Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2026–2027

Vragen gesteld door de leden der Kamer

2026Z22396

Vragen van het lid **Patijn** (PRO) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *racisme bij Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)* (ingezonden 15 oktober 2026).

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

Vraag 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?

Vraag 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?

Vraag 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?

Vraag 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?

[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/)

Vraag 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?

Vraag 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?

Vraag 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?

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

Vraag 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?

Vraag 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?

Vraag 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?

Vraag 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?

Vraag 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?

Vraag 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?

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

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

Vraag 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?

Vraag 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?

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

[2] Kamerstuk 26 448, nr. 900.