

Vergaderjaar 2025–2026

**36 449**

## **Vereenvoudiging van de banenafpraak en de quotumregeling voor mensen met een arbeidsbeperking (Wet banenafpraak)**

**Nr. 17**

### **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 30 oktober 2025

Tijdens het debat over vereenvoudiging van de banenafpraak op 5 februari 2025 is de motie van het lid de Kort (Kamerstukken II 2024–2025, 36 449, nr. 11) ingediend. Het indienende Kamerlid verzoekt de regering om de toekenning van werk- en/of vervoersvoorzieningen (hierna: voorzieningen), waaronder tijdens de zoektocht naar werk, te herzien.

Tijdens het debat heb ik aangegeven de motie oordeel Kamer te geven, met dien verstande dat ik «herzien», zoals het in de motie staat, mag lezen als dat we het goed gaan onderzoeken. Het indienende Kamerlid heeft dat bevestigd. In deze brief informeren wij uw Kamer over de wijze waarop invulling is gegeven aan deze aangenomen motie.

#### **Inleiding**

Ik hecht er groot belang aan dat mensen met een beperking volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving en op de arbeidsmarkt. Werk draagt bij aan meer zelfstandigheid, eigen regie en het behoud van sociale contacten. Het verstrekken van passende voorzieningen speelt hierbij een belangrijke rol. Voorzieningen verminderen belemmeringen en ondersteunen deze doelgroep bij het vinden van werk en het uitvoeren van werkzaamheden. Dit sluit aan bij het VN-verdrag Handicap, dat beoogt ervaren belemmeringen van mensen met een beperking weg te nemen, zodat zij volwaardig kunnen deelnemen aan alle aspecten van het leven. Nederland zet zich hier actief voor in.

Voorzieningen voor mensen met een beperking worden zowel door UWV als gemeenten verstrekt, afhankelijk van de doelgroep waartoe iemand behoort. Naar aanleiding van de motie heb ik, in samenspraak met UWV, onderzocht hoe de toekenning verloopt bij het vinden van een baan en welke mogelijkheden er wel of niet zijn voor het verstrekken van voorzie-

ningen door UWV aan werkzoekenden. Ten slotte is geïnventariseerd welke ruimte gemeenten hebben bij het verstrekken van voorzieningen, ook tijdens de zoektocht naar werk.

In deze brief wordt nader toegelicht dat gemeenten en UWV al voorzieningen kunnen verstrekken aan werkzoekenden. In de uitvoering is ruimte voor maatwerk en wordt gestreefd naar een doelmatige inzet van middelen. Sommige voorzieningen zijn snel, eenvoudig en/of tijdelijk inzetbaar. Andere voorzieningen vereisen maatwerk en kosten meer tijd voordat zij beschikbaar zijn.

Met de uitleg in deze brief wil ik meer duidelijkheid geven over de mogelijkheden, uitgangspunten en overwegingen die bij het toekennen van de verschillende soorten voorzieningen een rol spelen, in het bijzonder in situaties waarin nog geen sprake is van een (definitieve) arbeidsovereenkomst. Ik zal daartoe eerst ingaan op de bevoegdheidsverdeling tussen UWV en gemeenten bij het verstrekken van voorzieningen. Vervolgens licht ik het verstrekken van voorzieningen door gemeenten en UWV afzonderlijk toe, ook in situaties waarin nog geen sprake is van een (definitieve) arbeidsovereenkomst.

### **Bevoegdheidsverdeling verstrekking voorzieningen**

Mensen met een beperking kunnen voor voorzieningen terecht bij zowel gemeenten als UWV. Dit is afhankelijk van hun (uitkerings-)situatie. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor mensen die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet. UWV verstrekt voorzieningen aan mensen met een structureel functionele beperking en een UWV uitkering, zoals de Wajong- of WIA en aan werkenden zonder uitkering van UWV.

Uitzonderingen hierop zijn de tolkvoorziening voor mensen met een auditieve beperking en voorzieningen voor mensen met een visuele beperking. UWV is sinds 2019 het centrale loket voor de tolkvoorziening voor alle leefdomeinen, ook voor personen die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet. Voor mensen met een visuele beperking die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet, is UWV sinds 1 januari 2024 bovendien verantwoordelijk voor het verstrekken van een aantal voorzieningen.<sup>1</sup>

Deze bevoegdheidsverdeling tussen UWV en gemeenten wordt als complex ervaren. Daarbij kunnen de voorwaarden voor het verstrekken van voorzieningen tussen UWV en gemeenten en gemeenten onderling verschillen, als gevolg van de beleidsvrijheid van gemeenten.

### **Werkvoorzieningen bij gemeenten**

Gemeenten hebben als taak om ondersteuning te bieden naar en bij werk aan mensen die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet. Gemeenten hebben beleidsvrijheid bij de uitvoering van de Participatiewet en bij het bieden van ondersteuning bij arbeidsinschakeling. Dat betekent dat ze de ruimte hebben voor het leveren van maatwerk aan mensen die ondersteuning nodig hebben, bijvoorbeeld in de vorm van een werkvoorziening voor op de werkplek, maar ook voordat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. In de arbeidsmarktregio worden tussen UWV en gemeenten afspraken gemaakt, onder meer over de werkgeversdienstverlening en de inzet van instrumenten.

---

<sup>1</sup> Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de re-integratie en in dat kader ook voor de inzet van een jobcoach.

Met de Wet Uitvoeren Breed offensief<sup>2</sup> zijn in de Participatiewet meer waarborgen geregeld voor ondersteuning op maat. Zo kunnen werkzoekenden, werknemers en werkgevers een aanvraag indienen voor ondersteuning in de vorm van een werkvoorziening. Ook is de verordeningplicht voor gemeenten uitgebreid. Gemeenten zijn sinds 1 juli 2023 verplicht in hun verordening regels te stellen over de wijze waarop zij voorzieningen verstrekken die bestaan uit:

1. een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon, met uitzondering van de persoon met een visuele beperking, zijn werkplek, proefplaatsing of opleidingslocatie kan bereiken;
2. een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een motorische beperking;
3. een meeneembare voorziening voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaatsing en de bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen.

Momenteel wordt onderzocht op welke wijze de gemeenten hun verordeningen hebben aangepast en in hoeverre er gebruik is gemaakt van de modelverordening van de VNG. De resultaten zullen naar verwachting eind 2025 beschikbaar komen. De wet voorziet in een delegatiebepaling voor het treffen van een besluit over de genoemde voorzieningen mocht daar aanleiding voor zijn.

### **Werkvoorzieningen bij UWV**

UWV verstrekt voorzieningen aan werkenden en werkzoekenden met een structurele functionele beperking. Tot de voorzieningen behoren vervoersvoorzieningen, intermediaire activiteiten, meeneembare voorzieningen, persoonlijke begeleiding en werkgeversvoorzieningen. Een arbeidsovereenkomst is niet altijd vereist om een werkvoorziening bij UWV aan te vragen. UWV richt zich hierbij op de meest goedkope en adequate oplossing op basis van de hulpbehoefte en de individuele situatie.

De beslistermijn is 8 weken na ontvangst van een (complete) aanvraag<sup>3</sup>. Een arbeidsdeskundige beoordeelt de aanvraag. In 2024 werd 95% van de aanvragen tijdig afgehandeld, boven de afgesproken norm met SZW van 90%<sup>4</sup>.

Een bezoek van de leverancier en de arbeidsdeskundige kan nodig zijn bij een hulpmiddel dat afgestemd moet worden op de werkplek. Als beoordeeld is dat de cliënt in aanmerking komt voor een voorziening, wordt het bestelproces in gang gezet. Waar sommige voorzieningen direct op voorraad zijn, moeten andere zoals maatwerk hulpmiddelen of aangepaste auto's eerst worden samengesteld. Voor de levertijd is UWV afhankelijk van de leverancier(s).

Ik licht de verschillende soorten voorzieningen die UWV kan verstrekken afzonderlijk toe, met aandacht voor de mogelijkheden en afwegingen wanneer nog geen sprake is van een vaste arbeidsovereenkomst.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Wet van 30 november 2022 (Stb. 2022, nr. 499)

<sup>3</sup> Art. 4:13 Awb.

<sup>4</sup> UWV Jaarverslag 2024, p. 10

<sup>5</sup> Persoonlijke begeleiding (jobcoaching) is hier niet in betrokken. UWV kan deze enkel toekennen indien er bindende afspraken bestaan over de aanvang van een dienstbetrekking of proefplaatsing. Deze begeleiding vindt immers plaats op de werkplek.

### *Vervoersvoorzieningen*

Wanneer iemand door een beperking moeite heeft om zich te verplaatsen naar werk, kan UWV een vervoersvoorziening verstrekken. Afhankelijk van de situatie en behoefte kan dit bijvoorbeeld gaan om een (aangepast) vervoermiddel in bruikleen, een (rolstoel)taxikostenvergoeding, een kilometervergoeding, een aanpassing van het eigen vervoermiddel of een vergoeding voor de aanschaf van een aangepast (bijzonder)vervoermiddel.

Bij een aanvraag tijdens de zoektocht naar werk houdt UWV in de keuze voor de meest adequate voorziening, rekening met een kortere duur van de inzet van de voorziening ten opzichte van de duur van de inzet van de voorziening bij een definitieve dienstbetrekking. Omdat bij de zoektocht naar werk nog geen sprake is van duurzame arbeid, wordt ingezet op kortlopende vervoersvoorzieningen zoals bijvoorbeeld taxivergoedingen. Bij een vast dienstverband kunnen structurele oplossingen, zoals een aangepaste auto, adequater zijn.

Bij verlies van werk wordt de door UWV toegekende vervoersvoorziening niet altijd direct beëindigd. Voor vervoer in bruikleen, dus niet voor kilometer- of taxivergoedingen, geldt dat een uitlooptermijn tot maximaal 12 maanden mogelijk is in de situatie dat de voorziening ook is toegekend voor privégebruik. Dit kan een persoon ook ondersteunen bij het vinden van een nieuwe baan.

### *Intermediaire activiteiten*

Mensen met een beperking kunnen ook gebruikmaken van een intermediair die hen helpt bij het verrichten van taken. Dit geldt voor mensen die moeite hebben met horen, zien, communiceren of bewegen. Intermediaire voorzieningen zijn onder andere de schrijf- en gebarentolk. Hiervoor kunnen tolkuren worden aangevraagd die de persoon zelf kan inzetten, ook voor sollicitatiegesprekken. De beslissing over dit type aanvraag wordt doorgaans snel genomen, ruim binnen de vastgestelde termijn van acht weken.

### *Meeneembare voorzieningen*

Meeneembare voorzieningen zijn hulpmiddelen die specifiek afgestemd zijn op het individu en ter ondersteuning bij de te verrichten werkzaamheden op de werkvloer. Deze hulpmiddelen kunnen op elke werkplek gebruikt worden, zoals een aangepaste bureaustoel of een brailleleesregel.

UWV verstrekt deze voorzieningen in natura (eigendom of bruikleen) of via een vergoeding. Ook hier geldt dat maatwerk wordt toegepast op basis van de persoonlijke situatie. UWV is hierbij afhankelijk van (meerdere) externe leveranciers. Zo kan een bureaustoel aanvullende onderdelen vereisen, afhankelijk van de individuele beperking. Ook kan het installeren van een vergrotingssoftware meer tijd vergen vanwege benodigde integratie met bestaande bedrijfssystemen. Dit betekent dat het leveren en samenstellen van het juiste hulpmiddel in sommige gevallen meer tijd kan kosten.

Ook werkzoekenden kunnen behoefte hebben aan een meeneembare voorziening tijdens de zoektocht naar werk. UWV beoordeelt of er al een passend hulpmiddel is verstrekt uit een ander domein, een zogeheten voorliggende voorziening. Zo kan het voorkomen dat een werkzoekende al beschikt over een passende hulpmiddel voor de aanvraag, zoals een

brailleleesregel in het leefdomein. Om dubbele verstrekking te voorkomen, wordt een aanvraag in dat geval afgewezen.

Wanneer een dienstverband eindigt, hoeven meeneembare voorzieningen verstrekt in bruikleen niet altijd meteen ingeleverd te worden. Het is mogelijk om gebruik te maken van een coulanceperiode van maximaal 6 maanden. Voorzieningen verstrekt in eigendom hoeven niet ingeleverd te worden. Dit biedt ruimte om de zoektocht naar een nieuwe baan voort te zetten met behoud van de benodigde hulpmiddelen, zoals een aangepaste stoel. Hiermee wordt voorkomen dat bij een nieuw dienstverband opnieuw een aanvraag moet worden gedaan en het hulpmiddel weer volledig moet worden samengesteld.

### *Werkgeversvoorzieningen*

Soms is het nodig om de werkplek zelf aan te passen. De werkgever maakt dan meerkosten<sup>6</sup> om iemand met een structurele functionele beperking in dienst te nemen of te houden. De werkgeversvoorziening wordt aangevraagd door de werkgever. Het gaat dan om bouwkundige aanpassingen van het (niet openbare deel van een) bedrijfspand. Denk bijvoorbeeld aan een rolstoeloprit of elektrische deuren, maar ook aanpassingen aan bijvoorbeeld productiemiddelen, zoals bedieningshandels. Wordt voldaan aan de voorwaarden, dan vergoedt UWV de meerkosten voor een noodzakelijke aanpassing van de werkplek en de aanschaf van noodzakelijke hulpmiddelen.

Vanwege de kosten en aanpassingen die specifiek gericht zijn op de werkplek is voor deze voorziening wel een arbeidsovereenkomst vereist. De voorziening is immers verbonden aan het eigendom van de werkgever en kan niet worden meegenomen door de werknemer naar een andere werkgever.

Om het voor werkgevers makkelijker te maken om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen, speelt ook technologie een steeds grotere rol. Technologie kan helpen om mensen met een arbeidsbeperking te laten meedoen op de arbeidsmarkt, maar veel werkgevers zien op tegen de investering.

Om MKB-ondernemers te ondersteunen om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen, stel ik met de subsidieregeling inclusiviteitstechnologie<sup>7</sup> vanaf 1 oktober 2025 subsidie beschikbaar voor de aanschaf van arbeidsondersteunende inclusieve technologie. Deze regeling maakt het voor MKB-werkgevers mogelijk een subsidie te ontvangen voor de helft van het totale bedrag dat zij investeren in inclusieve technologie voor medewerkers met een arbeidsbeperking, met een maximum van 25.000 euro.

### **Conclusie**

De motie van het lid De Kort verzocht de regering om de toekenning van werk- en/of vervoersvoorzieningen te herzien, zodat ook in de fase voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst ondersteuning mogelijk is. Zoals toegelicht in de brief, bieden gemeenten en UWV reeds voorzieningen aan zowel werkenden als werkzoekenden. De mogelijkheden die zijn toegelicht in deze brief illustreren dat steeds wordt gezocht naar een passende voorziening, afgestemd op de persoon en de individuele

<sup>6</sup> Bij verstrekking van een subsidie houdt UWV altijd rekening met de verplichtingen van de werkgever uit de Arbowetgeving. UWV vergoedt alleen het meerdere dat voortkomt uit de structurele functionele beperking van de werknemer.

<sup>7</sup> Stcrt. 2025, nr. 23088.

situatie. Daarmee is de uitvoering zo ingericht dat mensen met een beperking recht hebben op passende werkvoorzieningen, waarbij gestreefd wordt naar een doelmatige inzet en er ruimte is voor maatwerk.

Tegelijkertijd signaleren werkgevers en werknemers dat het lang duurt voordat hulpmiddelen beschikbaar zijn. Dit punt is ook besproken met de uitvoering. Daaruit blijkt dat regelmatig sprake is van maatwerk om de juiste op het individu afgestemde ondersteuning te bieden. Daarbij zijn soms combinaties van onderdelen nodig en meerdere leveranciers betrokken. Dit kan de levertijd beïnvloeden. Tevens kan het voorkomen dat bepaalde onderdelen tijdelijk moeilijk leverbaar zijn, bijvoorbeeld door internationale omstandigheden. Vertragingen in het beschikbaar stellen van voorzieningen kan de start van een dienstbetrekking bemoeilijken, zowel voor de werkgever als werknemer.<sup>8</sup>

In de Werkagenda VN-verdrag Handicap<sup>9</sup> is opgenomen dat we onderzoeken of er mogelijkheden zijn om het aanvraagproces van voorzieningen te kunnen versnellen of vereenvoudigen. Daarbij wordt ook bekeken of gemeenten en UWV sneller een (tijdelijke) werkvoorziening kunnen verstrekken bij een baanwissel, het wisselen van werkgever, of dat een eerder toegekende werkvoorziening kan worden meegenomen. Uit de eerste verkenning en de in deze brief opgenomen informatie blijkt dat bij verschillende voorzieningen sprake is van een specifieke, maatwerk vereisende ondersteuningsbehoefte. Een generieke (tijdelijke) voorziening biedt in veel gevallen geen passende oplossing. Ook het sneller toekennen van een voorziening is niet altijd mogelijk. Uit een eerdere verkenning voor de motie van het lid Den Haan<sup>10</sup> is ook gemeld dat een structurele verkorting van de beslistermijn niet reëel is.<sup>11</sup> Een zorgvuldige beoordeling, waarbij soms ook een werkplekonderzoek vereist is, blijft noodzakelijk om ondersteuning te bieden die is afgestemd op de persoon en diens werksituatie. Met inachtneming van deze beperkingen, moet nader worden verkend welke specifieke behoeften er dan nog bestaan voor het tijdelijk en sneller verstrekken van welke voorzieningen, en de nog beschikbare mogelijkheden daarvoor.

Daarnaast geven werkgevers en werknemers ook aan dat werkwijzen en voorwaarden van aanvraagprocessen verschillen tussen gemeenten onderling en tussen gemeenten en UWV. Dit kan het aanvraagproces bemoeilijken. Ook hier is in de Werkagenda VN-verdrag Handicap aandacht voor. SZW bekijkt momenteel hoe werkwijzen en voorwaarden van aanvraagprocessen landelijk meer bij elkaar aan kunnen aansluiten. De uitwerking daarvan vindt plaats in het kader van het tweede spoor van het programma Participatiewet in balans. Afhankelijk van de besluitvorming betrekken we in de volgende fase naast uitvoerders ook werkgevers en mensen met een beperking.

Met deze maatregelen zetten we samen met uitvoerders, gemeenten, de mensen om wie het gaat, werkgevers en experts stappen richting een arbeidsmarkt die toegankelijker is voor iedereen. We blijven ons inzetten om belemmeringen weg te nemen, ondersteuning toegankelijker te

---

<sup>8</sup> Zie bijlage voor drie casussen die illustreren hoe omstandigheden het beschikbaar stellen van hulpmiddelen kunnen beïnvloeden.

<sup>9</sup> Kamerstukken II, 2024/25, 24 170, nr. 362

<sup>10</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 36 200 XV, nr. 71

<sup>11</sup> Kamerstukken II, 2023/24, 34 352, nr. 320

maken en de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking te vergroten. Ik verwacht dat deze gezamenlijke inspanningen op termijn tot positieve resultaten leiden. Hiermee beschouw ik deze motie als afgedaan.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J.N.J. Nobel

Onderstaande drie voorbeeldcasussen illustreren hoe verschillende omstandigheden het beschikbaar stellen van hulpmiddelen kunnen beïnvloeden.

**Casus: Autoaanpassing**

Carolien werkt als administratief medewerker voor een middelgrote gemeente. Ze heeft een oogaandoening. Door toenemende klachten in haar zicht is het niet meer mogelijk om haar werkzaamheden in de volle breedte uit te voeren. In haar werk maakte ze gebruik van 8 verschillende systemen waaronder een planningsysteem, digitaal archief en diverse MS office applicaties.

Haar werkgever heeft Carolien voorzien van een rustige werkplek zonder invloed van daglicht op haar computerscherm. Daarnaast is er behoefte aan meer ondersteuning en hulpmiddelen zoals vergrotingssoftware en voorleessoftware en Carolien moet voorbereid worden op werken met braille. Carolien dient een aanvraag in bij UWV. De gemeente waar Carolien werkt beschikt over een beveiligd netwerk en de software is verouderd. Voor verouderde systemen zijn de benodigde aanvullende applicaties om de toegankelijkheid van systemen te vergroten vaak niet geschikt. Hierdoor is het niet mogelijk om van de noodzakelijk applicaties gebruik te maken. Carolien kan vanwege haar visuele beperking niet goed navigeren binnen de systemen en van het ene naar het andere systeem switchen. Om alle bedrijfssystemen toegankelijk te krijgen, moest er per applicatie aanvullende software worden geschreven (scripten).

Het scripten blijkt een neemt flink wat tijd in beslag. Het programmeren kost enkele maanden en vereist vervolgens ook een (systeem-)veiligheidsgoedkeuring. De bereidheid bij de werkgever om dit te regelen is er, maar het duurt enkele maanden voordat iedereen akkoord is en de software veilig genoeg wordt bevonden. Daarnaast duurt het een jaar voordat Carolien braille goed onder de knie heeft en van aanvullende hulpmiddelen gebruik kan maken. Hierdoor is Carolien een periode niet en later beperkt inzetbaar op haar werk.

Uiteindelijk is het gelukt om de werkplek zo in te richten dat Carolien vrijwel al haar taken weer zelfstandig kan verrichten.

**Casus: Autoaanpassing**

Frank is na zijn opleiding aangenomen bij een accountantskantoor in het oosten van Nederland. Frank is volledig rolstoel gebonden. Voor hem is het belangrijk dat de nieuwe werkplek afgestemd wordt op zijn rolstoelgebruik. Het bedrijfspand is al voorzien van ruime paden en de toegang van het pand wordt door de werkgever drempelvrij gemaakt.

Ook is er een sanitaire ruimte gecreëerd waar Frank gebruik van kan maken.

Frank kan voor zijn reis naar werk geen gebruik maken van gangbare vervoersmiddelen en vraagt bij UWV een vervoersvoorziening aan. Omdat het kostentechnisch het meest voordelig uitkomt, komt Frank in aanmerking voor een aangepaste bus.



Vanwege het postuur van Frank wordt gekozen voor een hoge personenbus. Frank kan hier op zijn rolstoel van achteren in rijden en neemt vanuit zijn rolstoel plaats achter het stuur. De bediening van de bus wordt afgestemd op het beperkte handbereik van Frank middels een joystick en de bus wordt voorzien van hand gas, een handrem en een automatische transmissie.

Rijden in een bus met een rolstoel is aan strikte voorwaarden verbonden. Zo moet de rolstoel een crashtest doorstaan en wordt de stoel met een op maat gemaakte lock vastgezet aan de bodem van de bus. Het aanmeten, aanpassen (fijn afstellen), realiseren van de aanpassingen en het goedkeuringsproces kostte al snel 5 tot 6 maanden (bovenop de levertijd van de bus). Tot die tijd kan Frank gebruik maken van taxivervoer voor zijn reis van en naar het werk.

Vlak voor het oplevertijdstip blijkt dat Frank een nieuwe rolstoel heeft gekregen van de gemeente vanuit de WMO. Deze rolstoel past niet in de aangepaste bus. De deuropening is te laag vanwege voor de hogere rolstoel en vanwege het bredere wielspoor past de rolstoel niet meer in het veiligheidslock. De rolstoel kon niet worden vervangen met als gevolg dat het gehele pasproces vertraging opliep van enkele weken. Uiteindelijk is hier een oplossing voor gevonden en reist Frank nu met tevredenheid in zijn eigen aangepaste bus naar zijn werk.

### **Casus prothese**

Arnold is een actief sporter. Zowel privé als voor zijn werk draait het om sport. Arnold is namelijk docent sport & bewegen. Een aantal jaar geleden raakte hij ernstig gewond bij een verkeersongeval. Daarbij verloor hij één onderbeen. Tijdens zijn revalidatie werd een prothese aangemeten waarmee Arnold weer goed verder kon. Voor zijn werk maakte hij ook gebruik van deze prothese.

Door een voortdurende verandering van de stomp (net onder de knie) werden meerdere keren nieuwe kokers aangemeten en die werden vergoed door de zorgverzekeraar. Tot de zorgverzekeraar zich op het standpunt stelde dat door het werk de prothese te veel werd belast en dit buiten de dekking viel. Door zijn werk als docent sport & bewegen werd de prothese namelijk meer dan gebruikelijk belast. Arnold startte de zoektocht naar alternatieve mogelijkheden en kwam zo op het spoor van UWV terecht. Hij diende hier een aanvraag in voor een prothese. Allereerst moest onderzocht worden of een prothese wel binnen de verstrekkings sfeer van UWV lag.

Na de toekenning van zijn aanvraag, startte het aanpastraject. Daarbij werd extra aandacht besteed aan intensievere belasting van de prothese door het sporten. Een «blade prothese» was een passendere en meer duurzame oplossing. Dit type prothese is kostbaar en vereist een nauwkeurig realisatieproces. In Nederland zijn er bovendien maar weinig prothesemakers die een dergelijke sportprothese kunnen bouwen. Dit kostte tijd. Met zijn oude prothese kon Arnold tot die tijd zijn werkzaamheden niet volledig uitvoeren.

Inmiddels maakt Arnold gebruik van zijn nieuwe prothese en is hij met plezier weer volledig aan de slag als docent.