

# Advies Dienst Toeslagen

September 2023

# Inhoudsopgave

<b>1. Generieke inleiding adviesvraag</b>	<b>3</b>
Thema Analytics met goede bedoelingen	3
Behandeling adviesvragen	3
<b>2. Adviesvraag van Dienst Toeslagen</b>	<b>3</b>
Hoofdvraag	3
De aanleiding en context van de adviesvraag	4
Beleidsmatige en technische stappen die gezet zijn m.b.t. de adviesvraag	4
Gewenste hulp en succescriteria m.b.t. gevraagde advies	4
<b>3. Advies aan Dienst Toeslagen</b>	<b>5</b>
Management summary	5
Beantwoording adviesvraag	5
Impact van algoritmen	5
Impact van discriminatie	7
Transparantie	7
<b>Bijlage: Over de Adviescommissie Analytics</b>	<b>9</b>
Procesverloop	9

# 1. Generieke inleiding adviesvraag

## Thema Analytics met goede bedoelingen

Bekend is dat het voor een deel van de burgers in onze samenleving moeilijk is om mee te komen. Bijvoorbeeld omdat ze laaggeletterd zijn, digitaal niet zo vaardig of een verstandelijke beperking hebben. Maar misschien ook wanneer ze in moeilijke omstandigheden zitten, bijvoorbeeld als gevolg van schulden of door een ingrijpende levensgebeurtenis, zoals een scheiding of het overlijden van een naaste. Analytics zouden ingezet kunnen worden om dergelijke groepen in het vizier te krijgen en hen proactief en gericht te helpen. Waar dit zou passen in de ambitie om burgers en bedrijven betere dienstverlening te bieden, geeft dit ook vragen rond het 'labelen' van mensen en mogelijke ongewenste bemoeizucht vanuit de overheid. Goede bedoelingen zijn niet voldoende om ongewenste effecten te voorkomen.

Er lopen binnen de organisatieonderdelen van de overheid diverse initiatieven die raken aan dit thema, waar een blik van buiten heel waardevol is. Het idee is dat deze initiatieven baat kunnen hebben bij advisering op dit vlak.

## Behandeling adviesvragen

Een adviesvraag wordt opgehangen aan de kapstok 'Willen, Mogen, Kunnen'. Een adviesvraag aan de Adviescommissie Analytics (verder: de adviescommissie<sup>1</sup>) is bedoeld om helderheid en richting te krijgen over de wenselijkheid ('Willen') van een bepaalde analytics toepassing, daar waar dilemma's plaatsvinden waar lastig een (ethische) afweging gemaakt kan worden. Vragen met betrekking tot 'Mogen' en 'Kunnen' dienen organisatieonderdelen eerst zelf te beantwoorden. Het gaat hier namelijk om vragen die alleen beantwoord kunnen worden wanneer men beschikt over gedetailleerde inhoudelijke kennis (over wet- en regelgeving, kaders, ICT, data-science, uitvoering, etc.).

Een adviesvraag zal gaan over de maatschappelijke en morele wenselijkheid (van een bepaald handelen). Met andere woorden: wat zouden we moeten **willen**? Het advies gaat over het afwegen van belangen vanuit een externe blik. Een advies zal dan ook eerder richtinggevend dan kaderbepalend zijn.

# 2. Adviesvraag van Dienst Toeslagen

De adviesvraag heeft betrekking op de zwaarte en manier waarop Dienst Toeslagen bias en fairness moeten **willen** toetsen voor algoritmes. Eigenaar van de adviesvraag is de Directie Toeslagen Informatiebeheer, Data en Analytics.

## Hoofdvraag

*In welke mate behoren wij te controleren of er indirect een ongewenst onderscheid wordt gemaakt bij de inzet van onze algoritmes?*

Ter verduidelijking van deze hoofdvraag zijn enkele deelvragen geformuleerd:

1. *Hoe bepalen we welke eigenschappen we willen toetsen op bias en fairness en hoever moeten we hierin gaan?*
2. *Welke organisatorische maatregelen moeten genomen worden zodat een bias- en fairnessstoets op een verantwoorde wijze uitgevoerd kan worden?*
3. *In welke mate bepaalt het risico van het algoritme – ofwel de impact op de burger – in hoeverre het uitvoeren van een bias- en fairnessstoets (en de daarbij behorende verwerking van beschermde persoonsgegevens) proportioneel is?*
4. *Hoe bepalen we, in de context van het algoritme, wat rechtvaardig en eerlijk is oftewel welke methoden en metrieken willen we toepassen om bias en fairness te meten?*

<sup>1</sup> Zie bijlage 'over de Adviescommissie Analytics' voor meer informatie.

## De aanleiding en context van de adviesvraag

Het toepassen van algoritmes kan potentieel stigmatiserende, discriminerende of anderszins schadelijke of nadelige effecten hebben. Wanneer bij de toepassing van een algoritme sprake is van een ongelijke uitkomst voor specifieke personen, groepen of andere eenheden is er sprake van **bias**. Een belangrijk onderscheid hierin is of de bias direct of indirect van aard is. In tegenstelling tot indirect onderscheid, is direct onderscheid relatief eenvoudig te voorkomen. Zo wordt er binnen de uitvoeringsorganisaties van het ministerie van Financiën alleen gebruik gemaakt van bijzondere persoonsgegevens wanneer dit wettelijk is toegestaan.

Algoritmische **fairness** beschrijft het vakgebied dat bestudeert hoe algoritmes zich moeten gedragen, zodanig dat burgers fair (eerlijk) worden behandeld.

Om bij de inzet van onze algoritmes ook indirecte discriminatie zoveel mogelijk te voorkomen, is het wenselijk om een bias- en fairnessstoets uit te voeren op zowel nieuw te ontwikkelen algoritmes als bestaande algoritmes. Hoewel er technische richtlijnen zijn over hoe algoritmes getoetst kunnen worden op bias en fairness, is Dienst Toeslagen op zoek naar hoe wij dit als uitvoeringsorganisaties willen implementeren. Kern van het probleem is dat sommigen o.b.v. data meer kans hebben om aangeschreven te worden, vaak met gevolgen voor de hoogte van de toeslag. De wens is dat te voorkomen door meer evenwicht aan te brengen. Het zijn vaak indirecte gevolgen van een heel simpel algoritme.

## Beleidsmatige en technische stappen die gezet zijn m.b.t. de adviesvraag

Uit het waarborgenkader voor selectie-instrumenten, ontwikkeld door de Belastingdienst, Dienst Toeslagen en Douane, blijkt dat de dienstonderdelen een verantwoordelijkheid hebben om algoritmes te toetsen op bias. Omdat de Belastingdienst, Dienst Toeslagen en Douane verschillende organisaties zijn en verschillende processen en werkstromen kennen, vindt de besluitvorming hierover op een afzonderlijke manier plaats. Het waarborgenkader voor de Belastingdienst en Dienst Toeslagen is aangeboden aan de Tweede Kamer. Bij de Douane zal een eigen en vergelijkbaar kader geïmplementeerd worden.

Dienst Toeslagen is sinds begin 2022 bezig met IAMA, ook om bewust te zijn van risico's van discriminatie als het gaat om het aanpassen van vragen naar de doelgroep. Om hier verder mee te komen is Dienst Toeslagen ook een samenwerking aangegaan met het Rijks ICT Gilde om methodes te ontwikkelen waarbij algoritmische systemen getoetst kunnen worden op bias en fairness én uitvoerbaar in de standaard werkprocessen opgenomen kunnen worden. Deze methode wordt op het moment ontwikkeld, maar bij de implementatie hiervan liep Dienst Toeslagen tegen een aantal fundamentele vraagstukken aan.

## Gewenste hulp en succescriteria m.b.t. gevraagde advies

Dienst Toeslagen wil in het bijzonder de focus leggen op de vraag hoe en hoe zwaar wij als organisatie bias en fairness moeten **willen** toetsen voor onze algoritmes. Het kernpunt van deze adviesvraag is dat Dienst Toeslagen wel wil toetsen op bias en fairness en het belang hiervan inziet, maar dat aangelopen wordt tegen een aantal praktische en ethische dilemma's bij het invoeren hiervan. Bijvoorbeeld de vraag op welke kenmerken je moet toetsen: waarom zouden we wel kijken of er geen oververtegenwoordiging van bepaalde nationaliteiten is maar niet of er een oververtegenwoordiging van ongehuwden is, of van bepaalde leeftijdsgroepen? Of van combinaties van indicatoren? En daarbij de vraag: is het wenselijk om veel gevoelige data (zoals nationaliteit) te gaan gebruiken bij algoritmes waarmee je alleen de feitelijkheid wilt checken. Bijvoorbeeld bezien of gegevens ontbreken.

Er wordt ingezien dat bias en fairness gewaarborgd moet worden in de algoritmes van Dienst Toeslagen, maar gezocht wordt nog naar de rechtvaardiging en de afbakening van deze waarborgen. Een simpele toets op oververtegenwoordiging van enkelvoudige groepen voelt als onvoldoende en daarom misschien zelfs als teveel. Een voorbeeld dat we tegen kwamen bij het invullen van de IAMA voor toezicht op huurtoeslag: we kunnen corrigeren op het evenredig selecteren van bepaalde nationaliteiten, maar konden zelf ook heel veel kwetsbare groepen bedenken die waarschijnlijk oververtegenwoordigd zouden zijn in ons model: bewoners in afwijkende woongroepen, zoals een blijf-van-mijn-lijfhuis of laaggeletterden. Deze groepen kunnen we niet vinden in onze data en hier kunnen we dus ook niet op corrigeren. Het voelt hier voor ons ongemakkelijk om wél te corrigeren voor makkelijk meetbare bias, maar niet voor de meer ingewikkelde bias.

Als uitvoeringsinstantie heeft Dienst Toeslagen een zorgplicht, maar welke nadelige effecten komen er kijken bij het uitvoeren van een bias- en fairness-toets, waar wij mogelijk rekening mee moeten houden? Welke ethische risico's accepteren wij daarbij? Hierop willen we graag een reflectie van de adviescommissie: hoe bepaal je waarop je bias toetst en hoe zorg je dat dit niet voor een oneerlijke selectie zorgt op andere plekken?

Gewenst zijn richtlijnen/denkkaders met een aantal handvatten zodat er iets ingericht kan worden. Hierbij zijn bespiegelingen en afwegingen vanuit de adviescommissie, welke kunnen dienen als leidraad, welkom. Er kan veel, maar is het relevant en waar moet aan gedacht worden? Er wordt geen handreiking verwacht als het gaat om welke data wel of niet gebruikt worden, maar wel over hoe dit het best afgewogen kan worden. Dit kan een abstract antwoord zijn, het gaat om een denkrichting. Er wordt al gekeken naar diverse handreikingen, maar die spreken elkaar soms tegen of matchen niet altijd met de praktijk van de Dienst Toeslagen.

## 3. Advies aan Dienst Toeslagen

### Management summary

- **Dienst Toeslagen dient te controleren of er direct of indirect een ongewenst onderscheid wordt gemaakt bij de inzet van algoritmes. De mate waarin dit moet gebeuren, is sterk afhankelijk van de context.**
- Kenbaarheid van de gebruikte algoritmes in de verschillende ICT-systemen is van belang evenals het iteratief herzien van gebruikte modellen en algoritmes.
- Geen enkel model is bias-vrij. Bias betekent niet meteen dat sprake is van discriminatie. Om discriminatie te voorkomen is de *Handreiking non-discriminatie by design*<sup>2</sup> een goed hulpmiddel. Kijk daarnaast breder naar algoritmische fairness: de maatschappelijke (meer-)waarde dient steeds te worden gezien.
- Transparantie en proportionaliteit zijn basisvereisten. Uitlegbaarheid en heldere communicatie zijn steeds van het grootste belang.

### Beantwoording adviesvraag

De adviescommissie heeft gereflecteerd op de hoofdvraag en bijbehorende deelvragen en formuleert haar advies rondom een drietal thema's: (i) Impact van algoritmen; (ii) Impact van discriminatie en (iii) Transparantie.

### Impact van algoritmen

Dienst Toeslagen reflecteert o.a. met IAMA op organisatorische kernwaarden met de onderliggende vraag of de impact van algoritmes gemeten moet worden. IAMA raadt ook expliciet aan om, wanneer het gaat om het voorkomen van discriminatie, te kijken naar de *Handreiking non-discriminatie by design*. De uitdaging van deze casus is een principiële vraag die in samenhang met een procesmatige aanleiding wordt gesteld. Uit de bespreking blijkt dat een deel van de vragen niet over algoritmes gaat maar een procesmatig probleem aankaart. In dat geval gaat het minder om de harde algoritmie en meer over cultuur en besluitvormingsprocessen binnen een organisatie. In welke mate dient Dienst Toeslagen te controleren welke (al dan niet deugdzame) dispositie van de maker dan wel beoordelaar van de algoritmes ten grondslag ligt? Het is van belang om bewustwording te creëren bij de medewerkers: zij moeten weten wanneer er sprake is van geautomatiseerde besluitvorming en wanneer niet, zodat dit duidelijk gecommuniceerd kan worden naar vragende burgers en ondernemers.

Aanvullend moet geadresseerd worden hoe de impact beoordeeld kan worden. Bij Dienst Toeslagen is er snel sprake van een scheve subset van de populatie. Dienst Toeslagen heeft informatie nodig om het werk te doen en in een dataset zit onontkoombaar een bias. Een bias is niet gelijk aan discriminatie en discriminatie blijkt niet persé uit een algoritme maar kan ook pas blijken uit de impact. Het type fouten kan anders zijn voor verschillende doelgroepen. Uitgedacht moet worden wat de impact daarvan is en in welke mate dit acceptabel is. IAMA kan als een kader behulpzaam zijn.

2 Ministerie van Binnenlandse Zaken, *Handreiking non-discriminatie by design*, 10 juni 2021.

Een eventuele bias moet getoetst worden aan de wet- en regelgeving (AI Act, AVG, Grondwet e.d.) waarbij zowel naar de data zelf als naar het gebruikte model wordt gekeken en bij hoogimpact algoritmes moet wettelijk een impact assessment worden uitgevoerd. Dit is casus specifiek. Dit geldt ook voor de toets op fairness en bias in een model die gedaan moet worden. Zo kan de informatie van een indicator die niet gebruikt mag worden in de data, herleid worden door het gebruik van andere toegestane indicatoren (zogenoemde proxies). Een voorbeeld hiervan is de indicator voor een specifieke socio-economische groep die herleid kan worden door de proxy of toeslagen betaald werden voor kinderopvang bij gastouders.

Dit kan in de ontwerpfase direct zo veel mogelijk worden gecontroleerd en er kunnen eerste stappen worden genomen om de administratieve druk voor deze groep weg te nemen. Denk hierbij aan een ontwerpessie met betrokken personen, het ontwikkelen van een proces dat een makkelijke informatieverstrekking mogelijk maakt voor deze doelgroep, of bezien of de vraag toch direct bij de betrokken burgers kan worden uitgezet en hen een proces bieden om de administratieve handeling beperkt te houden.<sup>3</sup>

Wanneer bepaalde groepen niet gevonden kunnen worden in data en hierdoor moeilijk gecorrigeerd kunnen worden, dan is het niet per definitie een probleem als een bepaalde groep oververtegenwoordigd is. De kern is dat het ervan afhangt wat met de uitkomsten van het model gedaan wordt en wat de consequenties zijn (worden er hierdoor b.v. andere mensen minder snel gemonitord, wat als het model het fout heeft?). Interessant is te onderzoeken of een trapsgewijze aanpak mogelijk is waarbij eerst op kenmerken wordt gecontroleerd voordat echt tot monitoring wordt overgegaan. Een nauwkeurige monitoring en opvolging in een pilot kan hier helpen.

Een model zal nooit helemaal bias-vrij zijn, maar dat is het proces dat nu gebruikt wordt ook niet. Daarbij moet bias niet verward worden met discriminatie: een bias kan een probleem zijn, discriminatie is altijd een probleem. Daarom is het, naast communicatie, van belang hoe een model uitgerold gaat worden. Wordt er een A/B-test gedaan, worden resultaten van het model in het begin naast de resultaten van een expert gelegd? Is er een geleidelijke overgang of blijft er een overlap van cases waarbij zowel expert als model een uitkomst geven? Is er steeds sprake van wezenlijke menselijke tussenkomst (gelet op art. 22 AVG)? Daarnaast moeten er ook processen ingericht worden om data/model drift te detecteren.

Daarbij moet voor bias altijd getest worden op de meest logische kenmerken. Hier zit een menselijk component in waarbij experts gaan nadenken over welke invloeden te verwachten zijn op bias en zal geconstateerd worden dat het eigenlijk onmogelijk is om alles af te vangen. Maar, door strategisch te denken over de problemen en de mensen die van de dienst gebruik maken, kan tot een redelijke lijst gekomen worden.<sup>4</sup> Bij combinaties van factoren is het belangrijk te focussen op kwetsbare groepen.

*Analyseer onderdelen van de adviesvraag en adresseer het onderliggende thema: voorkom dat er gefocust wordt op de uitdagingen en vragen rondom algoritmes, terwijl feitelijk vragen omtrent b.v. processen beantwoord moeten worden en er dus andere expertise en perspectieven gewenst zijn.*

*Algoritmes zitten verweven in ICT-systemen die buiten de (eigen) analyticsafdelingen ontwikkeld en beheerd worden. Om de impact te bepalen en bias te voorkomen moeten deze goed in kaart worden gebracht. Weet wat er is en streef naar maximale transparantie. Transparantie ter voorkoming van problemen en ter verantwoording van besluiten. Juist omdat het toepassen van algoritmes potentieel nadelige effecten kan hebben. Zorg voor wezenlijke menselijke tussenkomst bij besluiten waaraan voor burgers rechtsgevolgen zijn verbonden of die burgers anderszins in aanzienlijke mate treffen.*

*Zet een plan op voor het iteratief herzien van een model of algoritme. Belangrijk is om te documenteren of er fouten werden geconstateerd, of deze fouten hebben geleid tot een aanpassing en of de aanpassing tot een verbetering heeft geleid of tot nieuwe fouten. Er zou een change-log van alle aanpassingen moeten zijn met een inventarisatie van alle gerapporteerde fouten. Dit document zou ook een datum voor de volgende check van het model of algoritme moeten bevatten.<sup>5</sup>*

3 M.b.t. de vraag hoe ver gegaan kan worden met data in geval van een bias en fairness toetsing, is het raadzaam te kijken naar de bestaande richtlijnen in het Verenigd Koninkrijk. Zie meer via [ico.org.uk](https://ico.org.uk).

4 Bijvoorbeeld het NIST AI Risk Management framework, zie: [airc.nist.gov](https://www.nist.gov/ai-risk-management-framework).

5 Zie ook Algemene Rekenkamer, [Digitaal Toetsingskader Algoritmes](#), d.d. 26 januari 2020.

## Impact van discriminatie

Dienst Toeslagen is aangesproken door het College voor de Rechten van de Mens (“De Belastingdienst/ Toeslagen heeft in de aanpak van fraude met kinderopvangtoeslag mensen van buitenlandse afkomst gediscrimineerd”)<sup>6</sup> en door de Autoriteit Persoonsgegevens.<sup>7</sup> Interpreteer dit niet te eng: de constatering dat wanneer er geen etniciteit wordt bijgehouden, er geen sprake zou zijn van het verwerken van rasgegevens en/of evenmin van discriminatie, is onjuist. Het is belangrijk om met middelen naar de impact te kijken en te bepalen wat de gevolgen zijn van het product/de toepassing. Er moet goed gekeken worden naar de context en de gevolgen moeten vooraf worden ingeschat (hoe gaan we om met vaak moeilijke brieven voor een vaak kwetsbare doelgroep?).

Dienst Toeslagen heeft opgemerkt dat mensen met een migratieachtergrond oververtegenwoordigd zijn in de lagere sociale klasse. Vraag is of het rechtvaardig is dat daar een grens getrokken wordt en of Dienst Toeslagen kleurenblind moet zijn. Want welk aspect mag je toetsen, wat geeft een bias en is dat discriminatie? Bij Dienst Toeslagen lijkt de selectie voort te komen uit een informatiebehoefte en selecteerde Dienst Toeslagen in deze casus alleen die mensen waar de informatie niet was aangeleverd. Daarmee selecteerde Dienst Toeslagen niet op een criterium en/of uitkomst. Dit gaat over informatie die nodig is om het werk te kunnen doen en is verder weg van wat een bias is in het model. Nog indirecter en goed om daarover na te denken, omdat Dienst Toeslagen sowieso al zit met een biased set van mensen.

Bij het vraagstuk discriminatie moet ook naar de context gekeken worden. Een groep kan meer moeite hebben met het aanvragen van een toeslag en door het maken van fouten geconfronteerd worden met nog meer vragen. Gekeken moet worden of dit met analytics makkelijker gemaakt kan worden. Want het gaat nu heel erg over persoonsgegevens en welke men wel en niet mag gebruiken. Een en ander hangt echter sterk samen met de taakstelling van Dienst Toeslagen en de doeleinden waarvoor de gegevens worden gebruikt. Onder bepaalde omstandigheden is het toegestaan om onderscheid te maken.

*Kijk, om discriminatie te voorkomen, naar de Handreiking non-discriminatie by design. Deze handreiking bevat, gebaseerd op het CRISP DM model, technische, juridische en organisatorische vragen bij elke stap van het ontwikkelproces.<sup>8</sup>*

*Benader algoritmische fairness breder dan ‘voorkomen van discriminatie’. Neem ook maatschappelijke (meer-) waarde mee in de overweging, anders is het snel systematisch te beperkend (zie ook: het Toetsingskader van de Algemene Rekenkamer dat wijst op extra aandacht voor kwetsbaren, artikel 3.1.2). Mensen zijn in rechten gelijk, maar niet in mogelijkheden. Door verschil in validiteit, maar ook liquiditeit. Belangrijk is daarom naast transparantie ook proportionaliteit: is het proportioneel wat gevraagd wordt? Worden kwetsbaren niet overvraagd?*

## Transparantie

Het gaat bij de adviesvraag met name om de filosofische discussie omtrent kernwaarden en de wijze waarop deze weerklinken in het werk. Dit speelt ook bij andere organisaties. Kernwaarden van een organisatie zijn van belang, ook in de behandeling van de doelgroep. Daarbij geldt dat bepaalde gevolgen meer acceptabel kunnen zijn als het voor de gebruiker duidelijk is op welke factoren een persoon is geselecteerd en of hier door de geselecteerde persoon ook op een transparante en serieuze manier bezwaar tegenin gebracht kan worden.

De directe aanleiding kan helder zijn: bijv. een groep mensen heeft een kans om een brief te krijgen en extra handelingen te moeten uitvoeren. Er is een kans dat in deze groep mensen zitten die meer moeite hebben om hier aan te voldoen (werkdruk, sociale stress, levensomstandigheden, geletterdheid etc.). Niet de data-analyse die leidt tot de selectie van de groep die meer bewijs moet leveren over de opvangtoeslagen is het probleem, maar de implementatie. Hier geldt een onderscheid tussen de abstracte vraag of we de impact van een algoritme moeten

6 College voor de Rechten van de Mens, [Vooronderzoek naar de vermeende discriminerende effecten van de werkwijzen van de Belastingdienst/Toeslagen](#), 15 september 2022.

7 Autoriteit Persoonsgegevens, [Besluit tot boeteoplegging](#), d.d. 7 april 2022.

8 *Supra* noot 2.

Er moet zorg gedragen worden dat die mensen benaderd kunnen worden. De discriminatie uit zich in het feit dat deze groep mensen minder in staat is om de benodigde administratieve handelingen uit te voeren. Daarom: schat van tevoren in wie getroffen wordt door de selectie en inventariseer welke problemen deze personen kunnen ervaren door de selectie. Dit kan leiden naar het ontwikkelen van een proces dat het makkelijker maakt voor de getroffen doelgroep om te reageren op de vraag van Dienst Toeslagen.

*Transparantie en proportionaliteit: verschuil je als organisatie niet achter de uitkomsten van algoritmes of techniek, maar zorg dat doel(en), middel(en) en uitkomst(en) uitlegbaar en uitvoerbaar zijn voor alle betrokkenen. Wees bewust van de zorgplicht die op Dienst Toeslagen als uitvoeringsinstantie rust.*

*Voorkom, met oog op proportionaliteit en in lijn met de wetgeving, dat de uitkomst van algoritmes standaard het beleid is. Bouw evaluatie- en feedbackmomenten in. Neem de uitkomst als vertrekpunt en zorg bij geautomatiseerde besluitvorming voor wezenlijke menselijke tussenkomst.*

*Communiceer helder: maak duidelijk waarom eventuele extra vragen en/of handelingen nodig zijn. Beter een nadeel ervaren door preventief een extra administratieve handeling te moeten verrichten, dan een nadeel ervaren door reactief geconfronteerd te worden met gemaakte fouten en de financiële consequenties daarvan. Maar, overvraag niet. Wees transparant over de aanleiding en het doel van de vraag.*

*Bekijk steeds of de inzet van algoritmes daadwerkelijk waarde toevoegt en/of deze waarde ook via een andere, voor de burger minder invasieve manier, kan worden bewerkstelligd.*



# Bijlage:

## Over de Adviescommissie Analytics

Het ministerie van Financiën heeft de onafhankelijke Adviescommissie Analytics (verder: de adviescommissie) ingesteld voor de Belastingdienst, Dienst Toeslagen, Douane en het kerndepartement om haar kritische blik te versterken en bij te dragen aan een lerende organisatie. Het doel van de adviescommissie is bijdragen aan een meer verantwoorde omgang met data-analyse, algoritmen, risicomodellen en artificiële intelligentie. De adviescommissie adviseert in brede zin vanuit de vijf perspectieven<sup>9</sup> die de Algemene Rekenkamer (AR) in haar rapport 'Aandacht voor algoritmes' als toetsingskader heeft meegegeven.

Voordat adviesvragen worden gesteld aan de adviescommissie, worden deze intern voorbereid door een brede expertgroep, afkomstig van het ministerie van Financiën, de Belastingdienst, Dienst Toeslagen en de Douane. Een adviesvraag kan gericht zijn op hoe data en analytics ingezet kan worden in een nieuwe context met daarbij de nadruk op ethische en sociale aspecten.

Voor wat betreft de werkwijze staat het voeren van dialoog centraal. De adviescommissie is nadrukkelijk geen onderzoeks- of toetsingscommissie.

De leden van de adviescommissie betreffen:

prof. dr. E.H.L. Aarts (Emile) - voorzitter

dr. E.E.W. Bruins (Eppo)

prof. dr. S. Bhulai (Sandjai)

prof. dr. P.J.J. van Geest (Paul)

prof. dr. M.J. van den Hoven (Jeroen)

mr. F.C. van der Jagt (Friederike)

R. van Kan MCI, BSc (Rob)

prof. dr. E.L.O. Keymolen (Esther)

dr. P. Prüfer (Patricia)

dr. M.T. Schäfer (Mirko)

dr. A. van Wissen (Arlette)

Het thema voor dit leerjaar van de adviescommissie is *Analytics met goede bedoelingen*, met casussen vanuit directie Particulieren van de Belastingdienst en Dienst Toeslagen. Dit is ook een manier voor alle betrokkenen om te bepalen hoe de processen van de adviescommissie het best ingericht kunnen worden om aan alles recht te doen en tot de output te komen waar partijen verder mee kunnen.

### Procesverloop

Op 17 april 2023 heeft de adviesvrager de adviesvraag gepresenteerd en toegelicht aan de adviescommissie met ruimte voor verklarende en verdiepende vragen van de adviescommissie. Van daaruit heeft de adviescommissie, via een schriftelijke ronde, een afgestemde denkrichting en conceptaanbevelingen verwoord. Op 1 juni 2023 heeft een verdiepende sessie plaatsgevonden waarin de leden aanvullende vragen konden stellen aan de adviesvrager. De output hiervan is gebruikt voor het opstellen van het eerste concept advies en, na een schriftelijke ronde, tot het tweede concept advies. Dit tweede concept advies is besproken tijdens de bijeenkomst van de adviescommissie op 3 juli 2023 met de insteek: *comply or explain*. De resultante was *comply* met enkele laatste aanwijzingen ter verduidelijking dan wel concretisering. Na verwerking is het tweede conceptadvies voorgelegd aan de adviesvrager voor een check op feitelijke onjuistheden. Tenslotte is het conceptadvies nog eenmaal rondgestuurd onder de leden van de adviescommissie voor een finale controle waarna het conceptadvies door de adviescommissie definitief is vastgesteld en aan de adviesvrager is aangeboden.

<sup>9</sup> Te weten: (i) Sturing en verantwoording; (ii) Model en data; (iii) Privacy; (iv) IT General Controls (ITGC) en (v) Ethiek. Zie verder Algemene Rekenkamer, rapport 'Aandacht voor algoritmes', 14 januari 2021

