
Vergaderjaar 2024-2025

36 725 XVI

Wijziging van de begrotingsstaten van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (XVI) voor het jaar 2025 (wijziging samenhangende met de Voorjaarsnota)

Nr. 38

AMENDEMENT VAN DE LEDEN VAN ZANTEN EN RIKKERS-OOSTERKAMP TER VERVANGING VAN DAT GEDRUKT ONDER NR. 14¹
Ontvangen 3 juli 2025

De ondergetekenden stellen het volgende amendement voor:

De begrotingsstaat wordt als volgt gewijzigd:

I

In **artikel 4 Zorgbreed beleid** worden het verplichtingenbedrag en het uitgavenbedrag **verhoogd** met **€ 520** (x € 1.000).

II

In **artikel 9 Algemeen** worden het verplichtingenbedrag en het uitgavenbedrag **verlaagd** met **€ 520** (x € 1.000).

Toelichting

De indieners dienen dit amendement in om meer prioriteit te geven aan de inzet voor onze eigen zorgsector. Voorgesteld wordt om €520.000 vrij te maken voor de voorbereiding en uitvoering van een landelijke publiekscampagne die mensen enthousiasmeert voor een loopbaan in de zorg. Deze campagne zal vervolgens in 2026 van start gaan.

Deze middelen worden gevonden binnen bestaande begrotingsposten. Allereerst wordt €280.000 gedekt uit de niet-juridisch verplichte middelen binnen de Homogene Groep Internationale Samenwerking (HGIS). Hiervoor is binnen VWS in totaal €4,648 miljoen voor gereserveerd maar is 4,368 miljoen juridisch-verplicht. De indieners erkennen het belang van internationale samenwerking, maar vindt het in deze periode van grote binnenlandse zorgtekorten gerechtvaardigd om een deel van deze middelen nationaal in te zetten.

Aanvullend wordt €240.000 gedekt uit middelen die door VWS worden uitgegeven aan programma's rond inclusief leiderschap en diversiteitstrainingen². Wat de

¹ Vervanging in verband met een wijziging in de toelichting.

² In 2024 is door VWS-kern ca. € 240.000 uitgegeven aan programma's rond inclusief leiderschap en

indieners betreft besteden we dit geld liever aan concrete problemen, zoals het personeelstekort in de zorg. Diversiteitsbeleid dat mensen reduceert tot afkomst of geslacht, werkt volgens onderzoek bovendien vaak averechts. Onder andere Harvard, de Universiteit van Minnesota en de Rijksuniversiteit Groningen³ wijzen op weerstand onder personeel en schijninclusie.

De zorgsector kampt met een ernstig tekort aan personeel. In ziekenhuizen, de wijkverpleging en ouderenzorg lopen de wachttijden op, sluiten afdelingen noodgedwongen hun deuren en is de werkdruk structureel te hoog.

Hoewel de overheid niet alles hoeft op te lossen, kan het volgens de indieners niet stil blijven zitten terwijl de basis van onze zorg wankelt. Een krachtige en herkenbare campagne voor werken in de zorg moet jongeren, zij-instromers en herintreders inspireren. Een eerlijk verhaal over de waarde van zorgwerk, waarin trots, vakmanschap en maatschappelijke betekenis centraal staan, zoals bij succesvolle wervingscampagnes in andere sectoren zoals Defensie.

Met dit amendement kiezen de indieners voor een duidelijke prioriteit namelijk investeren in mensen die dagelijks zorgen voor onze zieken en ouderen. Solidariteit begint volgens de indieners bij je eigen mensen.

Van Zanten
Rijkers-Oosterkamp

diversiteitstrainingen.

³ [Waarom diversiteitsprogramma's mislukken & Diversiteit leidt niet vanzelf tot inclusie: Hoe kunnen organisaties hun diversiteitsbeleid verbeteren? | Blog | Expertisecentrum Human Resource Management & Organisational Behaviour \(HRM&OB\) | Rijksuniversiteit Groningen](#)