

Vergaderjaar 2021–2022

CXLVI

Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving

K

VERSLAG VAN EEN OPENBAAR GESPREK

Vastgesteld 28 februari 2022

De parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving heeft op 11 februari 2022 een openbaar gesprek gehouden over **antidiscriminatiewetgeving in het domein van de sociale zekerheid**.

Van dit gesprek brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de parlementaire onderzoekscommissie antidiscriminatiewetgeving,
Ganzevoort

De griffier van de parlementaire onderzoekscommissie antidiscriminatiewetgeving,
Van der Bijl

Voorzitter: Ganzevoort
Griffier: Van der Bijl

Verder zijn aanwezig de leden van de commissie Ganzevoort, Karakus en Prins.

Gesprek met:

- de heer Maarten Camps (voorzitter van de Raad van Bestuur van het UWV).

Aanvang 13.29 uur

De **voorzitter**: Goedemiddag. Ik open deze zitting en heet de aanwezigen van harte welkom. Dat zijn de mensen hier in de zaal, maar ook de mensen die het gesprek via de livestream volgen. Het is de tweede dag van de openbare gesprekken van de parlementaire onderzoekscommissie die kijkt naar de effectiviteit van antidiscriminatiewetgeving. Vanmiddag staat het domein van de sociale zekerheid centraal.

Aan tafel zitten de leden Hamit Karakus en Greet Prins. De onderzoekscommissie bestaat verder uit de leden Martine Baay-Timmerman, Paul Frentrop, Henk Jan Meijer, Petra Stienen en mij, Ruard Ganzevoort. De commissie onderzoekt de kloof tussen de wet zoals die op papier staat en de praktijk. Bij «de wet op papier» denken we onder andere aan artikel 1 van de Grondwet en aan de Algemene wet gelijke behandeling, waarin duidelijk staat dat discriminatie niet is toegestaan. Toch weten we dat het in de praktijk op allerlei manieren voorkomt. Soms gaat het tegen de wet in, maar misschien wordt het soms ook wel gestimuleerd door bepaalde wetten of regels. We proberen helder te krijgen wat we als controleur van de wetgever, als controleur van de overheid en als volksvertegenwoordigers kunnen doen om de wetgeving beter te krijgen zodat we discriminatie meer tegengaan.

We zijn nu gekomen bij de fase van de openbare gesprekken, nadat er een uitgebreid vooronderzoek is gedaan naar wat er precies op de verschillende domeinen gebeurt, waaronder de sociale zekerheid. De genodigde in dit gesprek is Maarten Camps, voorzitter van de Raad van Bestuur van het UWV. Van harte welkom. Fijn dat u er bent om met ons mee te denken en om ons scherpte te geven in de beantwoording van onze vragen.

De heer **Camps**: Dank u wel.

De **voorzitter**: De leden Karakus en Prins zullen de vragen stellen. In dit gesprek zullen een aantal thema's vooral een rol spelen. Dat gaat enerzijds om de balans tussen repressie en zorg, bijvoorbeeld fraudebestrijding als vorm van repressie, en anderzijds om de vraag hoe de overheid ervoor zorgt dat mensen die ondersteuning nodig hebben die ook krijgen. Dat raakt aan het tweede punt: de toegang tot sociale zekerheid. Dan gaat het om mensen die misschien wel tussen wal en schip vallen bij allerlei regelingen. Het derde punt is de toenemende aandacht die we tegenwoordig hebben voor de rol die algoritmen spelen in al deze processen. De focus van het gesprek ligt dan ook op de spanning tussen enerzijds de ondersteuning van cliënten en anderzijds de strengheid bij de handhaving. Hoe doen we dat nou op een goede manier, die niet discriminerend werkt?

Het gesprek wordt geopend door mevrouw Prins.

Mevrouw **Prins**: Dat hebben wij zojuist besproken. Fijn dat u er bent. Om maar gelijk de vraag ter hand te nemen die de voorzitter net stelde: ervaart u spanning tussen enerzijds de zorgplicht en het feit dat we mensen graag willen ondersteunen en anderzijds het bestrijden van fraude? Ervaart u daar een spanning tussen?

De heer **Camps**: Misschien is het antwoord wel zonder meer ja, maar ik denk dat het beter is om eerst even iets te zeggen over hoe wij werken bij UWV. Ik denk dat dat helpt om het antwoord op de vragen van iets meer inhoud en nuance te voorzien. De opdracht van UWV is om bij te dragen aan een samenleving waarin iedereen kan meedoen. Dat gaat over meedoen op de arbeidsmarkt en werk boven inkomen. Als dat niet lukt, dan zorgen wij dat mensen een inkomen hebben en daarmee hun leven kunnen voortzetten tot het moment dat ze wel weer werk kunnen vinden. Maar er zijn natuurlijk ook mensen die daar niet aan toekomen. Om die opdracht te realiseren, zorgen wij voor dienstverlening, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt: we begeleiden mensen naar werk. De dienstverlening bestaat natuurlijk ook uit uitkeringen die wij verstrekken. Om dat te doen, beheren wij een grote hoeveelheid data. Die beheren, verwerken en analyseren we, en benutten we vervolgens in ons werk. Bij ons speelt voortdurend het volgende. Onze medewerkers zouden heel graag elke burger die zich bij ons meldt persoonlijk ontvangen en persoonlijk van dienstverlening voorzien. We betalen 1,2 miljoen uitkeringen per maand aan mensen. We zorgen ieder jaar dat honderdduizenden mensen aan werk komen. Dat is dus niet te doen. Wij moeten dus selecteren wat we wel en niet doen, en vooral ook welke aandacht wij geven aan mensen, zodat zij de goede dienstverlening krijgen waar ze recht op hebben. We selecteren uiteindelijk op basis van onze data wat we doen. Wij zien handhaving – het gaat namelijk ook heel erg over handhaving versus dienstverlening – eigenlijk in het verlengde liggen of zelfs deel uitmaken van onze dienstverlening. Bij het ondersteunen op de arbeidsmarkt selecteren we bijvoorbeeld op basis van de Werkverkenner, die mensen invullen. Die geeft inzicht in de kans dat iemand binnen een jaar werk zal vinden. Als die kans minder dan 50% is, roepen wij zo iemand op voor een gesprek over ondersteuning, scholing, loopbaanondersteuning, coaching of wat dan ook, op weg naar werk. We maken dus een selectie van wie we uiteindelijk wel en niet uitnodigen voor een gesprek. Dat wil niet zeggen dat die andere mensen van wie wij denken dat ze binnen een jaar werk kunnen vinden, zich niet kunnen melden. Iemand die eigenlijk ook ondersteuning wil hebben, kan bij ons komen en krijgt dan ondersteuning. Bij het verstrekken van uitkeringen gaat het op een vergelijkbare manier. Dat gaat in hoge mate geautomatiseerd, maar in de praktijk, bijvoorbeeld bij de WW, wordt maar in 15% van de gevallen een geautomatiseerde beslissing genomen. Dat betekent dat de computer in de meeste gevallen die beslissing uiteindelijk niet kan nemen. Dat is overigens altijd een positieve beslissing. Als de computer een negatieve beslissing neemt, wordt dat geval eruit gegooid en zit dat dus bij die 85%. Vervolgens kijkt een medewerker van ons wat er aan de hand is. Het kan te maken hebben met complexiteit in de samenloop met andere regelingen, met een ontslag of met een eerdere uitkering. Het kunnen allerlei redenen zijn. Dan gaat de medewerker ermee aan de slag.

Ten derde kijken wij of mensen terecht van een voorziening gebruik maken. Dan kom je in het handhavingsdomein. In die gevallen maken wij steeds meer gebruik van risicoscans, waarmee we uitzoeken waar het grootste risico zit op onterecht gebruik van onze voorzieningen. Die gevallen proberen we zo veel mogelijk te gebruiken in het dienstverleningsproces. Ik zal een voorbeeld geven. Als je in de WW zit, ben je verplicht om te solliciteren. Wij hebben een risicoscan¹ waarin wij op basis van gedragskenmerken bekijken of het risico bestaat dat mensen onvoldoende solliciteren. Die mensen worden vervolgens benaderd, niet om ze bestraffend toe te spreken, maar om ze te ondersteunen en te zorgen dat ze wél of béter gaan solliciteren, mits klopt wat uit de risicoscan komt. Het kan natuurlijk best zijn dat iemand prima solliciteert, maar dat de risicoscan het bij het verkeerde eind heeft. Dat blijkt dan wel

¹ Ter nuancering: dit betreft een pilot.

uit het gesprek dat een medewerker van ons met die persoon voert. Iets wat op handhaving lijkt, leidt dus eigenlijk tot dienstverlening: iemand wordt ondersteund in het voldoen aan de wet doordat er gesolliciteerd wordt, zodat er werk gevonden wordt en wij daarmee onze opdracht vervullen.

Iets dergelijks gebeurt op het gebied van verwijtbare werkloosheid. We hebben een risicoscan waarmee we op basis van data bekijken bij welke mensen er een groter of groot risico is op verwijtbare werkloosheid. Er wordt ook gekeken op basis van gedragskenmerken. Dat gaat naar de medewerkers die bezig zijn met het verstrekken van de uitkering. Dat zit dus midden in de dienstverlening. De medewerkers benutten die informatie om eens extra goed te kijken of er bij die dossiers inderdaad sprake is van verwijtbare werkloosheid. Dat is dus een extra check. Dat leidt dus niet tot repressie, maar tot betere dienstverlening.

Mevrouw **Prins**: Dan mag je bijna constateren dat verdere handhaving niet meer nodig is.

De heer **Camps**: In een ideale situatie zou handhaving niet meer nodig zijn. Daar heeft u gelijk in. In de praktijk is dat niet helemaal realistisch. We hebben bijvoorbeeld ook een risicoscan die gaat over verblijf in het buitenland. Daarmee kijken we wat de kans is dat iemand in het buitenland verblijft. We moeten dan op een andere manier bekijken of die persoon ook aan zijn verplichtingen voldoet. Dan heeft iemand dus al een uitkering en ben je een stap verder. Dan gaat de controle over de vraag of iemand voldoet aan de regels die we hebben. Ook die controle vindt niet door de computer plaats, maar door een van onze medewerkers.

Mevrouw **Prins**: U gaf aan dat u dat op basis van gedrag doet. Wie bepaalt welke gedragskenmerken dat zijn en hoe kom je daaraan? Hoe bepaalt u nou dat ik lui ben of dat ik heel hard werk? Ik noem maar even wat. Wie bepaalt dat? Dat zou subjectief kunnen zijn.

De heer **Camps**: Ja, dat kan subjectief zijn. Wij kijken naar de gedragskenmerken die direct samenhangen met de potentiële overtreding. Dat zijn dus gedragskenmerken die direct samenhangen met verwijtbare werkloosheid of met onvoldoende solliciteren.

Mevrouw **Prins**: Ik neem aan dat u exact weet, of in ieder geval deels, welke gedragingen dat zijn. Hoe wordt nou bepaald dat die ander dat risico gaat lopen? Je zet dus eigenlijk een beeld neer van iemand zonder dat iemand het zelf weet.

De heer **Camps**: Wij zetten niet een beeld neer van iemand. Wij zetten een beeld neer van de gedragingen van iemand. Dus wij kijken niet naar de persoon, maar naar de gedragingen van die persoon. Vervolgens gaan wij natuurlijk terug naar die persoon om te kijken of het klopt en hoe die gedragingen in de praktijk zijn.

Mevrouw **Prins**: Waar moet ik aan denken? Hoe weet je dat als alles verder digitaal gaat? Voor de helft gaat het digitaal. Op grond waarvan wordt bepaald welk gedrag iemand heeft, terwijl je iemand alleen maar digitaal hebt gezien?

De heer **Camps**: Daar zitten natuurlijk onderzoek en ervaringen uit het verleden onder. We hebben natuurlijk al lang ervaring, niet zozeer met de risicoscans, maar wel met deze thema's. Daar zit dus onderzoek achter. Uiteindelijk helpt dat ons om die gedragskenmerken te definiëren. Natuurlijk evalueren we dat voortdurend om daar ook weer beter in te worden.

Mevrouw **Prins**: Ik blijf even lastig, omdat ik het niet snap. Stel dat ik werkloos ben en mij aanmeld op de site. Op grond van wat ik heb ingevuld op de site – dan vraag ik: wat dan? – wordt bepaald of ik al of niet risico loop dat ik binnen een bepaalde periode aan het werk kom of dat ik verwijtbaar ben. Ik weet dat dus zelf niet. Dus welke informatie geef ik nu op grond waarvan die conclusie ... Nee, laat ik het even voorzichtig zeggen: op grond waarvan wordt die aanname gedaan?

De heer **Camps**: Dan zou ik de gedragskenmerken hier moeten vrijgeven en dat kan ik niet doen, want die gedragskenmerken zijn natuurlijk ons selectiemechanisme. Maar op basis van de informatie die wij hebben, beoordelen wij of iemand in potentie aan die gedragskenmerken zou kunnen voldoen. Dan gaan we kijken of dat ook daadwerkelijk het geval is. Dat leidt dus ook niet meteen tot een beslissing of een conclusie. Het leidt alleen tot een selectie: wij zien daar dan een groter risico dat dit gedrag vertoond zou kunnen worden en dus gaan we kijken of dat in werkelijkheid ook zo is.

Mevrouw **Prins**: Mag ik zeggen dat ik toch het gevoel heb dat je onbewust in een malletje wordt gestopt?

De heer **Camps**: U mag alles zeggen, maar ik denk niet dat ik het ermee eens ben.

Mevrouw **Prins**: Dat is ook goed. Daarom zet ik er ook een vraagteken achter.

De heer **Camps**: Wij kijken naar het gedrag van mensen. Leidt het gedrag dat iemand vertoont ertoe dat wij inschatten dat die persoon onvoldoende solliciteert? Dat betekent vervolgens dat een van onze medewerkers met die persoon in gesprek gaat om te kijken of er ook daadwerkelijk sprake is van onvoldoende solliciteren. Als dat zo is, dan ondersteunen we die persoon bij het solliciteren. Als u zegt «het wordt in een malletje gestopt», dan suggereert dat iets negatiefs. Maar wij proberen daarmee juist te zorgen dat iemand de dienstverlening krijgt die hij nodig heeft, dat hij juist de ondersteuning krijgt die hij nodig heeft en anders niet zou krijgen. Misschien is het wel iemand die onvoldoende solliciteert omdat hij niet snapt hoe hij moet solliciteren.

Mevrouw **Prins**: Dit is voorlopig de laatste vraag hierover, want mijn collega's willen natuurlijk ook graag vragen stellen. Als ik dat in zou vullen, staat dan op de site dat ik benaderd zou kunnen worden voor een vervolgesprek? Hoe bewust of onbewust weet ik dit als werkzoekende?

De heer **Camps**: Iedereen die gebruikmaakt van onze dienstverlening, die dus ondersteuning krijgt naar werk, of die van ons een uitkering krijgt, kan natuurlijk altijd gevraagd worden om te spreken over hoe wij iemand kunnen helpen om aan het werk te komen. Dat kan altijd gebeuren. Sterker nog, het is onze opdracht om te zorgen dat wij mensen helpen op weg naar werk. Als er onduidelijkheid is over een uitkering, dan worden mensen daarover gebeld of op gesprek gevraagd om te kijken hoe het werkelijk zit.

Misschien helpt het als ik een heel ander voorbeeld geef. Dat voorbeeld richt zich op bedrijven, maar de methodiek is vergelijkbaar. Wij zijn op dit moment bezig met de NOW-regeling, waarbij wij bedrijven subsidie geven om hun medewerkers door te betalen. Dat is een volledig geautomatiseerd systeem. Als dat niet zo zou zijn, zouden we dit nooit op deze manier kunnen doen. In de praktijk is het niet zo dat 100% door de computer wordt afgehandeld. Soms is dat zo omdat het bankrekeningnummer niet klopt, omdat er iets met het Kamer van Koophandelnummer

aan de hand is, of iets anders wat tot onduidelijkheid leidt. Dan zegt de computer: ik kan hier geen beslissing over nemen. Dus die gaat eruit en daar moet een van onze medewerkers dan naar kijken. Er wordt dan contact opgenomen met het bedrijf om te vragen hoe het precies zit, zodat wij dat bedrijf de dienstverlening kunnen bieden waar dat bedrijf om gevraagd heeft. Het kan natuurlijk ook dat blijkt dat er iets aan de hand is. Maar de insteek is niet: o, de computer kan er niks mee of er klopt iets niet in de informatie, dus zal er wel iets aan de hand zijn waar wij handhavend in zouden moeten optreden. Nee, het vertrekpunt is: er is hier een onduidelijkheid; er is iets in de informatie wat niet klopt of wat vragen oproept. Daar gaan wij over in gesprek en dan kijken we hoe het werkelijk zit. Dat is juist om uiteindelijk te zorgen dat de dienstverlening die gevraagd wordt, kan worden verleend. In dit geval is dat NOW-subsidie.

De heer **Karakus**: Meneer Camps, dank u wel voor het inzicht dat u heeft gegeven. Wij zitten vandaag wederom aan tafel om te kijken hoe het komt dat mensen zich gediscrimineerd voelen of gediscrimineerd worden en wat we eraan kunnen doen. Zit het in het systeem, in het gedrag, in de normstelling, in de toetsing, en ga zo maar door? Ik zou het heel erg fijn vinden als u ons helpt vanuit uw deskundigheid en ervaring. Het is daarom natuurlijk ook een gesprek. Het gaat niet over goed of fout, maar over wat we beter kunnen doen met elkaar. Dus in dat kader kijken we ook.

De eerste vraag ging over uw dubbele rol. Een vraag rondom die dubbele rol kan zijn: helpt dat of draagt dat bij aan discriminatie? Aan de ene kant moet je mensen helpen vanuit die sociale zekerheid, dus het zou een actieve houding kunnen zijn. Aan de andere kant heb je vanuit de wetgeving ook een handhavende rol. Dat is dus wel een belangrijke vraag, even los van hoe dat functioneert. Zou dat een bijdrage kunnen leveren aan discriminatie of het gevoel van discriminatie?

De heer **Camps**: Ik heb net proberen uit te leggen dat in het proces zoals wij dat uitvoeren, juist alles erop gericht is om discriminatie te voorkomen. Dat neemt niet weg dat er in de uitwerking van regelgeving wel discriminatie zou kunnen optreden. Ik noemde net dat verblijf in het buitenland. In de wet staat dat, als je verblijft in het buitenland, je aan allerlei voorwaarden moet voldoen. Iedereen kan bedenken dat verblijf in het buitenland voor bepaalde mensen relevanter is dan voor andere mensen en dat dat weleens samen zou kunnen hangen met de nationaliteit. Daarmee zou je kunnen zeggen dat de wet iets anders vraagt. Daar zou een bias in kunnen zitten richting mensen met een andere nationaliteit, omdat die een grotere kans hebben dat ze in het buitenland verblijven dan mensen met een Nederlandse nationaliteit. Dat heeft de wetgever niet zo bedoeld, maar die uitwerking zou er natuurlijk wel kunnen zijn. Er zijn ook groepen die bijvoorbeeld geen DigiD hebben of die moeilijker toegang hebben tot onze digitale voorzieningen, die in het Nederlands zijn. Dit zijn vaak mensen met een andere nationaliteit, een niet-Nederlandse nationaliteit. Dat is niet bedoeld om die mensen uit te sluiten, maar het kan wel tot gevolg hebben dat die mensen minder toegang hebben tot onze voorzieningen.

De heer **Karakus**: Dank. Dat zijn belangrijke punten, maar discriminatie is breed. Dat heeft niet alleen met nationaliteit te maken maar ook met leeftijd. U zegt eigenlijk dat er in de uitvoering weleens discriminatie kan plaatsvinden of een gevoel van discriminatie kan ontstaan. Als we dat verbreden naar ouderen en mindervaliden – ik noem maar een paar groepen – zijn er dan nog meer uitvoeringskwesaties die hier een bijdrage aan zouden kunnen leveren?

De heer **Camps**: Wat nationaliteit betreft, mijn punt was niet dat de uitvoering tot discriminatie leidt, maar dat die discriminatie eigenlijk voortvloeit uit de opdracht die de wet ons geeft.

De heer **Karakus**: Dat is helder.

De heer **Camps**: Dat onderscheid wil ik maken.

De heer **Karakus**: Terecht.

De heer **Camps**: Je zou kunnen zeggen dat dat op het gebied van arbeidshandicaps ook geldt, omdat wij andere voorzieningen hebben voor mensen met een arbeidshandicap dan voor mensen zonder arbeidshandicap. Die hebben toegang tot bepaalde voorzieningen en ondersteuning, zowel in financiering als in ondersteuning op weg naar werk. Ze hebben voorzieningen om zich te kunnen verplaatsen. Er zijn allerhande zaken om hen te helpen om aan het werk te gaan. Dat is een vorm van positieve discriminatie. Dat helpt hen om ook aan de slag te kunnen. Ik weet niet of u dat discriminatie noemt, maar daar zit natuurlijk een verschil in behandeling. Wij behandelen mensen verschillend, afhankelijk van wat zij nodig hebben. Dat geldt ook voor ouderen. Op de arbeidsmarkt hebben die andere dingen nodig dan jongeren. Die krijgen dus andere ondersteuning op de arbeidsmarkt dan iemand die jong is en misschien aan het begin van zijn carrière staat.

De heer **Karakus**: Zou dat ook anders moeten?

De heer **Camps**: Ik denk dat het belangrijk is om ieder keer te kijken naar wat iemand nodig heeft, naar wat effectief is voor het doel om iemand naar werk te helpen. Daarvoor bieden wij ondersteuning. Die is niet voor iedereen hetzelfde.

Mevrouw **Prins**: Mag ik daar een vraag over stellen? Als ik daarop doorga, dan is uw doel om zo veel mogelijk mensen in ons land van werk te voorzien en als dat niet kan, van inkomen. De consequentie kan soms onbedoeld discriminerend zijn. Heeft u voorbeeld waarvan u zegt: nou ik toch hier zit en wij het over discriminatie hebben, dan zijn dit delen of onderdelen van de wet of systemen waardoor wij af en toe klem komen te zitten en niet kunnen doen wat onze doelstelling is, namelijk zo veel mogelijk mensen van werk en anders inkomen voorzien?

De heer **Camps**: Als u mij vraagt of ik voorbeelden heb van situaties waarin wij het gevoel hebben dat wij discrimineren terwijl wij dat niet willen, dan heb ik die niet. Ik denk wel dat wij in staat zouden zijn om onze dienstverlening te verbeteren als wij meer ruimte zouden hebben om onze data op een ruimere manier in te zetten.

Mevrouw **Prins**: Kunt u daar wat voorbeelden van geven?

De heer **Camps**: In de Algemene verordening gegevensbescherming zitten tamelijk strikte eisen voor hoe je met data om kunt gaan. Daar staat ook vooral heel veel in wat allemaal niet mag. Daarmee wordt verondersteld dat, als je wel op die manier met data om zou gaan, dat per definitie zou leiden tot discriminatie of privacyschending. Daarmee ontnemen je ons de mogelijkheid om met die data onze dienstverlening te verbeteren. Dat zie je bijvoorbeeld bij gegevensuitwisseling. Een concreet voorbeeld: wij hebben 1 januari wettelijk toestemming gekregen om het aan gemeenten door te geven als mensen schulden hebben. Dat mochten wij niet, want daar was geen wettelijke grondslag voor, terwijl de mensen voor wie we dat zouden doen, daar alleen maar voordeel bij hebben. Dat zijn ook vaak

mensen die in een lastige situatie zitten, die zelf niet in staat zijn om dat bij de gemeente te melden enzovoorts. Dan helpt het als wij hun een zetje kunnen geven door die informatie aan de gemeente te geven.

Dat konden wij niet doen, want er was geen wettelijke grondslag om die informatie te delen. Nu mag het wel, maar er is nogal wat tijd overheen gegaan om dat wettelijk te regelen. Hadden we dat eerder kunnen doen, dan hadden we meer mensen kunnen helpen. In dit geval – het is altijd gevalsafhankelijk – werkt die beschermende wetgeving dus niet in het voordeel van mensen maar in hun nadeel. Het zou helpen als wij meer ruimte zouden hebben om, in dit geval, het initiatief te nemen om die informatie wel te delen. Vanzelfsprekend zouden wij vervolgens moeten kunnen verantwoorden waarom dat niet discriminerend is maar in het voordeel van de mensen. Die ruimte hebben wij nu niet, want het is gewoon verboden. Er zit een grote mate van voorzorg in die wetgeving. Dat leidt ertoe dat we het vinden van nieuwe mogelijkheden, dat innovatiebeginsel, dat soms ook in wetgeving zit, niet kunnen gebruiken.

Mevrouw **Prins**: In een van onze eerdere gesprekken kwam naar voren dat de data die in uw archief zitten van personen die u naar werk wilt helpen, eerder zeggen wat ze niet kunnen in plaats van wat ze wel kunnen. Is dat ook zo'n voorbeeld?

De heer **Camps**: Dat is wat ik bedoel, ja.²

De heer **Karakus**: Dank. Dat zijn een paar goede concrete punten. Ik wil teruggaan naar de rol van de ondersteuning. U heeft uw werkwijze toegelicht. Zitten daar nog wettelijke belemmeringen in? Is daar een systeem waardoor mensen het gevoel kunnen krijgen dat ze gediscrimineerd worden? Als je het over maatwerk hebt; sommige mensen zijn misschien niet in staat om met bepaalde systemen of aanvraagformulieren om te gaan. Die hebben misschien betere ondersteuning nodig dan anderen. Zitten daar nog knelpunten waar wij ook nog even naar zouden kunnen kijken?

De heer **Camps**: Een bekend punt dat ook in andere discussies speelt, is de algehele complexiteit van de regelgeving. De regelgeving die wij moeten uitvoeren, zit vol met uitzonderingen, die wij allemaal moeten toepassen. Het is al moeilijk om daar de juiste systemen omheen te bouwen om dat goed voor elkaar te krijgen. Het is vervolgens ook voor onze medewerkers lastig. Dat leidt dus ook nogal eens tot fouten. Daar zijn mensen dus de dupe van. Dat heeft te maken met de complexiteit van regelgeving. Maar het leidt er ook toe dat het voor onze cliënten, voor de burgers die van ons afhankelijk zijn, soms moeilijk te begrijpen is waarom een beslissing is zoals die is. Dat leidt tot ongenoegen. Dat leidt tot discussies. Dat leidt misschien tot onnodige bezwaren. Het is erg moeilijk om een ingewikkelde wet die leidt tot een onbegrijpelijke beslissing, uit te leggen aan iemand die die wet eigenlijk toch al niet begreep. Dat maakt het erg ingewikkeld. Dat heeft ook tot gevolg dat mensen soms wat terughoudend zijn om een beroep te doen op voorzieningen. Wij horen ook weleens van mensen: ik doe maar geen aanvraag, want ik weet niet in welk web ik terechtkom; het is zó complex.

De heer **Karakus**: Daar kom ik zo even op. Dat het ingewikkeld is, is herkenbaar. Wat zou je daaraan kunnen veranderen? Wat zou daaraan moeten gebeuren?

² Ik was in de veronderstelling dat mevrouw Prins doelde op de verbodsbepalingen in de AVG, maar ze blijkt bij nader inzien iets anders bedoeld te hebben. Met de ervaringen uit het eerdere gesprek ben ik niet bekend.

De heer **Camps**: Wij zouden graag meer wetgeving willen hebben die gebaseerd is op uitgangspunten, principle based wetgeving, in ieder geval met minder uitzonderingen – dat gaat dan iets minder ver – waarbij onze medewerkers vervolgens binnen de kaders van de wet, vanuit de bedoeling van de wet, de ruimte hebben om een beslissing te nemen. In de huidige situatie roepen wij onze medewerkers op om de ruimte te zoeken in de wet. Er is lange tijd een sterke focus geweest op zo veel mogelijk efficiency, op «zo snel mogelijk» en op «er is maar één mogelijke uitleg van de wet». Ik vraag nu: zoek de ruimte in de wet op. Die is er vaak meer; ondanks al die preciezigheden is er ook nog wel ruimte. Ik zeg tegen mijn medewerkers: probeer die ruimte op te zoeken om een beslissing te nemen die aansluit bij de bedoeling van de wet en bij de behoefte van de burger. Maar dat is nog niet altijd makkelijk. Die wet biedt ook niet altijd de mogelijkheid.

Laat ik een voorbeeld noemen. Complexe wetgeving leidt nogal eens tot fouten. Dat betekent bijvoorbeeld dat wij mensen soms te veel uitkering betalen zonder dat iemand dat doorheeft. Als wij dat ontdekken, soms na een jaar, zijn wij verplicht volgens de wet om dat geld terug te vragen. Verplicht. Er is nul ruimte om dat niet terug te vragen. Dat heeft nogal wat consequenties voor mensen die in veel gevallen toch al niet veel geld hebben, die daar bovendien helemaal niet op gerekend hadden en misschien ook wel niet op hadden kunnen rekenen vanwege de complexiteit van de regelgeving.

Dus wij willen daar ruimte om die terugvordering niet verplicht te maken, maar om te kunnen beoordelen of het redelijk is om in een situatie terug te vorderen. En ik zou zeggen: zeker als de oorsprong van de teveelbetaling echt bij UWV ligt en niet bij een burger die te veel heeft aangevraagd om wat voor reden dan ook, dus als het echt bij ons ligt, mogen wij de negatieve consequentie daarvan dan bij de burger leggen?

Mevrouw **Prins**: Wat betekent dat voor de rechtmatigheid? Want ik krijg vaak het signaal te horen dat men vanwege de rechtmatigheid niet durft af te wijken. Is dat herkenbaar?

De heer **Camps**: Ja, dat is herkenbaar. Er is natuurlijk een sterke focus geweest op die rechtmatigheid, en terecht. Dus als ik het heel strak zeg, zijn wij gewoon uitvoerder van de wet. Wij kunnen dus ook geen dingen doen die buiten de wet liggen. Daar hebben we helemaal geen mandaat voor. Die ruimte hebben wij niet. Maar wij kunnen wel de ruimte zoeken die de er binnen de wet is. En als die ruimte er niet is, dan melden wij ons bij de Minister en spreken wij met de Minister over mogelijkheden om die wet aan te passen, dan wel om in een aantal incidentele gevallen – dat gebeurt ook wel – af te wijken van de wet. Dat gebeurt ook wel met toestemming van de Minister. Maar dat kun je niet heel vaak doen, en dat willen wij ook niet heel vaak doen. Wij willen juist dat onze medewerkers de ruimte hebben om direct een besluit te nemen binnen een ruimere wet, binnen een wet waarin je ook echt rekening kunt houden met wat eigenlijk de bedoeling was, zowel vanuit de wetgever als vanuit de behoefte van de burger.

De heer **Karakus**: Dank u wel. Dat is ook weer een mooi concreet voorbeeld. U begon er al over: er zijn natuurlijk ook mensen die geen gebruikmaken van de uitkering, terwijl we het aan de andere kant hebben over sociale zekerheid. Heeft u of UWV zicht op om hoeveel mensen het gaat die daar geen gebruik van maken, terwijl zij er wel recht op hebben?

De heer **Camps**: Ik heb dat niet paraat. Ik weet niet of wij daar zicht op hebben. Dat zou ik moeten nakijken. Maar wij weten wel dat er mensen zijn die er geen gebruik van maken. Dus hoe groot die groep is, weet ik niet, maar we weten wel dat het voorkomt, vanwege de wetgeving en de

complexiteit. Een bekend voorbeeld is de Toeslagenwet, maar dat is een andere toeslagenwet dan die waar het meestal over gaat. Dat is als iemand een uitkering heeft en daarmee met het huishouden onder het minimuminkomen dreigt te komen. Dan kan hij een toeslag krijgen die is afgeleid van de bijstand. Veel mensen zijn daar niet van op de hoogte, dan wel durven die niet aan te vragen omdat er dan ook naar vermogen wordt gekeken, want dat zijn gewoon de criteria van de bijstand, dus dat is complexer. Ze zijn dan toch bang dat ze op een gegeven moment iets terug moeten betalen, dus dat ze tussen de raderen van het stelsel terechtkomen. Om die reden, dan wel omdat ze het niet weten, dan wel omdat ze het te ingewikkeld vinden, doen ze dan geen beroep op die regeling. Dat is natuurlijk niet de bedoeling.

De heer **Karakus**: Wat vindt u daarvan? Zet UWV zich ook actief in om die mensen te benaderen, op te zoeken, in het kader van de sociale zekerheid? Misschien kunt u wat meer inkleuren hoe u daarmee omgaat en wat u daar zelf van vindt.

De heer **Camps**: Wij zouden meer ruimte willen om de mensen daar actief over te kunnen benaderen.

Mevrouw **Prins**: Wat houdt u tegen?

De heer **Camps**: Wij hebben die ruimte op dit moment niet.

Mevrouw **Prins**: Dan is natuurlijk de volgende vraag: ligt dat aan wet- en regelgeving?

De heer **Camps**: Ik moet hier voorzichtig zijn met wat ik zeg, want ik weet dit niet zeker. Maar in ieder geval wordt door ons als organisatie die ruimte onvoldoende gevoeld. Dat kan aan de wet liggen, maar ook aan de opdracht die we van het ministerie hebben gekregen. Daar wil ik even van weglipen. Maar dat wil niet zeggen dat het in de praktijk niet gebeurt. Dus ook bij ons zijn er medewerkers die zeggen: ja, ik ga deze cliënt toch helpen, want die moet gewoon een toeslag volgens de Toeslagenwet krijgen. Maar het is geen actief beleid van UWV om mensen daarop te wijzen.

Mevrouw **Prins**: Waarom ik dit vraag, is natuurlijk omdat dit een discriminerende werking heeft. Dit is niet zoals de wet het bedoelt. Wat zou er gedaan kunnen worden vanuit wet- en regelgeving of vanuit het beleid – laat ik dat even op één hoop gooien – om ervoor te zorgen dat de mensen daadwerkelijk krijgen waarvan wij vinden dat het verantwoord is in onze samenleving?

De heer **Camps**: Ik ga nu even uit van de bestaande wetgeving. Als wij die ruimte meer zouden hebben en meer zouden voelen, dan zouden wij natuurlijk actief mensen kunnen benaderen. Als wij zien dat zij een uitkering hebben en onder het minimum uitkomen, dus daarmee ook als huishouden onder het sociaal minimum uitkomen, dan zouden wij het kunnen bekijken en hun daar in ieder geval meer informatie over kunnen verstrekken. De andere kant is natuurlijk dat je ook de wetgeving anders zou kunnen inrichten, waardoor deze situatie zich niet kan voordoen of het een automatisme is dat je dat krijgt. Maar nu ga ik helemaal de techniek in, waarvan ik ook niet precies weet waar dat uitkomt, maar we kunnen natuurlijk ook naar de wetgeving kijken.

Mevrouw **Prins**: En wat houdt u tegen op dit moment? Dat is één. U gaf al aan: we zouden meer aan voorlichting kunnen doen. Ziet u het ook als een taak van UWV om dat te doen?

De heer **Camps**: Ik zou dat als onze taak zien, zeker als wij daar de opdracht toe zouden krijgen. En ik zou die opdracht ook wel van u willen hebben.

Mevrouw **Prins**: Ik zie dit als een begin van een klein pleidooi hiervoor, toch?

De heer **Camps**: Zo mag u het zien!

De heer **Karakus**: Ik heb het nog niet helemaal scherp. Aan de ene kant zegt u: wij willen als organisatie actief beleid voeren om die mensen op te sporen om ze gebruik te laten maken van de sociale zekerheid. Aan de andere kant is er kennelijk een belemmering vanuit de wetgeving. Moet ik het zo begrijpen?

De heer **Camps**: Ik zei net even dat ik niet helemaal scherp heb of het in de wetgeving zit of in de opdracht die wij van het ministerie hebben gekregen.

De heer **Karakus**: Oké. Dus eigenlijk zegt u dat. Maar is het zo dat u dat zonder opdracht niet kan of mag doen?

De heer **Camps**: Op dit moment wordt dat op dit onderwerp niet zo gevoeld.

De heer **Karakus**: Oké. Helder, ja. Dank u wel.

Mevrouw **Prins**: Even een hele andere vraag. In de huidige wet- en regelgeving, de Participatiewet, wordt heel sterk uitgegaan van zelfredzaamheid. Dit raakt aan hiervoor, maar we zetten een paar stappen verder, want zelfredzaamheid gaat breder in dat kader. Er zijn ook diverse onderzoeken, onder andere adviezen van de WRR, waarin wordt aangegeven dat we te veel van mensen verwachten, wat impliciet leidt tot een discriminerende werking. Herkent u dat? En als dat zo is, waarom wel of waarom niet?

De heer **Camps**: Dat raakt natuurlijk aan het vorige onderwerp, want dat gaat over het doenvermogen van mensen: zijn mensen in staat om überhaupt om te gaan met de wetgeving en de voorzieningen die we hebben? Kunnen ze wel een beroep doen? Weten ze hoe dat moet? Snappen ze wat er gebeurt? Tegenwoordig is doenvermogen ook een van de criteria als wij nieuwe wetgeving toetsen. Dat heet dan de «doenvermogenstoets». Daar zit ook een hele analyse achter. Dit staat ook nog in de kinderschoenen. We zijn daarmee begonnen in de afgelopen twee jaar, dus dat zal zich verder ontwikkelen. Maar dat is er echt op gericht om te zorgen dat die wetgeving ook doenbaar is voor de mensen én voor onze medewerkers. Wat hier natuurlijk wel speelt, is dat punt van allerlei uitzonderingen, dat die wetgeving voor mensen vaak moeilijk toegankelijk is omdat ze niet precies weten hoe ze hun weg moeten vinden in de voorziening die er is.

Mevrouw **Prins**: In dat kader werkt UWV ook veel samen met gemeenten. De burgers hebben te maken met verschillende wet- en regelgeving. In hoeverre zijn er verbeteringen in de wet- en regelgeving als het gaat om de afstemming tussen de wetten waar u verantwoordelijk voor bent en waar de gemeenten voor verantwoordelijk zijn? En ziet u daar ook hiaten?

De heer **Camps**: Ik kan daar twee dingen over zeggen. Het ene is, denk ik, het meest inzichtelijke. Als mensen bij ons een WW-uitkering hebben, kan die maximaal twee jaar duren, maar het kan ook korter zijn. Na die

periode van WW gaat een deel van die mensen over naar de bijstand. Heel veel niet, want die hebben een partner met een inkomen. Of ze vinden hopelijk een baan – nog beter, want dat is natuurlijk het mooiste. Maar een deel van die mensen gaat dus over naar de bijstand. Die overstap naar de bijstand betekent dat zij eigenlijk bij de gemeente weer opnieuw beginnen: weer een intake; weer kijken wat ze aan ondersteuning nodig hebben op de arbeidsmarkt om aan het werk te komen. Wij hebben in een aantal gevallen, in een aantal steden, in een aantal arbeidsmarktregio's, experimenten gedaan en hebben er een aantal lopen met wat heet «einde WW en de overdracht aan de bijstand». Wij willen dat dat vloeiend gaat, dat gemeenten al een halfjaar van tevoren in beeld komen en informatie wordt gedeeld. Dat mag niet van de gegevensuitwisseling. We mogen niet zomaar die gegevens uitwisselen, dus delen met de gemeenten. Er worden dan allerlei ingewikkelde constructies bedacht om dat mogelijk te maken en daarmee de ondersteuning van die mensen en de dienstverlening aan hen te verbeteren. Daar zit de wet ons dus in de weg, maar wij vinden omwegen om dat toch te doen, natuurlijk in overleg met de cliënten, zodat de dienstverlening gewoon kan doorlopen en het niet opnieuw begint als iemand bij de gemeente komt voor een bijstandsuitkering.

Nou, daar zie je dat die wetgeving beter op elkaar zou kunnen worden aangesloten, en in ieder geval dat we de mogelijkheid en de ruimte zouden kunnen krijgen om vanuit de deskundigheid van zowel de medewerkers bij de gemeenten als bij ons de verbinding te kunnen zoeken waar het gaat om mensen die overstappen van WW naar bijstand. Dat is een hele inzichtelijk voorbeeld, waar men veel ervaring mee heeft, van hoe het wel kan door een omweg te zoeken, maar ook van de problemen die dat oplevert. Het feit dat het zo ingewikkeld is, heeft er in een aantal gevallen ook toe geleid dat dit soort experimenten zijn gestopt, want het is gewoon te complex.

Nu iets heel anders waar het gaat om de algemene dienstverlening op de arbeidsmarkt. Iemand die een bijstandsuitkering heeft en iemand die een WW-uitkering heeft, worden allebei geacht te zoeken naar werk. Maar de voorzieningen die de gemeente daarvoor kan bieden, zijn anders dan de voorzieningen die wij hebben, met scholing, begeleiding, coaching en dergelijke. Wij zouden eigenlijk graag willen dat dat gelijkgetrokken wordt en dat we allemaal deze voorzieningen kunnen bieden, zodat we er gezamenlijk voor kunnen zorgen dat iedereen die werk zoekt, toegang heeft tot dezelfde voorzieningen. Dat maakt het ook veel begrijpelijker. Datzelfde speelt natuurlijk ook tussen de Wajong en de WIA en de WW. Ook bij ons zijn dat allemaal verschillende mogelijkheden die mensen hebben. Soms denk je: misschien kan die persoon die voorziening heel goed gebruiken, of die vorm van scholing of die vorm van loopbaanbegeleiding. Maar dat kan dan niet, omdat hij een andere soort uitkering heeft waar dit niet op van toepassing is.

Mevrouw Prins: Heeft u het idee dat de gemeenten, als u daarmee samenwerkt, daarvoor openstaan? Want in feite gaat u dan een vorm van centraal beleid inzetten.

De heer Camps: Nou, het is niet een centraal beleid; het is een samenwerking. Wij noemen dat ontschotte budgetten. Op dit moment zijn er in het kader van de coronacrisis in de 35 regio's van de arbeidsmarkt zogenaamde «regionale mobiliteitsteams» opgericht, en die doen dit. Daar werken gemeenten en UWV en sociale partners met elkaar samen op basis van wat dan heet «ontschotte budgetten». Dat betekent dat iedereen die zich daar meldt, mensen die in de bijstand of in de WW zitten maar ook mensen die werk hebben en dreigen hun baan te verliezen, een beroep kan doen op de ondersteuning die hij nodig heeft, ongeacht of dit in het – hoe zal ik het zeggen? – werkpakket of in het aanbod van de

gemeente zit, dan wel in het aanbod van UWV, dan wel misschien in het aanbod van een vakbond, die ook allerlei instrumenten heeft.

De **voorzitter**: Misschien is het goed om voor de laatste twintig minuten iets meer in te zoomen op het specifieke punt van discriminatie.

De heer **Karakus**: Wat betreft dat specifieke punt ... U triggerde mij even. Wij zijn op zoek naar systemen, regels, wetgeving. Maar u gaf ook aan: wij krijgen gerichte opdrachten. Hoe helder zijn die opdrachten? Want dat kan natuurlijk ook nog wel tot enige ruis leiden. Hoe helder zijn die opdrachten? Daar ben ik even benieuwd naar. En kunnen die opdrachten ook leiden tot discriminatie of het gevoel van discriminatie? Ik zou wat meer inzicht willen in hoe die opdrachten ...

De heer **Camps**: U bedoelt vanuit het ministerie?

De heer **Karakus**: Ja. Ik begrijp van u dat u afhankelijk bent van de wetgeving en van de opdrachten van het ministerie.

De heer **Camps**: De opdracht die wij van het ministerie hebben, is natuurlijk om die wetten uit te voeren. Vervolgens is het op onderdelen natuurlijk de vraag waar we prioriteit aan geven: hoe wil de Minister of het ministerie graag dat we iets invullen? Er is dus weleens een gesprek over hoe we die opdracht invullen. Ik heb niet het gevoel of het beeld dat daar discriminerende elementen in zitten.

De heer **Karakus**: Nee, maar u gaf wel aan: eigenlijk zou mijn organisatie wat meer actief willen handelen, want als je dat niet doet, zou dat tot een gevoel kunnen leiden van ... Aan de andere kant zegt u: daar heb ik een opdracht voor nodig. En u zegt: ik heb nu een opdracht om de wetgeving te handhaven, terwijl er in die wetgeving ook een actieve houding zit.

De heer **Camps**: Hier gaat het dus om de vraag in hoeverre wij een opdracht hebben om het niet-gebruik tegen te gaan. Dus hier gaat het om mensen die geen gebruikmaken van die Toeslagenwet en de vraag in hoeverre wij de opdracht hebben om ook dat niet-gebruik tegen te gaan. En in het effect van niet-gebruik, het effect van ingewikkeldheid van die wet waardoor mensen er geen gebruik van maken, zit natuurlijk wel een discriminerende werking. Dat zie ik ook, maar daarmee is die opdracht of het niet hebben van die opdracht in zichzelf niet discriminerend.

De heer **Karakus**: Nee, de wet wil ook niet discrimineren, maar daar gaat het niet om. De uitvoering kan daartoe leiden. Daar was ik even benieuwd naar. Dank voor de helderheid.

De heer **Camps**: Dat is ook iets waar wij natuurlijk met het ministerie over spreken: hoe kunnen we met elkaar nou wel die ruimte ontwikkelen om daar iets aan te doen? Laat ik even de indruk wegnemen dat dat geen onderwerp van gesprek is; dat is natuurlijk onderwerp van gesprek.

De heer **Karakus**: Ja, dat is allemaal wel goed, denk ik. Misschien kunnen we het even hebben over algoritmes.

Mevrouw **Prins**: Ik wil nog wel even een vraag stellen over de handhaving, voor als er dan toch eens aan handhaving gedaan moet worden. Ik heb begrepen dat er eigenlijk twee vormen van handhaving zijn: vooraf, en dan integreren in het beleid ...

De heer **Camps**: Preventief.

Mevrouw **Prins**: «Preventief» is een beter woord. En het andere is dat dat helaas nog wel moet gebeuren. In hoeverre loopt de burger het risico dat hij gediscrimineerd wordt bij de handhaving? In hoeverre kan er een discriminerende werking zijn door bijvoorbeeld algoritmes of door andere manieren van opsporen? Zitten daar risico's in?

De heer **Camps**: Risico's zijn er natuurlijk altijd; laat ik daar heel eerlijk over zijn. Risico's zijn er altijd, in alles wat wij doen, dus ook in het geval van handhaving. De risicoscans die wij gebruiken om selecties te maken van mensen waar we onderzoek naar zouden willen doen, gaan louter uit van gedragskenmerken. Die gaan nadrukkelijk niet uit van persoonskenmerken. Om u een voorbeeld te geven – en dat is wel van het preventieve, maar het illustreert het wel: bij verwijtbare werkloosheid heeft in die risicoscan ooit als onderscheidend kenmerk gezeten of iemand uit een van de Midden- of Oost-Europese landen komt. Dat heeft er een week in gezeten. Toen is geconstateerd: dat kan helemaal niet; die moet er weer uit. Om maar aan te geven dat wij daar heel alert op zijn. Ik kan niet reproduceren waarom die er wel in heeft gezeten, maar in ieder geval zijn we er alert op dat we dat soort dingen niet doen. Dus in de risicoscans die we nu gebruiken, zitten dat soort elementen in ieder geval niet. Uit de risicoscan komt een selectie van mensen die mogelijk verwijtbaar – laat ik het zo zeggen – in het buitenland zitten. Daar wordt vervolgens naar gekeken. Daar gaan onderzoekers mee aan de slag. Maar die onderzoekers krijgen niet alleen maar die selectie uit de risicoscan. Ze krijgen dat aangevuld met nog iets van 30% dossiers, dus mensen die willekeurig uit het bestand zijn gehaald. Dit om te voorkomen dat zij in hun onderzoek gaan denken: o, die komt uit die scan, dus er zal wel iets aan de hand zijn. Nee, het kan dan dus ook heel goed zijn dat ze zo iemand at random hebben gekregen en voor zich hebben om de mogelijke bias tegen te gaan. Dit is dus om elk risico op discriminatie, op hun vooringenomenheid, zo klein mogelijk te maken.

Mevrouw **Prins**: Daarop doorpratend: je hebt mensen die weleens wat vergeten en je hebt mensen die bewust een fout of overtreding maken. Allebei krijgen ze dezelfde boete. Dat kan een gevoel van een discriminerend effect hebben. Een gevoel; ik zeg niet dat het zo is. In hoeverre is er een nuance in de manier waarop gekeken wordt naar overtredingen?

De heer **Camps**: Nou, dat hangt af van welke mogelijkheden de wet ons geeft. Dan kom ik eigenlijk terug op die terugvorderingen, waar ik het net ook over had, want daar speelt die nuance evengoed. Ook daar geldt dat mensen op een gegeven moment een ingewikkelde aanvraag hebben moeten doen of informatie hebben moeten geven op basis waarvan ze een uitkering hebben gekregen, en misschien ergens iets hebben ingevuld waardoor ze een verkeerd, te hoog, bedrag hebben gekregen. Een foutje. Als in het kader van de handhaving daarachter gekomen wordt, of anderszins, dan moeten zij dat bedrag terugbetalen, ook al hadden ze zich daar niet op voorbereid of waren ze zich eigenlijk van geen kwaad bewust. Daar dwingt de wet ons dus om dat in te vorderen.

Mevrouw **Prins**: En is dat alleen dat bedrag of zit daar ook nog een boete aan vast?

De heer **Camps**: Daar kan een boete aan vastzitten. Maar natuurlijk kan er in het kader van de handhaving wel gekeken worden naar de daadwerkelijke situatie om te zien of daar een boete op moet volgen.

Mevrouw **Prins**: Dat kan. En dat is dus ook de lijn die gevolgd wordt binnen de organisatie?

De heer **Camps**: Volgens mij is dat ook de lijn die gevolgd wordt, ja.

De heer **Karakus**: Ik wil even doorgaan op het punt van de balans tussen repressie en zorg. Vindt u dan dat die balans tussen repressie en zorg goed in de organisatie zit? Dus je hebt eigenlijk twee taken.

De heer **Camps**: De centrale focus van UWV – en dat zie ik bij alle medewerkers bij ons – is dat wij dienstverlening willen bieden aan mensen op weg naar de arbeidsmarkt en op het gebied van inkomen. Ik zie geen andere blik bij onze mensen en medewerkers dan eentje van: hoe kan ik die burger, die cliënt, helpen? Tegelijkertijd heeft iedereen die wet in de hand, die natuurlijk het kader biedt vanwaaruit wij die ondersteuning of dienstverlening bieden. De echte repressie zit, zo zou je kunnen zeggen, aan de kant van de handhaving. Dat is achteraf. Ik denk dat bij ons, door de manier waarop wij met handhaving omgaan, op basis van risicoscans en toch ook in eerste instantie vertrekkend vanuit het vertrouwen dat wij hebben in de mensen, die balans redelijk goed is.

Mevrouw **Prins**: U had het even over de balans. Ik realiseerde mij dat UWV een hele grote werkgever is, dus dat er een hele variëteit aan kleuren en meningen is binnen uw organisatie. In hoeverre is het mogelijk discriminerende effect naar de klanten onderwerp van gesprek in uw organisatie, zodat het ook niet door de mensen zelf gebeurt?

De heer **Camps**: Wij hebben een heel uitgebreid programma, zo zou je kunnen zeggen, op het gebied van integriteit. Onze medewerkers leggen de ambtseed af. Wij hebben ieder jaar een Week van Waarden. We hebben kernwaarden, waar veel over gesproken wordt en die ook bij iedereen bekend zijn. Er zijn ook allerlei mogelijkheden om meldingen te doen. We hebben tegenwoordig ook vertrouwenspersonen. En dat kan dan over van alles gaan: over zaken tussen medewerkers onderling, maar nadrukkelijk ook over de relatie met onze cliënten. Daar wordt dus ook gesproken over wat je doet met dilemma's. Dat hebben we ook op ons intranet, waar mensen op kunnen reageren en waar discussie plaatsvindt, om daarmee aandacht te hebben voor het denken en het gesprek over discriminatie en ongewenste handelingen, ook vanuit UWV naar burgers, en om iedereen daarvan bewust te maken. En wat ik net vertelde over de oproep die wij aan onze medewerkers hebben gedaan om de ruimte te zoeken in de wet binnen de kaders van de wet, past daar natuurlijk ook bij: denk altijd goed na over de vraag of de beslissing die je neemt, ook past bij die persoon of helemaal niet helpt; en als het niet helpt, kijk dan of er ruimte is in de wet om het anders te doen.

De heer **Karakus**: Meneer Camps, mijn laatste vraag op dit punt. Het afgelopen uur hebben we gesproken over discriminatie, het risico op discriminatie of gevoel van discriminatie. Zou u even in een paar zinnen de lijn kunnen schetsen van waar de risico's zitten in de uitvoering? De wetgeving heeft u al genoemd, misschien kunnen er nog een paar punten bij. Waar zitten nou die risico's?

De heer **Camps**: De risico's zitten uiteindelijk natuurlijk overal. Die zitten in de wetgeving. Wat wij doen, is mensenwerk. Onze medewerkers nemen beslissingen en daar zit natuurlijk ook altijd een risico in. Ik schat dat risico heel klein in, ook op basis van de ervaringen, maar dat risico is er altijd. Dat zit in ons allemaal.

De heer **Karakus**: Waarom bent u daarvan overtuigd?

De heer **Camps**: Op basis van de ervaring die er is, de ervaring of er sprake is van discriminerend handelen vanuit UWV. Op basis van het

contact dat ik heb met de medewerkers en van alle onderzoeken in de organisatie naar hoe zij kijken naar de cultuur, naar de omgang met onze cliënten en de omgang onder elkaar. Het heeft daar dus echt mee te maken dat ik daar het volste vertrouwen in heb, ja.

De heer **Karakus**: Dank u wel.

De **voorzitter**: Wij gaan alweer naar een afronding toe. Ik had eigenlijk nog één vraag, of misschien anderhalve. U heeft verteld over die algoritmes voor gedragskenmerken. We snappen dat u daar niet tot in detail over kunt vertellen. U vertelde ook dat er op een gegeven moment een werd toegevoegd die er al snel uit werd gehaald omdat die wel een discriminatoir effect zou kunnen hebben. Mijn vraag is dan: hoe heeft die erin kunnen komen? Of anders gezegd: wie toetst nou gedragskenmerken en wie gaat na of ze mogelijk als proxy werken en discriminerend kunnen zijn?

De heer **Camps**: Ik ben blij dat u die vraag stelt, want dat geeft mij de gelegenheid om daar nog iets over te vertellen. Rechtstreeks kan ik uw vraag hoe die erin is gekomen niet beantwoorden. Dat zei ik net al: ik weet dat oprecht niet. Maar ik kan u iets vertellen over het mechanisme dat we hebben. We hebben vorig jaar een visie gemaakt op datagedreven werken, wat zoveel wil zeggen als dat we de data die we hebben, willen benutten om onze dienstverlening te verbeteren, zodat mensen ook echt de dienstverlening krijgen die ze nodig hebben en waar ze recht op hebben. We zijn ons er dus heel erg van bewust dat er risico's zitten in die omgang met data. Daarom hebben we ook een Kompas Data Ethiek gemaakt, waarin op basis van onze kernwaarden is geformuleerd hoe wij met data willen omgaan: met respect voor het individu, volstrekt transparant, gebruikmakend van de kundigheid en deskundigheid van onze medewerkers.

In aanvulling daarop, of om daar meer handen en voeten aan te geven, hebben wij onlangs een commissie data-ethiek ingesteld. Daartoe is besloten, maar ik denk dat de formele instelling nog moet plaatsvinden. Die commissie data-ethiek gaat precies doen wat u vraagt, namelijk toetsen of de datatoepassingen die wij doen of de initiatieven die wij nemen op dat vlak, wel passen binnen ons kompas, dus de ethische normen die wijzelf hebben, maar vanzelfsprekend ook binnen de bredere normen die er zijn. Die normen in ons Kompas Data Ethiek sluiten, als het goed is, ook aan bij de bredere normen in de samenleving. Dus daar gaat die commissie ook naar kijken. Zij gaat ook die toetsing doen, wat betekent dat er een extra check op doen of dat op de goede wijze gebeurt. Daarbij hebben we sowieso al onderzoeken naar de effecten van hoe er met gegevens wordt omgegaan: «gegevenseffectbeschermingsrapportage» heet dat volgens mij. Maar we moeten dus ook bij elke toepassing van data, bij elke benutting van data, steeds verantwoorden of er op de goede manier met de data wordt omgegaan, maar dat zegt nog niets over die meer ethische kant.

De **voorzitter**: Ik kan mij voorstellen dat allerlei relevante gedragskenmerken proxy's zijn voor bijvoorbeeld leeftijd of voor bepaalde gedragingen die bij het ene gender meer voorkomen dan bij het andere gender, of bij de ene bevolkingsgroep meer dan bij de andere. Op wat voor manier wordt getoetst of ze niet indirect groepen onderscheiden?

De heer **Camps**: Nou, dat wordt dus gedaan. Ik kan niet vertellen hoe dat wordt gedaan, maar uiteindelijk zal die commissie dat natuurlijk ook doen, waarbij dan ook iedere keer weer teruggekeken moet worden naar wat de wet zegt. En ik gaf net al aan dat er in het geval van zo'n verblijf in het

buitenland al vanuit de wet een zekere bias is voor op wie dat wel of niet van toepassing zou kunnen zijn.

De **voorzitter**: Zeker, maar het ging mij meer om een proxy die er in het systeem misschien toch heel erg dichtbij kan liggen. Er wordt in dat kader ook gesproken over een soort toezichthouder op algoritmen. Zou dat een oplossing zijn? Of zou het bijvoorbeeld helpen om in de AVG een uitzondering op te nemen om gegevens wel te mogen onderzoeken of koppelen met het oog op het opsporen van discriminatie? Dus als je zegt dat de AVG soms in de weg staat op sommige punten, zou deze ook kunnen helpen om discriminatie beter op te sporen.

De heer **Camps**: Ja, dat denk ik wel. Nu is het natuurlijk lastig dat wij allerlei gegevens niet mogen gebruiken, dus we kunnen het niet onderzoeken. Tegelijkertijd legt de AVG natuurlijk ook een beperking op waardoor bepaalde ontwikkelingen binnen de organisatie niet mogelijk zijn en daarmee ook de kwaliteit van de dienstverlening niet zo geoptimaliseerd kan worden als wanneer we wel op die manier met die data zouden kunnen omgaan. Dus ik zou dat onderdeel maken van een bredere verruiming.

De **voorzitter**: Ja, helder. U heeft een groot aantal vragen beantwoord. Zeer veel dank daarvoor. Zijn er ook vragen die u had willen beantwoorden, maar die wij niet gesteld hebben?

De heer **Camps**: Volgens mij hebben we zo veel besproken, ik geloof niet dat ik nog meer heb te zeggen.

De **voorzitter**: Dat denk ik ook. Dan ga ik u heel hartelijk danken voor uw bijdrage aan dit gesprek. Die bijdrage helpt ons om scherper te krijgen waar we nu precies zitten bij die hele keten in de wet: in de uitvoering, in beleid, met misschien soms ook wel tegenstrijdige opdrachten op dit terrein; in het gedrag van mensen zelf, in de ervaringen die mensen opdoen. Veel dank voor uw bijdrage. Dit komt zeker terug in ons eindrapport en onze aanbevelingen, waarover we natuurlijk aan het nadenken zijn in de zin van hoe we dit kunnen verbeteren. Ik sluit deze zitting.

De heer **Camps**: Dank u wel.

Sluiting 14.31 uur