

26448 Structuur van de uitvoering werk en inkomen (SUWI)
30950 Racisme en Discriminatie

Nr. 915 Brief van de minister van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 5 oktober 2026

Vandaag heeft het Algemeen Dagblad een artikel gepubliceerd waarin wordt geschetst dat medewerkers binnen de divisie Handhaving van UWV zich racistisch uitlaten richting collega's en dat er meer en hogere boetes worden opgelegd aan mensen met een migratieachtergrond.

Elke vorm van racisme en discriminatie is onaanvaardbaar. Het handelen van de overheid moet vrij zijn van vooringenomenheid: gelijke gevallen dienen gelijk behandeld te worden. Je achternaam of afkomst mogen geen enkele rol spelen bij de vraag of je een boete krijgt of hoe hoog die boete is. 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.

Ik neem de signalen uit het artikel uiterst serieus en wil dat UWV dit tot op de bodem uitzoekt en, waar nodig, passende maatregelen treft. Via deze brief deel ik wat tot nu toe bij mij bekend is over 1) signalen van mogelijke discriminatie bij handhaving en 2) de werkcultuur bij de divisie handhaving. Ik ga tevens in op de maatregelen die aanvullend zullen worden getroffen.

Wat is er gebeurd?

Signalen van discriminatie bij handhaving

In het Algemeen Dagblad wordt aangegeven dat cliënten met een migratieachtergrond meer en hogere boetes krijgen opgelegd dan cliënten zonder migratieachtergrond. Het Algemeen Dagblad baseert dit op een interne analyse van UWV.

Op hoofdlijnen is de tijdlijn als volgt:

- Het management van de divisie Handhaving 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.
- In december 2025 is de interne analyse gemaakt, waaruit het Algemeen Dagblad put.
- UWV heeft er vervolgens in januari 2026 voor gekozen om het al geplande officiële onderzoek extern door een onafhankelijke partij uit te laten voeren. Hierna licht ik deze tijdlijn verder toe.

Het management van de divisie Handhaving heeft in september 2025 besloten om een onderzoek naar verschillen in gevalsbehandeling te laten doen, naar aanleiding van het aantreffen van een niet goed verwijderd kenmerk (land van herkomst) in een werkinstructie, zoals ook door het Algemeen Dagblad genoemd.

Dit kwam bij een hoger beroep aan het licht. Ook signalen van eigen medewerkers dat niet altijd duidelijk is hoe op een objectieve wijze de kwaliteit van handhavings- en boetebesluiten kan worden vastgesteld, vormden een aanleiding voor dit onderzoek.

De interne analyse, die in het Algemeen Dagblad wordt aangehaald, is uitgevoerd door de interne controle-afdeling van de divisie Handhaving op verzoek van een manager. Dit is de interne analyse die in de beschreven tijdlijn wordt genoemd en is dus anders dan het onderzoek dat in de alinea hierboven wordt aangehaald. De interne analyse was een eigen initiatief van die manager. Bij deze interne analyse is op subjectieve wijze geselecteerd op “niet-Nederlands klinkende achternaam”. Dit had niet gemogen en dus had deze analyse niet gemaakt mogen worden. Selectie op achternaam is bij UWV net als bij alle andere overheidsorganisaties niet toegestaan, juist om discriminatie te voorkomen. Daarnaast zijn de uitkomsten van de analyse niet betrouwbaar. Grote percentuele afwijkingen in de analyse zijn bijvoorbeeld te verklaren uit het geringe aantal boetebesluiten dat in een kleine regio op jaarbasis wordt genomen.

Toch zijn de uitkomsten van deze interne analyse door de Raad van Bestuur wel opgevat als een signaal van mogelijke discriminatie. Nader en gedegen onderzoek was daarom noodzakelijk. Dat heeft hen in januari 2026 doen besluiten om het al eerder genoemde, geplande onderzoek (van september 2025) niet meer door de *eigen* onderzoeksafdeling, maar door een *onafhankelijke* partij uit te laten voeren. In januari is op ambtelijk niveau informeel met het departement van SZW gedeeld dat dit signaal er was, dat nader onderzoek behoefde. Mijn voorganger is hiervan niet op de hoogte gesteld, met als argument dat er nog nader onderzoek ging plaatsvinden. In februari 2026 heeft KPMG vervolgens opdracht gekregen om te onderzoeken of bij de handhaving door UWV sprake is van ongelijke gevalsbehandeling, ofwel discriminatie. Hierbij wordt gekeken of er onverklaarbare verschillen zijn in aantallen en hoogtes van terugvorderingen en boetes op basis van verschillende discriminatiegronden, waaronder migratieachtergrond.

Werkcultuur bij de divisie Handhaving

Het Algemeen Dagblad schrijft ook over de cultuur bij de divisie Handhaving, waarbij racistische uitspraken worden gedaan en er niks met interne meldingen gebeurt. Ook zouden sollicitanten met een migratieachtergrond extra screening krijgen en vaker vanwege hun achtergrond worden afgewezen. Het Algemeen Dagblad baseert zich hierbij op gesprekken die gevoerd zijn met (oud-) medewerkers van UWV.

De werkcultuur bij de divisie Handhaving is al langer een aandachtspunt voor de Raad van Bestuur van UWV. Er is in 2023 binnen de divisie Handhaving onder leiding van een nieuwe directeur een programma gestart om de werkwijze en cultuur binnen de divisie Handhaving te verbeteren. Dit omvat onder meer duidelijke normstelling, inrichting van mogelijkheden om meldingen te doen, trainingen om onbewuste vooroordelen en eigen aannames in dossiers te herkennen, en om ethisch en integer te handhaven. De berichten in het

Algemeen Dagblad van vandaag geven aan dat dit een hardnekkig punt van aandacht blijft.

Welke maatregelen worden getroffen.

Op het gebied van de signalen van discriminatie bij handhaving zijn er vier acties:

- Het eerste deel van het KPMG-onderzoek naar mogelijke ongelijke gevalsbehandeling is naar verwachting in december 2026 gereed. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek kijken we of en welke aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn. Ik informeer uw Kamer hierover zo snel mogelijk.
- UWV vraagt KPMG om aanvullend verdiepend kwantitatief onderzoek te doen op basis van CBS-gegevens op het punt van discriminatie naar migratieachtergrond.
- Op korte termijn bespreek ik met de Raad van bestuur de signalen van mogelijke discriminatie bij de divisie handhaving, alsmede de werkcultuur bij deze divisie.
- Op korte termijn ontvangt u tevens een brief over het toezicht op UWV, zoals ik u heb toegezegd tijdens het commissiedebat uitvoeringsproblematiek UWV van 1 juli 2026.

Op het gebied van de werkcultuur zijn er de volgende vier aanvullende acties:

- De Raad van Bestuur gaat 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.
- Voor medewerkers die ongewenst gedrag ervaren, zijn er verschillende mogelijkheden, zoals een melding bij een vertrouwenspersoon of bij bureau integriteit. Met de Raad van Bestuur bespreek ik de opvolging van deze meldingen.
- Eerder dit jaar heb ik van de Raad van Bestuur een verbeterplan gevraagd, gericht op de organisatiecultuur. Ik heb dat op 18 juni 2026 met u gedeeld.¹ 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.
- In aanvulling op de visitatiecommissie heb ik UWV verzocht om de externe commissie van integriteitsdeskundigen, die UWV eerder op verzoek van SZW heeft ingesteld, gesprekken te laten voeren met medewerkers en leidinggevendenden 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.
- Recent is bij UWV het periodieke werkbelevingsonderzoek uitgevoerd. De uitkomsten worden besproken in alle directies en opgevolgd met concrete doelstellingen en activiteiten, ook op het gebied van voorkomen van discriminatie en racisme.

Tot slot, racisme en discriminatie mogen we nooit accepteren. Zeker van de overheid mag verwacht worden dat iedereen gelijk behandeld wordt. Ik blijf dan ook intensief in gesprek met de Raad van Bestuur van UWV over het voorkomen

¹ Kamerstukken 2025-2026 II, 26 448, nr. 895

van racisme en discriminatie, zowel naar cliënten als op de werkvloer. Over al de bovengenoemde acties zal ik uw Kamer zo snel als mogelijk informeren.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.A. Vijlbrief