

From: EK-voorzitter <voorzitter@eerstekamer.nl>
Date: Tuesday, March 10, 2026, 8:16 AM
To: EK-postbus <postbus@eerstekamer.nl>
Subject: FW: Jaarverslag Huis voor Klokkenluiders 2025

Attachments:

Jaarverslag HvK 2025.pdf

Van: Voorzitter Huis voor Klokkenluiders <5.1.2.e @huisvoorklokkenluiders.nl>
Verzonden: dinsdag 10 maart 2026 05:57
Aan: EK-voorzitter <voorzitter@eerstekamer.nl>
Onderwerp: Jaarverslag Huis voor Klokkenluiders 2025

U ontvangt niet vaak e-mail van 5.1.2.e @huisvoorklokkenluiders.nl. [Ontdek waarom dit belangrijk is](#)

Geachte voorzitter,

Met veel genoegen bied ik u hierbij het jaarverslag 2025 van het Huis voor Klokkenluiders aan.

In 2025 namen bijna 700 mensen, die een misstand op het werk vermoedden, contact op met het Huis voor Klokkenluiders voor advies. Dat is een toename van 50% ten opzichte van 2024. Daarnaast geeft 9 op de 10 klokkenluiders aan een vorm van benadeling te ervaren door de eigen werkgever, na het doen van een melding.

De vermoede misstanden waarover mensen het Huis voor Klokkenluiders benaderden, hadden enerzijds betrekking op 'klassieke' integriteitszaken zoals fraude en corruptie met aanbestedingen, of het niet naleven van veiligheidsvoorschriften waardoor gevaarlijke en onveilige situaties ontstaan. Anderzijds ging het ook om de niet zorgvuldige omgang met persoonsgegevens, de kwaliteit van zorg of publieke dienstverlening en sociale onveiligheid op de werkvloer.

Ons jaarverslag wordt op dinsdag 10 maart om 6.00 uur gepubliceerd.

Vanzelfsprekend ben ik graag bereid het jaarverslag mondeling toe te lichten aan de commissie Binnenlandse Zaken van uw Kamer.

Hoogachtend,

Cornelis van der Werf

Voorzitter Huis voor Klokkenluiders

Contactpersoon: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e @huisvoorklokkenluiders.nl



HUIS VOOR
KLOKKENLUIDERS



HUIS VOOR
KLOKKENLUIDERS

Preventie, advies en onderzoek onder één dak

Jaarverslag

2025



Inhoudsopgave

	Voorwoord	3
	Kerncijfers 2025	6
	Integriteit en klokkenluiden	9
	Kernactiviteiten	18
	• Contactcentrum	19
	• Kennis & Preventie	22
	• Advies	29
	• Onderzoek	36
		
	In en om het Huis	42
	Bedrijfsvoering en begroting	51

De klokkenluider aan het woord

**“Je voelt je als
werknemer compleet
machtelos.”**

Pagina 21



Integriteitscoördinator Dédée Ruisch
beveelt de IntegriteitsWijzer van
het Huis voor Klokkenluiders aan

Pagina 28



Voorwoord

In 2025 meldde een medewerker uit een zorginstelling zich bij het Huis voor Klokkenluiders omdat zij tekortkomingen in de patiëntveiligheid had aangekaart binnen de organisatie, maar daar niets mee werd gedaan. Ook meldde zich een ambtenaar die mogelijke belangenverstrengeling binnen zijn organisatie aan de orde wilde stellen. En een werknemer van een bedrijf had vermoedens over financiële fraude, maar vreesde voor zijn baan als hij dat zou melden. Deze en andere verhalen laten zien dat achter iedere melding een persoonlijk verhaal schuilgaat van iemand die een moeilijke keuze heeft gemaakt: spreken of zwijgen.

Met dit jaarverslag schetsen we een beeld over het aantal en de aard van de meldingen die ons bereikten, de wijze waarop wij melders en adviesvragers hebben ondersteund en de inzichten die daaruit zijn voortgekomen voor de verdere versterking van een veilige en open meldcultuur in Nederland.

Bij het Huis zien wij een forse toename in het aantal contacten en hulpvragen. Over heel 2025 werd het Huis meer dan 3.000 keer benaderd door werknemers, vertrouwenspersonen en organisaties. Dat is een verdubbeling ten opzichte van twee jaar geleden. Deze toename onderstreept het belang van de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) en het Huis. Het Huis voor Klokkenluiders heeft binnen het integriteitslandschap een centrale positie en treedt graag op als kennisautoriteit op het gebied van integriteit in werkrelaties en de Wbk. We doen dit voor mensen én organisaties. Met onder meer advies, interventies, met brochures en tools. En, als het echt niet anders kan, met onderzoek.

In 2025 namen bijna 700 mensen, die een misstand op het werk vermoedden, contact op met het Huis voor advies

Toename aantal adviesverzoeken

Het afgelopen jaar zijn er bijna 700 nieuwe adviestrajecten gestart met mensen die een concrete misstand op het werk vermoedden. Het Huis ondersteunt hen in eerste instantie door het bieden van een luisterend oor en met gericht advies hoe ze hun zorgen intern bij hun werkgever, vertrouwenspersoon of integriteitscommissie aan de orde kunnen stellen. Of we geleiden hen – afhankelijk van het terrein van de door hen vermoede misstand – door voor extern onderzoek door het Huis als bevoegde autoriteit of door een van de andere bevoegde autoriteiten zoals de Autoriteit Persoonsgegevens en de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd. Zo zorgen we er voor dat klokkenluiders geen spoorzoekers hoeven te zijn. Gedurende het jaar 2025 had het Huis 90 concrete klokkenluiderszaken onderhanden, waar het Huis verzoekers intensief en soms ook langdurig adviseert. Het betreft hier geen verzoeken tot onderzoek maar adviesverzoeken en deze zaken werden door het Huis aangemerkt als een vermoeden van een maatschappelijke misstand. Daarbij gaat het onder meer om meldingen vanuit de jeugdzorg, het opgeven van onjuiste informatie bij het aanvragen van subsidies, en het niet naleven van veiligheidsvoorschriften.

Het Huis ziet dat ongeveer 90% van de adviesverzoekers een vorm van benadeling ervaart zoals (dreigend) ontslag of het niet verlengen van een arbeidscontract. Wanneer een melder benadeeld wordt, moet hij overigens nog steeds zelf actie

ondernemen om een juridisch traject te starten tegen de werkgever voor individueel rechtsherstel. Wel heeft de Hoge Raad in 2025 op grond van de Wbk uitgesproken dat daarbij een omgekeerde bewijslast geldt; de werkgever moet bewijzen dat er geen sprake is geweest van benadeling. Het Huis kan melders voor kosteloze rechtsbijstand doorverwijzen naar de Raad voor de Rechtsbijstand en/of voor Psychosociale Ondersteuning. In 2025 ging het om respectievelijk 38 en 14 doorverwijzingen.

Ongeveer 90% van de
adviesverzoekers ervaart
een vorm van benadeling na
het doen van een melding

Ondersteuning en advies aan werkgevers

Het zijn niet alleen medewerkers die contact met ons opnemen. Het Huis krijgt ook veel vragen van werkgevers: directeuren, bestuurders en raden van commissarissen (RvC). Dat zijn zowel vragen over hoe – in het algemeen, dus niet in concrete zaken – om te gaan met meldingen, als ook of de bestaande meldregeling

en instrumenten op orde zijn. Het Huis heeft hiervoor een integriteitsscan (IntegriteitsWijzer) ontwikkeld en diverse handreikingen voor werkgevers opgesteld.

Dat er nog een wereld te winnen is, blijkt uit het feit dat lang niet alle werkgevers in Nederland een meldprocedure hebben die voldoet aan de eisen van de Wbk en 10% van de werkgevers in het geheel geen meldprocedure heeft.¹ Daarom is het essentieel dat de Tweede en daarna de Eerste Kamer in 2022 hebben ingestemd met een aanpassing van de wet. Daarmee worden de taken van het Huis uitgebreid en krijgt het Huis, in het belang van de klokkenluiders en de samenleving, meer bevoegdheden om op te treden wanneer dat nodig is. Deze wetswijziging wacht nog op uitvoering.

“Iedereen kan op het werk geconfronteerd worden met ernstige zaken. De vraag is wat je met deze informatie doet.”

¹ Werkgevers Enquête Arbeid, tweejaarlijkse enquête uitgevoerd door TNO, Zie voor vergelijkbare uitkomst ook De Nederlandse Corporate Governance Code, december 2025, Rapport monitoring boekjaar 2024, p. 64.

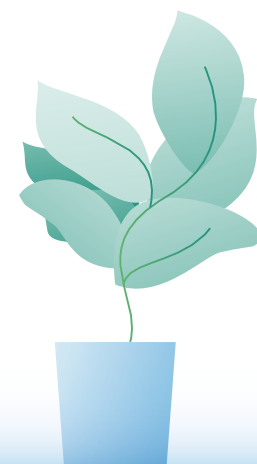
Klokkenluider ben je niet, dat word je

Vaak zijn het juist zeer betrokken en loyale werknemers die melding maken van zaken die niet goed gaan. In een gezonde bedrijfs- en organisatiecultuur wordt dat gewaardeerd en gestimuleerd. Maar in organisaties waar tegenspraak niet wordt gewaardeerd, of waar onder financiële, politieke of commerciële druk wettelijke en interne voorschriften terzijde worden geschoven, vergt het melden van een mogelijke misstand veel moed. Het Huis doet er alles aan om het melden voor potentiële klokkenluiders zo goed mogelijk te laten verlopen. Klokkenluiders verdienen daarbij ondersteuning en bescherming, omdat zij melden in het maatschappelijk belang.

Eind 2025 nam ik als nieuwe voorzitter van het bestuur van het Huis het stokje over van Wilbert Tomesen die zich vanaf 2018 onvermoeibaar heeft ingezet voor de bescherming van klokkenluiders in Nederland. Ik ben zeer gemotiveerd om mij, samen met mijn collega's, hiervoor in te zetten. Zowel door gericht advies, onderzoek waar nodig en op termijn ook toezicht en handhaving. Daarnaast zullen we ons blijven richten op het versterken van integriteit in bedrijven en andere organisaties en daarbij het goed functioneren van de reeds bestaande meldregelingen bevorderen.

Cornelis van der Werf

Voorzitter Huis voor Klokkenluiders



Kerncijfers 2025



Contactcentrum



Aantal verwijzingen

38

Rechtsbijstand/
mediaton

14

Psychosociale
ondersteuning

Advies aan (potentiële) melders

697

Nieuw ontvangen
adviesverzoeken

686

Afgeronde
adviesverzoeken

Behandeling van klokkenluiderszaken door de afdeling Advies



Maatwerkzaken

5

Lopende zaken

1

Afgerond

Onderzoek

93

Nieuwe
verzoeken

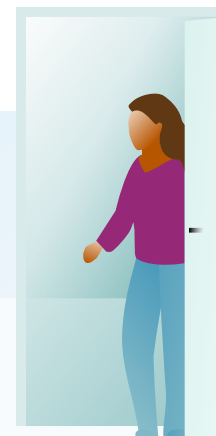
43

Onderzoektoetsen

4

Lopende
onderzoeken

1

Afgerond
onderzoek

Informatie over integriteitsbevordering aan werkgevers

117

informatieverzoeken van werkgevers

228

Ingevulde Huis-tool 'IntegriteitsWijzer'

Communicatie

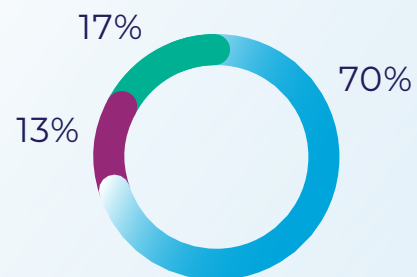
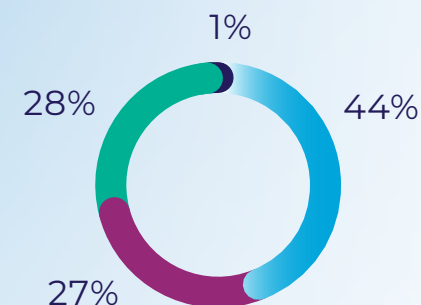
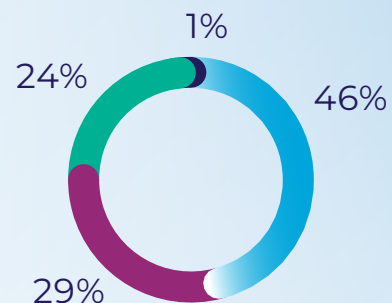
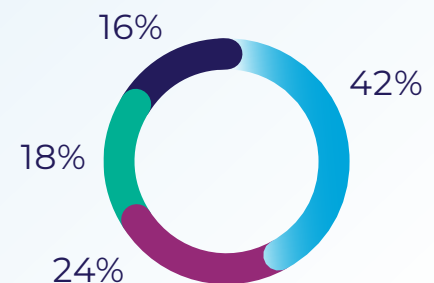
43.474

Bezoekers website

3.119

Volgers LinkedIn

Bereik sectoren Huis t.o.v. arbeidsmarkt

**Beroepsbevolking****Adviesverzoeken****Onderzoeksverzoeken****Werkgeversvragen (preventie)**

■ **privaat** ■ **publiek** ■ **semi-publiek** ■ **onbekend**

Integriteit en klokkenluiden



Integriteit en klokkenluiden in 2025

De ontwikkelingen rondom integriteit werden in 2025 onder andere gedomineerd door thema's als integriteitsmeldingen bij gemeenten, fraude met zorggeld, intimidatie en pestgedrag in het onderwijs, grote datalekken en sociale (on)veiligheid. Het is goed om te zien dat steeds meer bestuurders in zowel de publieke als de private sector streven naar een veilige werkomgeving en een 'speak up' cultuur. Maar helaas is dat nog niet overal de praktijk. Daarom blijft het van belang dat medewerkers hun vinger opsteken en melding maken van mogelijke misstanden. Het zijn uiteindelijk vaak klokkenluiders die ervoor zorgen dat maatschappelijke misstanden aan het licht komen. Daar zijn we als samenleving bij gebaat. Het is voor de maatschappij dan ook van belang dat werknemers mogelijke misstanden blijven melden en daarbij gehoord en zo goed mogelijk ondersteund worden.



Zoals u in de kerncijfers zag, heeft het Huis het afgelopen jaar bijna 700 mensen die een misstand op het werk vermoedden verder geholpen binnen het integriteitslandschap. Bij hun eigen werkgever of door te verwijzen naar een van de andere bevoegde autoriteiten zoals de Autoriteit Persoonsgegevens en de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd.

Het Huis; preventie, advies en onderzoek onder één dak

In een ideale wereld is klokkenluiden niet nodig; dan werkt de interne meldregeling bij alle organisaties dusdanig dat medewerkers de route kennen, zich veilig genoeg voelen om te melden en dat hun melding serieus wordt opgepakt en opgelost. Helaas is dat niet altijd het geval. Daarom zette het Huis in 2025 opnieuw in op preventie en advies om het integriteitslandschap beter te maken. Voor zowel mens, organisatie en bedrijf.

In enkele klokkenluiderszaken, waar aan de voorwaarden voor verder onderzoek op grond van de Wbk werd voldaan, deed het Huis zelf onderzoek naar de misstand of naar benadeling.

Het belang van een goed werkend integriteitsbeleid

Integriteit en maatschappelijke verantwoordelijkheid zijn belangrijke waarden voor organisaties. Bedrijven die het belang van integriteit onderkennen en bijbehorende maatregelen treffen, functioneren beter. Zij genieten meer vertrouwen van klanten, beleggers, medewerkers, publiek en hebben een betere reputatie op de arbeidsmarkt. Ook volgens de Nederlandse Corporate Governance Code helpt een gezonde organisatiecultuur misstanden en onregelmatigheden te voorkomen.

Omgekeerd ondermijnen integriteitsschendingen het vertrouwen in organisaties en kan dit verstrekende economische en maatschappelijke gevolgen hebben. De kosten van het niet hebben van een goed werkend integriteitsbeleid (en een goede meldregeling) zijn hoog voor werkgevers. Uit de TNO Arbobalans van 2024 blijkt dat meer dan de helft van de kosten van loon- doorbetaling in 2023 is toe te wijzen aan verzuim door psychosociale arbeidsbelasting. Die psychosociale arbeidsbelasting ligt dan vooral op het gebied van werkdruk en ongewenste omgangsvormen – waaronder pesten, discriminatie en seksueel

grensoverschrijdend gedrag.² Thema's die het Huis ook in de contacten regelmatig terughoort, naast machtsmisbruik en intimidatie.

Tijdige signalering van psychosociale arbeidsbelasting kan dit ziekteverzuim voorkomen en daarmee de kosten terugdringen. Met integriteitsbeleid bouwt de werkgever aan een organisatie waar medewerkers hun zorgen veilig kunnen melden. Ook in 2025 sprak het Huis weer een grote groep mensen bij wie er binnen de organisatie geen of een gebrekkige meldregeling is. Terwijl die meldregeling een essentieel onderdeel is van een goed werkend integriteitsbeleid.

Uit de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) van TNO van 2024 blijkt dat 74% van de werkgevers na de invoering van de Wet bescherming klokkenluiders een meldprocedure had voor het melden van vermoedens van misstanden. 40% van de werkgevers gaf destijds aan de meldprocedure te hebben aangepast met invoering van de Wbk. Terwijl 16% van de werkgevers aangaf niet te weten of er überhaupt een meldprocedure aanwezig was en 10% van de werkgevers zei geen meldprocedure te hebben.³

² TNO Arbobalans, 2024

³ Werkgevers Enquête Arbeid 2024, tweejaarlijkse enquête uitgevoerd door TNO.

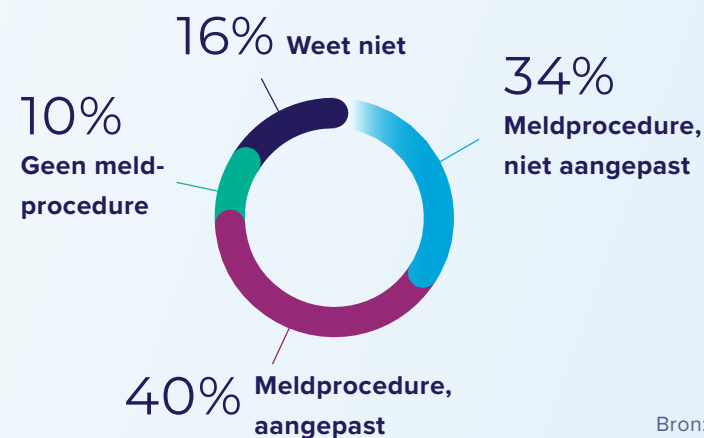
“Het bevorderen van integer gedrag en sociale veiligheid binnen de Rijksoverheid is een speerpunt van het Directoraat-Generaal Digitalisering en Overheidsorganisaties en past binnen onze missie: bouwen aan een toekomstbestendige Rijksdienst die vertrouwen verdient, en aan een digitale overheid en samenleving die kansen benut, risico's beperkt en mensen beschermt. BZK hecht ook veel belang aan een goede meldinfrastructuur. Ik waardeer de inzet van het Huis voor Klokkenluiders bij het voorlichten van werkgevers om tot een goede meldregeling te komen. Het Huis voor Klokkenluiders levert hiermee een waardevolle bijdrage aan de maatschappij.”

Eva Heijblom

Directeur-generaal Digitalisering en Overheidsorganisatie
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Ook volgens de monitoring commissie Corporate Governance Code heeft in 2024 nog 10% van de grote vennootschappen – hoewel wetgeving daartoe verplicht – geen klokkenluidersregeling.⁴

Aanwezigheid van (aangepaste) meldprocedure volgens de Wet bescherming klokkenluiders



Bron: WEA 2024

⁴ De Nederlandse Corporate Governance Code, december 2025, Rapport monitoring boekjaar 2024, p. 64

Werkgerelateerde context

Het Huis signaleert dat het begrip ‘werkgerelateerd’ als criterium van de wet niet altijd bekend is. De Wbk bepaalt dat – om voor bescherming in aanmerking te komen – het vermoeden van een misstand geconstateerd moet worden tijdens de uitoefening van de werkzaamheden van de betreffende persoon. Het Huis is er dus voor meldingen door personen met een arbeidsrelatie. Soms is die er niet, zoals een patiënt in een ziekenhuis of een leerling op school. Zij kunnen geen beroep doen op de Wbk. Wel helpt het Huis deze verzoekers met hoe en waar zij hun melding wél kunnen aankaarten. In 2025 ging dat om 28% van de contacten.

Melder ervaart nog vaak benadeling

Het Huis ziet dat 88% van de adviesverzoekers (die het Huis benaderen met een vermoeden van een misstand) een vorm van benadeling ervaart, zoals (dreigend) ontslag of het niet verlengen van een arbeidscontract. De Wbk is bedoeld om het melden van misstanden niet alleen zo laagdrempelig mogelijk te maken, maar ook veilig. Het verontrust het Huis dat er in zoveel gevallen benadeling wordt ervaren door adviesverzoekers.

Het Huis kan als enige van de bevoegde autoriteiten gericht onderzoek doen naar benadeling van klokkenluiders (waarover meer in het hoofdstuk ‘Onderzoek’). In 2025 was een deel van de misstandmeldingen ook direct een verzoek tot onderzoek naar de benadeling die de melder ervoer.

“We vragen veel moed van mensen die misstanden melden. Als we willen dat werknemers blijven opstaan voor het maatschappelijk belang, moeten we als samenleving zelf ook moed tonen. Niet alleen door onze tanden te laten zien, maar ook door te kunnen bijten. Ik hoop dat het nieuwe kabinet inziet dat wat het met de wet beoogt, namelijk betere bescherming te bieden aan klokkenluiders, vereist dat bij benadeling van de werknemer het Huis ook moet kunnen sanctioneren.”

Prof. mr. Marjan Olfers

Hoogleraar Vrije Universiteit / directeur
en onderzoeker Verinorm

Soms is het benadelingsverbod in de Wbk onvoldoende bekend, soms negeert de werkgever dit verbod. De mogelijkheid van het Huis om op dat verbod te kunnen handhaven zou de betekenis van de Wbk voor de bescherming van de klokkenluiders verder versterken, maar de minister wil voorlopig nog niet overgaan tot de inzet van deze bevoegdheid.⁵

⁵ Kamerstukken TK, 2024-205, 35851, nr. 74

Mogelijke klokkenluiders

Het afgelopen jaar had het Huis 90 klokkenluiderszaken onder handen waarbij de verzoeker advies vroeg aan het Huis hoe hiermee verder te gaan. Het Huis heeft deze advieszaken aangemerkt als een vermoeden van een misstand conform de Wbk. Afgezet tegen het aantal contacten lijkt dat op het eerste oog niet veel. Toch is dat te verklaren: al aan de voordeur weet het Huis veel mensen verder te helpen. Door de expertise op een vroeg moment in te zetten, kunnen misstanden soms op voorhand worden voorkomen. Zo had een medewerker van een school intern een melding gemaakt van het niet naleven van de brandveiligheidsvoorschriften in het scheikundelokaal. In eerste instantie deed de school niets met de melding. Nadat de medewerker het Huis hierover benaderde en het Huis contact opnam met de school, werden de voorschriften alsnog gehandhaafd. Erger werd daarmee direct voorkomen.

Een opvallend aantal nieuwe zaken had te maken met vermoedens betreffende administratieve onregelmatigheden of het niet opvolgen van interne richtlijnen. Het ging daarbij bijvoorbeeld om het geven van een onjuiste voorstelling van zaken ten behoeve van het aanvragen van subsidie of private financiering of van het voldoen aan professionele kwalificaties. Daarnaast benaderden mensen het Huis over het naleven van voorschriften, materiële veiligheid en het productieproces. Tevens zijn een ongezond werkklimaat, angstcultuur en grensoverschrijdend gedrag, zaken waar het Huis vaak voor

wordt benaderd. Vooral medewerkers uit de (semi)publieke sector komen binnen met dit type zaken.

Sociale (on)veiligheid

Tien jaar geleden bij de implementatie van de wet⁶ en de oprichting van het Huis ging, maatschappelijk gezien, vooral aandacht uit naar het voorkomen van onder andere fraude, corruptie en fysieke veiligheids- en gezondheidsrisico's. Alhoewel het Huis dit type meldingen nog steeds ziet, is er de laatste jaren een enorme toename in de aandacht op de werkvloer (en dus ook van het aantal meldingen) op het gebied van sociale (on)veiligheid, ongewenst gedrag en angstcultuur.

Ook werkgevers zoeken contact met het Huis

Werkgevend Nederland steekt in 2025 vaak het licht op bij het Huis. Met vragen als: Is onze meldregeling wel op orde? Wat moet ik doen als iemand meldt? Het Huis signaleert dat werkgevers soms moeite hebben met wat ze wel of niet mogen terugkoppelen over de stand van zaken of uitkomst van een onderzoek richting de melder en dan maar zo weinig mogelijk terugkoppelen. Dit heeft soms als consequentie dat een melder zich niet serieus genomen voelt en niet weet of hij de zaak kan laten rusten of niet.

⁶ In 2016 werd de wet Huis voor Klokkenluiders geïmplementeerd die daarna werd herzien door de Wet bescherming klokkenluiders.

Soms is voor een directeur/bestuurder/lid RvC onduidelijk waar zij zelf terecht kunnen voor advies over een melding, bijvoorbeeld als de melding gaat over een persoon die normaal gesproken de melding zou moeten behandelen, zoals een leidinggevende of klachtenbehandelaar. Andersom valt op dat meldingen, die terecht komen bij bijvoorbeeld een RvC, niet altijd serieus worden genomen of niet goed worden opgepakt. In het algemeen – dus niet over concrete zaken – deelt het Huis informatie en kennis met werkgevers over het hebben en correct toepassen van een meldregeling als onderdeel van een goed integriteitsbeleid.

Afgelopen jaar hebben ook vertrouwenspersonen, advocaten en compliance officers het Huis benaderd met vragen. Zij kunnen bij de afdeling Kennis & Preventie met algemene vragen terecht. Soms wordt gerichte informatie gezocht over de Wbk of willen zij hun werkwijze toetsen. Het Huis helpt ze verder op weg. De maatschappelijke taak van het Huis groeit elk jaar verder.

Moment van melding

Op basis van gesprekken met adviesverzoekers signaleert het Huis dat, als medewerkers die intern bij een leidinggevende een mogelijke misstand aan de orde stellen maar daar niet direct het woord ‘melding’ opplakken, er dan soms niks met die melding wordt gedaan. Deze mensen komen soms terecht bij het Huis, maar in de tussentijd ervaren zij al benadeling door de werkgever. Het Huis is van mening dat de bedoeling van de Wbk is dat de melder ook in dat geval bescherming geniet; de bescherming



zou moeten ingaan vanaf het moment dat de persoon het vermoeden op een serieuze manier en herkenbaar als een melding, bij de juiste persoon heeft aangekaart. Dat volgt ook uit de ontwikkeling in de rechtspraak hierover. Het Huis ziet hier niet alleen voor de werkgever een verantwoordelijkheid, maar ook voor de medewerker om aantoonbaar en herkenbaar te (laten) melden.

Jurisprudentie

Sinds de invoering van de Wbk hebben verschillende rechtbanken uitspraken gedaan in zaken, waarbij mogelijk sprake zou zijn van een klokkenluidersmelding en de werknemer zich beroept op het benadelingsverbod. Het Huis constateert dat rechters het begrip ‘melding van een vermoeden van een misstand’ verschillend interpreteren en toepassen. Dat geldt ook voor de manier en het moment waarop is gemeld en waar er gemeld is.

Zo behandelt de ene rechter een melding alleen als dusdanig, wanneer via een formele meldregeling is gemeld, waar een andere rechter een e-mail voldoende vindt.

In de uitspraken is wel duidelijk een rode draad te herkennen: een melding moet herkenbaar en aantoonbaar zijn.⁷ In andere uitspraken blijkt dat het moment waarop de melder contact opneemt met het Huis voor advies door de rechter gezien wordt als het moment van melden. Formeel is contact opnemen voor advies bij het Huis, geen melding in de zin van de Wbk. Een interne melding bij de werkgever of een externe melding bij een bevoegde autoriteit, zoals het Huis, is dat wel. Uiteraard geldt dat per uitspraak de feiten en omstandigheden verschillen. Verder heeft de Hoge Raad op grond van de Wbk uitgesproken dat een omgekeerde bewijslast geldt; de werkgever moet bewijzen dat er geen sprake is geweest van benadeling⁸.



⁷ In het eerste gepubliceerde onderzoek van het Huis wordt door het Huis een vergelijkbaar uitgangspunt gehanteerd, zie gepubliceerd rapport ‘Storten van grond’, 1 mei 2019, p. 24

⁸ HR 7 februari 2025, ECLI:NL:HR:2025:190

Er namen verhoudings-
gewijs veel werknemers
uit de jeugdzorg contact
op met het Huis in 2025.
Ze benaderden ons over
verkeerde omgang met
zorgdeclaraties en de
kwaliteit van de zorg.



Kernactiviteiten

- Contactcentrum
- Kennis & Preventie
- Advies
- Onderzoek



Contactcentrum

Het contactcentrum is de plek waar mensen het eerste contact leggen met het Huis. Elke werkdag, van 9 uur tot 12 uur, staan de dienstdoende adviseurs klaar om bellers direct te helpen.

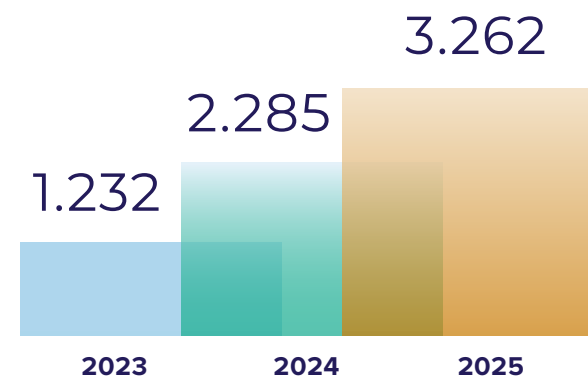
Mensen kunnen op verschillende manieren contact met het Huis opnemen. Dat mogen zij 'vormvrij' doen. Het Huis vindt het belangrijk dat iemand die contact opneemt dat doet op een manier waarbij men zich prettig en veilig voelt, dus desgewenst telefonisch, per e-mail, brief of de website.

Soms is er sprake van anoniem contact. Dat gebeurt per e-mail of de site in 4% van de gevallen. Aan de telefoon blijft 17% van de bellers anoniem (door geen naam te zeggen). Over het algemeen maken verzoekers als ze later contact hebben met de afdeling Advies (tijdens de intake) alsnog hun naam

bekend. Voor verdergaande advisering is dat een voorwaarde. Contact met het Huis blijft altijd strikt vertrouwelijk.

Het Huis krijgt (naast advieszoekers) ook telefoon van vertrouwenspersonen, advocaten en HR-functionarissen. Vaak bellen zij om te sparren. Andere instanties in het werkveld van integriteit zoals integriteitscommissies, compliance officers, maar ook leidinggevend en bestuurders weten het Huis te vinden. Het totaal aantal contacten in 2025 was 3.262. Vorig jaar ging dat nog om 2.285.

Totaal aantal contacten, binnengekomen bij het Contactcentrum



“Veel organisaties worstelen met de beoordeling en opvolging van een interne melding. Een goed ingeregelde meld-procedure is cruciaal om een vermoeden van een misstand adequaat op te pakken. Het is waardevol dat het Huis voor Klokkenluiders met advies kan bijdragen bij het beantwoorden van complexe vragen die komen kijken bij het inrichten van een dergelijke procedure.”

Vincent Candelaria

Advocaat arbeidsrecht

Van alle telefoongesprekken die het Huis voert, heeft een kwart te maken met sociale (on)veiligheid, waaronder, angstcultuur grensoverschrijdend gedrag en racisme/discriminatie. Verder wordt veel gebeld over fraude, omgang met privacy-gegevens (persoonsgegevens, patiëntendossiers en/of cameratoezicht). En over veiligheidsvoorschriften, materialen en hygiënemaatregelen.

Website

Bij alle verzoeken die via de website binnenkomen, kijkt de medewerker of het ingekomen verzoek wel of niet valt onder de werkingssfeer van de Wbk en daarmee onder de bevoegdheid van het Huis. Wanneer dit duidelijk niet het geval is (bijvoorbeeld bij het ontbreken van eerder genoemde werkgerelateerde context) dan ontvangt de aanvrager een mail met een toelichting. We verwijzen iemand in vrijwel alle gevallen door naar andere instanties of loketten.

Hoe het Huis probeert te voorkomen dat mensen bij ons aan het verkeerde loket zijn

Bij een aanzienlijk deel van de vragen die via het contactcentrum bij het Huis binnenkomen gaat het om zaken die niet voor het Huis zijn. Om mensen zo goed mogelijk op het goede spoor te krijgen, is de website van het Huis in 2025 aangepast. Wanneer iemand contact wil opnemen, ziet men eerst een aantal vragen. Die helpen iemand bepalen of hun zaak valt binnen de reikwijdte van de Wbk en daarmee de bevoegdheid van het Huis. Is dat niet zo, dan worden op de site al direct een aantal suggesties gedaan, waar men mogelijk wel terecht kan.

Klokkenluider aan het woord

*Hoe een melder werd bijgestaan
door de afdeling Advies*

“Je voelt je als werknemer volkomen machteloos.”

Volgens de Wbk mag een werkgever een werknemer niet benadelen nadat deze intern of extern een vermoeden van een misstand heeft gemeld. In de praktijk gebeurt dit helaas nog regelmatig. Ontslag, overplaatsing of vrijstelling van werkzaamheden komen het meest voor. Ook Marit ervoer benadeling, nadat zij bij haar werkgever een melding had gedaan van een vermoeden van een misstand. “Je staat er dan ineens helemaal alleen voor. Je hebt je werkgever tegenover je staan en voelt je als werknemer volkomen machteloos.” Zoekend op internet naar wat haar mogelijkheden waren, kwam zij bij het Huis terecht.

*“Ik kreeg het gevoel terug
dat ik in een rechtsstaat leef.”*

Marit doorliep een adviestraject bij het Huis. “Het was heel fijn dat er iemand was die met mij meedacht, die mij steunde in wat ik kon doen. Daardoor heb ik stappen kunnen nemen waar ik zelf niet van op de hoogte was. Niet alleen de juridische steun, maar juist de morele steun deed mij veel goed. Je hebt iets naar eer en geweten gemeld bij je werkgever en krijgt vervolgens de deksel op je neus. Dat voelt heel naar. Dat er dan adviseurs bij het Huis zijn die echt hun best voor je doen, met je meedenken, maar zeker ook intrinsiek gemotiveerd zijn om je te helpen, was heel prettig. Heel fijn om te ervaren dat de maatschappij, in wiens belang je immers meldt, jou beschermt. Het gaf me het gevoel terug dat ik in een rechtsstaat leef.”

Marit heeft het meldproces en de gevolgen van haar melding als zwaar ervaren maar heeft geen gebruik gemaakt van de psychosociale ondersteuning die het Huis biedt, hoewel ze er wel de meerwaarde ervan inziet: “Voor mij was de steun van de adviseurs op dit vlak voldoende.”

*De naam van Marit is vanwege
vertrouwelijkheid aangepast.



Kennis & Preventie

Voorkomen is beter dan genezen

Een belangrijke kerntaak van het Huis is werkgevers adviseren over algemene vragen, bewust maken en helpen met vragen rondom integriteitsbeleid. Het werk is er op gericht om met voorlichting en kennis organisaties en bedrijven te ondersteunen zodat het meldklimaat voor medewerkers verbetert en melders beter beschermd worden. Het Huis richt zich op de bevordering van naleving van de Wbk.

Werkgeversvragen

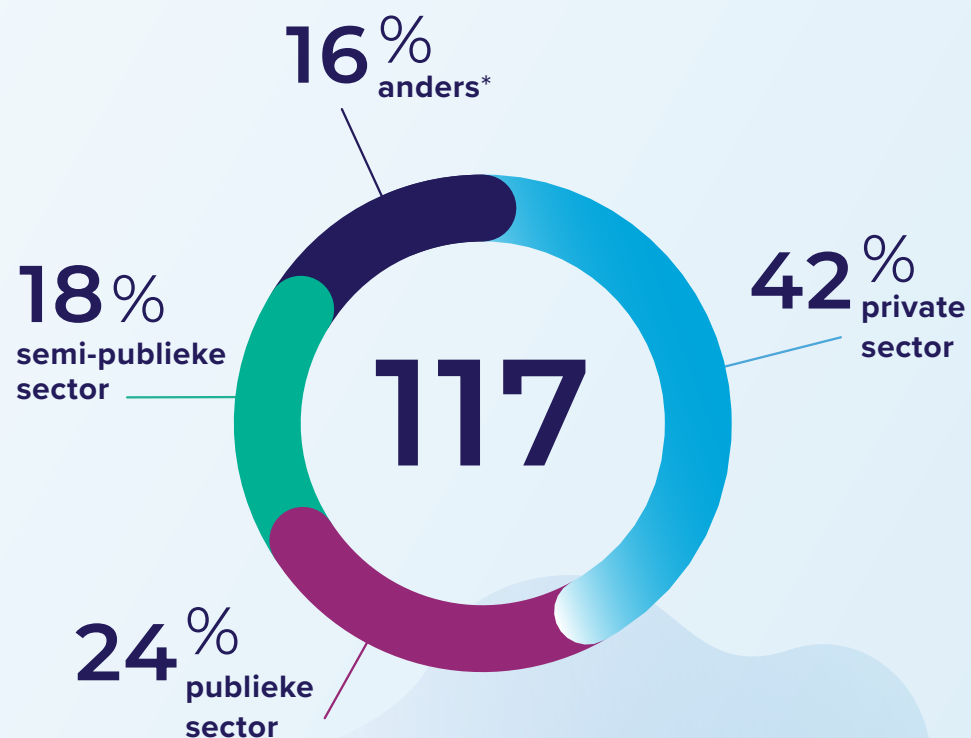
Voor sommige werkgevers zijn regels onduidelijk of onbekend. Wat staat er precies in de Wbk dat voor mijn organisatie belangrijk is? Waar moet een meldregeling aan voldoen? Of een goed intern onderzoek? Gelukkig weet men het Huis te vinden. Met vragen van managers, bestuurders, RvC's, compliance officers, integriteitscoördinatoren, vertrouwenspersonen, OR, HR en juristen. Het Huis probeert zoveel mogelijk doelgroepen te bedienen met onder andere publicaties en handreikingen. En met online aanwezigheid op bijvoorbeeld [LinkedIn](#). Alle producten van het Huis zijn vrij beschikbaar op de website.

“In de praktijk constateren wij dat werkgevers worstelen met de vertrouwelijkheid en het gebrek aan duidelijkheid bij anonimiteit van meldingen en daarmee de juiste opvolging daarvan.”

Vanessa Liem (she/her)

Advocaat | Partner

Uit welke sectoren komen
de vragen van werkgevers?



* Rijksgebied buiten Europa / internationaal

Vertrouwenspersonen

Vertrouwenspersonen spelen een belangrijke rol bij de integriteitsbevordering en sociale veiligheid binnen een organisatie. Hoewel (het hebben van) een vertrouwenspersoon nog steeds niet wettelijk verplicht is, zijn er veel organisaties die een interne of externe vertrouwenspersoon hebben. Dat blijkt ook uit de IntegriteitsWijzer (zie volgende pagina). Het Huis hoort wel (onder meer via de adviesverzoekers die bij het Huis komen) dat er nog steeds vertrouwenspersonen zijn die niet goed zijn toegerust om hun werk te verrichten.

Soms worden vertrouwenspersonen bijvoorbeeld aangewezen als het 'meldpunt' voor misstanden. Dat is niet de bedoeling omdat zij de melder al bijstaan en daarnaast niet een objectief oordeel over de opvolging van de melding kunnen geven. Daarnaast is het belangrijk dat duidelijk is wanneer de vertrouwenspersoon de vertrouwelijkheid kan en mag doorbreken. Om voor deze onderwerpen aandacht te vragen heeft het Huis in samenwerking met de Landelijke vereniging voor vertrouwenspersonen (LVV) deze thema's opgepakt en in 2025 een tweetal handreikingen uitgebracht.⁹

⁹ [Vertrouwelijk, tenzij](#) | Huisvoorklokkenluiders
[De vertrouwenspersoon in de meldprocedure](#) | Huisvoorklokkenluiders.

Verkenning Ziekenhuizen

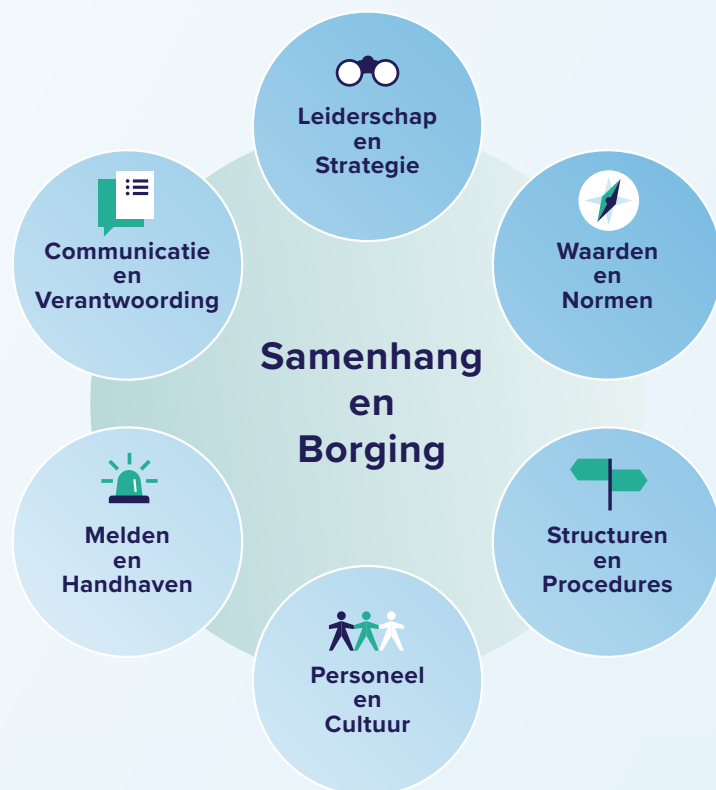
Berichtgeving over incidenten in de media en signalen die het Huis ontving, waren aanleiding om een verkenning uit te voeren rondom integriteitsbeleid binnen ziekenhuizen. Zeventien ziekenhuisprofessionals, variërend van coassistent, tot arts, van compliance officer tot bestuurder hebben meegewerkt aan (anonieme) diepte-interviews. De verkenning en aanbevelingen zijn gebundeld in een handreiking die bestuurders, integriteitsprofessionals en leidinggevendenden in ziekenhuizen handvatten biedt om hun integriteitsbeleid te verbeteren. In juni 2025 werd de publicatie aangeboden aan de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ) en de vakbonden in de ziekenhuizen (FNV, CNV, FBZ en Nu'91) en [gepubliceerd](#).

IntegriteitsWijzer

Het Huis heeft een [gratis tool](#) ontwikkeld waarmee organisaties kunnen meten wat de stand is van hun integriteitsbeleid op basis van de 'integriteitsinfrastructuur'. Deze integriteitsinfrastructuur benadert het integriteitsbeleid vanuit zeven aandachtsgebieden. In samenhang geeft dit een goed basisbeeld van het integriteitsbeleid. Aan de hand van 35 vragen ontvangt de organisatie direct inzicht, een overzicht en een handelingsperspectief in de vorm van een rapport. De uitkomsten zijn een goed uitgangspunt om beleid te maken, aan te scherpen of te verbeteren.



De integriteitsinfrastructuur op basis van zeven onderdelen ('kapstok' van het integriteitsdenken van het Huis voor Klokkenluiders).



In 2025 is de IntegriteitsWijzer 228 keer ingevuld (door in totaal 180 unieke organisaties). De tool biedt de mogelijkheid voor meerdere functionarissen in dezelfde organisatie om de IntegriteitsWijzer in te vullen zodat er een meer gedragen beeld ontstaat. Uit de cijfers blijkt dat van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt.

Verkregen data wordt vanzelfsprekend niet verbonden aan de invuller of organisatie zelf maar wordt gebruikt voor algemene inzichten. Het volgende valt op:

1. Er wordt goed gescoord op de elementen die over de basisinrichting van het integriteitsbeleid gaan, zoals de beschikbaarheid van een vertrouwenspersoon en het vertalen van de waarden en normen van de organisatie door middel van een gedragscode.
2. Nieuwe medewerkers worden actief gewezen op het belang van integriteit.
3. De interne communicatie over integriteit blijft echter achter. Dit geldt ook voor ondersteuning door training en workshops.
4. Bij de helft van de invullers in 2025 vindt geen regelmatige integriteitstraining voor werknemers plaats.

Omdat het Huis ziet dat er behoefte bestaat aan handvatten op het gebied van integriteitsmanagement bij internationale bedrijven in Nederland en Nederlandse bedrijven met veel anderstalige medewerkers, is er sinds het najaar van 2025 een Engelstalige versie van de IntegriteitsWijzer beschikbaar.

Presentaties en paneldiscussies

Het Huis wordt vaak gevraagd om een toelichting te geven over zijn rol in het integriteitslandschap. Dat doet het Huis natuurlijk graag en daarbij wordt ingegaan op de drie hoofdtaken; preventie, advies en onderzoek. In 2025 zijn hierover 25 presentaties gegeven. Verder is er bijgedragen aan paneldiscussies en zijn diverse andere presentaties gegeven.

Er zijn presentaties gegeven bij verschillende instanties zoals Defensie, het Rijk, een Universitair Medisch Centrum, Klein Lef (een samenwerkingsverband van kleinere uitvoeringsorganisaties) en het Fraude Filmfestival. En bij private (branche) organisaties, waaronder bij de International Chamber of Commerce (ICC) in de week van de integriteit (27 tot 31 oktober 2025). De presentaties gingen over integriteitsmanagement en hoe organisaties ervoor kunnen zorgen dat integriteitsschendingen, misstanden en sociale onveiligheid worden voorkomen.

Veermanlezing – de jaarlijkse lezing van het Huis

Op vrijdag 20 juni 2025, organiseerde het Huis voor de derde maal de jaarlijkse [Veermanlezing](#). Dit in aanloop naar International Whistleblower Day op 23 juni. Dit jaar verzorgde professor mr. Marjan Olfers de Veermanlezing met een betoog over het onderwerp intern integriteitsonderzoek. Met als startpunt het boek ‘Homo Ludens’ van Nederlands historicus Huizinga, die in de ‘spelende mens’ uiteenzet hoe er wordt omgegaan met valspelers en spelbrekers. Vervolgens ging een panel, samengesteld uit experts op verschillende vlakken binnen de integriteit, in discussie over het hoofdthema ‘intern onderzoek’.

“Het creëren van een veilige meldcultuur is van belang voor het bevorderen van interne meldingen. Een dergelijke cultuur is essentieel om ‘speak-up’ effectief ‘als early warning system’ te laten werken en zorgt ervoor dat organisaties tijdig kunnen ingrijpen. Het is positief dat het Huis voor Klokkenluiders organisaties hierover kan informeren.”

Maartje Govaert

Partner en advocaat arbeidsrecht



Sociale (on)veiligheid

Het is al eerder genoemd: de laatste jaren is er veel te doen over sociale (on)veiligheid. Ook over dit onderwerp gaf het Huis afgelopen jaar presentaties. Onder andere bij de ICC. Het Huis signaleert dat sociale (on)veiligheid en integriteit vaak los van elkaar worden gezien terwijl het Huis een goed integriteitsbeleid als een voorwaarde voor sociale veiligheid ziet. Om fraude en corruptie of ongewenst gedrag te melden is een sociaal veilige omgeving nodig. Dit vraagt om integriteitsbeleid met een goede meldregeling, adequate opvolging en heldere maatregelen en procedures. In 2025 is voorlichtingsmateriaal gemaakt over het verband tussen sociale veiligheid en integriteit. Dit wordt in 2026 gepubliceerd.

Het onderwerp werd door de panelleden vanuit verschillende invalshoeken belicht: vanuit de melder, de beklagde, de werkgever en de onderzoeker. De lezing werd onder andere bijgewoond door vertegenwoordigers en bestuurders uit het bedrijfsleven, de overheid, brancheorganisaties, vakbonden, toezichthouders, inspecties en politiek.

Interview

Dédée Ruisch, integriteitscoördinator van de gemeente Zwijndrecht, gebruikt al jaren de IntegriteitsWijzer van het Huis als belangrijk instrument om het integriteitsbeleid van de gemeente te ontwikkelen en te verbeteren.



Tot 2014 kende Zwijndrecht nog geen uitgewerkt integriteitsbeleid. Dat veranderde toen steeds duidelijker werd dat er behoefte bestond aan een stevige basis. Een externe partij hielp bestuur en organisatie in het omgaan met dilemma's. Op basis daarvan werd het eerste integriteitsbeleidsplan opgesteld en de nieuwe functie van integriteitscoördinator geïntroduceerd.

“Ons eerste beleidsplan hebben we gemaakt op basis van de zeven aandachtsgebieden van de IntegriteitsWijzer,” vertelt Dédée.

“Voor inzicht in hoe je organisatie ervoor staat, is het gebruik van de IntegriteitsWijzer van het Huis aan te bevelen.”

Dédée gebruikte het instrument voor het eerst in 2019 en zette het sindsdien nog twee keer uit onder haar collega's. Het integriteitsmanagement bij de gemeente Zwijndrecht is inmiddels goed doorontwikkeld, aldus Dédée. Begin 2025 vulden 35–40 medewerkers van verschillende afdelingen de vragenlijst in. Dat brede perspectief vindt ze waardevol: “Ik kan er als coördinator van alles van vinden, maar het is uiteraard vooral belangrijk hoe mensen op de afdelingen ervaren hoe de zaken er voor staan en op welke punten het wat meer aandacht behoeft.”

Opvallend was dat in 2023 leidinggevendenden veel positiever scoorden dan andere medewerkers. In 2025 keek Dédée niet meer naar dat onderscheid, omdat de totaalscore inmiddels op alle zeven thema's voldoende was. Eén thema vraagt nog extra aandacht: communicatie over integriteit, al is dat voor veel organisaties een uitdaging. Zelf post ze maandelijks een dilemma op het intranet en loopt ze met de vertrouwenspersonen regelmatig langs afdelingen 'om te horen wat er speelt'.

Dédée's advies aan andere organisaties: De vragenlijst is helder en makkelijk. Vul hem eerst zelf in, eventueel met HR of een directeur, zodat je een basis hebt. Daarna kun je hem breder uitzetten om te toetsen waar je staat en wat versterking nodig heeft.

Advies

Luisterend oor en advies

Het aantal adviesverzoeken is fors toegenomen. In 2025 zijn 697 verzoeken binnengekomen, tegen 467 vorig jaar. Voor de afdeling Advies is dit voor het derde achtereenvolgende jaar een stijging van bijna 50%. In 2025 ging het om gemiddeld 58 binnengekomen adviesverzoeken per maand. In 2024 waren dat er gemiddeld 38 per maand. Meer dan de helft van de adviesvragers die een kwestie met het Huis bespreken, zijn werknemers in loondienst.

Hoe werkt een adviesgesprek?

Niet bij elk adviesverzoek is gelijk duidelijk of het gaat over een vermoeden van een misstand zoals bedoeld in de Wbk. Dat wordt in de intake-fase duidelijk, vaak na meerdere gesprekken. Soms leidt dit contact ertoe dat een verzoeker zelf verder kan en is advisering niet langer nodig. Het adviestraject wordt dan afgesloten.

Vermoedens van misstanden

Na de intake-fase wordt een zaak waar om advies van het Huis wordt gevraagd al dan niet aangemerkt als een vermoede misstand (klokkenluiderszaak). In 2025 gebeurde dit 41 keer. 26 keer bij zaken ontvangen in 2025 en 15 keer in zaken ontvangen in eerdere jaren. Een adviestraject voor een klokkenluiderszaak kan weken tot soms jaren duren, gerelateerd aan de looptijd van de behandeling van de melding, eventuele interne/externe onderzoeken en/of gerechtelijke procedures.

Adviesverzoeken

	Uit eerdere jaren	Nieuw ontvangen	Afgerond	Nog in behandeling
2023	89	369	347	111
2024	111	467	444	134
2025	134	697	686	145

Het totaal aantal lopende zaken dat expliciet als een vermoeden van een misstand is aangemerkt, bedroeg in 2025: 90. Hiervan zijn er 41 afgerond in 2025. 36,5% van de zaken wordt afgesloten, omdat de kwestie (gedeeltelijk) is opgelost. In nog eens 36,5% is er geen verder advies meer mogelijk. In 5% van de zaken wilde de verzoeker niet verder met de melding vanwege de psychische en sociale belasting. Bij de overige 22% heeft de verzoeker het contact beëindigd zonder opgave van reden.

Benadeling

In 88% van de afgesloten klokkenluiderszaken hebben adviesverzoekers benadeling ervaren. In 25% bestond die uit ontslag. Verder meldt zo'n 20% zich ziek en heeft 12% zich gepest, geïsoleerd, bedreigd, of onderdrukt gevoeld.

88% van de adviesverzoekers die het Huis benaderen met een vermoeden van een misstand, ervaart een vorm van benadeling na het doen van een melding bij hun werkgever.

Behandeling van klokkenluiderszaken door de afdeling Advies in 2025¹⁰



¹⁰ Het jaarverslag 2024 sloot het Huis af met 52 nog openstaande klokkenluiderszaken op 31 december 2024. Hierin waren per abuis ook 3 zaken uit 2024 opgenomen, die pas in januari 2025 zijn beoordeeld als een klokkenluiderszaak.

Type misstand

De soorten vermoedens van misstanden zijn divers.

Wat het Huis tegenkomt:

- Angstcultuur, machtsmisbruik;
- Grensoverschrijdend gedrag (pesten, discriminatie, intimidatie);
- Belangenverstrengeling;
- Valsheid in geschrifte, onjuiste informatie verschaffen of achterhouden ervan;
- Fraude, verduistering, diefstal, corruptie;
- Onjuist gebruik overheidsgeld;
- Product en productieveiligheid;
- Anders, waaronder AVG-schendingen.

Wat opvalt, is dat in meer zaken meerdere vermoedens van misstanden spelen. Bijvoorbeeld tegelijkertijd machtsmisbruik en belangenverstrengeling of angstcultuur en valsheid in geschrifte.

Kosteloze rechtsbijstand

Vanaf 1 februari 2024 is de regeling Rechtsbijstand voor klokkenluiders ingegaan. Een door het ministerie van BZK gefinancierde regeling die, in samenwerking met het Huis, wordt uitgevoerd door de Raad voor Rechtsbijstand (RvR). De bijstand is kosteloos voor de klokkenluider en er geldt in dit geval geen vermogens- of inkomenstoets. Na een aanvraag doet het Huis een eerste toetsing. Deze regeling

is er wanneer er voor de klokkenluider een rechtsgeschil is of dreigt, dat te maken heeft met de melding die is gedaan en/of de ervaren benadeling als gevolg daarvan. Met een verwijsbrief van het Huis kunnen mensen daar gebruik van maken. In 2025 kregen 38 mensen die verwijsbrief.

Kosteloze mediation

In bovengenoemde regeling Rechtsbijstand voor klokkenluiders is ook de mogelijkheid van kosteloze mediation opgenomen. Tot op heden is door verzoekers echter vooral om rechtsbijstand door advocaten gevraagd. In enkele gevallen is voor mediation gekozen. Ook daarvoor kan het Huis een verwijsbrief maken. In 2026 wordt de mogelijkheid van dat traject nadrukkelijker onder de aandacht gebracht. Hierover is overleg met de Mediatorsfederatie Nederland (MfN).

Aanmeldingen voor psychosociale ondersteuning (PSO)

Soms hebben melders mentale ondersteuning nodig. Het Huis is blij dat ook deze mensen verder geholpen kunnen worden. Zo verwijst het Huis 'warm' door naar Slachtofferhulp Nederland voor psychosociale ondersteuning, naar Psyned (psycholoog) of naar Gastcoaching (stressreductie). De twee laatstgenoemde zijn pilots die worden gefinancierd door het Huis zelf. De ondersteuning door Slachtofferhulp Nederland wordt tijdelijk gefinancierd door BZK.

In 2025 meldde het Huis 11 mensen aan voor PSO. Daar zat nog 1 adviesverzoeker uit 2024 bij. In totaal zijn er sinds het Huis over deze mogelijkheid beschikt 35 mensen aangemeld bij Slachtofferhulp Nederland. Er is in 2025 één traject gestart bij Psyned en twee bij Gastcoaching.

Maatwerk

Is de inschatting dat tussenkomst van het Huis bij de werkgever kan leiden tot de-escalatie van een conflict tussen de medewerker en de werkgever en/of bijdraagt aan het oplossen van de misstand, dan faciliteren we het overleg tussen melder en werkgever. Het gaat dan om meer dan het opvragen van informatie. We noemen dit 'Maatwerk'.

In 2025 waren er 5 Maatwer kzaken in behandeling en is er 1 afgesloten. De zaken komen vooral uit de publieke sector (Rijk, gemeente) en uit de semi-publieke sector (zorginstelling, NGO).

In de Maatwer kzaken is veelal sprake van een conflict tussen werkgever en melder. Melder voelt zich benadeeld door de werkgever als gevolg van zijn melding. Het Huis kiest voor een Maatwer kzaak als de kans op een alternatieve benadering voor de oplossing van de zaak groot worden geacht.



Een gesprek draagt vaak bij aan meer begrip voor elkaar en mondt regelmatig uit in een gunstige(r) vaststellings-overeenkomst of in het alsnog toelichten wat de werkgever met de kwestie heeft gedaan en wat daarvan het resultaat is. Ook doen werkgevers toezeggingen om de kwestie alsnog serieus op te pakken.

Wachtrij

De forse toename van het aantal verzoeken zoals genoemd, heeft een schaduwkant. De beschikbare capaciteit binnen het Huis is niet meer voldoende om de instroom bij te houden. Er is een wachtrij ontstaan. Hierdoor wordt de streeftermijn (binnen 5 dagen contact opnemen met verzoekers) niet meer gehaald en is er voor het in behandeling nemen van verzoeken wachttijd ontstaan.

Aan het einde van de zomer van 2025 was deze opgelopen tot 6 weken. Iets dat het Huis erg vervelend vindt voor de advieszoekers. Soms was men teleurgesteld of boos door het wachten. In de meeste gevallen trok die boosheid weg op het moment dat mensen merkten dat de adviseur hen en hun zaak serieus nam.

Omdat deze wachtrij voor niemand ideaal is, is de afgelopen maanden met man en macht gewerkt aan het verkorten daarvan. Dat is gelukt en de wachttijd was aan het eind van 2025 gemiddeld 3 weken.

Waarom sommige zaken niet bij het Huis horen

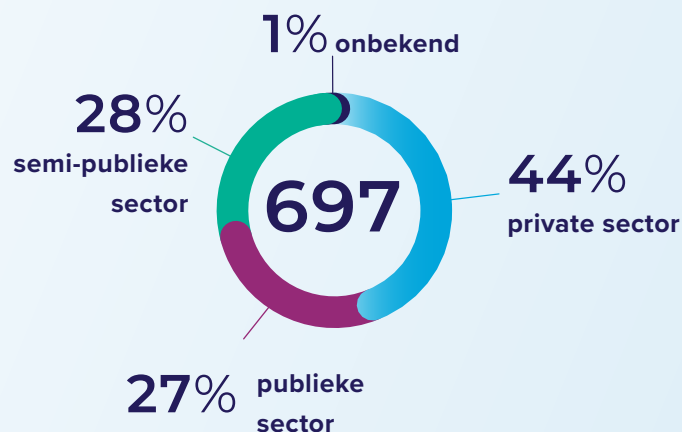
Het is voor verzoekers die contact hebben met het Huis vervelend wanneer zij horen dat hun zaak geen klokkenluiderszaak is (zoals bedoeld in de wet) terwijl zij dat zelf wel zo zien en bijvoorbeeld menen een beroep te kunnen doen op de wettelijke bescherming van de Wbk. Vaak zijn het mensen die veel mogelijkheden hebben uitgeput en dan bij het Huis nog een ultieme poging doen, als een 'last resort'. Het laat zich raden waarom er soms heftige gevoelens loskomen bij die mensen. Vanuit die groep komen de meeste klachten over het Huis. Het Huis begrijpt dat dit gebeurt; men heeft waarschijnlijk het verhaal al aan allerlei instanties gedaan. Dat is een lastige situatie voor zowel verzoeker als adviseur. Toch wordt de zaak in zo'n geval wel afgesloten, hoe vervelend dat ook voelt.

Wanneer we naar de afwijzingen van een adviestraject kijken, dan gaat dat vaak om het ontbreken van een werkrelatie. Van de 686 in 2025 afgesloten zaken is dat 28%. Een andere categorie die niet onder de reikwijdte van de Wbk valt, zijn werknemers met een individueel arbeidsconflict (15%) (bijvoorbeeld ruzie met een werkgever). Om van een misstand te kunnen spreken moet er volgens de wet meer zijn dan dat en moet de kwestie meerdere mensen raken.

In 18% van de gevallen worden zaken afgesloten wanneer de afdeling Advies tijdens of na een intake geen contact meer kan krijgen. Ook niet na meerdere pogingen. Een duidelijke verklaring daarvoor, is er niet. Mogelijk is een kwestie reeds opgelost of heeft de verzoeker zich bedacht.

Wanneer je kijkt naar de afwijzreden van adviestrajecten, gaat dat vaak om het ontbreken van een werkrelatie.

Uit welke sectoren komen de adviesverzoekers?



Uit welke sectoren komen de meeste adviesverzoeken

De 697 adviesverzoeken zijn qua sectoren als volgt verdeeld:

- 305 uit de private sector
- 188 uit de publieke sector
- 193 uit de semi-publieke sector
- 11 onbekend.

Deze verdeling komt vrijwel overeen met vorig jaar.

In Nederland werkt 70% van de mensen in de private sector (bijvoorbeeld banken, industrie of detailhandel). Je zou verwachten dat daar dan ook de meeste verzoeken vandaan komen. Dat is echter niet zo. De private sector is met 44% van de adviesverzoeken bij het Huis ondervertegenwoordigd.

In de publieke sector, komen veel adviesverzoeken uit gemeenten (incl. samenwerkingsverbanden): ruim 30%. 53% komt bij het Rijk vandaan (99), waarvan 20% (37) van Uitvoeringsdiensten. De politie scoorde daarvan weer het hoogst met 25 verzoeken.

In de semi-publieke sector is het aantal verzoeken uit de sector Zorg & Welzijn nog steeds veruit het grootst maar is wel procentueel gedaald van 70% vorig jaar naar 55% dit jaar. Het aandeel uit de onderwijssector is nagenoeg gelijk gebleven (20% vorig jaar, 22% in 2025). Ook dit jaar komen de meeste verzoeken van de Universiteiten (19 van de 43). Ook het aantal adviesverzoeken vanuit NGO's is relatief hoog met 17.

De private sector laat wederom een divers beeld zien. Daar zijn de percentages minder hoog per branche. Zo komt bijvoorbeeld 8% uit financiële instellingen en 8% uit Handel.

Werknemers uit de culturele sector wisten het Huis in 2025 regelmatig te vinden met vermoedens over verkeerde omgang met publiek geld en gevoelens van intimidatie en angstcultuur.



Onderzoek

Onderzoek doen naar benadeling en misstanden

Iemand die een misstand op het werk vermoedt, kan een verzoek tot onderzoek indienen bij het Huis. De afdeling Onderzoek van het Huis kan onderzoek doen naar een misstand met maatschappelijk belang en/of naar (mogelijke) benadeling van de melder door de werkgever na het doen van de melding.

Er zijn vele instanties die onderzoek naar een misstand kunnen doen. De werkgever zelf na een interne melding, en de op specifieke domeinen toezieende bevoegde autoriteiten na een externe melding. Het Huis als bevoegde autoriteit heeft daarop een aanvullende bevoegdheid en kan als 'last resort' (artikel 6, eerste lid sub d Wbk) ook onderzoek doen naar een misstand.

Het Huis heeft echter als enige van de door de wet aangewezen bevoegde autoriteiten bevoegdheid om onderzoek te doen naar de benadeling van een melder.

Het Huis wordt zoals gezegd door steeds meer mensen gevonden, ook voor een verzoek tot onderzoek: het aantal verzoeken tot onderzoek is ruim verdrievoudigd. In 2025 ontving het Huis 93 verzoeken tot onderzoek. In 2024 was dat aantal 28. Het Huis ziet zowel in de context als in de aard van (het vermoeden van een) misstand meer complexiteit. Die combinatie (toename aantallen en complexiteit) heeft geleid tot een wachtrij waardoor binnengekomen verzoeken niet direct konden worden opgepakt voor beoordeling. Verzoekers krijgen daar altijd bericht over. Er is (vrijwel) altijd telefonisch contact en via e-mail met verzoekers gedurende de beoordeling van hun verzoek.

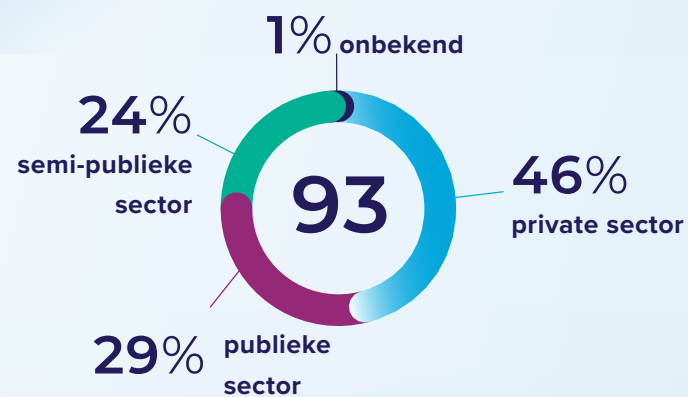
Noemenswaardig is dat er bijna twee keer zoveel verzoeken tot onderzoek naar (het vermoeden van een) misstand zijn ingediend (58 keer) dan naar bejegening/benadeling (29 keer). Het Huis had verwacht dat dit juist andersom zou zijn aangezien het als enige van de bevoegde autoriteiten benadelingsonderzoek verricht en zoals gezegd zelf 'last resort' is als het om een misstand-onderzoek gaat. In 2025 ontving de afdeling ook 6 verzoeken tot onderzoek naar EU-inbreuken, in 2024 waren dat er 2. De meeste verzoekers van een bejegeningsonderzoek vragen vaak tegelijk om een onderzoek naar (het vermoeden van een) misstand.

Onderzoeken

	2023		2024		2025	
Type onderzoek	In onderzoek	Afgerond	In onderzoek	Afgerond	In onderzoek	Afgerond
Totaal	5	3	6	2	5	1
Misstand	1	1	2		3	1
Bejegening	3	1	4	2	2	
Combinatie	1	1				

In 2025 kreeg de afdeling 29 van dergelijke ‘combinatie-verzoeken’ binnen. Ook zijn er meer verzoeken tot onderzoek binnengekomen vanuit de private sector (43) tegenover 27 uit de publieke sector en 22 uit de semi-publieke sector. De diversiteit van onderwerpen waar (het vermoeden van) een misstand betrekking op kan hebben, is groot. Deze varieert van financiële onregelmatigheden, mismanagement in een organisatie, fraude, sociale (on)veiligheid tot corruptie.

Uit welke sectoren komen de verzoeken tot onderzoek?



Verzoeken tot onderzoek naar bejegening en misstanden in 2025

Aan de hand van een aantal wettelijke criteria voert de afdeling Onderzoek eerst een inhoudelijke onderzoekstoets uit.

Na zorgvuldige bestudering van de stukken die een verzoeker aanlevert, besluit de afdeling Onderzoek om al dan niet te starten met een onderzoek. De doorloopsnelheid van deze fase is mede afhankelijk van de mogelijkheid en snelheid waarmee een verzoeker de gevraagde stukken voor de toets kan aanleveren en de op dat moment beschikbare onderzoekcapaciteit binnen het Huis. In deze fase wordt nog geen contact opgenomen met de werkgever. Dit om de vertrouwelijkheid niet te schaden in het geval besloten wordt geen onderzoek uit te voeren ter bescherming van de potentiële klokkenluider. Immers het risico dat een verzoeker dan alsnog kan worden benadeeld is aanwezig.

In 2025 heeft de afdeling Onderzoek 43 inhoudelijke onderzoekstoetsen uitgevoerd, afkomstig van 35 verzoekers¹¹. Deze onderzoekstoetsen hebben na zorgvuldige afweging uiteindelijk niet geleid tot de beslissing om over te gaan tot onderzoek, omdat het Huis niet bevoegd is omdat een werkrelatie ontbreekt of omdat er geen sprake was van een vermoedelijke misstand

van maatschappelijk belang volgens de Wbk. Dat heeft er mee te maken dat het soms gaat om een individueel arbeidsgeschil, of dat het verzoek een organisatie betreft die uitgezonderd is van de Wbk (zoals inlichtingendiensten en de rechterlijke macht). De afdeling Onderzoek heeft ook verzoeken tot onderzoek afgewezen omdat de melding al eerder beoordeeld is, of omdat een zaak niet-onderzoekbaar en/of niet proportioneel is. Als niet wordt voldaan aan de wettelijke kaders krijgt de verzoeker een afwijzing, hoe betreurenswaardig de situatie voor de verzoeker soms ook is. In een aantal gevallen kunnen de collega's van Advies de verzoeker toch verder helpen.

Onderzoeken

Naast de beoordeling van de vele verzoeken tot onderzoek, liepen er in totaal vijf onderzoeken in 2025. Vier onderzoeken zijn eind 2024 gestart en liepen in 2025 door. Het vijfde onderzoek is eind 2025 afgerond en gepubliceerd. Dat betrof een verkort onderzoek naar de rechtmatigheid van een detacheringsconstructie bij een ministerie. De afdeling Onderzoek concludeert onder meer dat sprake is van overtreding van regels voor gelijke behandeling van ter beschikking gestelde arbeidskrachten.

¹¹ Verzoekers hebben soms meerdere verzoeken tot onderzoek ingediend. Omgekeerd is een aantal verzoeken door meerdere verzoekers gezamenlijk ingediend.

Onderzoekstoetsen

	2023	2024	2025
Uit eerdere jaren	8	12	7
Nieuw ontvangen			
Misstand	21	12	58
Bejegening	6	14	29
EU-inbreuken	1	2	6
Totaal nieuw ontvangen	28	28	93
Afgerond	24	33	50
Nog in behandeling	12	7	50

Eigen externe onderzoeken door werkgevers

In toenemende mate blijkt uit de verzoeken in 2025 dat de werkgever naar aanleiding van een (interne) melding actie onderneemt door een (extern) onderzoek in te stellen. Dat is vooral het geval wanneer sociale veiligheid in het geding lijkt. Het Huis wordt als extern meldkanaal dan soms gevonden als de verzoeker van mening is dat dergelijke onderzoeken niet afdoende zijn.

Rechtsbescherming van melders

Verzoekers die de afdeling vragen om een onderzoek, bevinden zich vaak in de situatie dat er ook een rechtszaak aanhangig is. Het Huis besluit dan vaak eerst de uitspraak van de rechter af te wachten (indien deze in de nabije toekomst te verwachten is). Zeker in die gevallen waarin het een verzoek om onderzoek naar benadeling betreft en dit tegelijk ook onderwerp is van de rechtszaak. Het is niet zinvol om parallel aan een rechtszaak een onderzoek te doen ten aanzien van die onderdelen die inhoudelijk hetzelfde zijn als de vraag die voorligt bij de rechter. De verzoeker wordt hiervan altijd op de hoogte gesteld. Dit leidt dan automatisch tot een langere doorlooptijd van de beoordeling van het verzoek.



Corruptie, omkoping en fraude blijven terugkerende vermoedens van misstanden. Vaak gekoppeld aan kwetsbare beroepen en functies.



In en om het Huis

- Wetgeving
- Samenwerking
- Internationaal
- Binnenshuis



Wetgeving

Op 18 februari 2023 is de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) in werking getreden. Deze wet wijzigde de Wet Huis voor klokkenluiders (uit 2016) en dient ter implementatie van de Europese Klokkenluiders Richtlijn.¹²

Het doel van de Wbk is om de klokkenluider te beschermen en te zorgen dat er geen benadeling plaatsvindt. Daartoe heeft het Huis als wettelijke taken preventie, advies en onderzoek. Bij de behandeling van de wet is bepaald dat het Huis ook een toezichts-, en sanctietaak krijgt, met de bijbehorende bevoegdheden. Dat is het sluitstuk van de rechtsbescherming binnen een democratische rechtsstaat.

Er is nog laatste afronding nodig

De artikelen 3a lid 3 sub e en 17i Wbk die betrekking hebben op deze toezichts-, en sanctietaak zijn nog niet inwerking getreden. Hiervoor is aanvullende regelgeving nodig. Zonder deze

¹² Wijziging van de Wet Huis voor klokkenluiders en enige andere wetten ter implementatie van Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 (PbEU 2019, L 305) en enige andere wijzigingen | Kamerstuk 35851.

wettelijke taken voor het Huis zijn er geen consequenties verbonden aan het niet naleven van de Wbk.

In de Kamerbrief van afgelopen zomer¹³, beperkt de minister de toezichts- en handhavingstaken van het Huis tot de verplichte meldregeling en informatieplicht voor grotere organisaties en de identiteitsbescherming van melders.

De mogelijkheid om schending van het benadelingsverbod te kunnen sanctioneren, zoals nu opgenomen in artikel 3a lid 3 sub e Wbk, heeft de minister voorlopig 'on hold' gezet.

Het Huis ziet handhaving van dat benadelingsverbod echter als noodzakelijk sluitstuk van de bescherming van klokkenluiders.

¹³ Kamerstukken TK, 2024-205, 35851, nr. 74



Samenwerking

Netwerk bevoegde autoriteiten

Het Huis is in de Wbk benoemd tot een van de bevoegde autoriteiten (BA's) waar melders een externe melding kunnen doen. Behalve het Huis zijn er nog acht andere BA's, zoals de Autoriteit Consument en Markt (ACM) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM). Elk met hun eigen sectorale expertises en bevoegdheden. Het Huis houdt goed contact met de andere autoriteiten om van elkaar te leren en er gezamenlijk voor te zorgen dat de BA's zo eenduidig mogelijk omgaan met meldingen in de zin van de Wbk. Het Huis heeft met dit doel in 2024 een netwerk met deze autoriteiten opgericht.

De experts van de BA's zijn afgelopen jaar viermaal bijeengekomen. Tijdens deze sessies wordt informatie en kennis uitgewisseld. Deze zijn er op gericht dat de autoriteiten elkaar kennen en van elkaar leren. Het eenduidig toepassen en uitleggen van definities uit de wet, is een ander doel. De BA's delen onderling ook relevante jurisprudentie, dit gebeurt het hele jaar door.

Het netwerk wil de toegankelijkheid voor melders vergroten en duidelijkheid bieden over rechten en ontwikkelingen. Hierdoor worden verbeteringen doorgevoerd om de maatschappelijke rol van elke autoriteit goed te vervullen. Daar waar een uniforme werkwijze mogelijk is, wordt dat afgestemd. Naar aanleiding van de gesprekken is een werkgroep ingericht die verder gaat kijken waar verbetering mogelijk is.

Wat is een 'bevoegde autoriteit'?

Hier wordt mee bedoeld: een inspectie of autoriteit die, net als het Huis, in de wet is aangewezen als extern meldkanaal voor melders. Zij zijn aangewezen vanwege hun bevoegdheid op een of meer gebieden van de Europese klokkenluidersrichtlijn, die zijn opgenomen in de Wbk¹⁴. De bevoegde autoriteiten zijn verplicht om een meldkanaal te hebben waar vermoede misstanden kunnen worden gemeld en waar regels zijn verbonden aan de opvolging ervan, zoals het versturen van een ontvangstbevestiging binnen zeven dagen. In de memorie van toelichting bij de Wbk worden ook andere autoriteiten genoemd die meldingen van misstanden kunnen ontvangen, te weten de Nederlandse Arbeidsinspectie en Inspectie leefomgeving en Transport. Zij zijn echter (nog) niet als bevoegde autoriteit aangewezen.

¹⁴ Artikel 2 van de Europese klokkenluidersrichtlijn en artikel 2c van de Wbk.

“Het netwerk stelt ons in staat om samen met andere bevoegde autoriteiten kennis en ervaringen uit te wisselen, wat onze gezamenlijke aanpak versterkt. Het Huis voor Klokkenluiders vervult daarbij een verbindende rol door expertise en ondersteuning te bieden.”

Anita Punte

Toezichthouder De Nederlandse Bank N.V

Het Huis heeft in 2025 ook (namens de bevoegde autoriteiten) het aantal gemelde EU-inbreuken (146) en gemelde misstanden (37) bij alle bevoegde autoriteiten in 2024 – gerapporteerd aan de minister van BZK ten behoeve van informatieverstrekking door Nederland aan de Europese Commissie.



Internationaal

Integriteit houdt niet op bij de landsgrenzen. Het Network of European Integrity and Whistle-blowing Authorities (NEIWA) is het netwerk van samenwerkende organisaties voor Klokkenluiders in Europa. Het Huis, als autoriteit in Nederland, nam het initiatief voor de oprichting van het netwerk, in mei 2019. Sindsdien is het netwerk hard gegroeid. In 2025 zijn 34 leden uit 23 Europese landen aangesloten.

Het Huis nam in 2025 actief deel aan de twee bijeenkomsten van NEIWA. De werkgroep ‘meldingen van klokkenluiders’, waar het Huis aan deelnam, is afgerond en de uitkomsten zijn tijdens de algemene ledenvergadering in Brussel gepresenteerd. In deze werkgroep zijn onder meer besproken: anoniem melden, melden en de bescherming, en het doen van onderzoek.

Internationaal gezien volgt het Huis de recente ontwikkelingen bij lidstaten waarbij de bescherming van melders verslechtert (doordat bijvoorbeeld klokkenluidersautoriteiten worden opgeheven of ‘opgaan’ binnen de overheid). Recentelijk heeft het Huis verslechtingen gesignaleerd in Slowakije en Georgië (kandidaat-lid van de EU). In Slowakije is de evenknie van het Huis voor Klokkenluiders opgeheven. De Slowaakse regering heeft vervolgens een eigen organisatie opgericht, maar dat heeft het Slowaakse Constitutionele Hof voorlopig tegengehouden.

Onafhankelijkheid is een groot goed. Het Huis maakt zich zorgen over de klokkenluidersorganisatie in Georgië. NEIWA heeft signalen ontvangen waaruit blijkt dat de onafhankelijkheid van de organisatie in twijfel kan worden getrokken.

Twee voorbeelden die sterken in het geloof dat het werk nog lang niet af is, ook op internationaal vlak. Dit soort ontwikkelingen tonen aan dat de positie van klokkenluiders een kwetsbare is en dat internationale samenwerking van groot belang blijft.

Engels

In 2025 viel bij het Huis op dat het aantal verzoeken in het Engels om informatie en advies verder is gestegen tot naar schatting 25%. Ook het aantal Engelstalige onderzoeksverzoeken nam toe. Daarom heeft het Huis meer Engelstalige informatie op de website.

Binnenshuis

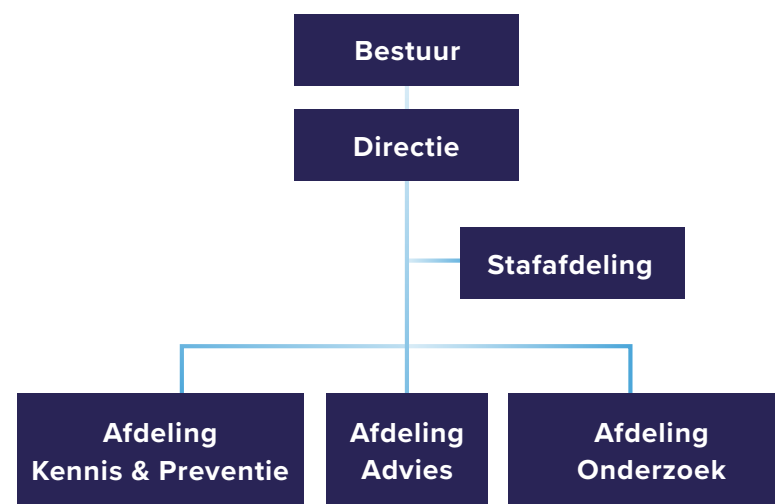
Het Huis is een zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) om de onafhankelijkheid te kunnen garanderen. Dat betekent dat de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) niet het beleid van het Huis kan bepalen en evenmin inlichtingen kan vragen over zaken die het Huis behandelt. Hoewel het Huis valt onder de verantwoordelijkheid van het ministerie van BZK, gelden bijzondere regelingen om de onafhankelijkheid te garanderen. Zo legt het Huis alleen verantwoording af over de bedrijfsvoering.

Over het bestuur en de directie

De bestuursleden van het Huis worden op voordracht van de minister van BZK, bij Koninklijk Besluit benoemd. Het Huis informeert de minister van BZK en de Eerste en Tweede Kamer. Het Huis heeft een voorzitter, een bestuurder Advies en een bestuurder Onderzoek. In 2025 is de toenmalige voorzitter Wilbert Tomesen met pensioen gegaan. Zijn opvolger, Cornelis van der Werf is eind 2025 benoemd.

Het bestuur en directie bestaat uit:

- **Cornelis van der Werf**, voorzitter
- **Peter van der Meij**, vicevoorzitter en bestuurder Advies
- **Martine Bouman**, bestuurder Onderzoek
- **Marlèn Dane**, directeur.



Maatschappelijke Adviesraad (MAR)

De Maatschappelijke Adviesraad is een raad van experts in het maatschappelijk veld die (on)gevraagd advies geeft, meedenkt, tegenspraak levert en als klankbord fungeert voor het bestuur en de directeur. In 2025 kwam de adviesraad viermaal bijeen.

De adviesraad bestaat uit:

- Angelien Eijnsink
- Ton Hol
- Kitty Jong
- Marlies de Vries.

Vertrouwenspersonen van het Huis en meldingen op grond van de interne meldregeling van het Huis voor Klokkenluiders

Bij het Huis zijn twee onafhankelijke, externe vertrouwenspersonen aangesteld. Medewerkers van het Huis kunnen bij hen terecht met vragen, eventuele integriteitsschendingen of kunnen bij hen andere vertrouwelijke zaken aankaarten. In 2025 zijn de vertrouwenspersonen in totaal driemaal benaderd. Ook kan het voorkomen dat iemand bij het Huis zelf een melding wil doen op grond van de interne meldregeling. Dat is in 2025 niet gebeurd.

“Integere bedrijfsvoering vraagt duidelijke afspraken over verantwoordelijkheid en gewenst gedrag, zodat aanspreken normaal wordt en escalatie kan worden voorkomen. Het Huis voor Klokkenluiders draagt hieraan bij door organisaties met kennis, voorlichting en praktische richtlijnen te helpen een cultuur te bouwen waarin integriteit en accountability vanzelfsprekend zijn.”

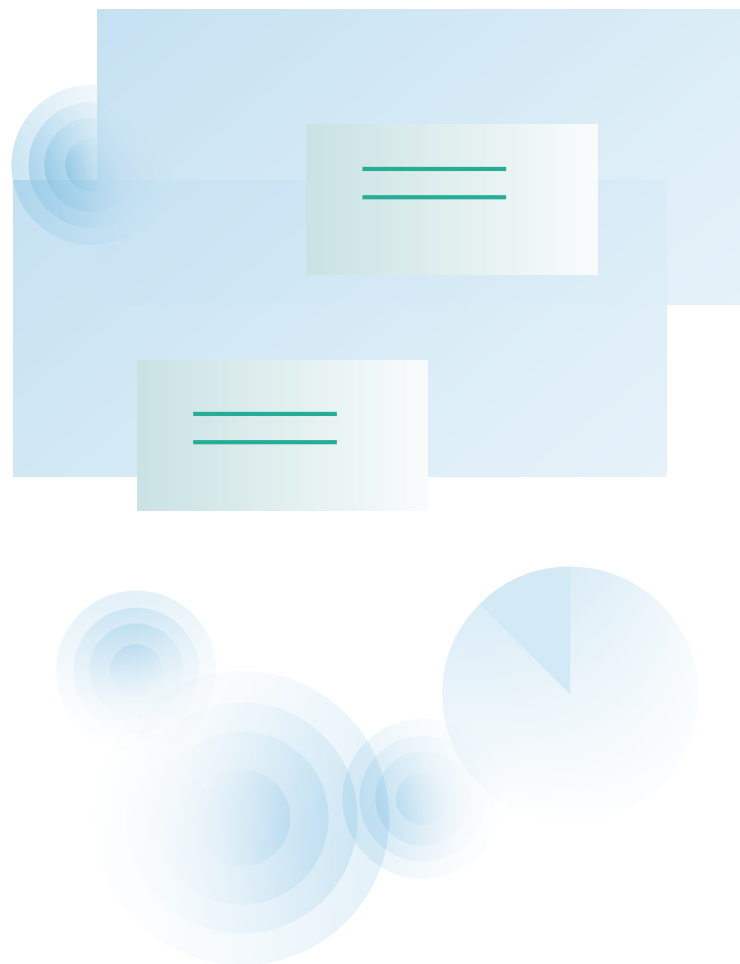
Prof. dr. Marlies de Vries RA

Lid Maatschappelijke Adviesraad Huis voor Klokkenluiders

Woo-verzoeken, AVG-verzoeken, bezwaren en klachten

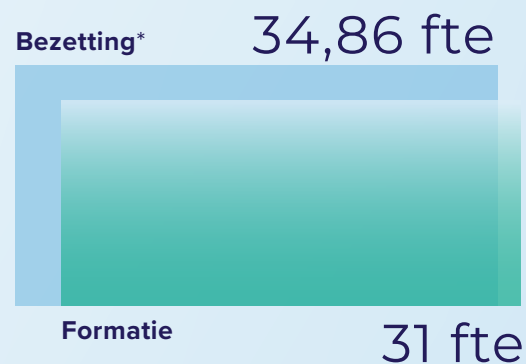
Het Huis is als overheidsorganisatie ontvankelijk voor Woo-verzoeken (Wet open overheid). Ook ontvangt het AVG-verzoeken (Algemene Verordening Gegevensbescherming), klachten en bezwaren. Op alle verzoeken die het Huis krijgt, wordt gereageerd. Dat ging in 2025 om de volgende aantallen verzoeken, bezwaren en klachten:

- Het Huis handelde negen Woo-verzoeken af. De besluiten zijn geanonimiseerd gepubliceerd op de website.
- Het Huis ontving twee verzoeken op grond van de AVG om persoonsgegevens in te zien en twee verzoeken om zulke gegevens te verwijderen.
- Verder werden twaalf bezwaarzaken behandeld, deels met behulp van een bezwaaradviescommissie. Op vier in 2025 ingestelde bezwaren zal in 2026 worden beslist.
- In 2025 ontving het Huis via de klachtenregeling negen klachten. Die gingen onder andere over de werkwijze, de beslissingen over het al dan niet starten van onderzoeken of verlenen van klokkenluidersbrieven en over het contact met medewerkers van het Huis. Eén klacht werd deels gegrond en deels ongegrond verklaard. Zes geheel ongegrond. Twee klachten zijn informeel afgehandeld. Ook werd nog een klacht uit 2024 afgerond. Deze klacht werd ongegrond verklaard. Een overzicht van de afgehandelde klachten is gepubliceerd op [de website](#).



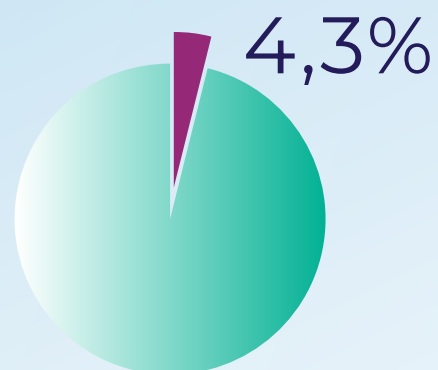
Bedrijfsvoering en begroting

Aantal fte in 2025

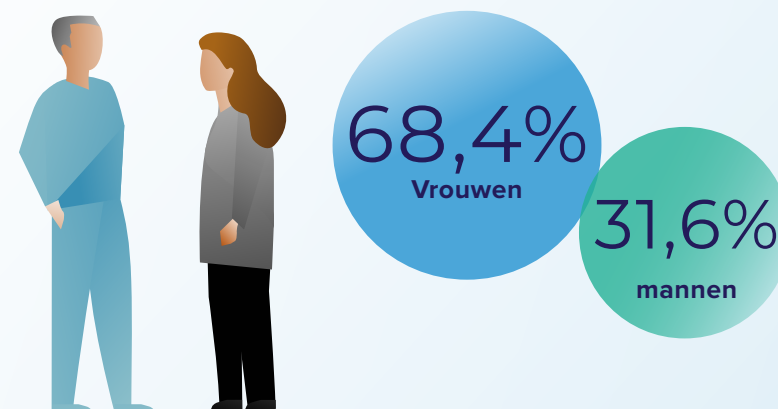


* (inclusief tijdelijke krachten)

Ziekteverzuim



Verhouding man/vrouw



Oorspronkelijke begroting en uitputting



Begroting	€ 5.803.000
+	
Mutaties (in augustus) Loon- en Prijsontwikkeling	€ 248.000
=	
Eindstand begroting	€ 6.051.000



Uitputting
€ 5.968.237



HUIS VOOR
KLOKKENLUIDERS

COLOFON

Dit is een uitgave van het Huis voor Klokkenluiders.

Contactgegevens

Bezoekadres Muzenstraat 89 | 2511 WB Den Haag
Postadres Postbus 85680 | 2508 CJ Den Haag
Telefoon 088 13 31 000
E-mail contact@huisvoorklokkenluiders.nl
Website www.huisvoorklokkenluiders.nl
Ontwerp Things To Make And Do

© Huis voor Klokkenluiders, maart 2026