



Handreiking afschaffing Rdah voor pgb

Voor gemeenten

November 2025

Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Nassaulaan 12
2514 JS Den Haag
070 373 83 93

info@vng.nl

November 2025

Inhoud	
Inleiding	3
Korte samenvatting van de wetswijziging.....	3
1. Inwoners goed te woord staan.....	4
2. Toetsen op pgb-vaardigheid	5
3. Algemene voorbereiding op de wetswijziging	6
3.1. Breng de impact in kaart.....	6
3.2. Onderzoek de gemeentelijke tarieven.....	6
3.3. Ontwikkel lokaal beleid voor een overgangperiode	7
3.4. Instrueer medewerkers	9
3.5. Monitor effecten: volg de signalen van knelpunten.....	9
4. Vragen over arbeidsrecht	10

Inleiding

De Regeling Dienstverlening aan Huis (Rdah) wordt gewijzigd voor het pgb. Deze wijziging heeft gevolgen voor inwoners die via een persoonsgebonden budget (pgb) zorg inkopen onder de Wmo 2015 of de Jeugdwet en arbeidsovereenkomsten zijn aangegaan met zorgverleners van maximaal 3 dagen per week. Waar zij zich nu bevinden in een uitzonderingspositie met beperkte werkgeversverplichtingen, vallen zij straks onder het reguliere arbeidsrecht. Gemeenten hebben hierin de rol om inwoners te informeren, beleid aan te passen en de uitvoering voor te bereiden. Deze handreiking biedt een overzicht van wat gemeenten kunnen doen, met aandacht voor beleidskeuzes en uitvoeringstips.

Naar aanleiding van een uitvoeringstoets bij gemeenten komt een aantal behoeften naar voren:

1. Inwoners goed te woord kunnen staan;
2. Goed kunnen toetsen op pgb-vaardigheid;
3. Goed voorbereid zijn op de wetswijziging in het algemeen.

Daarnaast zijn er vragen binnengekomen over de arbeidsrechtelijke positie van deze budgethouders.

4. Vragen over het arbeidsrecht.

Om aan deze behoeften te voldoen is het belangrijk dat gemeenten beschikken over actuele informatie over de wetswijziging. Berichtgeving vanuit VNG hierover loopt voornamelijk via het [forum pgb](#). U vindt ook informatie op de website van de Rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/persoonsgebonden-budget-pgb>

Korte samenvatting van de wetswijziging

De uitzonderingspositie onder de Rdah vervalt voor het pgb. Zorgverleners met een arbeidsovereenkomst van maximaal drie dagen per week vallen dan onder het reguliere arbeidsrecht en zijn dan verzekerd voor de werknemersverzekeringen (WW, ZW, WIA en WAZO). Budgethouders worden volledig werkgever en moeten daarom:

- Loonheffingen en premies afdragen,
- Bij ziekte tot 104 weken loon doorbetalen,
- Ontslagprocedures volgen.

Dit geldt voor alle pgb-houders met arbeidsovereenkomsten onder de Zvw, Wlz, Wmo en Jeugdwet. Daarnaast zullen deze budgethouders verplicht de salarisadministratie door de SVB moeten laten doen (op dit moment is dat een opt-in mogelijkheid).

VWS stelt via de Algemene Uitkering structureel 1,8 miljoen euro per jaar beschikbaar n.a.v. deze wetswijziging. Het bedrag is verdeeld via de maatstaven van de algemene uitkering (het grootste deel via de maatstaven WMO, een klein deel via de maatstaven Jeugd). Dit geld wordt vanaf 2026 structureel uitgekeerd.

1. Inwoners goed te woord staan

De Sociale Verzekeringsbank (SVB) verzorgt landelijke communicatie richting budgethouders. Betrokken budgethouders worden door hen direct geïnformeerd en opgeroepen actie te ondernemen. Gemeenten ontvangen via MijnPGBPtaal voor gemeenten de communicatiematerialen van de SVB. Verspreid deze algemene informatie actief onder consulenten, beleidsmedewerkers en klantcontactcentra, zodat inwoners op eenduidige wijze worden geïnformeerd. Daarnaast deelt de VNG via het forum Pgb andere algemene informatie en deze handreiking.

Voor vragen over het budget kunnen inwoners terecht bij de gemeente. Gemeenten moeten daarom inzicht hebben in de financiële gevolgen van de wetwijziging voor budgethouders. En weten hoe zij daarmee omgaan. Voor vragen over contracten, werkgeversverplichtingen en ziekteprocedures kan je inwoners doorverwijzen [naar de SVB](#).

2. Toetsen op pgb-vaardigheid

De verplichtingen die voortvloeien uit het reguliere arbeidsrecht vragen dat de budgethouder voldoende pgb-vaardig is. Deze verplichting is niet nieuw en bestaat nu ook al (zie alinea hieronder). Gebruik bestaande hulpmiddelen zoals de [handreiking PGB tarieven](#) om te beoordelen of een budgethouder het werkgeverschap kan uitvoeren of ondersteuning daarbij nodig heeft. Ook is er de PerSaldo 10-vragentoets '[Ben jij pgb-vaardig?](#)' dit is een zelftest voor budgethouders om te beoordelen of er op bepaalde onderdelen extra toerusting nodig is. Deze toets is niet bedoeld als instrument om toekomstige budgethouders aan te nemen of af te wijzen. PerSaldo heeft wel aanbod voor budgethouders om zich op basis van de uitkomst van de toets verder te ontwikkelen.

Wat verandert er in de toetsing van de pgb-vaardigheid?

De toetsing verandert in principe niet. De positie van de budgethouders waarop de wetswijziging impact heeft, wordt hetzelfde als de groep die al een arbeidsovereenkomst heeft voor vier dagen of meer. Mogelijk wordt in de toetsing al rekening gehouden met de vaardigheden die budgethouders als werkgever nodig heeft. Er zullen ook gemeenten zijn waar dit in het verleden weinig plaatsgevonden en dit beter in de toetsing naar voren moet komen. Daarom geven gemeenten aan dat ze gaan kijken of hier al voldoende aandacht aan besteed wordt. De SVB biedt bij vrijwel alle werkgeverstaken ondersteuning voor budgethouders.

3. Algemene voorbereiding op de wetwijziging

De volgende stappen kunnen helpen tijdens de voorbereiding:

1. Breng de impact in kaart
2. Analyseer de (financiële) gevolgen
3. Onderzoek de gemeentelijke tarieven
4. Ontwikkel lokaal beleid voor een overgangperiode.
5. Instrueer medewerkers.
6. Monitor effecten.

3.1. Breng de impact in kaart

Onderzoek voor welke budgethouders deze wijziging gevolgen heeft.

Gebruik de SVB-uurloonlijst om te bepalen hoeveel inwoners een AO-NN-overeenkomst hebben (zonder werkgeverslasten).

- Download de uurloon lijst en open deze in Excel
- Filter de lijst door in de kolom met soort zorgovereenkomst (kolom J) alleen de waarden AO NN (max 3 dagen) te selecteren

De wetwijziging heeft met name betrekking op de hulpvormen huishoudelijke hulp & begeleiding. Voor stap 3 (onderzoek je tarieven) zijn de tarieven van deze hulpvormen dus ook het meest relevant in het kader van deze wijziging. Controleer eventueel bij de analyse van de contracten of dit inderdaad de typen hulp zijn waar dit voor geldt.

Maak een inschatting van de totale extra werkgeverslasten. Daarmee bepaal je de verwachte impact op (de macro-uitgaven van) het pgb:

- Vermenigvuldig de betreffende budgetten (AO-NN) met 22,54% (hoge percentage werkgeverslasten in 2026). Dit kan een lichte overschatting van de financiële impact zijn omdat er in gevallen ook het lage percentage (17,54% in 2026) kan gelden.
- Vermenigvuldig de betreffende budgetten met het hoge en lage percentage werkgeverslasten om de verwachte toename in kosten te berekenen (bandbreedte).
- Eventueel kunnen beide opties ook met +20% voor een gemiddelde inschatting.

Meer informatie over de werkgeverslasten zijn te vinden in het hoofdstuk over vragen rondom het arbeidsrecht.

3.2. Onderzoek de gemeentelijke tarieven

Onderzoek of de tarieven in de gemeente aangepast moeten worden, en pas deze aan.

In 2025 zijn er ten minste twee ontwikkelingen die hier invloed op hebben:

- Een uitspraak van de [CRvB van 30 september](#) over personen uit het sociale netwerk. Voor hen mag weer het Wettelijk minimumloon (WML) gelden voor de Jeugdwet en Wmo 2015.

- Als gevolg van de afschaffing Rdah voor pgb moet het tarief ook voorzien in ruimte voor afdracht van werkgeverslasten. Zoals al geldt voor budgethouders die al een arbeidscontract hebben voor vier dagen of meer per week. Beide groepen vallen na de wijziging onder dezelfde regels, dus zullen ze in de toekomst gelijke tarieven hebben.

PerSaldo geeft het signaal dat er bij sommige budgethouders verwarring kan ontstaan en zij mogelijk de werkgeverslasten zelf gaan optellen op het afgesproken loon. De werkgeverslasten is een percentage dat boven op het bruto uurloon komt, dit moet **niet** opgeteld worden bij het uurloon in de arbeidsovereenkomst. Het advies is in de beschikking hier duidelijk onderscheid tussen te maken.

Controleer of budgethouders met een arbeidsovereenkomst van 4 dagen per week of meer (AO-BN) een toereikend tarief ontvangt. Dit betreft de groep die ook voor de wijziging werkgeverslasten moet afdragen.

Verschillende vraagstukken rondom het pgb-tarief komen o.a. in de handreiking '[Transparante en toereikende tarieven PGB](#)' en [de rekentool](#) terug. Een aantal gemeenten geeft aan dat ze ook de [rekentools minimaal uurloon pgb van Schulinck](#) gebruiken, ook beschikbaar voor [sociale netwerk](#).

Uit de handreiking en rekentools blijkt dat het tarief ten minste moet voorzien in een brutouurloon opgehoogd met vakantietoeslag (8%), vakantiedagen (8,3%) en indien van toepassing werkgeverslasten om toereikend te zijn.

Wat moet ik doen?

- Pas indien nodig de verordening, beleidsregels, financiële regels en/of werkinstructies aan. Het hangt af van wat er in de gemeentelijke verordening is opgenomen of deze aanpassing behoeft.
- Geef aan de SVB budgetten inclusief een component werkgeverslasten door.
- Instrueer de uitvoering over de veranderingen in de wet en de financiële gevolgen voor budgethouders.

3.3. Ontwikkel lokaal beleid voor een overgangperiode

Gemeenten kunnen een overgangsregeling instellen voor budgethouders die als gevolg van de afschaffing van de Rdah niet uitkomen met hun budget. Let op: dit is aanvullend aan de noodzaak om toereikende tarieven te hebben. Dus:

- 1) Zorg dat je tarieven toereikend zijn (zie punt 3.2)
- 2) Zorg dat de budgethouder de huidige hulp en ondersteuning kan blijven inkopen met zijn huidige contractafspraken.

Waarom komen budgethouders niet uit met hun budget?

Als gevolg van de verplichting voor alle contracten om volledige werkgeverslasten af te dragen, stijgen de kosten voor budgethouders. Uit gesprekken met gemeenten en Per Saldo ontstaat het beeld dat er om twee redenen daardoor een probleem kan ontstaan voor budgethouders:

(1) Het tarief dat gemeenten beschikbaar stellen is niet toereikend om werkgeverslasten uit te betalen. Gemeenten stellen bijvoorbeeld een tarief beschikbaar dat is toegespitst op de groep mensen die gebruik maakt van de Rdah (zie stap 3.2).

(2) De gemeente stelde voor de wijziging al een toereikend tarief beschikbaar inclusief werkgeverslasten en de budgethouder heeft de ruimte in het budget gebruikt om ruime tarieven met de hulpverlener af te spreken of ruim uren in te kopen.

Voor deze tweede situatie kan een overgangsregeling eraan bijdragen dat er geen problematische discontinuïteit in de hulp ontstaat. Budgethouders hoeven niet op stel en sprong contractafspraken aan te passen of zelf extra kosten te maken. Het is dus een manier om zorgcontinuïteit te bieden aan de budgethouder en hem/haar de tijd te geven zich goed te positioneren in de nieuwe situatie

NB: Indien voor alle budgethouders een structurele ophoging inclusief werkgeverslasten wordt doorgevoerd (zie stap 3.2), is een aparte overgangperiode waarschijnlijk niet nodig.

Vorm van de regeling

Hoe de overgangperiode vormgegeven wordt, is afhankelijk van de lokale situatie. Zo kan bij gemeenten waar het weinig budgethouders betreft per geval bekeken worden wat nodig is. Bij gemeenten met een groot aantal AO-NN contracten zal eerder gekozen worden een algemene lijn te trekken, omdat maatwerk bewerkelijker kan zijn.

Hoogte van de compensatie

In gesprek met gemeenten zijn de volgende voorbeelden genoemd hoe je kan berekenen hoeveel het budget op te hogen:

- Hoog op met het hoge percentage werkgeverslasten.
- Kijk per budgethouder naar de uitnutting in een voorgaande periode; Is er gezien de historische uitnutting ruimte om de werkgeverslasten te betalen? Dan hoeft wellicht niet opgehoogd te worden.

Hoelang je compenseert is ook afhankelijk van de lokale situatie. Denk bijvoorbeeld aan een jaar.

Tijdelijk compenseren, en dan?

In het geval dat boven op een toereikend budget een tijdelijke extra compensatie gegeven wordt, is het belangrijk om te communiceren over het aflopen van de compensatie. Maak duidelijke afspraken met de budgethouder.

Als een toereikend tarief niet toereikend lijkt, onderzoek wat de oorzaak is. Mogelijke uitkomsten zijn:

- De gemeentelijke tarieven/ het budget moet alsnog structureel aangepast worden (gemeente)
- De indicatie is niet meer passend en moet aangepast worden (gemeente)
- De contractafspraken moeten aangepast worden (budgethouder; zie o.a. hoofdstuk 4)

3.4. Instrueer medewerkers

Gemeenten moeten zorgen dat medewerkers inwoners goed te woord kunnen staan. De SVB verzorgt de directe communicatie met budgethouders. Gemeenten kunnen deze informatie overnemen en doorverwijzen naar de juiste bronnen. Het kan zo zijn dat de gemeente zelf ook hun budgethouders wil informeren over wat deze kan verwachten. Doe dit nadat besloten is hoe een overgangperiode eruitziet in jouw gemeente. Neem hiervoor ook de informatie van de SVB tot je.

Bij het instrueren van je werknemers kan je denken aan zaken zoals:

- Algemene informatie over de wetswijziging.
- Aankondiging herbeoordeling zorgovereenkomsten; piek in ZOK-accorderingen.
- Waar moeten budgethouders op letten bij een herindicatie?
- Wat voor financieel beleid voer je als gemeente.
- Voor vragen over werkgeversprocedures en ziekteplichten kunnen budgethouders doorverwezen worden naar de SVB.
- ...

3.5. Monitor effecten: volg de signalen van knelpunten.

Het is raadzaam om na inwerkingtreding van de wetswijziging signalen van inwoners en medewerkers actief te volgen. De SVB zal ook monitoren, mogelijk komen vanuit hen ook signalen. Gebruik deze informatie voor eventuele bijstelling van beleid en communicatie.

Op het [forum pgb](#) kunnen gemeenten **signalen delen** en **uitvoeringsvragen** met elkaar bespreken. Ook in de werkgroep pgb waar gemeenten zich voor op kunnen geven via het forum wordt uitwisseling gestimuleerd.

4. Vragen over arbeidsrecht

Onderstaande vragen over het arbeidsrecht en de arbeidsrechtelijke positie van de budgethouder zijn binnengekomen. Deze vragen zijn in samenspraak met de SVB beantwoord.

Hoe hoog zijn de werkgeverslasten?

Er is een hoog en een laag percentage werkgeverslasten. De differentiatie wordt veroorzaakt door de WW-premie's. Het verschil tussen de hoge en lage WW-premie is 5%. De minister van SZW stelt deze percentages jaarlijks vast, meestal in december voor het volgende jaar.

[De SVB heeft berekend](#) dat voor 2026 is het lage en het hoge tarief van de werkgeverslasten voor het pgb 17,54% en 22,54%. Dit percentage is samengesteld uit verschillende premieafdrachten in het kader van de WW, Wao of Wia, ZW en WAZO.

Hoe kan je omgaan met het hoge en lage tarief werkgeverslasten?

Dit is een tariefvraagstuk dat in het kader van de afschaffing Rdah vaker terugkomt. Vooraf wordt de hoogte van het pgb vastgesteld, daarna wordt bekend welk tarief geldt. Gemeenten noemen verschillende manieren hoe zij hiermee omgaan. De variant met laagste uitvoeringslasten en meeste zekerheid is: altijd ophogen met het hoge percentage werkgeverslasten. Dit schept duidelijkheid voor de uitvoering, er wordt 1 lijn getrokken voor iedereen en garandeert een toereikend tarief. Een uitgangspunt daarbij is wat niet wordt uitgegeven achteraf terugkomt bij de gemeente of sommige budgethouders iets meer ruimte in het budget hebben. Je hoeft dan ook niet in de gaten te houden of je het tarief vanwege de werkgeverslasten toch later moet ophogen.

Hoe de premiedifferentiatie werkt kan je lezen op [de site van de belastingdienst](#). Let op: door het jaar heen kunnen omstandigheden veranderen waardoor werkgevers met terugwerkende kracht alsnog de hoge WW-premie moet betalen.

Kunnen Pgb-houders de contractafspraken wijzigen?

Een uurtarief of maandloon wijzigen in het nadeel van de zorgverlener op een lopende arbeidsovereenkomst kan alleen als budgethouder en zorgverlener dit in goed onderling overleg met elkaar afstemmen. De zorgverlener mag hiertoe niet worden gedwongen en er moet sprake zijn van een uitzonderlijke situatie. Het is vooraf niet aan te geven in welke gevallen dat dan zal zijn. Denk bijvoorbeeld aan bedrijfseconomische redenen, maar dan nog is het de vraag of een rechter hierin meegaat. Zo'n wijziging moet ook door beide partijen worden ondertekend. Na een einddatum van een arbeidsovereenkomst geldt eigenlijk hetzelfde; beide partijen stemmen tarieven opnieuw af en ondertekenen voor de nieuwe arbeidsovereenkomst of verlengen met een wijziging van het tarief en tekenen daarvoor.

Eenzijdig kan een budgethouder een tarief niet naar beneden aanpassen; dit mag een budgethouder niet doen zonder dat de zorgverlener ondubbelzinnig heeft ingestemd met de verlaging. Een zorgverlener (of werknemer in het algemeen) mag wel akkoord gaan met het verlagen van het loon. Let op: het loon kan nooit onder het minimumloon (aangevuld indien van toepassing met + %vakantiedagen + %vakantietoeslag + %werkgeverslasten) uitkomen.

Kunnen budgethouders een zorgverlener met een contract voor onbepaalde tijd ontslaan?

Een budgethouder met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan de zorgverlener, middels een vaststellingsovereenkomst of ontslagvergunning van UWV, ontslaan. De zorgverlener treedt dan uit dienst zodat de budgethouder de hulp kan afsluiten of op zoek kan naar een andere zorgverlener.

De budgethouder kan ook zijn zorguren aanpassen. Dat is uiteraard wel afhankelijk van de situatie van de budgethouder en van wat voor soort overeenkomst de budgethouder heeft met zijn zorgverlener. De SVB biedt ondersteuning wanneer een budgethouder de afspraken uit de overeenkomst wenst aan te passen.

Hebben budgethouders de keuze om een ander type zorgovereenkomst aan te gaan, bijvoorbeeld een ZZP constructie?

Deze optie is er niet altijd. Wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst, is hier doorgaans goed over nagedacht. Bij het ZZP-schap horen allerlei verplichtingen. Bovendien wordt de controle hierop aangescherpt (vanuit de wet DBA) en ligt er een wetsvoorstel om schijnzelfstandigheid verder tegen te gaan (wetsvoorstel VBAR) waardoor dit niet een standaard optie is.