AH 690
2026Z22396

Antwoord van minister Vijlbrief (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 19 november 2026)

Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2026-2027, nr. 590

1. Bent u bekend met het AD-artikel 'Discriminatie bij UWV: mensen met biculturele achternaam krijgen vaker én hogere boetes'?[1]

Antwoord 1

Ja. Naar aanleiding van dit artikel heb ik op 5 oktober 2026 hierover een brief gestuurd naar uw Kamer.[2]

2. Welke signalen, meldingen, analyses, klachten of andere aanwijzingen over mogelijke discriminatie of ongelijke behandeling binnen UWV Handhaving waren vóór december 2025 bekend? Wanneer zijn deze signalen ontvangen, op welk organisatieniveau waren zij bekend en welke concrete maatregelen zijn daarop genomen?

Antwoord 2

Medewerkers en cliënten kunnen mogelijke discriminatie of ongelijke behandeling melden bij het Bureau Integriteit en Veiligheid van UWV. De interne en externe signalen die bekend zijn bij Bureau Integriteit en Veiligheid zijn beperkt in aantal en zijn individueel afgehandeld (zie antwoord op vraag 7 voor een overzicht van het aantal meldingen). Daarnaast kunnen medewerkers van de divisie Handhaving ook met een leidinggevende over discriminatie hebben gesproken. Deze signalen waren echter niet van dien omvang en aard dat deze aanleiding hebben gegeven tot het nemen van aanvullende acties boven op de reeds ingezette maatregelen om discriminatie en etnisch profileren te voorkomen en bestrijden.

3. Wanneer is het ministerie voor het eerst geïnformeerd over signalen van mogelijke discriminatie binnen UWV Handhaving, welke informatie is toen gedeeld en welke acties heeft het ministerie vervolgens ondernomen?

Antwoord 3

---

[1] Algemeen Dagblad, 5 oktober 2026, 'Discriminatie bij UWV: mensen met biculturele achternaam krijgen vaker én hogere boetes'. (https://www.ad.nl/binnenland/discriminatie-bij-uwv-mensen-met-biculturele-achternaam-krijgen-vaker-en-hogere-boetes~a2f3c987/)

[2] Kamerstukken II, 2025-2026, 26 448, nr. 915

Zoals toegelicht in de brief van 5 oktober jl. is in januari 2026 met het ministerie van SZW informeel op directeurenniveau een signaal gedeeld over mogelijke discriminatie in de dienstverlening dat nader onderzoek behoefde. De uitkomsten van de interne analyse zijn toen niet gedeeld. Bij 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.

4. Klopt het dat naar aanleiding van de interne analyse is geadviseerd nader onderzoek te verrichten? Zo ja, wanneer is dit advies uitgebracht, wanneer is hierover besloten en welke overwegingen hebben een rol gespeeld bij de timing van het vervolgonderzoek?

Antwoord 4

Nee, het management van de divisie Handhaving van UWV heeft al in september 2025 besloten om in 2026 een breed onderzoek te laten uitvoeren naar mogelijke verschillen in gevalsbehandeling bij handhaving door de interne onderzoeksafdeling van UWV. Door de Raad van Bestuur van UWV is de interne analyse die wordt aangehaald door het Algemeen Dagblad 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.

5. Op basis van welke inhoudelijke, methodologische of statistische gronden is de interne analyse als onvoldoende betrouwbaar beoordeeld? Hoe verhoudt dit oordeel zich tot het besluit om op basis van dezelfde signalen een onafhankelijk vervolgonderzoek te starten?

Antwoord 5

De interne analyse die wordt aangehaald door het Algemeen Dagblad, is eigenstandig gemaakt op ongeautoriseerd verzoek van een manager in december 2025. Standaarden en procedures om de kwaliteit van onderzoeken te borgen (zoals een onderzoeksplan, betrekken van onderzoekscapaciteit en reviews) zijn niet gevolgd. Er is op subjectieve wijze geselecteerd op “niet-Nederlands klinkende achternaam”. Selectie op achternaam is bij UWV net als bij alle andere overheidsorganisaties niet toegestaan. Daarbij is er in de methodologie geen rekening gehouden met factoren die verschillen verklaren en daadwerkelijke vergelijkbaarheid van gevallen (bijvoorbeeld recidive en hoogte benadelingsbedrag). Ook is er geen verantwoording over welke gevallen over welke periode bekeken zijn en is er geen analyse gemaakt van de significantie van verschillen. Grote percentuele afwijkingen in de analyse kunnen bijvoorbeeld te verklaren zijn uit het geringe aantal boetebesluiten dat in een kleine regio op jaarbasis wordt genomen. Dat de cijfers uit deze interne analyse onbetrouwbaar zijn, maakt niet dat ze niet als een serieus signaal zijn opgevat van mogelijke discriminatie en het belang onderstrepen dat hier op een zorgvuldige wijze nader onderzoek moet worden gedaan zoals de Raad van Bestuur van UWV heeft geoordeeld.

6. Zijn dossiers waarin mogelijk sprake is geweest van discriminatie of ongelijke behandeling inmiddels herbeoordeeld? Zo ja, hoeveel dossiers betreft dit en welke uitkomsten heeft dit opgeleverd? Zo nee, bent u bereid een onafhankelijke herbeoordeling te laten uitvoeren en eventuele benadeelde cliënten actief te informeren en waar nodig te compenseren?

Antwoord 6

Nee. Herbeoordeling van dossiers is op dit moment niet aan de orde. Het eerste deel van het onderzoek van KPMG en het verdiepend kwantitatief onderzoek op basis van CBS-gegevens moeten inzicht te geven in hoeverre vergelijkbare gevallen gelijk worden behandeld. Voor het verdiepend onderzoek heeft UWV een verzoek bij het CBS gedaan voor het gebruik van CBS-data. Als er onverklaarbare verschillen zijn, bijvoorbeeld tussen cliënten met en zonder migratieachtergrond, moeten deze nader worden geanalyseerd en zal worden gekeken of en welke aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn. Zodra hierover meer bekend is, informeer ik uw Kamer.

7. Hoeveel meldingen van racisme, discriminatie of ongewenste omgangsvormen zijn sinds 2020 binnen UWV Handhaving geregistreerd? Welke opvolging hebben deze meldingen gekregen, welke verbetermaatregelen zijn getroffen en wie droeg en/of draagt verantwoordelijkheid voor de uitvoering en monitoring daarvan?

Antwoord 7

Bij Bureau Integriteit en Veiligheid zijn de volgende meldingen geregistreerd die betrekking hebben op ongewenste omgangsvormen, inclusief discriminatie, bij de divisie Handhaving:

Jaar	**Aantal meldingen**
2020	geen meldingen
2021	3 meldingen, waarvan er 1 is onderzocht. Er is geen schending vastgesteld
2022	5 meldingen, waarvan er 2 zijn onderzocht. In beide onderzoeken is een schending vastgesteld
2023	4 meldingen, waarvan er 3 zijn onderzocht. In alle onderzoeken is een schending vastgesteld
2024	6 meldingen, waarvan er 3 zijn onderzocht. In 2 onderzoeken is een schending vastgesteld
2025	3 meldingen, waarvan er 1 is onderzocht. Er is geen schending vastgesteld
2026 t/m medio oktober	2 meldingen, die beide niet zijn onderzocht.

Elke melding wordt zorgvuldig bekeken. Voor elke melding wordt op basis van het vier-ogen-principe aan de hand van gedefinieerde criteria die onder meer

zien op ontvankelijkheid, valideerbaarheid, proportionaliteit, zorgvuldig bepaald of er een onderzoek dient te worden ingesteld. In de gevallen waarbij een schending is vastgesteld, zijn op advies van Bureau Integriteit en Veiligheid passende arbeidsrechtelijke maatregelen getroffen door het eindverantwoordelijk management. De meldingen die niet zijn onderzocht waren niet ontvankelijk, bevatten te weinig concrete aanknopingspunten voor een integriteitsonderzoek of de melder wenste geen integriteitsonderzoek. In die gevallen is waar mogelijk en in overleg met de melder en/of het eindverantwoordelijk management gezocht naar een andere passende interventie.

8. Is onafhankelijk onderzocht of (ex) medewerkers die melding maakten van discriminatie, racisme of ongewenst gedrag vervolgens nadeel hebben ondervonden in hun werkpositie, loopbaanontwikkeling of beoordeling?

9. Zo nee, bent u bereid dit alsnog onafhankelijk te laten onderzoeken?

Antwoord op 8 en 9

Nee, dit is niet onafhankelijk onderzocht en op dit moment ziet UWV geen aanleiding daartoe. In de periode 2020-2026 is er vanuit medewerkers bij de afdeling handhaving van UWV geen beroep gedaan op bescherming tegen benadeling. Buiten de afdeling handhaving is er in deze periode wel twee keer een beroep gedaan op de beschermingsregeling, waarbij na onderzoek door Bureau Integriteit en Veiligheid arbeidsrechtelijke maatregelen zijn teruggedraaid.

De wettelijke bescherming tegen benadeling uit de Wet bescherming klokkenluiders geldt voor melders van misstanden, kortweg grotere integriteitsschendingen waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Deze bescherming is in de Meldregeling van UWV doorgetrokken naar alle integriteitsschendingen. Dit betekent dat binnen UWV melders – ongeacht of je een vermoedelijke misstand of een integriteitsschending meldt – altijd beschermd worden tegen elke vorm van benadeling vanwege het doen van die melding, of het nu gaat om ontslag, een andere disciplinaire maatregel, een negatieve beoordeling of bijvoorbeeld pestgedrag of discriminatie.

Op het moment dat medewerkers een beroep doen op de beschermingsregeling, zet Bureau Integriteit en Veiligheid een onderzoeksproces in gang waarbij het management moet aantonen dat hun besluit of handelen geen verband houdt met de gedane melding. Zonder een beroep op deze bescherming kan een dergelijk onderzoek niet worden ingesteld.

10. Welke maatregelen worden getroffen indien uit onderzoek blijkt dat melders zijn benadeeld, geïntimideerd of anderszins nadelige gevolgen hebben ondervonden van het doen van een melding?

Antwoord 10

Als blijkt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, of die schijn door het management niet weggenomen kan worden, zal er passende actie ondernomen worden, bijvoorbeeld door het terugdraaien van arbeidsrechtelijke besluiten. In gevallen van benadeling, waarbij de voortzetting van het arbeidscontract niet in het geding is, zal de maatregel sterk afhangen van de aard van de benadeling, maar vanzelfsprekend zal deze, waar dat mogelijk is, gericht zijn op het ongedaan maken van de benadeling en daarnaast in elk geval op het voorkomen van herhaling.

11. Is daarnaast onderzocht of de werkwijze van het interne bureau Integriteit bij meldingen van discriminatie, racisme en ongewenst gedrag voldoende onafhankelijk, zorgvuldig en objectief is geweest? Kan worden uitgesloten dat melders door selectieve feitenverzameling, suggestieve onderzoeksmethoden of andere vormen van vooringenomenheid (bias) zijn benadeeld of dat signalen hierdoor onvoldoende serieus zijn genomen? Zo nee, bent u bereid dit onafhankelijk te laten onderzoeken?

Antwoord 11

Er is geen onderzoek geweest naar de werkwijze van het Bureau Integriteit en Veiligheid van UWV en op dit moment zie ik geen aanleiding daartoe. Er zijn verschillende waarborgen ingebouwd in relatie tot de bevoegdheid van het bureau en de werkwijze die moet zorgen voor onafhankelijkheid, zorgvuldigheid en objectiviteit in haar optreden:

- Het Bureau Integriteit en Veiligheid is bevoegd om zonder inmenging van derden (zoals leidinggevenden) zelf te bepalen of zij een melding gaat onderzoeken, wat zij gaat onderzoeken en welke onderzoeksafdelingen zij hiertoe gaat verrichten.
- Elke melding wordt op basis van het vier-ogen-principe beoordeeld aan de hand van in het onderzoeksprotocol gedefinieerde criteria die onder meer zien op ontvankelijkheid, proportionaliteit, valideerbaarheid en subsidiariteit.
- UWV heeft een externe commissie van integriteitsdeskundigen die UWV adviseert over haar integriteitsbeleid. Deze commissie zal, zoals aangekondigd in mijn brief van 5 oktober 2026, gesprekken voeren met medewerkers en leidinggevenden over veiligheid op de werkvloer en het voorkomen van racisme en discriminatie. De Raad van Bestuur van UWV informeert mij over de uitkomsten van deze gesprekken en hoe zij hiermee omgaat. Als daar aanleiding toe is, zal UWV gepaste maatregelen treffen.

12. Is onderzocht of de gemelde discriminerende uitlatingen, signalen van ongelijke behandeling en ervaren onveiligheid wijzen op structurele patronen binnen de organisatiecultuur, werkprocessen of aansturing van UWV Handhaving? Zo ja, wat zijn de bevindingen?

Antwoord 12

Ja, dit is onderzocht. UWV onderzoekt elke twee jaar het integriteitsklimaat. Hiervoor worden alle medewerkers uitgenodigd om een vragenlijst in te vullen op basis waarvan inzichtelijk gemaakt kan worden hoe UWV scoort op onderwerpen als voorbeeldgedrag, uitvoerbaarheid, bespreekbaarheid en aanspreekbaarheid. Daarnaast wordt ook gevraagd in welke mate medewerkers te maken hebben gehad met mogelijke integriteitsschendingen, waaronder ongewenst gedrag en discriminatie. Deze uitkomsten worden, voorzien van advies door een externe commissie van integriteitsdeskundigen, gedeeld met de directies van de verschillende organisatieonderdelen, zodat zij kunnen sturen op het verder versterken van het integriteitsklimaat. Deze onderzoeken wijzen niet op structurele patronen met betrekking tot discriminerende uitlatingen en een onveilige werkcultuur binnen de divisie Handhaving. Bij individuele meldingen over discriminatie of een onveilige werkcultuur wordt ook altijd beoordeeld of er reden is om aan te nemen dat deze wijzen op een breder patroon op bijvoorbeeld een afdeling of in een district. Dit wordt meegewogen in de advisering of de gekozen interventie. Ook de casuïstiek wijst niet op structurele patronen binnen de divisie Handhaving als geheel.

13. Welke concrete doelstellingen, prestatie-indicatoren en tijdlijnen zijn verbonden aan het verbeterplan? Op welke momenten wordt hierover publiek gerapporteerd en welke onafhankelijke partij beoordeelt of daadwerkelijk sprake is van verbetering van de werkcultuur en gelijke behandeling van cliënten?

Antwoord 13

Over de voortgang van het verbeterplan gericht op de organisatiecultuur dat op 18 juni 2026 met u is gedeeld[3] wordt de Kamer periodiek geïnformeerd via de Stand van de uitvoering sociale zekerheid. Onderdeel van dit plan is het instellen van een visitatiecommissie. Deze commissie voert in oktober en november gesprekken in de organisatie, onder meer over de organisatiecultuur en zal dat opnieuw in het najaar van 2027 doen. Hiermee wordt voorzien in rapportage door een onafhankelijke partij over verbeteringen van de werkcultuur bij UWV.

Specifiek in relatie tot mogelijke ongelijke behandeling van cliënten loopt het extern onderzoek van KPMG, waarvan het eerste deel in december wordt verwacht.

14. Op welke wijze wordt vastgesteld of burgers financieel of anderszins nadeel hebben ondervonden van mogelijk discriminerende handhaving, en welke vorm van herstel of compensatie wordt overwogen indien daarvan sprake blijkt te zijn?

Antwoord 14

---

[3] UWV, Verbeterplan organisatie(cultuur), 3 juni 2026

Het eerste deel van het onderzoek van KPMG en het verdiepend kwantitatief onderzoek op basis van CBS-gegevens moeten inzicht geven in hoeverre vergelijkbare gevallen gelijk worden behandeld. Als er onverklaarbare verschillen zijn, bijvoorbeeld tussen cliënten met en zonder migratieachtergrond, moeten deze nader worden geanalyseerd en zal worden gekeken of en welke aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn. Onderdeel van de analyse is dan of discriminatie de gevonden verschillen veroorzaakt en wat de mogelijke impact is geweest op cliënten.

15. Is in het onderzoek naar mogelijke discriminatie binnen UWV Handhaving onderzocht of het risicokenmerk 'land van herkomst', nadat dit in 2020 volgens de geldende instructies buiten gebruik had moeten worden gesteld, daadwerkelijk geen invloed meer heeft gehad op de selectie van cliënten voor handhaving? Kunt u inzicht geven in eventuele verschillen in de samenstelling van de onderzochte populatie, opgelegde maatregelen en boetes vóór en na 2020? Zo nee, waarom is dit niet onderzocht?

Antwoord 15

In de interne analyse waar het AD aan refereert, is dit niet onderzocht.

Het is methodologisch niet mogelijk om door een vergelijking van zaken van voor en na 2020 vast te stellen wat de invloed was van het risicokenmerk 'land van herkomst' in de werkinstructie voor gefingeerde dienstverbanden op de samenstelling van de onderzochte populatie, opgelegde maatregelen en boetes. In het KPMG-onderzoek staat wel de vraag centraal of bij de handhaving door UWV sprake zou kunnen zijn van ongelijke gevalsbehandeling, ofwel discriminatie door kwetsbaarheden hiervoor in het proces. Zoals aangegeven heeft UWV een aanvullend deel van het onderzoek in gang gezet, door onder meer een dataverzoek bij het CBS neer te leggen, waarbij op basis van CBS-data kwantitatief zal worden gekeken naar verschillen tussen groepen met en zonder een migratieachtergrond.

16. Kunt u omschrijven welke onderzoeksopzet en welke kaders en scope er geldt voor het uit te voeren onderzoek van KPMG?

Antwoord 16

Ter informatie stuur ik u als bijlage bij deze beantwoording het plan van aanpak mee voor het onderzoek van KPMG.

17. Bent u bereid onderzoek te laten doen waarbij ook externen / oud-UWV medewerkers worden gesproken over hun ervaringen?

Antwoord 17

Zoals in de Kamerbrief van 5 oktober jl. is aangekondigd, zal de externe commissie van integriteitsdeskundigen in gesprek over veiligheid op de werkvloer en het voorkomen van racisme en discriminatie. Tevens is in de Kamerbrief aangegeven dat in opvolging van het werkbelevingsonderzoek, alle directies concrete doelstellingen en activiteiten formuleren op het gebied van voorkomen van discriminatie en racisme.

18. Bent u bereid onderzoek te laten doen waarbij ook reeds uitgevoerde en afgeronde onderzoeken binnen UWV worden betrokken? Kunt u hier specifiek en los ingaan op de onderzoeken over gefingeerde dienstverbanden, gezondheidsfraude, Werkloosheidswet (WW) en eventuele boetebesluiten?

Antwoord 18
Ja. Het externe onderzoek van KPMG en het verdiepend kwantitatief onderzoek op basis van CBS-data hebben als doel inzicht te geven gelijke gevalsbehandeling. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om verschillen in aantallen en hoogtes van terugvorderingen en boetes op basis van migratieachtergrond. Dit onderzoek wordt gedaan op basis van afgeronde onderzoeken, voor elke processtap, in elke wet die UWV uitvoert. Alle type overtredingen worden hierin meegenomen.

19. Bent u bereid de regeringscommissaris die voortkomt uit de motie Patijn-Ceder(2) de opdracht te geven naar de cultuur waaronder het racisme bij UWV te kijken?

Antwoord 19

Nee. In lijn met de motie Patijn/Ceder[4] stel ik een regeringscommissaris aan om de sociaal-medische dienstverlening van UWV te versterken, onder meer door het realiseren van doorbraken in de publiek-private samenwerking. In mijn brief van 18 september jl. heb ik de opdracht en het profiel van deze regeringscommissaris nader toegelicht.[5] Voor de organisatie(cultuur) van UWV en de werkcultuur van specifiek de divisie handhaving heb ik in brieven van 7 april 2026, 18 juni 2026 en 5 oktober 2026[6] maatregelen aangekondigd, waaronder een verbeterplan, een externe visitatiecommissie die binnen UWV gesprekken voert over de organisatiecultuur en de commissie van externe integriteitsdeskundigen die specifiek wordt gevraagd om gesprekken voeren over veiligheid op de werkvloer en het voorkomen van racisme en discriminatie. Ten overvloede merk ik op dat er voor het onderwerp racisme en discriminatie reeds een regeringscommissaris

[4] Kamerstukken II, 2025-2026, 26 448, nr. 876
[5] Kamerstukken II, 2025-2026, 26 448, nr. 913
[6] Kamerstukken II, 2025-2026/2026-2027, 26 448, nrs. 887, 895 en 915

is, die valt onder de minister van BZK en zich overheidsbreed richt op de bestrijding van racisme en discriminatie.

20. Kunt u deze vragen beantwoorden voor het commissiedebat Werknemersverzekeringen van 4 november 2026?

Ja.