

Praktische handvatten voor HRM- Natuur en gezondheid

Verzameld door Ilja van den Bos, april 2026. Ten behoeve van Vitaal
Verhaal uurtjes Positief Gezond Werkgeverschap



I. Een werkgever kan de **kracht van natuur** (letterlijk én figuurlijk) beter benutten door werk zo in te richten dat het aansluit bij natuurlijke ritmes, omgevingen en menselijke behoeften. Dat levert vaak gezondere, productievere en duurzamere organisaties op. Hieronder vind je de belangrijkste invalshoeken, met concrete voorbeelden.

1. Werken mét natuurlijke ritmes (mens & natuur): Biologische klok respecteren

- Flexibele werktijden zodat medewerkers kunnen werken op momenten dat zij het meest alert zijn
- Minder focus op “9-tot-5”, meer op output en energie

Effect: meer focus, minder burn-out, hogere productiviteit

2. Natuur integreren in de werkomgeving (biophilic design): Fysieke omgeving groener maken

- Planten, daglicht, natuurlijke materialen (hout, steen)
- Zicht op groen in plaats van kale muren
- Buitenwerkplekken of vergaderruimtes in de natuur

Effect: Lagere stress, betere concentratie, meer creativiteit

3. Buiten werken en vergaderen stimuleren: Natuur als werkplek

- Wandelvergaderingen
- Brainstormsessies in het bos of park
- Pauzes in de buitenlucht aanmoedigen

Effect: Frisser denken, meer beweging en betere besluitvorming

4. Duurzaam omgaan met natuurlijke hulpbronnen: Natuur als leidend principe voor beleid

- Energie uit hernieuwbare bronnen

- Circulaire bedrijfsvoering
- Minder verspilling (papier, energie, reizen)

Effect:

- Kostenbesparing op lange termijn, sterker werkgeversmerk, betekenisvolle bijdrage aan de samenleving

5. Leren van natuurlijke systemen: Inspiratie uit ecosystemen

Werkgevers kunnen natuur gebruiken als **metafoor én model**:

- **Diversiteit** → verschillende talenten versterken elkaar
- **Veerkracht** → ruimte voor herstel en aanpassing
- **Samenwerking** → minder hiërarchisch, meer netwerkdenken

Effect: wendbaardere en innovatievere organisatie

6. Gezondheid en herstel centraal stellen: Natuur als herstelbron

- Ruimte voor ontspanning en herstelmomenten
- Werkdruk afstemmen op menselijke draagkracht
- Preventie boven reparatie (mentaal en fysiek)

Effect:

- Minder verzuim, meer betrokkenheid, duurzamere inzetbaarheid

7. Verbinding met betekenis en zingeving: Werken aan iets groters

Door natuur en maatschappelijke impact te integreren:

- Voelen medewerkers dat hun werk bijdraagt aan iets waardevols
- Ontstaat meer intrinsieke motivatie

Samengevat

Een werkgever benut de kracht van natuur optimaal door niet tegen natuurlijke processen in te werken, maar ze als uitgangspunt te nemen.

Dat vraagt vaak niet om méér doen, maar om **anders kijken**: van controle naar vertrouwen, van snelheid naar ritme, van exploitatie naar balans.

II. Vertaal de kracht van natuur concreet naar **HR-beleid**, zonder dat het zweverig wordt. Je vindt hieronder een praktisch **HR-raamwerk** met voorbeelden, beleidskeuzes en KPI's.

1. Startpunt: formuleer een “natuurlijk HR-uitgangspunt”

Leg eerst vast **waarom** je dit doet. Bijvoorbeeld in HR-strategie of personeelsbeleid:

“Wij richten werk zo in dat het aansluit bij natuurlijke menselijke ritmes, veerkracht en herstel, zodat medewerkers duurzaam inzetbaar blijven.”

Dit voorkomt dat losse initiatieven (planten, wandelingen) vrijblijvend blijven.

2. Vertaal natuurprincipes naar HR-thema's

A. Instroom & employer branding

Natuurprincipe: authenticiteit & wederkerigheid

HR-beleid:

- Wees eerlijk over werkdruk, hectiek én rustmomenten
- Benoem flexibiliteit, buitenwerken en herstelmogelijkheden expliciet in vacatures
- Selecteer niet alleen op ervaring, maar ook op **energiebewustzijn** en zelfregie

Voorbeeldtekst vacature:

“Wij geloven in werken op energie, niet op aanwezigheid.”

KPI's: Retentie na 1 jaar en ervaringen nieuwe medewerkers (verwachting vs. realiteit)

B. Werk- en tijdsindeling

Natuurprincipe: ritme en herstel

HR-maatregelen:

- Flexibele werktijden als norm (mits functie dit toelaat)
- Richtlijnen voor:
 - maximale vergadertijd per dag
 - focusblokken zonder overleg
 - minimaal 1 herstelmoment per dag

Beleid i.p.v. gunst:

Leg vast wat “gezond werken” betekent, zodat het geen individuele uitzondering is.

KPI's:

- Verzuim (kort + lang), overuren en vitaliteitsenquête

C. Vitaliteit & duurzame inzetbaarheid

Natuurprincipe: preventie boven reparatie

Concreet HR-beleid:

- Vitaliteitsbudget (te besteden aan natuur, beweging, herstel)
- Buitenactiviteiten onderdeel van werk (niet in eigen tijd)
- Training in energiemangement / stressherstel en veerkracht

! Niet: “fitness vergoeden na ziekte”. Wel: “hersteltijd en beweging structureel integreren”

KPI's:

- Verzuimpercentage, werkvermogen (bijv. WAI), medewerkerstevredenheid

D. Leiderschap & performance management

Natuurprincipe: vertrouwen en groei

HR-keuzes:

- Prestatiegesprekken gebaseerd op:
 - duurzame resultaten
 - leervermogen
 - samenwerking
- Managers trainen in:
 - signaleren van overbelasting
 - voeren van energiedialogen en het goede gesprek
 - ruimte geven i.p.v. controleren

Voorbeeldvraag in jaargesprek:

“Wat heb jij nodig om dit werk op een gezonde manier vol te houden?” “Wat is echt belangrijk voor jou?”

KPI's:

- Teamverzuim per leidinggevende, psychologische veiligheid, medewerkerbetrokkenheid

E. Ontwikkeling & leren

Natuurprincipe: leren in cycli

HR-beleid:

- Ruimte voor reflectie-momenten
- Leren niet alleen via opleidingen, maar ook via:
 - intervisie
 - wandelen & reflectie
 - ervaringsgericht leren

Belangrijke mindset:

Ontwikkeling ≠ altijd harder of meer

Ontwikkeling = soms vertragen om te groeien

3. Maak het meetbaar (zodat het serieus wordt)

Combineer **harde en zachte HR-data**: Zo laat je zien dat “werken met natuur” **zakelijk verstandig** is.

Hard	Zacht
Verzuimcijfers	Ervaren energie
Verloop	Werkplezier
Overuren	Herstelvermogen
Productiviteit	Zingeving

4. Veelgemaakte valkuilen (en hoe HR die voorkomt)

- Alleen losse initiatieven (yoga, plantjes)
- Beleidsmatige verankering

✗ Individuele verantwoordelijkheid (“zorg jij maar goed voor jezelf”)

✓ Organisatie neemt mede verantwoordelijkheid

✗ Alleen focussen op welzijn

✓ In balans met prestaties en continuïteit

5. Samenvattend HR-kompas

Gebruik dit als toetssteen bij elk HR-besluit: Draagt dit beleid bij aan ritme, herstel, veerkracht en duurzame inzetbaarheid? Als het antwoord nee is → heroverwegen.

III. Van visie naar verplicht instrument.

Een RI&E is bij uitstek geschikt om het werken *met* natuur en menselijke ritmes te **verankeren**, omdat gezondheid, belasting en herstel daar al centraal staan. Hieronder lees je **hoe je natuurprincipes praktisch integreert in de RI&E**, zonder buiten de wettelijke kaders te treden.

1. Uitgangspunt: natuur = beschermende factor in de RI&E

In de Arbowet draait de RI&E om:

- fysieke belasting, psychosociale arbeidsbelasting (PSA), arbeidsomstandigheden en duurzame inzetbaarheid

Natuur en natuurlijke ritmes kun je opnemen als:

- *risicoreducerende maatregel*
- *preventieve voorziening*
- *herstelbevorderende factor*

Je hoeft dus géén aparte “natuurrisico’s” te verzinnen.

2. Waar plaats je dit in de RI&E? (overzicht)

RI&E-onderdeel	Integratie natuur
Werkdruk & PSA	Ritme, herstel, buiten zijn
Werkplek	Daglicht, groen, buitenruimte
Werktijden	Biologische klok

Taakinhoud	Variatie & beweging
Preventieve maatregelen	Natuur als herstelbron
Plan van aanpak	Structurele borging

3. Concreet per RI&E-thema

3.1 Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA)

Risico's die je opneemt:

- Langdurige mentale belasting zonder herstel
- Veel beeldschermwerk zonder afwisseling
- Hoge vergaderdruk
- Weinig autonomie in werktijden

Voorbeeld RI&E-formulering:

Medewerkers ervaren onvoldoende hersteltijd tijdens de werkdag, wat kan leiden tot mentale overbelasting en stressklachten.

Maatregelen (natuurgericht):

- Dagelijks herstelmoment (bijv. buitenpauze)
- Mogelijkheid tot wandeloverleg
- Richtlijn: max. X uur vergaderen per dag
- Autonomie in indeling van werkmomenten

Dit past volledig binnen PSA-beleid.

3.2 Fysieke werkbelasting & beeldschermwerk

Risico's:

- Langdurig zitten
- Monotone houding
- Binnen zijn gedurende de hele werkdag

Natuur-gerichte maatregelen:

- Afwisseling zittend / bewegend werk

- Buiten werken bij geschikte taken
- Looproutes binnen of buiten
- Werkplekken met daglicht & zicht op groen

In RI&E-taal:

Onvoldoende variatie in houding en beweging kan leiden tot fysieke klachten.

3.3 Werkplek & omgeving

Opnemen als omgevingsfactor:

- Gebrek aan daglicht
- Slechte ventilatie
- Geen toegang tot buitenruimte
- Steriel, prikkelarm of juist overload aan prikkels

Concreet in RI&E:

- Heeft elke werkplek daglicht?
- Is er toegang tot buitenruimte?
- Is er groen in of rondom de werkplek?

Maatregelen:

- Planten op werkplekken
- Werkplekken dichterbij ramen
- Buitenruimte geschikt maken voor pauze/werk

3.4 Werktijden & werk-privébalans

Risico's:

- Structureel lange werkdagen
- Werken tegen natuurlijke energiepatronen in
- Geen duidelijke rustmomenten

RI&E-insteek:

Structureel werken buiten natuurlijke herstelmomenten kan leiden tot verminderde inzetbaarheid.

Maatregelen:

- Flexibele start- en eindtijden
- Geen mails/vergaderingen buiten afgesproken tijden
- Herstelmomenten als norm, niet als gunst

4. Opname in het Plan van Aanpak (essentieel)

Zonder dit blijft het vrijblijvend.

Voorbeeld Plan-van-Aanpak-maatregelen:

- Binnen 6 maanden: richtlijn wandelvergaderen
- Binnen 3 maanden: beleid herstelmomenten vaststellen
- Binnen 12 maanden: buitenwerkplek realiseren
- Leidinggevendenden trainen in energiemangement

Met daarbij per maatregel een verantwoordelijke; termijn; budget en evaluatiemoment

5. Inspecteerbare RI&E (belangrijk!)

Arbeidsinspectie kijkt naar:

- herkenbare risico's
- concrete maatregelen
- serieuze opvolging

Gebruik daarom herkenbare termen:

- herstel
- werkdruk
- PSA
- duurzame inzetbaarheid

✗ vermijd vaag taalgebruik (“meer natuurgevoel”)

6. Praktisch voorbeeld (samengevat)

Risico:

Langdurig beeldschermwerk zonder herstel

Gevolg:

Mentale vermoeidheid, stress, verminderde productiviteit

Maatregelen:

- Min. 1 buitenpauze per dag
- Stimuleren wandeloverleg
- Werkdrukmonitor
- Voorlichting over energiemangement

Status:

Structureel opgenomen in RI&E & Plan van Aanpak

7. Samenvattend in één zin

Je integreert de kracht van natuur in de RI&E door herstel, ritme en omgeving als beschermende arbeidsfactoren te benoemen en te borgen met concrete maatregelen.

IV Tot slot: Toepassing van natuur en gezondheid past bij **Positief Gezond Werkgeverschap** omdat het gezondheid benadert als kracht, veerkracht en balans, en HR ondersteunt in het creëren van werk dat mensen gezond houdt in plaats van herstelt nadat het misgaat.

1. Positief Gezond Werkgeverschap: het uitgangspunt

Positief Gezond Werkgeverschap is gebaseerd op het concept **Positieve Gezondheid** (Huber e.a.), waarin gezondheid wordt gezien als:

het vermogen van mensen om zich aan te passen en eigen regie te voeren in het licht van fysieke, emotionele en sociale uitdagingen.

Het gaat dus niet primair om afwezigheid van ziekte maar om

- **energie**
- **mentale veerkracht**

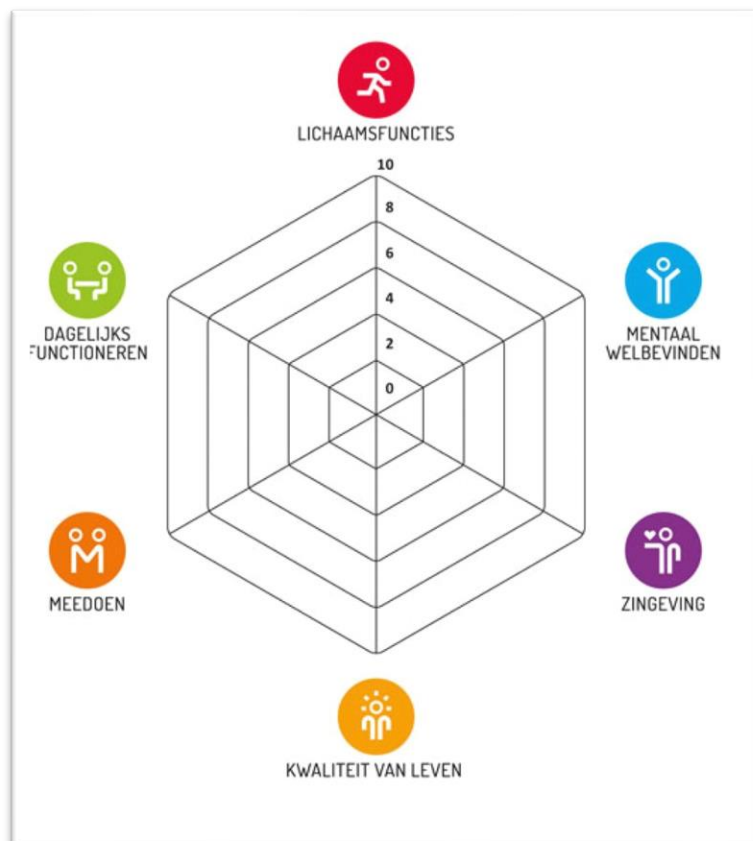
- zingeving
- balans
- sociale verbondenheid

Dit sluit direct aan bij wat natuur en natuurlijke ritmes ondersteunen.

2. Natuur sluit aan bij alle dimensies van Positieve Gezondheid

Positieve Gezondheid kent 6 dimensies. Natuur en gezondheid versterken ze **allemaal**:

Dimensie	Bijdrage van natuur
Lichaamsfuncties	Beweging, herstel, minder stress
Mentaal welbevinden	Rust, focus, minder overprikkeling
Zingeving	Verbinding met iets groters
Kwaliteit van leven	Werkplezier, energie
Meedoen	Sociale interactie (bijv. buiten samen)
Dagelijks functioneren	Ritme, overzicht, veerkracht



3. Van klachtenbeleid naar krachtgericht HR-beleid

Traditioneel HR (reactief)

- Ziekte → interventie
- Burn-out → traject
- Verzuim → beheersen

Positief Gezond Werkgeverschap (proactief)

- Energie → behouden
- Veerkracht → versterken
- Werk → passend maken

Natuurtoepassing ondersteunt precies deze verschuiving, omdat het:

- herstel faciliteert
- balans normaliseert
- zelfregie stimuleert

HR gaat van *repareren* naar *voorkómen en versterken*.

HR-thema's waar dit logisch in past

- **Vitaliteit:** Niet als project, maar als **werkomgeving en werkwijze**
- **PSA-beleid:** Herstel, ontspanning en balans als structurele maatregel
- Leiderschap:** Van controleren → faciliteren
Van sturen op uren → sturen op energie
- **Employer branding:** Werkgevers die gezondheid + natuur serieus nemen, worden aantrekkelijker, geloofwaardiger en toekomstbestendig

Waarom dit juist nú belangrijk is

Maatschappelijke context:

- stijgende werkdruk
- mentale klachten
- krappe arbeidsmarkt
- generatieverschillen