, maar niet of dat te veel is, waarop vervolgens opnieuw de kleur rood of oranje wordt gegeven en er wederom vanwege die kleur extra wordt geïnspecteerd..... een eindeloze reeks die niks anders oplevert dan een wat ruimer budget voor de GGD. Rood levert meer uren en dus geld op dan groen.

Het is onbegrijpelijk dat de GGD deze indicator zo koestert, want ze kan er niks mee. De extra en extra en extra inspecties blijven telkens zonder resultaat, want het verloop

verandert niet! En de houder kan er niet voor worden afgestraft met een handhaving: u mag geen mensen wegsturen, dat doet u toch, dus u krijgt een boete. De inspecteur kan hooguit vaststellen: op die of die groepen zijn meer wisselende gezichten (kwaliteit). Tja, dat vond de houder zelf waarschijnlijk ook al.

En als de GGD niet zo gevangen zat in haar bevooroordeelde attitude jegens houders, dan zou ze kunnen inzien, dat verloop niet perse aan de houder te wijten is (persoonsgebonden factoren) of de kwaliteit juist bevordert (de functiegebonden factoren). Beroepskrachten die ongemotiveerd werken, of kinderen onheus bejegenen of ze tekortdoen in de uitdaging of koestering die ze nodig hebben, zijn zeer nadelig voor het kindweldzijn, dus als 'vaste gezichten'. Niet elk vast gezicht is een goed gezicht. De GGD schijnt te denken: beter een slecht 'vast' gezicht dan een wissel naar een 'goed gezicht'! Pas als de GGD zich van haar bevooroordeelde attitude weet te bevrijden, zal ze dit type indicatoren laten vallen. Het is in dit perspectief een schande dat de gemeente Amsterdam haar risicoprofielen openbaar maakt, inclusie de verloopcijfers van een kinderdagverblijf. Die houders zijn machteloos overgeleverd aan de geborneerde overtuigingen in een invalide en onbetrouwbaar instrument.

#### VALIDITEIT EN BETROUWBAARHEID VOLGENS NIVEL

De manier waarop de onderzoekers de termen validiteit en betrouwbaarheid gebruikt is overigens onjuist. Op blz 22/23 staat de vraag: geeft het risicoprofiel een valide inschatting van werkelijke risico's?

- Validiteit stelt de vraag: meet ik wat ik beoog te meten: risico's
- betrouwbaarheid stelt de vraag: klopt wat ik meet met de feiten, de feitelijke risico's? Geeft herhaald meten hetzelfde risico-resultaat?

De vraag moet dus zijn: geeft het een betrouwbare inschatting? Het antwoord is 'nee'.

De problemen van validiteit en betrouwbaarheid worden uiteraard niet opgelost met een uitgebreide inspectie ongeacht kleurcode, zoals het rapport voorstelt. De basisfouten worden dan gewoon herhaald. En het helpt evenmin om een onafhankelijk extern criterium te zoeken dat de verwevenheid tussen de typen variabelen op zou moeten lossen.

Ook het differentiërend vermogen, in het rapport sensitiviteit genoemd, stelt niks voor. Het gaat er bijvoorbeeld om: kan groen geel worden? Anders dan minister Asscher in zijn verzamelbrief suggereert is de sensitiviteit, opgevat als 'het oppikken van veranderende feiten in de praktijk?', minimaal. Onderzoek van GIR data toont slechts een kleine beweging in kleurscores in 2013 vergeleken met 2012. Of die verschillen significant zijn is zelfs niet vastgesteld. Dat minieme verschil kan makkelijk toeval zijn, als gevolg van onvoldoende betrouwbaarheid van het instrument, zo erkennen ook de onderzoekers. En die onbetrouwbaarheid staat vast, zo toonden wij in de vorige paragraaf, dus rest er maar 1 conclusie: het instrument is niet-sensitief. Het gebruik is bovendien zeer uiteenlopend, tussen inspecteurs verschillend en ook tussen GGD'en en gemeente. Er is geen sprake van uniformiteit.

De invloed van de kleurcodes op het budget van GGD'en is nergens geproblematiseerd en dus niet onderzocht. Het verschil tussen groen (6 u p/j) en rood (30 u p/j) is echter enorm. En de basis data, de inspectierapporten zijn als vanzelfsprekend uitgangspunt genomen, in plaats van deze kritisch te onderzoeken.



De factor 'risico' is niet geoperationaliseerd, en de 7 'indicatoren' zijn niet onderzocht op empirische betrouwbaarheid en cognitieve validiteit maar een ratjetoe, in het rapport 'tacit knowledge' genoemd.

Het netto effect van dit 'instrument' kan vrijwel zeker zijn: op alle indicatoren groen, en feitelijk toch zeer risicovol (dus rood) omdat kinderen worden mishandeld. Of op alle indicatoren oranje/rood, en feitelijk toch geheel veilig (dus groen) omdat geen enkele indicator serieus en werkelijk iets zegt over de kwaliteit van de zorg voor de kinderen.

De GGD en de rapporteurs zitten echter allerminst in hun maag met fout-negatieve resultaten, want ja die zijn alleen schadelijk voor de houder. Zij zijn vooral zorgelijk over fout-positieve scores, gedacht vanuit het 'voorzorgsprincipe'. Zouden zij dit echt serieus nemen dan is er maar 1 antwoord: weg met het profiel omdat het geen enkel verband houdt met de reële risico's en alleen maar over overtredingen gaat. Gelet op het NIVEL-onderzoek en gelet op onze analyse in de vorige paragraaf is er sowieso maar één conclusie mogelijk: het risicoprofiel deugt niet.

#### HET PROMOTEN VAN SUBJECTIEVE OORDELEN

Ronduit schokkend is de promotie van subjectiviteit van oordelen door inspecteurs. Wij lezen het volgende: *'Risico's moeten niet slechts worden gezien als objectief vast te stellen kansen op kwaliteitsverslechtingen..... Ze hebben zeer subjectieve kanten (die risico's?) waarbij de eisen en prioriteiten van de inspecteur centraal staan.... Het is juist ook die subjectieve kant die gebruik maakt van een veelheid aan bronnen ....die bijdraagt aan de vermindering van de kans dat 'risicovolle instellingen' over het hoofd worden gezien.'* Inspecteurs willen sowieso graag meer ruimte voor hun *'niet plus'* gevoel, zo lezen wij verder, en schromen niet de kleurcode zo nodig daaraan aan te passen, tegen de bij de feiten passende kleurcode in. Het merendeel van de geïnterviewde inspecteurs doet dat (blz 33). Als zij dus een 'rood gevoel' hebben dan wordt de profielkleur dus gewoon rood. Andersom komt niet voor!

U vergeet het misschien, maar we hebben het hier wel over oordelen die worden geveld over mensen en organisaties, oordelen met mogelijk grote consequenties bovendien en oordelen waartegen nauwelijks verweer of beroep mogelijk is. Pas als de oordelen op het web staan en er een besluit tot handhaving volgt, kan de houder bezwaar aantekenen. Hoezo past dit in een democratische rechtstaat? In welke andere branche zijn burgers ook zo vergaand vogelvrij? Het risicoprofiel dient dus maar 1 doel: het uitleven van de subjectieve vooringenomenheden van de inspecteurs. Hun hyperpersoonlijke gutgeelings. En de NIVEL-onderzoekers denken dat dit totale gebrek aan objectiviteit en uniformiteit met intervisie en intercollegiale toetsing kan worden verminderd tot een niet nader gespecificeerd 'aanvaardbaar' niveau. Daar is echt wel wat meer nodig.

#### **Conclusie**

Het risicoprofiel is valide noch betrouwbaar. Het houdt geen verband met 'reële risico's', gebruikt 'onbetrouwbare bronnen', en de indicator 'verloop' is naast invalide en onbetrouwbaar ook nog eens nutteloos en niet meer dan de vrucht van een vooringenomen attitude jegens houders. Het risicoprofiel kan in haar huidige opzet niet met goed fatsoen worden gebruikt ten behoeve van toezicht.

Het NIVEL-onderzoek laat alle wetenschappelijk relevante vragen liggen en dat is een gemiste kans. Dat leidt er bovendien toe dat zij geheel ten onrechte concluderen dat het profiel mogelijk betrouwbaar en valide kan zijn maar dat zij dit helaas (nog) niet konden

vaststellen bij gebreke van onafhankelijke registratiegegevens die een tegenwicht zouden kunnen bieden aan de onderlinge afhankelijkheid in het profiel. In de volgende paragraaf gaan wij nog wel kort in op andere fouten en omissies in het NIVEL rapport.