

Informatie  
pakket

# Nieuwe Lunch Cultuur

Groenterijk | Relaxt | Sociaal





**We bewegen naar een nieuwe lunchcultuur in Nederland  
Waar iedereen groenterijk, relaxt en sociaal kan lunchen**



# Drie redenen waarom



## **Groenterijk,**

omdat maar een klein deel van de kinderen en 16% van de volwassenen voldoende groenten eten en de lunch nauwelijks groente bevat. Groenten zijn goed voor lichaam en geest.



## **Relaxt,**

omdat we slechts 21 minuten lunchen. De tijd nemen voor eten is gezond. Je voelt je namelijk fitter en eet minder snel teveel.



## **Sociaal,**

omdat samen eten een gevoel van verbinding geeft en sociale verbinding tussen mensen vergroot. Het draagt bij aan sociale verbinding.



# 1 | Wat gaan we doen?

In een **programma van 8 maanden** helpen we **ambitieuze werkgevers in regio Zuid-Holland** met het creëren van een **nieuwe lunch cultuur** binnen de organisatie. We vertalen de ambitie van de werkgever in **concrete activiteiten** en **betrekken werknemers**. En belonen succesvolle organisaties met een **award**.

## Criteria om mee te doen:

- Je bent een organisatie in de regio Zuid-Holland
- Je wil de lunchcultuur van jouw organisatie een impuls geven
- Je bent bereid hier tijd in te investeren

---

## Impact

Deze doelen hebben als resultaat dat meer werkgevers voorzien in groenterijke, relaxte en sociale werklunches en de voedselomgeving op werk verbeterd.

Het verbeteren van werklunches heeft impact op de gezondheid en het geluk van werknemers, wat leidt tot verhoogde inzetbaarheid. Bovendien draagt het bij aan duurzaamheid en bestaanszekerheid.

## Ambitie

Werkgevers bepalen zelf de ambitie van hun organisatie. Zij kunnen bijvoorbeeld inzetten op:

- Veranderen van aanbod van **dierlijk** naar **plantaardig**
- Verbeteren van **arbeidsvoorwaarden** met werklunch
- Benutten van **regionaal voedselaanbod**
- Organiseren werklunch in een **kantine-loze omgeving**
- ...en meer op de volgende pagina



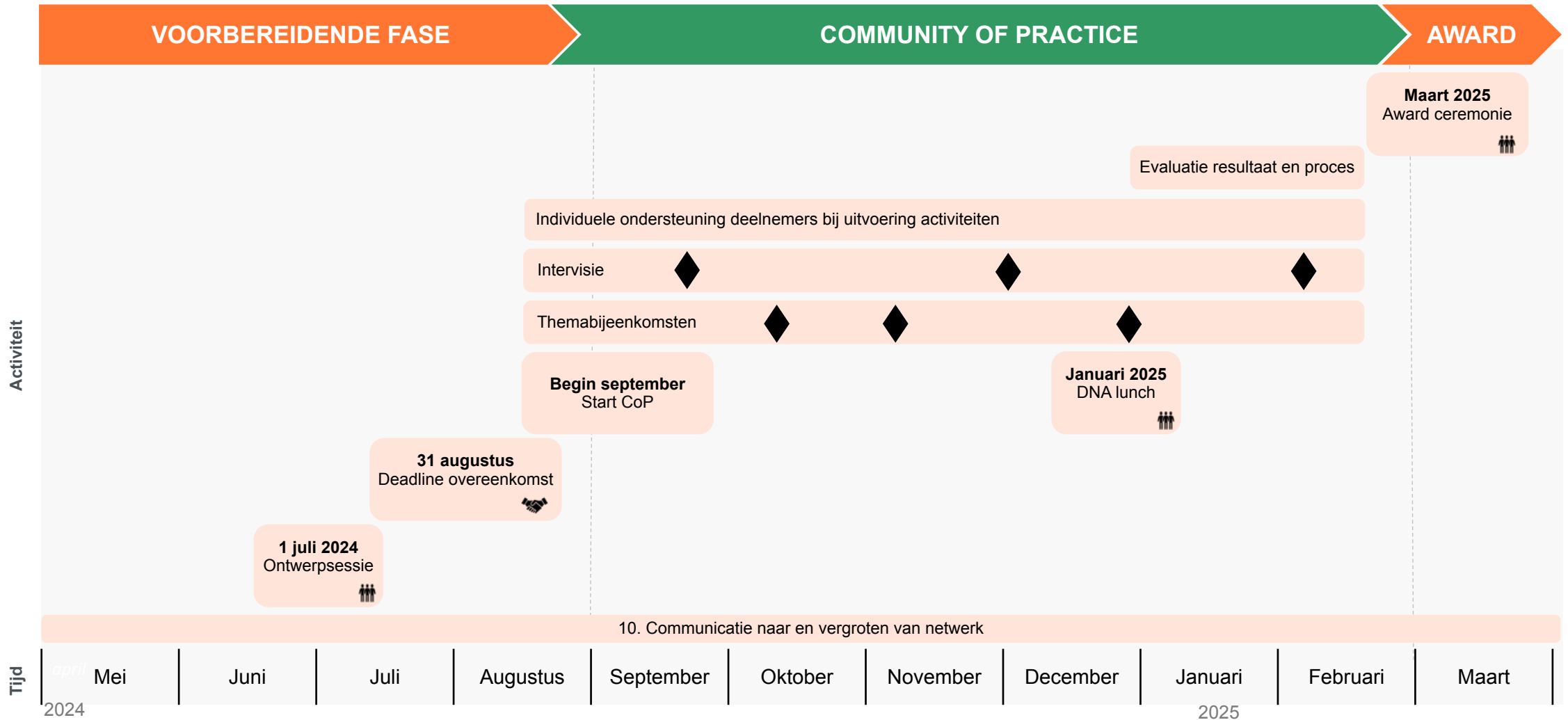
## 2 | Wat betekent het om mee te doen

Het programma is opgebouwd uit verschillende onderdelen:

VOORBEREIDENDE FASE			
<b>BEZOEK</b>	<b>ONTWERPSESSIE</b>	<b>OVEREENKOMST</b>	
<p>Jij bent een werkgever en hebt interesse om mee te doen. In deze stap bezoeken wij jouw bedrijf voor een kennismaking en om de huidige lunchsituatie in kaart te brengen.</p> <p><b>Investing</b>   1 uur op locatie <b>Wie</b>   Verantwoordelijke voor bestuur en uitvoering<sup>1</sup></p>	<p>Een bijeenkomst waarin de ambities van jouw organisatie ten aanzien van de lunch worden geconcretiseerd tot een ambitie voor de komende periode met behulp van design thinking methodieken.</p> <p><b>Investing</b>   1 uur op locatie <b>Data</b>   Maandag 1 juli 2024 <b>Wie</b>   Verantwoordelijke voor de uitvoering<sup>1</sup></p>	<p>In deze stap formeren we Community of Practice (CoP) van bedrijven met een zelfde ambitie en hoe het experiment eruit komt te zien. Samen volgen jullie het programma. De werkgever beslist over deelname.</p> <p><b>Investing</b>   1 uur digitaal <b>Wie</b>   Verantwoordelijke voor bestuur en uitvoering<sup>1</sup></p>	
COMMUNITY OF PRACTICE			
<b>KENNISMAKEN</b>	<b>EXPERIMENTEREN</b>	<b>DNA LUNCH</b>	<b>AWARD CEREMONIE</b>
<p>In elke organisatie is één persoon als projectleider verantwoordelijk. Hij of zij is pionier en lid van de CoP. In een kennismaking worden vragen besproken en werkafspraken gemaakt met een sparringpartner vanuit de lunchbeweging.</p> <p><b>Investing</b>   1 uur digitaal <b>Wie</b>   Projectleider bij deelnemende organisatie</p>	<p>De pioniers nemen deel aan de CoP om in 8 maanden een experiment op te zetten en uit te voeren in de eigen organisatie. Zij worden hierbij geholpen door wekelijkse check-ins, maandelijkse bijeenkomsten met de CoP en het aanrijken van praktische tools.</p> <p><b>Investing</b>   halve dag per week <b>Wie</b>   Projectleider combinatie van digitaal en op locatie</p>	<p>Je bent uitgenodigd om deel te nemen aan een bijzonder diner dat volledig is afgestemd op jouw DNA type. Je levert hiervoor een wangstrijkje in.</p> <p><b>Investing</b>   2 uur op locatie <b>Wie</b>   Projectleider bij deelnemende organisatie</p>	<p>Je bent uitgenodigd voor een Na 8 maanden worden resultaten in een award ceremonie gepresenteerd aan vertegenwoordigers van alle deelnemende organisaties, externen en pers. Awards worden uitgereikt aan uitblinkers.</p> <p><b>Investing</b>   2 uur op locatie <b>Wie</b>   Projectleider combinatie van digitaal en op locatie</p>



# 3 | Wanneer gaan we wat doen?



# 4 | Verwachte tijdsinvestering

We verwachten dat jouw organisatie de volgende tijd investeert:

## Vorbereidende fase (eenmalig)

- Bezoek 1 uur
- Ontwerpsessie 2 uur
- Overeenkomst 1 uur

## Community of practice

- Kennismaking (eenmalig) 1 uur
- Maandelijksse bijeenkomst ( #7) 2 uur
- Wekelijkse contactmoment 0,5 uur
- Tijd om je project uit te voeren 4 uur per week (afhankelijk van je doel)



# 5 | De Nieuwe Lunch Cultuur Beweging

**Rabobank, GroentenFruit Huis en BeBright** zijn initiatiefnemers van de Nieuwe Lunchcultuur. De beweging die zich inzet voor meer **groenterijk, relaxt** en **sociaal** lunchen in Nederland.

**Wat doet de beweging?** In de beweging wordt menskracht en kennis van alle spelers samengebracht. Partijen ontmoeten elkaar en werken, langdurig en domein overstijgend, op basis van enthousiasme met elkaar samen. Zo versterken zij elkaar en kunnen samen meer teweegbrengen in de samenleving. De beweging biedt ruimte om te experimenteren en te innoveren, te zien wat werkt en niet werkt, en hoe het beter kan.

**Wie vormen de beweging?** Iedereen kan meedoen aan de beweging. Want consumenten, producenten, industrie, cateraars, kenniscentra, financiers, maatschappelijke organisaties, bedrijfsleven en de overheid kunnen allemaal een bijdrage leveren.





**concretisering  
voor deelnemers**

# Nieuwe Lunch Cultuur

*op de werkvloer*

Onze ambitie is om samen met werkgevers én werknemers te bewegen naar een nieuwe lunchcultuur op de werkvloer.

Zo maken we impact op het welzijn, de gezondheid en het geluk van werknemers. Nu en in de toekomst!

Hier lees je hoe wij dit samen doen met ambitieuze werkgevers die het verschil durven te maken!

[www.nieuwelunchcultuur.nl](http://www.nieuwelunchcultuur.nl)

- Zoek jij naar manieren om je te onderscheiden als werkgever?
- Vraag jij je af hoe je meer kan betekenen voor werknemers?
- Of hoe je jouw organisatie kan profileren als koploper?



**Doe met ons mee!**  
**MELD JE [HIER](#) AAN**

Wij helpen werkgevers om concreet invulling te geven aan deze behoefte

Samen met werkgevers vertalen we ambities in concrete oplossingen die in een periode van 8 maanden getest worden in de eigen organisatie.

Een ambitie kan bijvoorbeeld gaan over het veranderen naar meer plantaardig aanbod, de werklunch onderdeel maken van je arbeidsvoorwaarden, het faciliteren van een werklunch in een kantine-loze omgeving of inzetten op true pricing.

Wij werken samen met partners, zodat de benodigde kennis en expertise aan tafel zit. Voorbeelden zijn Eten + Welzijn en de Transitiecoalitie Voedsel.

## Wat vragen wij?

- ✓ Wil om samen met andere werkgevers te pionieren
- ✓ Lef om beleid of processen (ten minste tijdelijk) aan te passen
- ✓ Inzet van tijd en capaciteit van ten minste 1 werknemer

## Wat bieden wij?

- ✓ Zichtbaarheid als innovatieve werkgever regionaal en landelijk
- ✓ Je versterkt je positie als aantrekkelijke werkgever
- ✓ Je ontvangt kennis, tools en expertise om een succesvol experiment op te zetten



“We moeten omarmen en uitdragen hoe belangrijk het is dat mensen vitaal en gezond eten. Dit heeft niet alleen invloed op het plezier in het werk, maar ook op hoe lang je het werk kunt volhouden.”

Ard van der Steur  
Voorzitter Veneca



## “Ik ben werkgever en heb interesse om mee te doen..”

### BEZOEK

Ben jij werkgever en heb je mogelijk interesse om mee te doen? Dan komen we vrijblijvend bij je op bezoek. Tijdens het bezoek onderzoeken we samen jouw ambitie, bestaande pijnpunten en mogelijke voordelen.

**Investering** | 1 uur op locatie  
**Wie** | Verantwoordelijke voor bestuur en uitvoering<sup>1</sup>

### ONTWERPSESSIE

Tijdens de ontwerpessie, op **1 juli 2024**, laten we ons inspireren en vertalen we de resultaten van opgehaalde ambities naar concrete oplossingen. Deze worden in 8 maanden verder uitgewerkt en vormgegeven en getest in deelnemende organisaties.

**Investering** | 2 uur op locatie  
**Wie** | Verantwoordelijke voor uitvoering<sup>1</sup>

### OVEREENKOMST

Op basis van de ontwerpessie worden Communities of Practice (CoP) gevormd rondom oplossingen voor één ambitie. In een digitaal overleg wordt besproken welke CoP het beste past en hoe het experiment er uit zou kunnen zien. De werkgever besluit over deelname.

**Investering** | 1 uur digitaal  
**Wie** | Verantwoordelijke voor bestuur en uitvoering<sup>1</sup>

## “Ik ben werkgever en doe mee!”

### KENNISMAKEN

In elke organisatie is één persoon als projectleider verantwoordelijk. Hij of zij is pionier en lid van de CoP. In een kennismaking worden vragen besproken en werkafspraken gemaakt met een sparringpartner vanuit de beweging.

**Investering** | 1 uur digitaal  
**Wie** | Projectleider bij deelnemende organisatie

### EXPERIMENTEREN

De pioniers nemen deel aan de CoP waarbij het doel is om in 8 maanden een experiment op te zetten en uit te voeren in de eigen organisatie. Zij worden hierbij geholpen door check-ins, maandelijkse sessies met de CoP en het aanrijken van praktische tools.

**Investering** | halve dag per week  
**Wie** | Projectleider combinatie van digitaal en op locatie

### AWARD CEREMONIE

Na 8 maanden worden resultaten in een award ceremonie gepresenteerd aan vertegenwoordigers van alle deelnemende organisaties, externen en pers. Awards worden uitgereikt aan uitblinkers.

**Investering** | 2 uur op locatie  
**Wie** | Verantwoordelijke op bestuurlijk en uitvoerend niveau en projectleider

### Community of Practice

De CoP bestaat uit projectleiders van werkgevers die willen inzetten op dezelfde ambitie.

In 7 bijeenkomsten wordt door relevante experts kennis en tools gedeeld. Ook is er ruimte om ervaringen uit te wisselen.

Ook worden projectleiders geïntroduceerd met toepassen van Design Thinking technieken

<sup>1</sup>Denk bijvoorbeeld aan HR, facilitair of preventie