

Vergaderjaar 2002–2003

**22 187**

**Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid**

**Nr. 140**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 juli 2003

Op 4 oktober 2002 heeft u het advies «Werken aan balans. Remedies tegen burn-out» van de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling (RMO) ontvangen. (VWS 02-1112) Hierbij bied ik u, mede namens de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport de kabinetsreactie aan op dit advies.

Alvorens inhoudelijk in te gaan op het advies, willen wij de ernst van het probleem van psychische vermoeidheid en burn-out benadrukken. We hebben hier te maken met een belangrijk maatschappelijk probleem: van de werkenden voelt 9 tot 10% zich psychisch vermoeid<sup>1</sup> en heeft ongeveer 4% te kampen met burn-out<sup>2</sup>.

Het kabinet is de RMO dan ook zeer erkentelijk voor het leveren van een bijdrage aan de aanpak van deze problematiek.

Hieronder volgt eerst een verkorte weergave van het advies van de RMO, waarbij specifieke oplossingsrichtingen van het RMO worden aangegeven.

### **Inhoud van het advies**

*Iedere werknemer kan last krijgen van burn-out, maar professionals in de publieke sector hebben vaker klachten dan mensen die in de marktsector werken. Het gaat hierbij vooral om mensen die in hun werk direct contact hebben met klanten, patiënten, cliënten, scholieren en burgers. Een risico voor werknemers in de publieke sector zit in het feit dat de verwachtingen en beroepsethiek van de professionals niet overeenkomen met de eisen die het dagelijkse werk aan hen stelt. De werknemers worden geconfronteerd met kwesties die moeilijk oplosbaar zijn, terwijl er onvoldoende ruimte is om naar eigen inzicht te handelen. Dit kan leiden tot gevoelens van onmacht, die op hun beurt weer versterkt worden door assertieve cliënten, personeelstekorten en wachtlijsten. De professionals zien hierdoor de mogelijkheid om hun idealen te verwezenlijken (bijvoorbeeld het*

<sup>1</sup> CBS StatWeb (14-06-01), Arbeidsomstandigheden: werk en gezondheidsaspecten.

<sup>2</sup> Houtman, I. L. D., Schaufeli, W.B. en Taris, T. (red.) (2000), Psychische vermoeidheid en werk: cijfers, trends en analyses. Alphen aan den Rijn: Samson.

helpen van mensen) steeds kleiner worden. Psychische klachten kunnen dan het gevolg zijn.

*Wat betreft de privé-situatie is het voor velen lastig kiezen tussen de vele mogelijkheden voor tijdsbesteding. Het gevolg hiervan is dat sommigen niet kunnen kiezen. Het is dan niet langer óf, óf, het wordt vaak én, én. Ook wat betreft consumptiepatroon moeten sommigen deelnemen aan een veel energievragende «work-and-spend-cycle».*

*Als het gaat om het individu betekenen bepaalde karaktertrekken een hoger risico voor burn-out: een neiging tot perfectionisme, wellicht ook tot idealisme, en erg plichtsgetrouw zijn.*

*Het is niet eenvoudig om het probleem van burn-out aan te pakken. Dit komt doordat burn-out voortkomt uit een samenspel van oorzaken binnen de persoon zelf, zijn privé-situatie en zijn arbeidssituatie. Disbalans tussen deze drie leefsfereën is een belangrijke oorzaak van burn-out; de draaglast en draagkracht in een mensenleven is uit balans, waardoor mensen geleidelijk aan hun reserves opmaken.*

*De Raad geeft twee algemene oplossingsrichtingen aan voor de aanpak van burn-out. De één is gericht op een betere afstemming tussen werk en persoon, de andere op een betere afstemming tussen werk en privé.*

## **1. Afstemming tussen werk en persoon**

Volgens de RMO moet er gewerkt worden aan het herwaarderen van primaire werkprocessen (de herwaardering van het werk op de werkvloer). Dit betekent dat er meer ruimte moet komen voor de professional om zijn of haar vak uit te kunnen oefenen. De RMO denkt hierbij specifiek aan het volgende:

- *Bureaucratische verplichtingen worden tot een minimum beperkt, zodat de medewerkers zich kunnen concentreren op hun eigenlijke taken. (Dit betekent niet dat werknemers zich niet hoeven te verantwoorden.)*
- *Organisaties investeren in de arbeidsmotivatie van werknemers, door ze de nodige verantwoordelijkheden, middelen en bevoegdheden te bieden.*
- *Er is tijd en aandacht voor interne communicatie (de werknemer en werkgever zijn zich bewust van gedeelde belangen).*
- *Organisatieveranderingen staan in het teken van verbeteren van de inhoud van het werk.*
- *De verantwoordelijke voor het gezondheidsbeleid beslist mee op directieniveau.*
- *De organisatiecultuur is er een van sociale betrokkenheid, en staat voor ondersteuning en waardering van medewerkers.*
- *Er is ruimte voor coaching en intervisie voor met name jonge of nieuwe medewerkers.*
- *Opleidingsinstellingen dragen er zorg voor dat ze een realistisch beeld scheppen van de verwachtingen en mogelijkheden van de cursisten (inhoud van het werk, carrièreperspectief).*
- *Advertenties en wervingscampagnes scheppen een realistisch beeld van de inhoud van het werk.*
- *Er is aandacht voor leren in de praktijk (dual leren).*
- *«Verstaffing» van organisaties wordt tegengegaan door niet de beste mensen van de werkvloer naar leidinggevende functies te promoveren.*
- *Horizontale carrières worden mogelijk en financieel aantrekkelijk gemaakt.*
- *Men is zich bewust dat schaalvergroting op zich niet fout is, mits*

*grotere organisaties worden opgedeeld in kleinere, identificeerbare eenheden. Zo wordt de onderlinge verbondenheid versterkt.*

- *Ten slotte moeten we ons afvragen waarom werknemers met een praktische beroepsopleiding lager ingeschaald zijn dan werknemers met een managementopleiding.*

## **2. Afstemming werk en privé**

Werkgevers en werknemers moeten samen de strikte scheiding tussen werk en privé doorbreken. Concreet denkt de RMO aan:

- *Er bestaat een «veilige omgeving» waar een goede dialoog gevoerd kan worden over de afstemming tussen thuis en werk, en belasting en belastbaarheid, zonder dat dit nadelige gevolgen heeft.*
- *De werknemer kan (bijvoorbeeld met een vertrouwenspersoon) de privé-situatie en de eventuele nadelige gevolgen daarvan voor het werk bespreken.*
- *Het is bespreekbaar wanneer een werknemer (tijdelijk) een stapje terug of opzij wil doen in verband met de privé situatie.*
- *Er is aandacht voor arbeidsconflicten: deze worden niet genegeerd, maar er wordt gezocht naar een oplossing.*
- *Contactuele vaardigheden wegen in een curriculum even zwaar als kennisvakken.*
- *Het carrièreperspectief wordt verlengd: mensen met jonge kinderen of opleidingswensen maken minder snel carrière, zodat ze op hogere leeftijd nog door kunnen groeien.*
- *Organisaties blijven in oudere werknemers investeren.*
- *Er zijn flexibele arbeidsvoorwaarden (work-family-arrangements etc.) gecreëerd.*

De RMO geeft aan zich in hoofdzaak tot werkgevers en werknemers en hun organisaties te richten, maar stelt dat ook de overheid een belangrijke taak heeft bij het tegengaan van burn-out. De overheid zou ervoor moeten zorgen dat de wet- en regelgeving faciliterend is voor de balans tussen werk en privé. Daarnaast geeft de RMO aan dat de overheid zelf, als werkgever, een voorbeeldfunctie vervult.

Hieronder volgt nu de reactie van het kabinet op het advies:

### **Reactie van het kabinet**

In het advies «Werken aan Balans» benadrukt de RMO dat het voorkomen van burn-out niet bereikt kan worden door alleen te zoeken naar oplossingen in de werksituatie of de persoonlijke sfeer. De RMO geeft aan dat oplossingen juist gezocht moeten worden in de afstemming tussen persoon en werk, en werk en privé. Het kabinet onderschrijft deze invalshoek van de RMO.

Aan een aantal concrete oplossingen dat in het advies wordt genoemd, wordt al meer of minder lang gewerkt. Andere oplossingsrichtingen zullen in de nabije toekomst worden opgepakt. Hieronder wordt nader ingegaan op de oplossingen die het kabinet al gerealiseerd heeft, of van plan is te realiseren, met betrekking tot de afstemming van werk en persoon en de afstemming tussen werk en privé.

### **1. Afstemming werk en persoon**

#### *Bureaucratie*

In de publieke sector bestaat de indruk dat bureaucratische handelingen naar verhouding steeds meer tijd en geld kosten en de aandacht afleiden

van de primaire doelstelling. De oorzaak wordt vaak gezocht in de groei van regelgeving die door de overheid wordt vastgesteld en waar instellingen aan moeten voldoen. Naast deze regelgeving vanuit de overheid, stellen instellingen zelf ook richtlijnen op met het doel hun organisatie zo goed mogelijk te leiden. Beide zaken leiden tot een toename van de bureaucratie. Het ligt voor de hand dat een belangrijk deel van deze activiteiten noodzakelijk is voor het waarborgen van het publieke belang en voor een efficiënte werkorganisatie. Voor het gedeelte van deze activiteiten waaraan echter onnodig tijd en geld wordt besteed, is het nodig oplossingen te vinden. Van overheidswege wordt geprobeerd om de regelgeving zoveel mogelijk te beperken. De verwachting is dat door de beperking van onnodige regelgeving en richtlijnen meer aandacht uit kan gaan naar het primaire proces. Dit zal het verlichten van de werkdruk ten goede komen.

#### *Leren in de praktijk*

Het bieden van carrièreperspectief kan voorkomen dat medewerkers burn-out raken. Om deze reden stimuleert het kabinet dat medewerkers door het volgen van opleidingen een andere functie kunnen gaan vervullen. Opleidingen via de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) (of het duale onderwijs op hbo-niveau) combineren werken met leren. Een leerling heeft een leer-arbeidsovereenkomst met een werkgever en ontvangt een leerling-salaris. Deze vorm van onderwijs is uitermate geschikt voor medewerkers die al in dienst zijn van een instelling en een (hogere) opleiding willen volgen om uiteindelijk een andere (hogere) functie te vervullen.

#### *Nieuwe functies met carrièreperspectief*

Carrièreperspectief wordt daarnaast geboden door taakherschikking. Door gestructureerde samenwerking tussen verschillende professionals, draagt taakherschikking bij aan een meer adequate en efficiënte inzet van de beschikbare expertise. In de herschikking van taken ontstaat vervolgens ruimte voor nieuwe beroepen met carrièreperspectief.

#### *Afstemming werk en persoon in de zorg*

In de zorgsector wordt al actief gewerkt aan een betere afstemming tussen werk en persoon. Om de bureaucratie terug te dringen is eind 2000 de commissie Terugdringing administratieve lasten zorgsector (Commissie De Beer) ingesteld. Het doel van de commissie is om de administratieve lasten die voortvloeien uit *bestaande* wet- en regelgeving binnen de zorgsector in kaart te brengen en voorstellen te doen tot vermindering. Het eindrapport «Minder regels, meer zorg» is begin 2002 aan de Tweede Kamer aangeboden. Binnen de zorg wordt ook al gebruik gemaakt van de mogelijkheden om in de praktijk te leren. De leerling is hierbij in dienst van de zorginstelling en werkt als volwaardig personeelslid op een afdeling. Daarnaast is het in de zorg mogelijk om via EVC (het vaststellen van Eerder Verworven Competenties) personeel versneld op te leiden. Ook wordt er binnen de zorg gewerkt aan nieuwe functies met carrièreperspectief. Al eerder zijn beroepen als optometrist en mondhygiënist in de wet BIG geregeld en bij de taakherschikking in de respectievelijke clusters oogzorg en mondzorg geïntegreerd.

Naast daadwerkelijk nieuwe beroepen zien we in toenemende mate dat (gespecialiseerde) verpleegkundigen taken overnemen van artsen of nieuwe coördinerende taken op zich nemen, met name in de (transmurale) zorg voor chronisch zieken. In de klinische zorg is de «nurse practitioner» de verder geschoolde verpleegkundige die meer taken op zich

neemt. In de ziekenhuizen zien we tevens de ziekenhuisarts verschijnen, een op een deelterrein breed gespecialiseerde arts (bijvoorbeeld rond het bewegingsapparaat) als verbindende schakel tussen de klassieke specialismen.

In 2001 zijn twee pilots voor een opleiding physician assistant gestart. Dit is een HBO-master opleiding (dus post-HBO) voor reeds op HBO-niveau opgeleide professionals (zoals verpleegkundigen, paramedici) met werkervaring in de patiëntenzorg. Deze professionals kunnen op medisch gebied de minder complexe taken van de specialist overnemen. Deze nieuwe functie biedt meer perspectieven en draagt ertoe bij dat professionals behouden blijven voor de zorgsector.

## **2. Afstemming werk en privé**

### *Afstemming arbeid en zorg: wettelijke mogelijkheden*

Met wet- en regelgeving is getracht de afstemming tussen arbeid en zorg te verbeteren.

In de eerste plaats door een wettelijk recht op deeltijdarbeid (Wet aanpassing arbeidsduur). Deeltijdarbeid biedt een structurele oplossing voor een gebrek aan tijd om te zorgen. In de tweede plaats wordt de afstemming tussen arbeid en zorg verbeterd door het bieden van verlofrechten (zoals het zwangerschaps- en bevallingsverlof, calamiteiten en ander kortverzuimverlof, kortdurend zorgverlof, adoptieverlof en ouderschapsverlof uit de Wet arbeid en zorg). Daarnaast wordt de mogelijkheid om verlof op te nemen financieel gefaciliteerd door betaling van een aantal verlofrechten in de Wet arbeid en zorg en door enkele financieringsregelingen voor verlof (de fiscale regeling verlofsparen, de financieringsregeling loopbaanonderbreking en de fiscale regeling betaald ouderschapsverlof). Deze financieringsregelingen is het kabinet voornemens te integreren in een te ontwikkelen levensloopregeling. De levensloopregeling moet het gemakkelijker maken om periodes van verlof financieel te overbruggen en zo tegemoetkomen aan de per levensfase wisselende behoeften aan tijd voor werken, leren, ontspanning en zorg voor kinderen en anderen. Ook worden van overheidswege voorzieningen geboden, zoals kinderopvang. Sinds 1998 is gewerkt aan de verdubbeling van de kinderopvang vóór eind 2002. Deze doelstelling is ruim gehaald en het aantal beschikbare kinderopvangplaatsen groeit nog steeds door. Kinderopvanginstellingen verwachten eind 2003 191 000 plaatsen beschikbaar te hebben.

### *Afstemming arbeid en zorg: Stimuleringsmaatregel Dagindeling*

Door het kabinet is in 1999 60 miljoen gulden beschikbaar gesteld voor de Stimuleringsmaatregel Dagindeling die tot doel heeft een betere afstemming tussen werk en privé te bereiken. Op 24 maart jongstleden is het eindadvies van de Stuurgroep Dagindeling aan de Tweede Kamer aangeboden. Het projectbureau Dagindeling heeft 140 experimenten uitgezet, waarvan 60% van de experimenten een blijvend resultaat oplevert. Er is een groot aantal concrete oplossingen uit de experimenten voortgekomen om het combineren van werk en privé te vergemakkelijken.

## **3. Omslag in organisatiecultuur**

Uit bovenstaande komt naar voren dat er vanuit het kabinet al actie is ondernomen op zowel het terrein van de afstemming tussen werk en persoon (aanpak bureaucratie, leren in de praktijk, nieuwe functies met carrièreperspectief) als op het terrein van de afstemming tussen werk en privé (wettelijke regelingen en Stimuleringsmaatregel Dagindeling). Dit heeft onder meer geresulteerd in wet- en regelgeving. Duidelijk is echter

wel dat deze oplossingen niet toereikend zijn. Waar het met name nog aan ontbreekt, is een element dat lastig in regelgeving is te vangen, namelijk voldoende (oprechte) aandacht voor de werknemer als mens. Dit beeld kwam ook naar voren tijdens de conferentie «Werken aan stress» op 14 oktober 2002, die in het kader van de Europese Week voor veiligheid en gezondheid op het werk was georganiseerd. Zowel sprekers als deelnemers benadrukten dat werkstress een maatschappelijk probleem is en dat bij de aanpak ervan de *werknemer* als mens centraal moet staan. Hier ligt duidelijk een relatie met het advies van de RMO, die constateert dat er aandacht moet zijn voor het feit dat werk en privé steeds meer met elkaar verstrengeld raken. De Raad roept op tot het creëren van een «veilige omgeving» op de werkplek waarin een dialoog gevoerd kan worden over de afstemming tussen thuis en werk, en belasting en belastbaarheid, zonder dat dit nadelige gevolgen heeft. Dit vraagt om een ingrijpende verandering in de organisatiecultuur. Duidelijk is dat er binnen organisaties en bedrijven in Nederland nog een slag gemaakt moet worden waar het gaat om aandacht voor werknemer als mens. Hoe gaan we zo'n cultuuromslag maken?

### *Arboconvenanten*

Een eerste stap kan gezet worden via de arboconvenanten. De arboconvenanten zijn tripartiete afspraken die per sector tussen werknemers, werkgevers en de overheid worden gemaakt om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Sinds de start van de arboconvenanten zijn er momenteel<sup>1</sup> al 40 sectoren die een arboconvenant hebben ondertekend en wordt er in 13 sectoren een arboconvenant voorbereid.

De publieke sector valt (met name met het thema werkdruk) nadrukkelijk binnen het bereik van de arboconvenanten. Zo zijn er in de sector onderwijs 3 arboconvenanten afgesloten (PO/VO, HOO, BVE) om de werkdruk aan te pakken. In de sector zorg zijn convenanten afgesloten in de thuiszorg, de gehandicaptenzorg, de geestelijke gezondheidszorg, de ziekenhuizen en de academische ziekenhuizen. Verder zijn er ook in de rijksoverheid en bij de gemeenten en de politie afspraken gemaakt over een arboconvenant.

Deze arboconvenanten hebben onder meer geleid tot onderzoek naar werkdruk in de sector, een uitgebreid netwerk waar men van elkaars aanpak kan leren en een keur aan instrumenten en maatregelen (denk hierbij aan een arbokenniscentrum, websites, praktijkrichtlijnen werkdruk, regioadviseurs, werkboeken en trainingsmodules).

Inmiddels beginnen de afspraken hun eerste vruchten af te werpen. Zo is het ziekteverzuim in het primair en voortgezet onderwijs, alsmede in verschillende zorgsectoren, in de tweede helft van 2001 licht gedaald. In beide sectoren wordt het teruglopende ziekteverzuimcijfer toegeschreven aan de inspanningen die in convenantsverband zijn ondernomen om het werkgerelateerde verzuim tegen te gaan<sup>2</sup>.

Werkdruk of psychosociale arbeidsbelasting is een belangrijk thema binnen de arboconvenanten: in veruit het merendeel van alle arboconvenanten is dit thema aan de orde. Aanvankelijk werd onder werkdruk met name uitgegaan van het werken in een hoog tempo en onder een hoge tijdsdruk. Gaandeweg blijkt echter dat – om de problemen in de praktijk daadkrachtig aan te pakken – regelmatig ook naar andere facetten, zoals emotionele belasting, stijl van leidinggeven, arbeidsconflicten en balans tussen werk en privé gekeken moet worden. Met andere woorden gaat het hierbij om de afstemming tussen werk en persoon en tussen werk en privé.

Gezien het verband tussen de verbreding van het thema werkdruk in de praktijk van de arboconvenanten en de kern van het RMO-advies, kunnen sectoren die een arboconvenant (met het onderwerp werkdruk) hebben

<sup>1</sup> Peildatum 31 maart 2003.

<sup>2</sup> (Brief MEVA/ABA/2269498 d.d. 25 maart 2002 Minister VWS aan de voorzitter van de VC/VWS en brief AB/PSW/2002/34354 d.d. 26 september 2002 van Minister OC&W aan TK).

afgesloten hun voordeel doen met het RMO-advies. Daarom zal gestimuleerd worden dat de betrokkenen van de arboconvenanten kennis nemen van en waar mogelijk en nodig ook aansluiten bij dit advies van de RMO. Tevens zal worden bezien of het mogelijk is om binnen de arboconvenanten voort te borduren op geslaagde experimenten op het terrein van de balans tussen werk en privé van het projectbureau Dagindeling.

Daarnaast zal het advies van de RMO ook meegenomen worden in de Meerjarenstrategie Psychosociale Arbeidsbelasting en RSI, die momenteel door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt voorbereid. De omslag in de organisatiecultuur en de afstemming tussen werk en privé zullen hierin aan bod komen. Een eerste aanzet van deze meerjarenstrategie wordt komend najaar tijdens een conferentie gepresenteerd. Naar aanleiding van de uitkomsten van deze conferentie wordt vervolgens een verder uitgewerkte meerjarenstrategie opgesteld.

#### *Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid en Commissie Arbeidsgehandicaptten en Werk*

Het Kabinet zal dit advies van de RMO voorleggen aan de opvolger van twee bestaande commissies die de afgelopen jaren hun bijdrage geleverd hebben aan het realiseren van cultuurveranderingen bij bedrijven: de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid en de Commissie Arbeidsgehandicaptten en Werk. In vervolg op beide commissies is op 31 maart jongstleden door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport de nieuwe commissie Het Werkend Perspectief geïnstalleerd. De nieuwe commissie heeft tot doel beleid en activiteiten te stimuleren die bijdragen aan teruggedringing van het ziekteverzuim, vermindering van de WAO-instroom en vergroting van de uitstroom uit de WAO. Bij de installatie gaf Minister De Geus aan dat er sprake zal moeten zijn van een cultuurverandering in de manier waarop werkgevers en werknemers met elkaar omgaan.

#### *Bedrijfsgezondheidsmanagement*

In deze vereiste cultuuromslag waarbij uiteindelijk de werknemer als mens centraal moet staan, is ook bedrijfsgezondheidsmanagement een belangrijk thema. De Raad adviseert werkgevers in de Publieke sector te investeren in gezondheidsbeleid. De arbeidsmotivatie van werknemers zal hierdoor toenemen. Ze sluit hiermee aan bij recente analyses van de Landelijke Commissie geestelijke Volksgezondheid (LCGV) en de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid (CPA). In haar rapport «Zorg van velen» pleit de Landelijke Commissie geestelijke Volksgezondheid voor een aanpak bij de bron. Net als de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid waarschuwt de LCGV voor een aanpak die neerkomt op het tijdelijk oplappen van mensen, zonder het probleem structureel aan te pakken. Het «bewerken» van psychische arbeidsproblemen zou substantieel onderdeel moeten zijn van het HRM-beleid. Het Kabinet onderschrijft deze analyse en steunt initiatieven die erop gericht zijn de (zorg voor de) gezondheid van werknemers te verbeteren: zorgen dat mensen gezond blijven en dat mensen met arbeidsrelevante klachten zo goed en snel mogelijk weer aan de slag kunnen door snelle diagnosestelling en adequate behandeladviezen en -trajecten.

Speerpunten van het kabinetsbeleid terzake zijn het bevorderen van de preventieve aanpak, het bevorderen van de aanpak van arbeidsrelevante klachten, het bevorderen van reïntegratie van arbeidsgehandicaptten en het faciliteren van voldoende lichaamsbeweging. Om de preventieve aanpak van ondermeer burn-out te bevorderen, wil het kabinet bedrijfsgezondheidsmanagement door werkgevers stimuleren. Hier zal nader op

worden ingegaan in de nota Gezondheidsbeleid, die het kabinet in de loop van 2003 naar de Tweede Kamer zal sturen. Ook de opdracht aan TNO-Arbeid om als onderdeel van het meerjarenprogramma (2003–2006) aandacht te besteden aan de mogelijkheden om goed werkgeverschap te stimuleren (Integraal Gezondheids Management) en aan de mogelijkheden om preventie te bevorderen past in dit streven.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
M. Rutte