AH 687
2026Z21560

Antwoord van minister Vijlbrief (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (ontvangen 19 november 2026)

Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2026-2027, nr. 384

1. Bent u bekend met de berichtgeving van het Algemeen Dagblad en EenVandaag die wijst op discriminatie, racisme en etnisch profileren bij de afdeling Handhaving van UWV?

Antwoord 1

Ja. Naar aanleiding van deze berichtgeving heb ik op 5 oktober 2026 hierover een brief[1] gestuurd naar uw Kamer.

2. Deelt u de mening dat selecteren op 'land van herkomst' en zwangerschap discriminatie is?

Antwoord 2

Bij discriminatie is er sprake van verboden onderscheid. In bepaalde gevallen kan het onderscheid of de selectie op een kenmerk objectief gerechtvaardigd worden. In algemene zin hangt het van de context af of selectie op een kenmerk discriminatie is. In de context van de werkinstructie van UWV was het gebruik van 'land van herkomst' niet te rechtvaardigen en zou selecteren op land van herkomst dus discriminatie zijn geweest. Voor het gebruik van het kenmerk 'vrouwen die zes maanden voor de geboorte van een kind in dienst treden'' bestond een juridische rechtvaardiging die gelegen lag in het risico op misbruik van de WAZO-regeling. In 2025 heeft UWV dit kenmerk wel ook uit de werkinstructie gehaald omdat deze geen praktisch toegevoegde waarde bleek te hebben en het risico op een andere manier kon worden ondervangen, waarbij zwangerschap geen rol meer speelde.

3. Sinds wanneer stonden de risicokenmerken 'land van herkomst' en zwangerschap in de werkinstructie van de afdeling Handhaving en wanneer zijn deze definitief verwijderd?

Antwoord 3

De desbetreffende bijlage uit werkinstructie kon worden gebruikt om onderzoekswaardigheid te bepalen van signalen die UWV ontvangt rondom

[1] Kamerstukken 2025-2026 II, 2026-0000385311

gefingeerde dienstverbanden. Gefingeerde dienstverbanden zijn dienstverbanden die alleen op papier bestaan. In werkelijkheid werken de betrokken personen niet en/of wordt er geen loon betaald. Deze werkinstructie speelt geen rol bij andere signalen.

Medio 2019-2020 is er een inventarisatie uitgevoerd op het gebruik van het kenmerk nationaliteit binnen UWV. In dat kader zijn ook de werkinstructies bij handhaving nagekeken. In 2020 heeft UWV in één werkinstructie daterend uit 2015 het gegeven 'land van herkomst' aangetroffen en deze verwijderd. Helaas zijn de wijzigingen in het document destijds niet definitief geaccepteerd waardoor het nog leesbaar was. Toen UWV in 2025 erachter kwam dat 'land van herkomst' niet definitief was verwijderd, is dit alsnog definitief verwijderd en is er opdracht gegeven tot het screenen van alle werkinstructies. Dit om er zeker van te zijn dat 'land van herkomst' nergens meer stond. Dit leverde geen andere verwijzingen naar land van herkomst op.

De verwijzing naar 'vrouwen die zes maanden voor de geboorte van een kind in dienst treden' stond in dezelfde werkinstructie en is in 2025 verwijderd.

4. Heeft u eerder signalen of klachten ontvangen over discriminatie in de dienstverlening en/of in de werkcultuur van de afdeling Handhaving? Zo ja, kunt u aangeven wat de aard en omvang van deze signalen of klachten waren, welke maatregelen heeft u daarop getroffen, en in hoeverre deze naar tevredenheid van de melder waren?

Antwoord 4

Er zijn bij het ministerie van SZW geen klachten of signalen van cliënten of medewerkers van UWV ontvangen over discriminatie in de dienstverlening en/of in de werkcultuur van de directie handhaving van UWV. Op de website van UWV en in communicatie met cliënten wordt gewezen op de verschillende mogelijkheden die open staan om klachten in te dienen of signalen door te geven. Voor medewerkers die discriminatie ervaren staan verschillende andere mogelijkheden open om te zorgen dat discriminatie wordt aangepakt, zoals door melding bij het Bureau Integriteit en Veiligheid en/of contact via vertrouwenspersonen.

Zoals toegelicht in de brief van 5 oktober jl. is in januari 2026 met het ministerie van SZW informeel een signaal gedeeld over mogelijke discriminatie in de dienstverlening dat nader onderzoek behoefde. Bij het ministerie van SZW was ook bekend dat er in 2023 binnen de divisie Handhaving onder leiding van een nieuwe directeur een programma was gestart om de werkwijze en cultuur binnen de divisie Handhaving te verbeteren waarin onder meer aandacht was voor trainingen om onbewuste vooroordelen en eigen aannames in dossiers te herkennen, en om ethisch en integer te handhaven.

5. Heeft u signalen of klachten ontvangen over discriminatie op andere gronden dan land van herkomst of zwangerschap in de dienstverlening en/of in de werkcultuur van de afdeling Handhaving?

Antwoord 5

Er zijn bij het ministerie van SZW geen klachten of signalen van cliënten of medewerkers van UWV ontvangen over discriminatie in de dienstverlening en/of in de werkcultuur van de directie handhaving van UWV.

6. Deelt u de mening dat signalen van mogelijke discriminatie, zoals de uitkomst van de interne analyse van UWV, direct bij de minister dienen te worden gemeld, ook als vervolgonderzoek nog plaatsvindt?

Antwoord 6

In een grote organisatie als UWV zijn er dagelijks op tal van gebieden signalen. Of een signaal vanaf de werkvloer via de keten van betrokkenen binnen UWV en SZW uiteindelijk wordt gemeld aan mij vergt telkens een weging op basis van de specifieke omstandigheden zoals de ernst en de mogelijke omvang, waarbij ook moet worden voorkomen dat partijen in deze keten overladen worden met informatie.

7. Welke afspraken gelden momenteel binnen de rijksoverheid voor de omgang met ambtelijke signalen van mogelijke discriminatie als gevolg van beleid en/of op de werkvloer?

Antwoord 7

Uit de Arbowet (artikel 5) en de Ambtenarenwet 2017 (artikel 4) volgt de verplichting voor werkgevers om discriminatie binnen de organisatie aan te pakken en te voorkomen. Het is op grond van deze wetgeving aan elke werkgever zelf om op een goede manier om te gaan met signalen van de werkvloer. Het ministerie van BZK ontwikkelt wel rijksbrede richtlijnen en instrumenten om de rijksbrede aanpak van discriminatie en racisme vorm te geven. Ik verwijs u graag naar de brief van 27 januari 2025[2] voor een uiteenzetting van de coördinerende rol van de minister van BZK bij de rijksbrede aanpak van discriminatie en racisme.

Op 10 juli 2026 is een brief[3] naar uw Kamer gestuurd met een kabinetsreactie op de uitkomsten van de Personeelsenquête Rijk (PER) over discriminatie en racisme op de werkvloer. De brief geeft een schets van de rijksbrede instrumenten die zijn ontwikkeld en nog in ontwikkeling zijn. Zo is recent een rijksbrede handreiking ‘Aanpak ongewenst gedrag’ voor leidinggevenden ontwikkeld met daarin nadrukkelijke aandacht over het omgaan met discriminatie en racisme op de werkvloer. Ook is er een model ontwikkeld voor een beleids- en effectrapportage van de departementale aanpak van discriminatie en racisme.

Naast het tegengaan van discriminatie op de werkvloer worden ook stappen gezet om discriminatie van inwoners door de overheid te voorkomen en aan te pakken. Zo begeleidt een projectteam bij ICTU in opdracht van het ministerie

[2] Kamerstukken 2024–2025 II, 30 950, nr. 433
[3] Kamerstukken 2025–2026 II, 30 950, nr. 568

van BZK-organisaties bij het doorlopen van de door de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme ontwikkelde Discriminatietoets Publieke Dienstverlening (DPD) en Discriminatietoets Beleidsprocessen (DB). De discriminatietoetsen zijn geen toetsen in juridische zin, maar helpen publieke dienstverleners en beleidsmakers om onder begeleiding van een procesbegeleider risico's op discriminatie van inwoners in hun werkprocessen te signaleren en aan te pakken.

8. Acht u deze afspraken voldoende, gelet op het feit dat de signalen u pas laat hebben bereikt en gelet op de stelling in de berichtgeving dat niets is gedaan met signalen over de werkcultuur?

Antwoord 8

Ja. Ik denk niet dat andere afspraken het verschil zullen maken. Of een signaal aan de minister gemeld moet worden, zoals ik hiervoor aangaf, zal per geval worden gewogen op basis van de ernst en mogelijke omvang.

9. Kunt u aangeven wanneer de maatregelen gericht op de werkcultuur bij de afdeling, zoals door u geschetst in uw Kamerbrief (2026D48782), wat u betreft voldoende effectief zijn? Welke doelen stelt u hierbij?

Antwoord 9
De belangrijkste graadmeter is het periodieke werkbelevingsonderzoek dat UWV uitvoert. Daarmee kan de divisie zich vergelijken met eigen scores uit het verleden, scores van andere divisies binnen UWV en de gemiddelde scores van andere organisaties in Nederland. De resultaten van het recent afgeronde werkbelevingsonderzoek binnen de divisie Handhaving laten een afname zien van ervaren discriminatie en een toename van ervaren sociale veiligheid. De aangekondigde maatregelen zijn voldoende effectief als deze trend zich doorzet en tenminste op het niveau van andere divisies komt.

10. Welke maatregelen treft u om slachtoffers van discriminatie op de werkvloer van de afdeling te beschermen, daders aan te pakken en bewustwording te creëren?

Antwoord 10

UWV-medewerkers die ervaringen hebben met ongewenst gedrag op de werkvloer kunnen terecht bij de onafhankelijke interne vertrouwenspersonen van UWV. Daarnaast kunnen medewerkers terecht bij Bureau Integriteit en Veiligheid van UWV met vragen over integriteit, omgangsvormen en de veiligheid van medewerkers en met een melding over schendig van de gedragscode. Om de objectiviteit en kwaliteit te waarborgen wordt iedere melding onafhankelijk door Bureau Integriteit en Veiligheid, zonder inmenging van derden, beoordeeld op basis van het 'vier-ogen principe'. De melder van een integriteitsschending mag op geen enkele wijze benadeeld worden als gevolg van het melden daarvan.

UWV heeft daarom in zijn Meldregeling de wettelijke bescherming uit de Wet bescherming klokkenluiders doorgetrokken naar alle integriteitsschendingen.

Tot slot gaat de Raad van Bestuur in gesprekken richting de medewerkers van de divisie Handhaving opnieuw duidelijk maken welk gedrag wel en niet toegestaan is op de werkvloer en welke consequenties daaraan zijn verbonden.

11. Kunt u aangeven waarom aanvankelijk door UWV is gekozen voor een interne analyse na vermoedens van mogelijke discriminatie, in plaats van direct een onafhankelijk extern onderzoek?

Antwoord 11

In mijn brief van 5 oktober 2026 heb ik de gang van zaken toegelicht. Het management van de divisie Handhaving van UWV heeft in september 2025 besloten in 2026 een breed onderzoek te laten uitvoeren door de interne onderzoeksafdeling van UWV naar mogelijke verschillen in gevalsbehandeling bij handhaving. De interne analyse waaraan wordt gerefereerd door het Algemeen Dagblad en EenVandaag is gemaakt op ongeautoriseerd verzoek van een manager in december 2025. Standaarden en procedures om de kwaliteit van onderzoeken te borgen zijn niet gevolgd (zoals reviews en het betrekken van relevante kennis). Deze interne analyse had niet gemaakt mogen worden, omdat op subjectieve wijze is geselecteerd op “niet Nederlands klinkende achternamen”. Daarnaast zijn de uitkomsten niet betrouwbaar. Door de Raad van Bestuur van UWV is de interne analyse wel opgevat als een signaal van mogelijke discriminatie. UWV heeft daarop in januari 2026 besloten om het al geplande onderzoek (besluit van september 2025) door een onafhankelijke externe partij uit te laten voeren.

12. Hoe beoordeelt u de stelling in het Algemeen Dagblad dat het KPMG-onderzoek niet primair gericht is op het onderzoeken van discriminatie, maar op verschillen in de werkwijze per kantoor?

Antwoord 12

KPMG onderzoekt als onafhankelijke partij of bij de divisie Handhaving sprake is van ongelijke gevalsbehandeling, ofwel discriminatie. In het onderzoek wordt gekeken naar het hele toezichtsproces vanaf binnenkomst van een melding tot en met de afdoening en vaststelling van de eventuele boete en terugvordering. Er wordt inderdaad gekeken naar verschillen per kantoor, maar het onderzoek is veel breder. Er wordt kwalitatief gekeken naar organisatorische kenmerken, zoals doorlooptijd, kantoor en district, en naar persoonskenmerken, zoals gender, leeftijd en migratieachtergrond. Kwantitatief wordt in het eerste deel gekeken naar verschillen op basis van leeftijd en gender.

13. Met welke onderzoeksvraag is het KPMG-onderzoek in januari 2026 van start gegaan? Was het onderzoeken van discriminatie daar expliciet onderdeel van?

Antwoord 13

Ja, de onderzoeksvraag betrof het inzicht bieden in mate van ongerechtvaardigd onderscheid tussen vergelijkbare gevallen qua uitkomst (discriminatie) en daarbij handvatten te bieden ter verbetering van de gelijke gevalsbehandeling in het toezichtsproces te formuleren. Hiermee krijgt UWV een beeld van de kwetsbaarheid voor ongelijke gevalsbehandeling in het handhavingsproces van binnenkomst van een melding tot eventuele sanctie.

14. Is de richting van het KPMG-onderzoek gaandeweg aangepast? Zo ja, waarom?

Antwoord 14

De richting van het onderzoek is niet aangepast. Op 2 oktober jl. heeft UWV besloten om ook CBS een verzoek te doen om CBS-gegevens mee te kunnen nemen in het onderzoek. Dit zodat er ook inzicht komt in onverklaarde verschillen in behandeling tussen mensen met en zonder een migratieachtergrond. Om op korte termijn tot een beeld te komen ten aanzien van de kwetsbaarheid van het handhavingsproces voor ongelijke gevalsbehandeling, heeft UWV initieel besloten om alleen een data-analyse uit te voeren met binnen UWV beschikbare data. Op basis van deze uitkomsten zou UWV snel aan de slag kunnen. Hiermee kon tevens in kaart gebracht worden wat de kwaliteit was van de data. Het verzoek aan CBS om CBS-data te mogen gebruiken betekent een aanzienlijk langere doorlooptijd. Er is daarom voorgesteld om eerst de uitkomsten van het eerste deel af te wachten alvorens een aanvullende analyse met CBS-data te initiëren. Deze vervolgstap heeft UWV nu dus eerder in gang gezet. Het eerste deel van het KPMG-onderzoek naar mogelijke ongelijke gevalsbehandeling is naar verwachting in december 2026 gereed. Het tweede deel – het verdiepende kwantitatieve onderzoek op basis van CBS data, waarvoor een verzoek is gedaan bij het CBS, is naar verwachting medio 2027 klaar.

15. Heeft de afdeling Handhaving van UWV de discriminatietoets voor publieke dienstverlening gebruikt? Zo nee, waarom niet? Bent u bereid dit alsnog te doen?

Antwoord 15

Nee UWV heeft de discriminatietoets nog niet gebruikt. UWV heeft wel eerder besloten om een pilot met de discriminatietoets uit te voeren. De pilot start voor het einde van het jaar op het proces beoordeling dringende reden. Na de pilot wordt bezien hoe hiermee verder om te gaan.

16. Bent u bereid de gehanteerde algoritmes en risicoprofielen van het UWV door te lichten op mogelijke (indirecte) discriminatie en de Kamer over de uitkomsten te informeren?

Antwoord 16

Algoritmes die UWV gebruikt zijn inzichtelijk in het algoritmeregister van UWV en het algoritmeregister van de Nederlandse overheid. Algoritmes vallen onder het ModelRisicoManagement-beleid (MRM) van UWV. Dit beleid schrijft onder andere standaarden voor ten aanzien van het beheersen van risico's van het gebruik van algoritmes (waaronder bias). Onderdeel hiervan is bijvoorbeeld het invullen van een Impact Assessment Mensenrechten en Algoritmes (IAMA). Ook vindt er op diverse niveaus toezicht plaats. Zo is op een van de algoritmes van UWV in 2024 en 2025 een audit uitgevoerd door de Algemene Rekenkamer. Ik acht het niet noodzakelijk daar een laag aan toe te voegen.

Wel acht ik het van belang dat periodiek onderzoek plaats vindt naar mogelijke discriminatie in systemen en menselijk handelen. Zo heeft de Raad van Bestuur van UWV besloten om in 2027 een onderzoek te laten uitvoeren door de Auditdienst UWV naar mogelijke discriminatie binnen de systemen van UWV. Hierbij wordt de aanpak gevolgd die de Sociale Verzekeringsbank eerder heeft toegepast gericht op mogelijke institutionele discriminatie. Tot slot heeft UWV een onderzoek in voorbereiding naar bias bij meldingen van mogelijke fraude die UWV binnenkrijgt van burgers en ketenpartners.

17. Maakt UWV gebruik van geautomatiseerde selecties van uitkeringsgerechtigden voor controles op fraude? Zo ja, worden historische gegevens, waaronder uitkomsten van oudere fraudecontroles, gebruikt om dergelijke systemen te trainen?

Antwoord 17

Nee, UWV Handhaving maakt geen gebruik van geautomatiseerde selecties waarbij systemen getraind worden op historische gegevens voor de controles op misbruik. Er wordt wel gebruik gemaakt van risicoselecties. Deze selecties voor controles op mogelijk misbruik worden altijd volgens een protocol door medewerkers gemaakt op basis van kenmerken waarvan uit onderzoek is gebleken dat deze samenhangen met een verhoogd risico op misbruik.

18. Is door de afdeling Handhaving overwogen om over te gaan tot aselecte controles? Zo nee, waarom niet? Bent u bereid dit alsnog te doen?

Antwoord 18

Ja, er is gekeken naar de inzet van aselecte controles. De divisie handhaving heeft hiervan afgezien, omdat de effectiviteit van aselecte controles veel lager is dan de effectiviteit van risicogericht werken. Terwijl effectief handhaven juist randvoorwaardelijk is voor maatschappelijke steun voor het stelsel. Met meer dan

1 miljoen mensen die van UWV een uitkering krijgen zijn aselecte controles geen passende manier van toezicht houden. Om daadwerkelijk misbruik van uitkeringen te vinden moeten omvangrijke steekproeven worden onderzocht. Dit betekent dat een grote groep mensen waar niets aan de hand is, belast wordt met een handhavingsonderzoek. Voor de uitvoering hiervan zou heel veel extra capaciteit en budget nodig zijn.

19. Op basis van welke risicokenmerken worden de controles door de afdeling Handhaving op dit moment uitgevoerd?

Antwoord 19

In het belang van controle en toezicht kan ik dit niet openbaar maken. Het openbaar maken van kenmerken kan ertoe leiden dat mensen die misbruik willen maken van het systeem hier voordeel uit halen. Ik kan u een technische briefing aanbieden waarin ik u besloten zal informeren over het handhavingsproces rondom gefingeerde dienstverbanden.

20. Kunt u aangeven welke maatregelen UWV heeft getroffen sinds het kinderopvangtoeslagenschandaal om discriminatie en etnisch profileren in de eigen dienstverlening te voorkomen en bestrijden?

Antwoord 20

Binnen UWV zijn er verschillende trainingen, opleidingen en workshops, onder meer vanuit Bureau Integriteit en Veiligheid, die gericht zijn op het voorkomen van discriminatie. Specifiek binnen de divisie Handhaving is een cultuurprogramma geweest met aandacht voor ethisch en integer handhaven, menselijke maat en kritisch reflecteren en leren. UWV is ook aangesloten bij het meerjarige bewustwordingsprogramma Vooroordelen Voorbij (VV) van het College voor de Rechten van de Mens, dat tot doel heeft om discriminatie te voorkomen en bewustwording te creëren bij de medewerkers over (onbewuste) vooroordelen. De gedragscode voor medewerkers van UWV beschrijft expliciet dat discriminatie niet wordt getolereerd binnen UWV en verwijst medewerkers naar de meldregeling van Bureau Integriteit en Veiligheid als zij vermoedens hebben van discriminatie op de werkvloer.

Om bias in algoritmes tegen te gaan past UWV het Modelrisicomanagementbeleid toe en wordt dit verder doorontwikkeld op basis van nieuwe inzichten.

Met het CPB is een pilot uitgevoerd waarin een van de algoritmes is getoetst op indirecte bias (Selectiviteitsscan: veilige toetsing van algoritmes | CPB Website).

21. Kunt u aangeven op welke manier UWV de uitspraak in de zaak aangespannen door Amnesty c.s. tegen de Staat (1) heeft geïmplementeerd?

Antwoord 21

De kern van de uitspraak was dat de Koninklijke Marechaussee bij het mobiele vreemdelingentoezicht ras of etnische kenmerken niet als selectiecriterium mocht gebruiken. Het hof benadrukte het discriminatieverbod, de bescherming tegen etnisch profileren en de noodzaak van objectieve en controleerbare selectiecriteria.

Het MRM-beleid van UWV implementeert de organisatorische en technische randvoorwaarden die nodig zijn om aan de jurisprudentie te voldoen, terwijl de juridische non-discriminatietoets aanvullend geborgd wordt via ethische toetsing door de commissie Data-ethiek, privacytoetsing en het bredere algoritme- en grondrechtenbeleid van UWV.

22. Kunt u aangeven of en op welke manier UWV het toetsingskader voor risicoprofielen, ontwikkeld door het College voor de Rechten van de Mens, heeft geïmplementeerd?

Antwoord 22

Het toetsingskader voor risicoprofielen van het College voor de Rechten van de Mens heeft als primair doel om organisaties te helpen discriminatie op grond van ras, etniciteit en nationaliteit te voorkomen wanneer zij risicoprofilering toepassen. Dit toetsingskader is verwerkt in het MRM-beleid van UWV. Dit betekent dat de verschillende governance-, transparantie-, validatie-, monitoring- en ethiekvereisten zoals beschreven in het toetsingskader van het College terugkomen in de verantwoordingsdocumenten van UWV, zoals in gegevensbeschermingseffectbeoordelingen (GEB), het Kompas Data Ethiek en de toetsing door de Commissie Data Ethiek. Ook het invullen van een IAMA bij hoog risico algoritmes is onderdeel van dit beleid.

23. Welke vervolgstappen bent u van plan te nemen indien het onderzoeksresultaat wijst op discriminerend handelen?

Antwoord 23

Ik vind elke vorm van discriminerend handelen onaanvaardbaar. Ik wil niet vooruitlopen op de resultaten van het onafhankelijke externe onderzoek. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek kijkt UWV in overleg met mij welke aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn. Ik informeer uw Kamer hierover zo snel mogelijk.

24. Welke lessen neemt u in een eventuele hersteloperatie voor gedupeerden mee uit de handelswijze bij de hersteloperatie na discriminerende risicoprofilering bij DUO, waaronder de informatievoorziening aan burgers, dossierherbeoordeling en compensatie?

Antwoord 24

Ik wil niet vooruitlopen op de resultaten van het onafhankelijke externe onderzoek. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek kijkt UWV in overleg met mij welke aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn. Ik informeer uw Kamer hierover zo snel mogelijk.

(1) Gerechtshof Den Haag, uitspraak 14 februari 2023, publicatienummer ECLI:NL:GHDHA:2023:173

Toelichting:

Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen terzake van het lid Jimmy Dijk (SP), ingezonden 7 oktober 2026 (vraagnummer 2026Z21339)