Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer der
Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

2500 EA

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
T 070 333 44 44

Onze referentie
2026-0000403854

Uw referentie
2026Z21339

Bijlage
KPMG Onderzoek Gelijke Gevalsbehandeling Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

Datum 19 november 2026
Betreft Beantwoording Kamervragen over mogelijk racisme en discriminatie bij UWV

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid Jimmy Dijk (SP) over berichtgeving over discriminatie bij UWV.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J.A. Vijlbrief

2026Z21339
(ingezonden 7 oktober 2026)
Vragen van het lid Jimmy Dijk (SP) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het bericht 'Discriminatie en racisme binnen afdeling handhaving bij UWV'

1. Bent u bekend met het bericht 'Racisme en discriminatie bij afdeling handhaving UWV, nieuwe hoogste baas biedt excuses aan'? 1)

Antwoord 1
Ja, naar aanleiding van dit artikel heb ik op 5 oktober 2026 hierover een brief[1] gestuurd naar uw Kamer.

2. Hoeveel mensen met een migratieachtergrond hebben vanwege hun migratieachtergrond te maken gekregen met een strenger controleregime bij het UWV dan mensen zonder migratieachtergrond?

Antwoord 2
Er is maar één controleregime, namelijk de wettelijke kaders en werkinstructies. Deze gelden voor alle cliënten. Het externe KPMG-onderzoek geeft inzicht in waar en hoe onderscheid in gelijke gevalsbehandeling kan ontstaan in het toezichtproces en welke verbeteringen mogelijk zijn om dat tegen te gaan. Zodra de uitkomsten bekend zijn zal ik deze met uw Kamer delen, naar verwachting is dat december 2026. Aanvullend heeft UWV opdracht gegeven tot verdiepend kwantitatief onderzoek op basis van CBS-gegevens. UWV heeft hiertoe een dataverzoek gedaan bij het CBS. Het doel van dit onderzoek is om inzicht te verkrijgen in onverklaarde verschillen in behandeling tussen mensen met en zonder migratieachtergrond. Dit verdiepend kwantitatief onderzoek is naar verwachting medio 2027 gereed.

3. Bent u bereid de beslissingen binnen de afgelopen vijf jaar opnieuw te controleren om zo vast te kunnen stellen of mensen met een migratieachtergrond in bepaalde regio's inderdaad te maken hebben gekregen met een strenger controleregime vanwege hun achtergrond en waar nodig, beslissingen opnieuw tegen het licht te houden? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3
Zoals ook in het antwoord op vraag 2 is aangegeven zal het extern onderzoek van KPMG en het verdiepend kwantitatief onderzoek op basis van CBS-data inzicht geven in hoeverre vergelijkbare gevallen ongelijk worden behandeld. Bijvoorbeeld het verschil in aantal zaken dat verwijtbaar wordt geacht op basis van migratieachtergrond. Voor dit verdiepend onderzoek heeft UWV een dataverzoek gedaan bij het CBS. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek, die naar verwachting medio 2027 beschikbaar komen, wordt gekeken of en welke aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn. 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. Zodra hierover meer bekend is, informeer ik uw Kamer.

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

4. Klopt het dat u pas na vragen van het Algemeen Dagblad (AD) over het onderzoek hoorde terwijl deze informatie al in januari bij uw ministerie bekend was? Zo ja, waarom zit hier zoveel tijd tussen?

Antwoord 4
Het klopt dat in januari 2026 op directeursniveau informeel met het departement van SZW is gedeeld dat er een signaal rond racisme en discriminatie was en dat nader onafhankelijk onderzoek zou volgen. De interne analyse, waaruit het Algemeen Dagblad citeert, is toen niet gedeeld. Mijn voorganger is hiervan niet op de hoogte gesteld met als argument dat er nog nader onderzoek ging plaatsvinden. Daarna is het extern onderzoek ingesteld, waarvan het eerste deel naar verwachting in december gereed is.

5. Hoe ziet de tijdlijn tussen de start van het onderzoek en bekendmaking bij u eruit? Welke stappen werden wanneer gezet, en wie werd wanneer geïnformeerd?

Antwoord 5
- Het management van de divisie Handhaving van UWV heeft in september 2025 besloten om in 2026 een breed onderzoek te laten uitvoeren door de interne onderzoeksafdeling van UWV naar mogelijke verschillen in gevalsbehandeling bij handhaving. Hierover werd de Raad van Bestuur van UWV geïnformeerd.
- In december 2025 is de interne analyse, waaruit het Algemeen Dagblad put, gemaakt op verzoek van een manager van de divisie handhaving. Ook deze is met de Raad van Bestuur gedeeld. Er is binnen UWV toen vastgesteld dat deze analyse zo niet gemaakt had mogen worden.
- De Raad van Bestuur van UWV heeft er vervolgens in januari 2026 voor gekozen om het al geplande onderzoek door een onafhankelijke partij uit te laten voeren.
- Later in januari 2026 is op directeursniveau informeel met het departement van SZW gedeeld dat er een signaal rond racisme en discriminatie was en dat nader onafhankelijk onderzoek zou volgen.
- In februari 2026 heeft KPMG de opdracht gekregen om onafhankelijk te onderzoeken of bij de directie handhaving van UWV sprake is van ongelijke gevalsbehandeling, ofwel discriminatie.
- Zelf ben ik op 25 september jl. voor het eerst geïnformeerd over de voorgenomen berichtgeving door het Algemeen Dagblad.

In de kamerbrief van 5 oktober jl. is deze tijdslijn ook toegelicht.

6. Waarom is het advies om op basis van de uitkomsten van het eerdere interne onderzoek een nader specifiek onderzoek te doen naar mogelijk racisme en discriminatie bij het uitdelen van boetes eerder niet opgevolgd, waardoor de uitkomsten van dit onderzoek al bijna een jaar op de plank liggen?

Antwoord 6
De gang van zaken is anders dan in de vraag besloten ligt. 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. 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.

7. Welke stappen heeft u genomen toen u bekend werd met de uitkomsten van het interne onderzoek bij het UWV?

Antwoord 7
Vanwege de ernst van de signalen uit het artikel vond ik het belangrijk zo snel als mogelijk te delen met uw Kamer wat tot nu toe bekend is en welke (aanvullende) maatregelen worden getroffen met betrekking tot 1) signalen van mogelijke discriminatie bij handhaving en 2) de werkcultuur bij de divisie handhaving. Daarover heb ik u op 5 oktober jl. een brief[2] gestuurd.

8. Klopt het dat er een extern onderzoek loopt naar het UWV? Klopt het dat er in dit onderzoek vooral gekeken wordt naar verschillen per kantoor van het UWV?

Antwoord 8
Ja, zoals toegelicht in mijn brief van 5 oktober 2026 heeft UWV KPMG in februari dit jaar opdracht gegeven om als onafhankelijke partij te onderzoeken of bij de divisie Handhaving sprake is van ongelijke gevalsbehandeling, ofwel discriminatie. In het onderzoek wordt gekeken naar kwetsbaarheden voor ongelijke gevalsbehandeling in 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.

9. Welke andere aspecten binnen het UWV worden in dit externe onderzoek meegenomen?

Antwoord 9
In het onderzoek wordt gekeken naar organisatorische kenmerken, zoals doorlooptijd, kantoor en district, en naar persoonskenmerken, zoals gender, leeftijd en migratieachtergrond, om verschillen tussen groepen naar deze kenmerken inzichtelijk te maken. Het eerste deel van het onderzoek is kwalitatief. Dit brengt in beeld hoe gelijke gevalsbehandeling in het toezichtproces gewaarborgd en aangestuurd wordt en welke werkwijze medewerkers hanteren in het toezichtproces. Dit geeft inzicht in waar en hoe onderscheid in gelijke gevalsbehandeling kan ontstaan en welke verbeteringen mogelijk zijn om dat tegen te gaan. Er wordt daarnaast een kwantitatieve analyse uitgevoerd, waarin verschillen in uitkomsten naar locatie en district en naar leeftijd en geslacht worden onderzocht. Ook heeft UWV recent KPMG gevraagd om aanvullend verdiepend kwantitatief onderzoek uit te voeren op basis van CBS-gegevens. Hiervoor ligt er een dataverzoek bij het CBS. Dit gaat inzicht geven in onverklaarde verschillen in behandeling tussen mensen met en zonder een migratieachtergrond. Dit tweede deel van het onderzoek is naar verwachting medio 2027 gereed.

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

10. Welke afdelingen binnen het UWV vallen onder dit externe onderzoek?

Antwoord 10
Het onderzoek betreft het gehele proces van handhaving vanaf binnenkomst van een melding tot en met de afdoening en vaststelling van de eventuele boete en terugvordering en beziet de werkzaamheden van de divisie Handhaving in dit proces.

11. Worden de verschillen in het controleregime bij verschillende regio's en eventuele racistische of discriminerende aspecten bij de controle ook meegenomen binnen dit onderzoek? Zo nee, bent u bereid dit alsnog te onderzoeken?

Antwoord 11
Ja. Hierbij merk ik op dat er maar één controleregime is, namelijk de wettelijke kaders en werkinstructies van UWV. Deze gelden voor alle kantoren. In het externe onderzoek wordt gekeken welke discretionaire ruimte en subjectieve beoordelingen er zijn die ruimte geven voor verschillen, ook tussen kantoren.

12. Worden discriminerende en racistische uitingen bij de werving, selectie en het behoud van personeel ook meegenomen in dit onderzoek? Zo nee, bent u bereid dit alsnog te onderzoeken?

Antwoord 12
Nee, het extern onderzoek richt zich op gelijke gevalsbehandeling bij onderzoeken naar regelovertreding van cliënten. Zoals aangekondigd in mijn brief van 5 oktober 2026 gaat de Raad van Bestuur van UWV in gesprekken de medewerkers van de divisie Handhaving duidelijk maken dat binnen werving, selectie en personeelsbehoud er geen plek is voor discriminatie. Door aan te geven welk gedrag wel en niet toegestaan is op de werkvloer en welke consequenties daaraan zijn verbonden. De resultaten van het recent afgeronde werkbelevingsonderzoek binnen de divisie Handhaving laat een afname zien van ervaren discriminatie en een toename van ervaren sociale veiligheid.

13. Kunt u de onderzoeksopzet met de Kamer delen?

Antwoord 13
De vraagstelling van het onderzoek van KPMG is bijgevoegd als bijlage. De onderzoeksvraag van UWV betrof het inzicht bieden in mate van ongerechtvaardigd onderscheid tussen vergelijkbare gevallen qua uitkomst. En daarbij handvatten ter verbetering van de gelijke gevalsbehandeling in het toezichtsproces te formuleren.

14. Wanneer kan de Kamer de uitkomsten van dit onderzoek verwachten?

Antwoord 14
Het eerste deel van het onderzoek is naar verwachting in december 2026 gereed. Ik informeer uw Kamer hierover zo snel mogelijk. De verdiepende kwantitatieve analyse op basis van CBS-data, waarvoor een verzoek is gedaan aan het CBS, is naar verwachting medio 2027 gereed. Uiteraard informeer ik u ook over de voortgang en de uitkomsten zo snel mogelijk.

15. Wat vindt u van het verhaal van Minke van den Berg bij EenVandaag? Wat vindt u ervan dat zij intern werd aangepakt toen ze de vermeende discriminatie aankaartte bij haar manager?

Antwoord 15
Mensen moeten niet bestraft worden als zij vermeende discriminatie aankaarten. Over deze individuele casus die dateert van enige jaren geleden kan ik geen uitspraken doen.

16. Welke maatregelen worden er binnen het UWV genomen om te voorkomen dat niet de melder, maar de dader in het vervolg wordt aangepakt?

Antwoord 16
Medewerkers die ervaringen hebben met ongewenst gedrag op de werkvloer kunnen hiervoor terecht bij de onafhankelijke interne vertrouwenspersonen van UWV. Daarnaast kunnen medewerkers terecht bij Bureau Integriteit en Veiligheid met vragen over integriteit, omgangsvormen en de veiligheid van medewerkers. De melder van een integriteitsschending mag op geen enkele wijze benadeeld worden als gevolg van het melden daarvan en geniet daarom – onder voorwaarden – ontslagbescherming gedurende twee jaar. Bij een vastgestelde integriteitsschendig adviseert Bureau Integriteit en Veiligheid volgens het sanctieprotocol van UWV over op te leggen sancties en/of maatregelen op grond van arbeidsrecht. In mijn brief van 5 oktober 2026 is aangegeven welke aanvullende maatregelen UWV treft om racisme en discriminatie op de werkvloer tegen te gaan.

17. Kunt u reflecteren op de in de media geschetste voorbeelden en daarbij in elk geval meenemen of u racisme en discriminatie binnen het UWV ziet als een probleem van individuen of als een cultureel en organisatie breed probleem binnen de werkorganisatie van het UWV?

Antwoord 17
Zoals ik in mijn brief van 5 oktober van 2026 heb aangegeven is elke vorm van racisme en discriminatie onaanvaardbaar. Je achternaam of afkomst mag geen enkele rol spelen bij de vraag of je een boete krijgt of hoe hoog die boete is. Het handelen van de overheid moet vrij zijn van vooringenomenheid: gelijke gevallen dienen gelijk behandeld te worden. Ook discriminerende en racistische uitlatingen op de werkvloer zijn ontoelaatbaar en moeten worden bestraft. Dit is vreselijk voor mensen die hier mogelijk mee te maken hebben gekregen. Daarom neem ik de signalen uit de berichtgeving, die betrekking hebben op de divisie Handhaving, uiterst serieus en wil ik net als UWV dat dit tot op de bodem wordt uitgezocht. De informatie die mij bekend was heb ik direct met u gedeeld inclusief de aanvullende maatregelen die worden getroffen om nader onderzoek te doen en racisme en discriminatie te bestrijden. Op de resultaten van het extern onderzoek wil ik niet vooruitlopen. Zodra de uitkomsten er zijn zal ik deze met uw Kamer delen en daarbij ook aangeven of en welke aanvullende maatregelen worden getroffen.

18. Welke andere stappen neemt u om ervoor te zorgen dat racisme en discriminatie in de organisatie en bij handhaving direct worden aangepakt zolang het onderzoek loopt?

Antwoord 18
In mijn brief van 5 oktober jl. is een negental acties aangekondigd, die zowel betrekking hebben op de signalen over mogelijke discriminatie bij handhaving als op de

werkcultuur bij de divisie Handhaving. Over de voortgang van deze acties zal ik u zo snel als mogelijk informeren.
In aanvulling hierop 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.

19. Welke stappen neemt het UWV tegen de in het artikel genoemde medewerkers die personeel bewust afwijzen gebaseerd op afkomst?

Antwoord 19
Personeel afwijzen gebaseerd op afkomst is niet acceptabel. Zoals aangekondigd in mijn brief van 5 oktober 2026 gaat de Raad van Bestuur in gesprekken richting de medewerkers van de divisie Handhaving duidelijk maken welk gedrag wel en niet toegestaan is op de werkvloer en welke consequenties daaraan zijn verbonden. Daarnaast gaat de externe commissie van integriteitsdeskundigen gesprekken voeren met medewerkers en leidinggevenden onder meer over de organisatiecultuur, veiligheid en het voorkomen van discriminatie en racisme.

UWV weet niet om welke medewerkers het gaat in het artikel van het Algemeen Dagblad en kan niet ingaan op deze specifieke situatie. In het algemeen geldt dat Bureau Integriteit en Veiligheid onderzoek doet bij interne of externe meldingen van integriteitsschendingen. Bij een vastgestelde integriteitsschendig adviseert Bureau Integriteit en Veiligheid volgens het sanctieprotocol van UWV over op te leggen sancties en/of maatregelen op grond van arbeidsrecht.

20. Kunt u deze vragen één voor één beantwoorden?

Antwoord 20
Ja

1) EenVandaag, 5 oktober 2026, 'Racisme en discriminatie bij afdeling handhaving UWV, nieuwe hoogste baas biedt excuses aan',
https://eenvandaag.avrotros.nl/artikelen/racisme-en-discriminatie-bij-afdeling-handhaving-uwv-nieuwehoogste-
baas-biedt-excuses-aan-164970