

Met de **Nieuwe Lunchcultuur** werken we aan een **groenterijke, relaxte en sociale lunchcultuur** op de werkvloer. **Samen maken we Nederland gezonder, vitaler en duurzamer!**

Waarom?

We lunchen gemiddeld in 21 minuten, vaak alleen en zonder voldoende groenten. Slechts 16% van de volwassenen eet genoeg groenten, en ook kinderen blijven achter. Terwijl een gevarieerde, groenterijke en sociale lunch juist bijdraagt aan gezondheid, verbinding en productiviteit

 **16%** van de volwassenen eet genoeg groenten

We lunchen in **21 minuten** en vaak alleen



Nieuwe Lunch Cultuur

Groenterijk, Relaxt en Sociaal

Hoe?

Met het **Nieuwe Lunchcultuur Programma** brengen we de beweging in de praktijk. In 2024 startte de eerste pilot met 6 werkgevers. In 8 maanden vertaalden zij hun ambitie naar concrete activiteiten die zij testten in hun organisatie. Samen gingen we op leerreis. Nieuwsgierig naar de 5 leerlessen vanuit het programma?

1. Verleiden werkt beter dan verplichten

2. Verandering werkt het best stap voor stap, met het team

3. Maak gezond gedrag leuk en zichtbaar

5. Draagvlak bouw je op met voorbeeldgedrag

4. Goede communicatie maakt het verschil



bebright
accelerating transformation



provincie
Zuid-Holland



Het verhaal van de Nieuwe Lunchcultuur

De beweging

De Nederlandse lunchcultuur blijft achter! In buurlanden zijn gezamenlijke, groenterijke lunches de norm. In Nederland eten we vaak een snelle boterham met kaas. Dat kan anders! De Nieuwe Lunch Cultuur inspireert werkgevers om de lunch groenterijker, relaxter en socialer te maken. In de beweging wordt menskracht en kennis van alle spelers samengebracht en is er ruimte om te experimenteren en te innoveren. Niet omdat het moet, maar omdat het werkt: voor vitalere medewerkers, sterkere teams en een duurzamere toekomst. Samen met het GroentenFruit Huis, BeBright, Provincie Zuid-Holland, Koppert Cress en Greenport West-Holland zetten we de stap naar verandering.

Onze ambitie



In 2035 zorgen werkgevers dat alle werknemers samen kunnen genieten van een groenterijke lunch. Zo creëren werkgevers de Nieuwe Lunchcultuur. En zijn zij bepalend voor een gelukkig, gezond, sterk en duurzaam Nederland

Nieuwe Lunch Cultuur

Groenterijk, Relaxt en Sociaal

Ruimte voor eigen kompas



- Wetenschappelijke richtlijnen beschrijven wat een gezond en duurzaam voedingspatroon is
- Werkgevers en medewerkers bepalen samen eigen accenten, bijvoorbeeld 80% plantaardig of natuur inclusief
- Dit is altijd een verbetering t.o.v. de huidige situatie: met meer groenten en plantaardige producten als basis

'Vanuit de provincie Zuid-Holland streven we naar een voedselomgeving waarin de gezonde keuze de makkelijke en betaalbare keuze is. We geloven dat je in de werkomgeving veel impact kunt maken op de gezondheid van werknemers door het aanbieden van een gezonde lunch. Daarom zijn we graag onderdeel van een beweging zoals de Nieuwe Lunch Cultuur. Zowel als aanjager als deelnemer.'



Mariëtte van Leeuwen; Gedeputeerde Provincie Zuid-Holland

Wil jij een bijdragen leveren als partner aan de beweging? Zie hier wat je kan doen:

Samen maken we de doorbraak mogelijk!



Impact

Inzicht geven in de betekenis en waarde van een nieuwe lunchcultuur



Invloed

Krachten bundelen om beleid en maatschappelijke beweging te versnellen



Kennis

Delen van inzichten, ervaringen en wetenschappelijke onderbouwing



Zichtbaarheid

Vergroten van landelijke bekendheid en betrokkenheid bij de Nieuwe Lunchcultuur

Programma & Deelnemers

In het Nieuwe Lunchcultuur programma werken deelnemers stap voor stap aan een groenterijke, relaxte en socialere lunch in hun eigen organisatie. Het pilotprogramma vond plaats in de Provincie Zuid-Holland. Tijdens interactieve themabijeenkomsten, persoonlijke coaching en door het opzetten van eigen experimenten zetten zij concrete stappen richting hun ambitie. Tijdens de eerste bijeenkomst formuleerden ze hun persoonlijke ambitie, lees ze hieronder:

Persoonlijke ambities en strategie

-  1 **Koppert Cress:** Een lunch die aansluit bij de behoefte van medewerkers, door in te spelen op emoties, capaciteit te versterken en aan te sluiten bij de kaders van Koppert Cress.
-  2 **ASVZ:** gezond gedrag bij cliënten en medewerkers stimuleren door te werken aan voedselroutines en rituelen
-  3 **SuperFlora:** stimuleren dat medewerkers zelf de gezonde keuze maken tijdens de lunch, d.m.v. routines creëren en kennis te vergroten
-  4 **LUMC:** werken aan een gezonde en kostendekkende catering die aansluit bij PUUR LUMC, via sociaal beïnvloeding en kennis vergroting
-  5 **Provincie Zuid-Holland:** bewustwording en intrinsieke motivatie vergroten bij het cateringteam, zodat zij meer lokale en seizoensgebonden producten inkopen door gebruik te maken van emoties en associaties
- 6 **ADO Den Haag:** medewerkers stimuleren om een gezonde lunch te zien onderdeel van hun eigen gezondheid en werkplezier via emoties en associaties en te motiveren



Het programma op hoofdlijnen

Themabijeenkomsten

Ambitie en plan van aanpak

Gedragsverandering

Groenterijk alternatief ontwikkelen

Betaalbaarheid

Communicatie en zichtbaarheid

Evalueren en verbeteren

Uitvoeren experiment

Individuele coaching

Tijd | September | Oktober | November | December | Januari | Februari | Maart | April | Mei |

Leerreis Nieuwe Lunchcultuur

Het eerste pilotprogramma met deelnemers uit de provincie Zuid-Holland liep van september 2024 tot mei 2025. Samen zijn we in deze maanden met elkaar op een inzichtvolle leerreis gegaan. Hieronder is een tijdslijn weergegeven van de verschillende thema's die besproken zijn en de stappen die zijn gemaakt binnen het Nieuwe Lunchcultuur programma.

Kick-off Locatie: Provincie Zuid-Holland

Hoe zorgen we dat ... we de juiste ambities hebben geformuleerd?



Kick-off

Start van het programma! Tijdens de kick-off formuleerde de groep hun ambities voor de komende 8 maanden met de Design-Thinking-methodiek.

Bijeenkomst 2 Locatie: LUMC

Hoe zorgen we dat ... acties leiden tot ander gedrag?



Bijeenkomst 2

Deze bijeenkomst stond in het teken van het leren van de basisprincipes van gedrag en hoe we gedragsverandering kunnen stimuleren om zo werknemers te stimuleren om gezondere keuzes te maken.

Bijeenkomst 1

Tijdens deze bijeenkomst bepaalden de deelnemers hun 'eigen kompas' en werkten ze aan hun plan van aanpak door concrete experimenten voor de komende 8 maanden uit te werken. Samen met partners verkenden we de gewenste impact en gezamenlijke doelen van de beweging.

Bijeenkomst 1 Locatie: ADO Den Haag

Hoe zorgen we dat ... de ambitie vertaald wordt naar concrete activiteiten?



Bijeenkomst 3 Locatie: ASVZ

Hoe zorgen we dat ... groenterijk de aantrekkelijkste keuze is?



Bijeenkomst 3

Van theorie naar praktijk: tijdens deze bijeenkomst gingen we aan de slag in de keuken. De deelnemers kregen inzicht in hoe ze eenvoudig en smakelijk (bestaande) gerechten groenterijker kunnen maken.

Leerreis Nieuwe Lunchcultuur

Het eerste pilotprogramma met deelnemers uit de provincie Zuid-Holland liep van september 2024 tot mei 2025. Samen zijn we in deze maanden met elkaar op een inzichtvolle leerreis gegaan. Hieronder is een tijdlijn weergegeven van de verschillende thema's die besproken zijn en de stappen die zijn gemaakt binnen het Nieuwe Lunchcultuur programma.

Bijeenkomst 4 Locatie: Van Gelder

Hoe zorgen we dat .. de groenterijke lunch betaalbaarder is?



Bijeenkomst 4

Samen met deelnemers en partners verkenden we wat nodig is om groenterijke lunches betaalbaar te maken. Cijfers, verhalen en simpele oplossingen zijn daarbij belangrijk. Ook zijn we bezig met een kosten-batenanalyse voor meer inzicht op de werkvloer.

Bijeenkomst 6 Locatie: Provincie Zuid-Holland

Hoe zorgen we dat .. we leren van de afgelopen periode?

Bijeenkomst 6

Deze bijeenkomst stond volledig in het teken van het evalueren van het programma en wat nu de grootste successen en leerlessen waren van de afgelopen 8 maanden.

Bijeenkomst 5 Locatie: SuperFlora B.V.

Hoe zorgen we dat .. de hele organisatie jullie werk kent?



Bijeenkomst 5

In deze bijeenkomst stonden communicatie, zichtbaarheid en effectieve campagnes centraal. Deelnemers gingen aan de slag met hun eigen communicatiebericht. De drie ingrediënten voor een sterk bericht zijn eenvoudig, herkenning en actie. Zo maken we samen de Nieuwe Lunchcultuur zichtbaar.

De Reis door de Nieuwe Nederlandse Lunchcultuur Locatie: Koppert Cress

De 5 Leerlessen

5. Draagvlak bouw je op met voorbeeldgedrag en met de organisatie

Inspiratiesessies, voorbeeldbedrijven en zichtbare resultaten maken het tastbaar en motiverend voor anderen. Om genoeg draagvlak te creëren, is het ook van belang dat draagvlak vanuit een organisatieoogpunt gerealiseerd wordt. **Zichtbaar gedrag zet mensen écht in beweging.**

Samen met management en koks mee doen

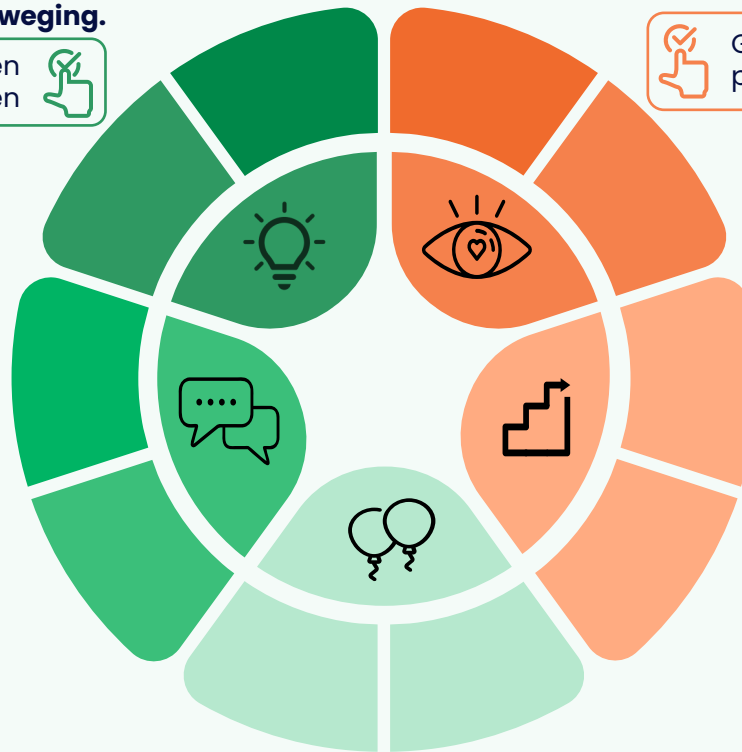


4. Goede communicatie maakt het verschil

Goede, positieve communicatie helpt weerstand bij koks of personeel te overbruggen. Transparant zijn over doelen, en actief luisteren naar zorgen, **helpt voor eigenaarschap**

"De werkvloer op enthousiaste manier meekrijgen, werkt als spreidende olievlek"

Enthousiasmeren en de relevante erbij betrekken



1. Verleiden werkt beter dan verplichten

In plaats van dwingend beleid of betutteling, werkt het beter om gezonde keuzes aantrekkelijk te maken en werknemers hierin te **verleiden**.



Gezonde opties gratis als proeverij aanbieden

2. Verandering werkt het best stap voor stap, met het team

Fasering en opbouw in kleine stappen zorgt voor meer draagvlak en minder weerstand vanuit collega's. Ook is het cruciaal om medewerkers en klanten te betrekken. **Zij maken of breken de beleving**



"Juist door kleine stapjes te nemen zijn veranderingen gerealiseerd"



Kennissessies vóór en mèt het team

3. Maak gezond gedrag leuk en zichtbaar

Gebruik **creativiteit** en **positieve framing** om mensen te betrekken bij verandering: met **speelse activiteiten**, receptenkaartjes en visuele prikkels wordt gezonder gedrag vanzelfsprekend én zichtbaar



Creatief: composteer machine



Positieve framing: lunch/ receptkaartjes

Samen hebben we bewezen dat het anders kan

Met lef, betrokkenheid en creativiteit hebben we gezamenlijk acht maanden lang geëxperimenteerd, geleerd en gebouwd aan een lunchcultuur die groenterijker, relaxter en socialer is. Hiermee sluiten we het traject van het pilotprogramma af en willen we met name onze inspirerende deelnemers en betrokken partijen bedanken voor een leerzame en impactvolle periode! Blijf pionieren, blijf delen, en blijf samen lunchen. Zo zorgen we samen voor een nieuwe lunchcultuur

Hoe hebben de deelnemers het programma ervaren?

"Het programma gaf waarde door de verbinding met andere organisaties. Daardoor waren we minder gericht op alleen onze eigen uitvoering."

"De kracht van het programma zat voor ons in de herhaling en de tastbare acties. Zeven themabijeenkomsten, met telkens een deel inspiratie en zelf aan de slag met het onderwerp. Dat maakte het concreet."

"Het programma gaf vooral waarde door de uitwisseling met andere organisaties. Dat gaf structuur én motivatie."

"Het programma werkte als een goede stok achter de deur"

"Wat het programma ons vooral gaf, is het besef dat we niet alleen zijn. Door te sparren met anderen vond ik motivatie en oplossingen."

"Je leert van elkaar. Het inspireert. Het programma helpt om jezelf scherp te houden en te blijven verbeteren."

"Leer van elkaar, het zijn geen geheimen!"

Deelnemers:



Aanwezige partijen tijdens het programma:



Initiatief van..

