Stand van de Uitvoering SVB 2026

Van knelpunt naar perspectief

SVB
Dat is de zekerheid van
de Sociale Verzekeringsbank

Voorwoord

Eigen regie borgen, nu én in de toekomst
Mensen met een persoonsgebonden budget kunnen zelf zorg inkopen en houden daarmee regie over hun eigen zorg en leven. In deze Stand van de Uitvoering vraagt de SVB aandacht voor de knelpunten die door burgers en de uitvoering van de SVB in het pgb-stelsel worden ervaren. Dit betreft complexe administratieve lasten die met name hoog zijn voor die budgethouders die tevens werkgever zijn. Voor deze budgethouders leidt arbeidswetgeving tot forse complexiteit terwijl het pgb doenbaar moet blijven, juist voor deze doelgroep die haar handen vol genoeg heeft aan het regelen van zorg. De SVB levert de ondersteuning die budgethouders helpt om invulling te geven aan de eigen regie waar het pgb voor staat, maar loopt tegen de grenzen aan van wat zij daarin kan waarmaken.

Terugblik en voortschrijdend inzicht
In de Stand van de Uitvoering 2025 heeft de SVB voorgesteld om de verschillende wetten waarin het pgb geregeld is meer te harmoniseren, met name als het gaat om de Zorgverzekeringswet waar de rol van SVB heel anders is dan in de andere wetten. Ook is voorgesteld om de financiering voor informele zorgverleners[1] anders in te richten om budgethouders in die situaties te vrijwaren van arbeidsrechtelijke verplichtingen. De ontwikkelingen in het afgelopen jaar hebben duidelijk gemaakt dat arbeidsrecht het meest urgente en fundamentele knelpunt is voor een toekomstbestendig pgb. Dat blijkt uit de behandeling van de Wet Aanpassing Regeling dienstverlening aan huis die heeft geleid tot de aangenomen motie van Kamerlid Flach[2] om een vereenvoudigd en verlicht regime te verkennen voor budgethouders. Tevens heeft de SVB de Wet Meer zekerheid flexwerkers onuitvoerbaar moeten beoordelen en hier constructieve afstemming over gehad met de ministeries. Hierop heeft de regering onderdelen van de wet uitgesteld voor het pgb[3].

1 Onder informele zorgverleners verstaat de SVB zorgverleners uit het sociale netwerk van de budgethouder (buren, vrienden, familie, etc.)
2 Tweede Kamer, vergaderjaar 2025-2026, 36 744, nr. 43
3 Tweede Kamer, vergaderjaar 2025-2026, 36 746, nr. 8.

Budgethouders ontlasten met toekomstbestendige uitvoering
Deze Stand van de Uitvoering bouwt voort op de vorig jaar gesignaleerde knelpunten die samenhangen met het arbeidsrecht. Meer eenvoud in wet- en regelgeving voor budgethouders is daarbij wat de SVB van u als Kamer vraagt. Om deze vereenvoudigingen te realiseren is het belangrijk om zo voortvarend mogelijk handelingsperspectieven uit te werken die de complexiteit van arbeidsrecht verminderen voor budgethouders en uitvoerders, en tegelijkertijd de bescherming van zorgverleners goed borgen. Die handelingsperspectieven zijn cruciaal om het pgb toekomstbestendig te maken voor budgethouders, zorgverleners en publieke dienstverleners.

De SVB ziet het als een gezamenlijke opgave om met de ministeries van VWS en SZW en de pgb-ketenpartners tot verder uitgewerkte voorstellen te komen. De SVB gaat hierover graag in gesprek om samen zorg te dragen voor een toekomstbestendig pgb-stelsel en zo eigen regie op zorg en bestaanszekerheid te blijven borgen.

Raad van Bestuur Sociale Verzekeringsbank

Edward John Paulina
Hellen van Dongen
Diana Starmans

Inhoud

Voorwoord 2

1. Eigen regie vraagt goede publieke dienstverlening 5

1.1 Het persoonsgebonden budget (pgb) 5

1.2 De rol van de SVB 6

Inzicht in het pgb 6

2. Knelpunten: arbeidsrecht en pgb-regelgeving 7

2.1 Complex voor budgethouders en uitvoering 7

2.2 Wettelijke kaders niet verenigbaar 8

2.3 Het pgb in andere landen 9

In de praktijk: knelpunt met arbeidsrecht 10

3. Handelingsperspectieven 11

3.1 Eenvoud bij budgethouder en uitzondering pgb van arbeidsrecht 11

3.2 Harmoniseren pgb met arbeidsrecht 12

3.3 Toegang burgers 12

4. Handelingsperspectieven uitwerken 13

4.1 Toekomstbestendigheid onder druk 13

4.2 Samen op weg 13

4.3 Voortvarend vanuit een gedeeld beeld 13

Heeft u nog vragen? 14

1. Eigen regie vraagt goede publieke dienstverlening

1.1 Het persoonsgebonden budget (pgb)

Het pgb is een belangrijk instrument dat budgethouders in staat stelt eigen regie te voeren over hun zorg en hun leven. Dat brengt verantwoordelijkheden met zich mee die gepaard gaan met administratieve lasten en wettelijke verplichtingen. Een solide publieke dienstverlening die budgethouders ondersteunt om de eigen regie waar het pgb voor staat in de praktijk te brengen, is dan een belangrijk vereiste. De doelgroep is erg divers, van jongeren met een beperking die 24/7 zorg nodig hebben tot ouderen met een huishoudelijke hulpbehoefte. Ook de groep zorgverleners is divers. Het pgb wordt veelvuldig ingezet voor zorgvragen die door familie of kennissen worden ingevuld (bijvoorbeeld voor huishoudelijke hulp), maar kan ook worden ingezet voor zorg geleverd door een professionele zorgverlener of vanuit een zorginstelling.

Een pgb kan verstrekt worden uit vier verschillende wetten:

1. De Jeugdwet (Jw), voor zorg aan kinderen tot 18 jaar. Aanvraag loopt via de gemeente.
2. De Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), voor huishoudelijke hulp, begeleiding of dagbesteding. Aanvraag loopt via de gemeente.
3. De Wet langdurige zorg (Wlz), voor langdurige zorg thuis. Indicatiestelling loopt via het CIZ, aanvraag via het zorgkantoor.
4. De Zorgverzekeringswet (Zvw), voor verzorging en verpleging thuis. De indicatiestelling loopt via de wijkverpleegkundige, de aanvraag gaat naar de zorgverzekeraar.

1.2 De rol van de SVB

Als een pgb wordt toegekend komen de budgethouder en zijn/haar zorgverlener(s) een zorgovereenkomst overeen en wordt het budget bij de SVB ondergebracht (met uitzondering van budget via de Zvw[4]). Budgethouders kunnen van het budget gebruik maken door het indienen van declaraties bij de SVB, waarna de SVB de zorgverlener uitbetaalt. Indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst is de budgethouder werkgever van de zorgverlener. De SVB ondersteunt budgethouders bij de salarisadministratie en andere werkgeverstaken.

4 Budgetten van de Zvw zijn niet opgenomen in het Trekkingsrecht en worden beheerd door de zorgverzekeraar. Budgethouders kunnen ervoor kiezen om de salarisadministratie door de SVB uit te laten voeren.

Inzicht in het pgb

2025

102.000
budgethouders

146.000
zorgverleners

14.000
budgethouders die werkgever zijn

22.000
zorgverleners met een arbeidsovereenkomst

233.000
zorgovereenkomsten

Klanttevredenheidscijfer
8.5

Totaal bestedingen
3.9 miljard

2. Knelpunten: arbeidsrecht en pgb-regelgeving

De knelpunten die de SVB dit jaar aandraagt bouwen voort op de Stand van de Uitvoering 2025[5]. We lichten deze knelpunten hieronder toe, mede vanuit de ontwikkelingen van afgelopen jaar die het begrip en de urgentie van deze punten hebben verhoogd. Daarna volgen enkele inzichten vanuit het onderzoek naar pgb-stelsels in andere landen dat de SVB afgelopen jaar heeft laten uitvoeren. Dit onderzoek vormt input voor de handelingsperspectieven die in deze Stand naar voren komen.

2.1 Complex voor budgethouders en uitvoering

Verschillende zorgovereenkomsten

De SVB ondersteunt bijna 102.000 budgethouders. Om een zorgverlener te kunnen inhuren moet een budgethouder een zorgovereenkomst afsluiten met de zorgverlener. De situatie bepaalt of dit een overeenkomst van opdracht moet zijn, of een arbeidsovereenkomst. Of er sprake is van een gezagsrelatie is hierbij doorslaggevend.

Arbeidsovereenkomst en werkgeverschap

Ongeveer 14.000 budgethouders hebben een arbeidsovereenkomst met één of meer zorgverleners. Deze budgethouders zijn daarmee werkgever met alle plichten en verantwoordelijkheden die daarbij horen. Dit werkgeverschap is onafhankelijk van hoeveel zorg de budgethouder gebruikt en ook onafhankelijk van het type zorgverlener (uit het eigen sociale netwerk of een professionele zorgverlener). Deze budgethouders hebben als werkgever arbeidsrechtelijke verplichtingen waar bedrijven vaak een aparte HR-afdeling voor hebben. Denk daarbij onder meer aan het voeren van een salarisadministratie en begeleiding bij ziekte en re-integratie. De SVB heeft de wettelijke taak om budgethouders hierbij te ondersteunen.

5 SVB, 2025. Stand van de Uitvoering.

Niet toekomstbestendig
Het werkgeverschap is een forse en complexe verantwoordelijkheid voor budgethouders, zelfs met ondersteuning van de SVB. De groep waarop dit betrekking heeft betreft 14.000 budgethouders, maar de impact strekt zich uit tot de totale groep budgethouders. Zo heeft afgelopen jaar het grootste deel van de ontwikkelcapaciteit van de SVB gezeten in het implementeren van arbeidswetgeving met als gevolg dat andere (door-)ontwikkeling van het pgb-stelsel en IT-systemen zijn uitgesteld. Daarnaast is illustratief dat de SVB de Wet Meer zekerheid flexwerkers als onuitvoerbaar heeft moeten beoordelen (zie kader), waarop deze wet is uitgesteld voor het pgb. Om dit soort situaties in de toekomst te voorkomen en de ondersteuning die budgethouders nodig hebben te blijven waarmaken is vereenvoudiging absoluut noodzakelijk.

2.2 Wettelijke kaders niet verenigbaar

Het pgb gaat er in de kern vanuit dat alleen voor geleverde zorg wordt betaald én dat die zorg flexibel inzetbaar kan zijn. Dit staat haaks op verschillende regels uit het arbeidsrecht (zie tabel op pagina 9). Budgethouders zijn financieel aansprakelijk als zij vanuit arbeidsrecht verplicht zijn tot betalingen waar pgb-regelgeving niet in lijkt te voorzien omdat het niet gaat over daadwerkelijk geleverde zorg. Ook voor de SVB is dit een knelpunt omdat zij budgethouders moet ondersteunen bij wettelijke verplichtingen (pgb-regelgeving en arbeidsrecht) die met elkaar in strijd lijken te zijn. Dit kan leiden tot betalingen die vanuit arbeidsrechtelijk perspectief niet toereikend zijn en het vraagt veel ondersteuning en informatievoorziening vanuit de SVB aan budgethouders. Omdat arbeidswetgeving steeds meer aanstuurt op deflexibilisering van de arbeidsmarkt wordt de kloof met een van de doelstellingen van het pgb steeds groter.

Uitvoeringstoets SVB: Wet meer zekerheid flexwerkers niet uitvoerbaar vanwege ernstige bezwaren[6].
“De SVB stelt vast dat door de opeenstapeling van complexe (arbeids-) wetgeving de grenzen van de uitvoering van de pgb-regeling zijn bereikt. Daarnaast en niet op de laatste plaats ziet de SVB dat dit specifieke wetsvoorstel gericht op deflexibilisering van de arbeidsmarkt zich moeilijk verhoudt tot de flexibiliteit van inkoop van zorg dat ten grondslag ligt aan de pgb-regeling. Binnen het (huidige) IT landschap is met name dit een zeer complicerende factor. Tot slot worden de effecten van dit wetsvoorstel vanuit burgerperspectief onwenselijk geacht, “Het belangrijkste bezwaar dat door budgethouders wordt benoemd, is dat flexibele zorgverlening onmogelijk wordt terwijl budgethouders dit wel nodig hebben. De zorgbehoefte is namelijk niet altijd ‘planbaar’.”

6 Uitvoeringstoets Wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers. SVB, 2025

Enkele voorbeelden van conflicten arbeidsrecht en pgb-regelgeving

Arbeidsrecht	Pgb
Flexibiliteit op arbeidsmarkt verminderen[1]	Eigen regie, keuzevrijheid, flexibiliteit
Minimaal 3 uur betalen per oproep[2]	Alleen betalen voor zorg die daadwerkelijk wordt geleverd
Betalen wanneer minder dan 4 dagen vooraf wordt afgezegd[2]	Alleen betalen voor zorg die daadwerkelijk wordt geleverd
Loon doorbetalen tijdens opzegtermijn bij beëindiging arbeidsovereenkomst	Alleen betalen voor zorg die daadwerkelijk wordt geleverd

1. Hiermee wordt beoogd de werknemer beter te beschermen. De wijze waarop wetgeving hier invulling aan geeft past vooralsnog niet bij het pgb.
2. Dit geldt voor oproepkrachten waar binnen het pgb veel gebruik van wordt gemaakt omdat behoefte aan zorg en ondersteuning deels onvoorspelbaar is. Ongeveer 13.000 van de 22.000 arbeidscontracten in het pgb zijn op oproepbasis.

2.3 Het pgb in andere landen

De SVB heeft een onderzoek uit laten voeren naar andere landen die een vergelijkbare regeling als het pgb hebben, met als vraag welke knelpunten zich daar voordoen en hoe die landen daarmee omgaan. Dit onderzoek was met name gericht op de impact en doorwerking van het arbeidsrecht op het pgb en laat zien dat andere landen hier ook mee worstelen. Het onderzoek richtte zich op Vlaanderen, Duitsland en Denemarken.

In de onderzochte landen zijn regelingen als het pgb op verschillende punten eenvoudiger dan in Nederland wat aanknopingspunten biedt voor de handelingsperspectieven die in deze Stand van de Uitvoering aan de orde komen[7]. Zo laat het onderzoek zien dat er in andere landen arbeidsvormen zijn met een verlicht regime ten aanzien van arbeidsrecht zoals bijvoorbeeld mini-jobs (Duitsland) of flexi-jobs (Vlaanderen). Dit zijn arbeidsvormen met een gemaximeerd inkomen met zeer beperkte fiscale en arbeidsrechtelijke verplichtingen. In Vlaanderen bestaat de zogeheten takenovereenkomst voor familieleden van eerste of tweede graad. Dit is een overeenkomst van opdracht die veel meer bescherming biedt aan zorgverleners dan de overeenkomst van opdracht die we in Nederland kennen. De complexiteit van arbeidsrecht drukt niet op deze arbeidsvormen. Daarnaast is in Duitsland geregeld dat kosten die vanuit arbeidsrecht verschuldigd zijn, maar niet zien op daadwerkelijk geleverde zorg, zijn inbegrepen in het budget van pgb-houders.

De inzichten uit andere landen bieden inspiratie voor handelingsperspectieven die zeer de moeite waard zijn om uit te werken binnen de Nederlandse context. Die uitwerking moet zich richten op het passend maken van mogelijke oplossingsrichtingen voor het pgb in Nederland, zodanig dat het knelpunten in de kern oplost.

7 Significant. Toekomstbestendig PGB – PGB en Arbeidswetgeving.

In de praktijk: knelpunt met arbeidsrecht

Martin heeft een pgb waaruit hij zijn zorgverlener Ryan als oproepkracht inhuurt om hem te begeleiden bij activiteiten. Martin moet naar de tandarts en spreekt met Ryan af dat hij meegaat ter begeleiding. Kort van tevoren wordt de tandartsafspraak geannuleerd omdat de tandarts ziek blijkt te zijn.

Martin heeft met Ryan een arbeidsovereenkomst afgesloten, waardoor de verplichtingen uit het arbeidsrecht van toepassing zijn. Omdat Ryan een oproepkracht is, kan Martin de geplande begeleiding alleen kosteloos annuleren als hij dat meer dan 4 dagen van tevoren doet. Maar gezien de geplande afspraak op korte termijn is geannuleerd, kan Martin hier niet aan voldoen. Dit betekent dat Martin, volgens het arbeidsrecht, Ryan moet betalen voor de geplande ondersteuning. Dit mag Martin echter niet uit zijn pgb betalen, aangezien de begeleiding niet heeft plaatsgevonden. Martin zal zelf deze kosten moeten dragen. Martin en Ryan zijn zich niet bewust van deze (en andere) loondoorbetalingsplichten uit het arbeidsrecht en hier wordt dan ook geen aanspraak op gemaakt door Ryan.

Twee jaar later ontstaat een conflict tussen Martin en Ryan, waarop de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd. Ryan beroept zich met terugwerkende kracht op het loon dat voortvloeit uit de loondoorbetalingsverplichtingen vanuit het arbeidsrecht en vordert €15.000. De SVB ondersteunt Martin door de rechtsbijstandverzekering in te schakelen, zodat Martin juridische ondersteuning krijgt om dit goed op te lossen met Ryan. Daarnaast bemiddelt de SVB tussen verschillende ketenpartners om een oplossing te vinden. Dit resulteert in een schikking van €10.000 om aan de verplichtingen aan Ryan te voldoen. Die schikking hoeft Martin uiteindelijk niet zelf te betalen omdat een bescheiden budget beschikbaar is dat de SVB kan aanspreken om in dit soort schrijnende gevallen te voorzien.

3. Handelingsperspectieven

In de hierna volgende handelingsperspectieven schetst de SVB verschillende richtingen die kunnen helpen om een casus als die van Martin en Ryan in de toekomst te voorkomen. De complexiteit van de onderliggende vraagstukken is dusdanig dat nadere uitwerking van handelingsperspectieven nodig is om tot pasklare oplossingen te komen. Precies die oproep doet de SVB: werk handelingsperspectieven zorgvuldig en multidisciplinair uit, in samenwerking met de keten, om deze perspectieven rijp te maken voor besluitvorming.

3.1 Eenvoud bij budgethouder en uitzondering pgb van arbeidsrecht

Fundamentele en structurele vereenvoudiging

Een uitzondering in het arbeidsrecht is verreweg de meest fundamentele en structurele manier om budgethouders en uitvoerders in de kern te vrijwaren van de knelpunten van het arbeidsrecht. Dit is namelijk de oplossing voor zowel inconsistenties tussen arbeidsrecht en pgb-regelgeving, als administratieve lasten als gevolg van werkgeverschap. Deze uitzondering vraagt wel om uitwerking van alternatieve manieren van bescherming van zorgverleners, bijvoorbeeld middels verzekeringen die werknemers beschermen tegen inkomensverlies door werkloosheid, ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Arbeidsvorm: alternatief type overeenkomst?

Op dit moment kan een budgethouder alleen afspraken maken met een zorgverlener door middel van een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht. De situatie bepaalt welk type overeenkomst dit moet zijn. In de vorige Stand van de Uitvoering riep de SVB op om informele zorg op een alternatieve manier te financieren zodat arbeidsovereenkomsten daar niet meer van toepassing zijn. Uit andere landen leren we dat daar arbeidsvormen in het pgb voorkomen en soms zelfs specifiek voor het pgb in het leven zijn geroepen, zoals bijvoorbeeld de zogeheten takenovereenkomst in Vlaanderen voor eerste- en tweedegraads familieleden. Op deze overeenkomst is geen arbeidsrecht van toepassing, maar de zorgverlener is wel beschermd via verzekeringen.

Een voorbeeld uit het buitenland is uiteraard niet zomaar te kopiëren maar het kan wel aanleiding zijn om in Nederland te kijken naar een nieuw type overeenkomst dat past bij het pgb. Van belang daarbij is dat zo'n overeenkomst de huidige arbeidsovereenkomst kan vervangen zodat het knelpunt voor alle budgethouders met werkgeverstaken wordt opgelost en daarmee bijdraagt aan een toekomstbestendige uitvoering.

3.2 Harmoniseren pgb met arbeidsrecht

Het harmoniseren van pgb-regelgeving met het arbeidsrecht kan enkele knelpunten oplossen, al is het duidelijk geen structurele en fundamentele oplossing zoals een uitzondering in het arbeidsrecht dat wel is. Het harmoniseren van pgb-regelgeving met arbeidsrecht begint met enkele politieke en beleidsmatige keuzes. Zo mogen kosten op dit moment alleen uit het pgb worden betaald voor daadwerkelijk geleverde zorg. In het arbeidsrecht zijn er veel kosten die zien op andere zaken dan vergoeding voor daadwekelijk geleverde zorg. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de verplichting om minimaal 3 uur per oproep te betalen bij oproepkrachten. De politieke en beleidsmatige vraag is of het de bedoeling is dat budgethouders deze kosten uit eigen middelen betalen gezien het nu niet ten laste van het pgb mag komen.

3.3 Toegang burgers

Welke burgers voor welke zorg- en ondersteuningsvragen toegang zouden moeten hebben tot het pgb is iets waar de politiek over gaat. Vanuit uitvoeringsperspectief kan de SVB opmerken dat ideeën hierover knelpunten in de uitvoering meestal niet in de kern oplossen. Dat komt omdat het aanpassen van de toegang over het algemeen weinig verandert aan de complexiteit voor de mensen die aangewezen blijven op het pgb, of voor de uitvoering die alle complexe wetgeving moet blijven doorvoeren. De uitvoering zal dan nog steeds tegen de grenzen aanlopen zoals in deze Stand genoemd. Dat kan ten koste gaan van de ondersteuning die budgethouders helpt de eigen regie te realiseren zoals beoogd met het pgb.

4. Handelingsperspectieven uitwerken

4.1 Toekomstbestendigheid onder druk

Het pgb maakt mogelijk dat iemand die zorg behoeft eigen regie kan voeren over die zorg en zijn leven en een goede publieke dienstverlening is hiervoor een essentiële randvoorwaarde. In de Stand van de Uitvoering 2025 constateerde de SVB dat dit onder druk staat door onder andere complexe wet- en regelgeving, waaronder het arbeidsrecht. Het afgelopen jaar heeft dit nog scherper duidelijk gemaakt, zoals ook in de Kamer tot uiting is gekomen bij de behandeling van de Wet Aanpassing Regeling dienstverlening aan huis en de Wet Meer zekerheid flexwerkers. Het voortschrijdend inzicht dat dit heeft opgeleverd wijst steeds nadrukkelijker in de richting van het arbeidsrecht als bron van complexiteit voor budgethouders en uitvoering en daarmee ook als aangrijpingspunt voor vereenvoudiging.

4.2 Samen op weg

Gezien de complexiteit van het pgb in belangrijke mate voortvloeit uit wet- en regelgeving vraagt een toekomstbestendig pgb een vruchtbare en stevige dialoog tussen politiek, beleid en uitvoering. Een goede voeding van die dialoog is essentieel en vraagt grondige en multidisciplinaire uitwerking van handelingsperspectieven, mede gelet op de complexiteit waar deze handelingsperspectieven een antwoord op moeten vormen. Met de motie van Kamerlid Flach[8] heeft de Kamer hier aandacht voor gevraagd en daarmee een belangrijke stap gezet op weg naar goed geïnformeerde keuzes richting een toekomstbestendig pgb voor budgethouders, zorgverleners én uitvoerders.

Politiek, beleid en uitvoering in gesprek over een toekomstbestendig pgb voor budgethouders, zorgverleners en uitvoerders

8 Tweede Kamer, vergaderjaar 2025-2026, 36 744, nr. 43. De motie roept op om "een verkenning uit te voeren naar een vereenvoudigd en verlicht regime voor budgethouders"

4.3 Voortvarend vanuit een gedeeld beeld

De wijze waarop de Kamer oog heeft voor de vraagstukken waar het pgb voor staat is van grote waarde en draagt bij aan focus en urgentie in de keten om voortvarend handelingsperspectieven uit te werken. De stip op de horizon daarbij is dat dit uiteindelijk resulteert in concrete oplossingen waardoor de druk van (arbeids-)wetgeving niet langer de noodzakelijke doorontwikkeling van dienstverlening aan budgethouders verdringt. Die oplossingen moeten ook voorkomen dat vaker uitstel van wetgeving nodig is zoals bij de Wet Meer zekerheid flexwerkers. De SVB reikt hiertoe enkele concrete handelingsperspectieven aan en gaat graag met u in gesprek om het pgb meer toekomstbestendig te maken voor budgethouders, zorgverleners en uitvoerders.

Heeft u nog vragen?

Wilt u meer weten over één van de knelpunten? Of wilt u met de SVB in gesprek naar aanleiding van deze Stand van de Uitvoering?

Neemt u dan contact op met Gerjan Agterhof via gagterhof@svb.nl.

Colofon
Sociale Verzekeringsbank (SVB)

Postbus 1100 | 1180 AH
Amstelveen

Juni 2026

Stand van de Uitvoering SVB 2026

Dat is de zekerheid van de Sociale Verzekeringsbank