

BELEIDSPLAN 2026-2028

Nieuwe
Lunch
Cultuur

Groenterijk, relaxt en sociaal lunchen, de norm op iedere werkvloer in Nederland

Algemene gegevens

Statutaire naam: Stichting Nieuwe Lunch Cultuur
Publieksnaam/handelsnaam: Nieuwe Lunch Cultuur
Rechtsvorm: Stichting
Datum oprichting: 12 oktober 2026
Statutaire zetel: Gemeente Rotterdam

Vestigingsadres: Ramlehweg 31C, 3061 JW Rotterdam
Postadres: Ramlehweg 31C, 3061 JW Rotterdam
KvK-nummer: 42190878
RSIN/fiscaal nummer: 870111942
Website: www.nieuwelunchcultuur.nl
E-mailadres: info@nieuwelunchcultuur.nl

Boekjaar: 1 januari tot en met 31 december. Het eerste boekjaar loopt vanaf de datum van oprichting tot en met 31 december 2027.
Looptijd beleidsplan: 2026–2028
Datum vaststelling beleidsplan: 15 oktober 2026
Vastgesteld door: Het bestuur van Stichting Nieuwe Lunch Cultuur

Bestuur en directie
Voorzitter: Susanne Mosmans
Penningmeester: Frank Werger
Secretaris: Marjolein Geurts
Directeur: Natasja van der Lelij

Beleidsplan
Stichting Nieuwe Lunch Cultuur
2026-2028



Inhoud



Opgave

01

Missie en
doelstelling

02



Verander-
strategie

03



Resultaten en
huidige positie

04



Koers naar
2035

05



Financiering en
vermogensbeheer

06



Organisatie, bestuur
en onafhankelijkheid

07



Verantwoording en
transparantie

08

Opgave

1.1 De maatschappelijke betekenis van de werklunch

Een alledaags moment van betekenis

In Nederland werken circa 9,8 miljoen mensen. Samen hebben zij naar schatting 25,8 miljoen lunchmomenten per week. Daarmee is de werklunch een van de grootste en meest terugkerende eetmomenten in het dagelijks leven. Deze schaal en dagelijkse herhaling maken de lunch maatschappelijk betekenisvol. Wat op het werk beschikbaar, betaalbaar, aantrekkelijk en normaal is, beïnvloedt wat miljoenen mensen eten. De manier waarop de lunch wordt georganiseerd, bepaalt bovendien of mensen werkelijk pauzeren, kunnen herstellen en elkaar ontmoeten. De werklunch is daarmee veel meer dan een individuele maaltijd: het is een dagelijkse omgeving waarin gezondheid, sociale verbinding en ons voedselsysteem samenkomen.

Groenterijk, relaxt en sociaal

Nieuwe Lunch Cultuur benadert de werklunch daarom vanuit drie elementen: groenterijk, relaxt en sociaal. Een groenterijke, overwegend plantaardige lunch draagt bij aan een gezonder voedingspatroon en aan de preventie van chronische aandoeningen. Een volwaardige lunchpauze biedt ruimte om afstand te nemen van het werk, op te laden en lichamelijk en mentaal te herstellen. Samen eten creëert ontmoeting tussen mensen met verschillende functies, achtergronden en opleidingsniveaus en draagt bij aan inclusie, verbondenheid en het gevoel ergens bij te horen. Juist de combinatie is van belang. Een gezonde maaltijd die gehaast en alleen achter een beeldscherm wordt gegeten, benut slechts een deel van de maatschappelijke waarde. Hetzelfde geldt voor een gezellige gezamenlijke lunch zonder gezond, betaalbaar en toegankelijk aanbod. Pas wanneer gezond eten, pauze en ontmoeting samenkomen, krijgt de werklunch haar volle betekenis.

Een omgeving die iedereen bereikt

Gezondheid is niet uitsluitend het resultaat van individuele keuzes. 95-99% van onze keuzes zijn onbewust. Wat mensen eten en hoe zij pauzeren, wordt mede bepaald door hun omgeving, mogelijkheden en dagelijkse routines. De werkvloer is een van de weinige omgevingen waar structureel grote en uiteenlopende groepen mensen worden bereikt, ongeacht inkomen, opleiding, achtergrond of functie. De werklunch kan mensen bereiken voor wie gezond eten, voldoende herstel en sociaal contact minder vanzelfsprekend zijn. De lunch biedt een laagdrempelige mogelijkheid om bij te dragen aan preventie en gelijke gezondheidskansen, midden in het gewone leven en zonder mensen apart te zetten.

Van individuele lunch naar maatschappelijke waarde

De invloed van de werklunch reikt verder dan de werkvloer. Miljoenen lunchmomenten bepalen mede wat werkgevers inkopen, aanbieders ontwikkelen en producenten, telers en boeren leveren. Wanneer de gezamenlijke vraag naar groenterijk, overwegend plantaardig en duurzaam voedsel groeit, ontstaat ruimte voor een gezonder aanbod en voor toekomstbestendige, waar mogelijk regionale, voedselketens.

De kosten-batenanalyse *Investeren in gezonde lunches op de werkvloer loont* (Nieuwe Lunch Cultuur, 2025) onderstreept deze bredere potentie. Een structureel gezondere werklunch kan gezondheidswinst opleveren en maatschappelijke kosten door ziekte, verzuim, arbeidsongeschiktheid en vroegtijdige uitval verminderen. De totale potentiële baten worden geraamd op €9 tot €11,5 miljard per jaar: €2,40 tot €3,00 per geïnvesteerde euro.

De werklunch is een herkenbaar moment met een uitzonderlijk grote impact. De lunch verbindt gezondheid en welzijn van mensen aan sociale verbinding, duurzame inzetbaarheid en de ontwikkeling van een gezond en toekomstbestendig voedselsysteem.

Stichting Nieuwe Lunch Cultuur zet zich vanuit het algemeen belang in om deze maatschappelijke waarde voor de Nederlandse beroepsbevolking en de samenleving als geheel te realiseren.

1.2 De samenhangende maatschappelijke opgave

Nederland staat voor een stapeling van grote, onderling verbonden opgaven. De gezondheid van de bevolking verslechtert, de druk op zorg en arbeidsmarkt neemt toe en gezondheidsverschillen blijven groot. Tegelijkertijd ondersteunen onze voedselomgeving en lunchcultuur gezond eten, herstel en sociale verbinding onvoldoende. Deze opgaven vragen niet alleen om bewustere keuzes van mensen. Ze vragen om maatschappelijke omgevingen waarin gezond leven voor iedereen gemakkelijker, aantrekkelijker en vanzelfsprekender wordt.

Nederland wordt zieker en de zorg staat onder druk

Meer dan de helft van de Nederlandse volwassenen heeft overgewicht. Steeds meer mensen leven met één of meerdere chronische aandoeningen en ook mentale klachten veroorzaken veel persoonlijk leed en maatschappelijke uitval. Ongezonde voeding draagt naar schatting voor ruim 8% bij aan de totale ziektelast en hangt samen met miljarden euro's aan zorguitgaven per jaar. De zorgkosten stijgen en het tekort aan zorgprofessionals groeit. Een samenleving waarin steeds meer mensen zorg nodig hebben en steeds minder mensen beschikbaar zijn om die zorg te verlenen, is op termijn niet houdbaar. Investeren in gezondheid en preventie is daarom geen individuele luxe, maar een urgente maatschappelijke opdracht.

Ongezondheid raakt ook werk en samenleving

Gezondheidsproblemen beperken mensen niet alleen in hun dagelijks leven, maar ook in hun mogelijkheden om te werken en volwaardig deel te nemen aan de samenleving. Ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid, mentale uitval en verminderde inzetbaarheid leiden tot verlies van kwaliteit van leven, menselijk kapitaal en productiviteit. De maatschappelijke en economische kosten daarvan lopen in de tientallen miljarden euro's per jaar. Deze ontwikkeling vindt plaats in een arbeidsmarkt waarin veel sectoren al kampen met structurele personeelstekorten. Daarnaast combineren miljoenen mensen hun werk met mantelzorg en andere verantwoordelijkheden.

Voor mensen die tijdens en buiten hun werk voortdurend 'aan' staan, zijn gezond eten, rust, herstel en contact met anderen geen bijzaken. Zij zijn voorwaarden om gezond te kunnen blijven werken en deelnemen.

Gezondheid is ongelijk verdeeld

Niet iedereen heeft dezelfde mogelijkheden om gezond te leven. De twintig procent meest welvarende Nederlanders leeft gemiddeld ruim acht jaar langer en 24 jaar langer in goede gezondheid dan de twintig procent minst welvarende Nederlanders. Inkomen, opleiding, leefomgeving, arbeidsomstandigheden en beschikbaar aanbod zijn sterk van invloed op die verschillen.

Algemene gezondheidsinterventies bereiken vaak vooral mensen die al relatief gezond en zelfredzaam zijn. Daarom is naast een brede aanpak gerichte aandacht nodig voor mensen in een kwetsbare positie. De dagelijkse werkvloer biedt de mogelijkheid om juist ook hen te bereiken. Stichting Nieuwe Lunch Cultuur zet zich daarom in voor een lunch die voor alle werkenden toegankelijk is en werkt onder meer samen met sociale werkbedrijven.

Onze lunch- en voedselcultuur laat kansen liggen

Tegenover deze opgaven staat een Nederlandse lunchcultuur die vooral praktisch en functioneel is. De lunch wordt vaak snel, alleen, onderweg of achter een beeldscherm gegeten. Daadwerkelijk pauzeren en samen eten zijn lang niet overal vanzelfsprekend. Daarmee blijven dagelijkse kansen voor gezond eten, lichamelijk en mentaal herstel en sociale verbinding onbenut.

Ook ons voedingspatroon sluit onvoldoende aan bij wat nodig is voor een gezonde bevolking. Nederlanders eten gemiddeld ongeveer 167 gram groente per dag, tegenover de aanbevolen 250 gram. Nog geen 16% van de volwassenen eet deze aanbevolen dagelijkse hoeveelheid. Tijdens de lunch wordt gemiddeld nog geen 30 gram groente gegeten. Jaarlijks kan naar schatting €3,42 miljard aan zorgkosten worden bespaard wanneer Nederlanders dagelijks de aanbevolen hoeveelheid groente eten.

Dat verschil is niet simpelweg het gevolg van onvoldoende kennis of motivatie. Wat beschikbaar, betaalbaar, aantrekkelijk en normaal is, bepaalt in belangrijke mate wat mensen eten. Gezondheidsproblemen kunnen niet uitsluitend worden opgelost door de verantwoordelijkheid bij het individu te leggen. Gezondheid ontstaat mede in de omstandigheden waarin mensen wonen, werken en leven.

Een dagelijkse kans voor het algemeen belang

De werklunch alleen lost deze maatschappelijke opgaven niet op. Maar doordat de lunch miljoenen mensen vrijwel iedere werkdag bereikt, vormt zij wel een concrete en schaalbare hefboom voor verandering.

Groenterijk draagt bij aan preventie, gelijke gezondheidskansen en een gezond en toekomstbestendig voedselsysteem. *Relaxt* creëert ruimte voor pauze, herstel en duurzame inzetbaarheid. *Sociaal* versterkt ontmoeting, inclusie en verbondenheid. In die samenhang kan een alledaags lunchmoment uitgroeien tot een structurele bijdrage aan een gezonder, socialer en veerkrachtiger Nederland. Niet het afzonderlijke voordeel voor een werkgever of aanbieder staat daarbij centraal, maar het belang van de Nederlandse beroepsbevolking en de samenleving als geheel.

Stichting Nieuwe Lunch Cultuur benut de werklunch als dagelijkse hefboom voor het algemeen belang, om gezondheid, gelijke kansen, sociale verbondenheid en een toekomstbestendig voedselsysteem in samenhang te versterken.



1.3 Structurele belemmeringen voor verandering

Hoewel steeds meer werkgevers, werknemers en maatschappelijke organisaties het belang van gezond eten, voldoende pauze en sociale verbinding erkennen, komt structurele verandering nog maar beperkt van de grond. Dat komt niet door een gebrek aan goede bedoelingen, maar doordat verantwoordelijkheden, belangen en mogelijkheden over veel partijen zijn verdeeld.

Versnipperde verantwoordelijkheid

De werklunch raakt aan werkgeverschap, arbeidsvoorwaarden, preventie, facilitaire dienstverlening, inkoop, catering, voedselproductie en overheidsbeleid. Een goede werklunch vraagt om gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers, werkenden, overheden, verzekeraars, cateraars en andere partijen in de voedselketen, ieder vanuit hun eigen rol. Binnen organisaties zijn deze onderwerpen vaak verdeeld over HR, vitaliteit, duurzaamheid, facilitair management, inkoop en medezeggenschap. Ook buiten de organisatie zijn veel partijen betrokken, maar voelt geen enkele partij zich verantwoordelijk voor het geheel. Daardoor blijven initiatieven gemakkelijk tijdelijk of kleinschalig. Een pilot kan succesvol zijn, maar verdwijnt zodra een project eindigt, een kartrekker vertrekt of structurele financiering ontbreekt.

Kennis, goede voorbeelden en uitvoeringskracht zijn versnipperd

Veel organisaties willen hun lunchcultuur veranderen, maar weten niet waar zij moeten beginnen of hoe zij de volgende stap kunnen zetten. Er ontbreekt een breed gedragen beeld van de maatschappelijke waarde van een goede werklunch, van wat deze inhoudt, welke verandering haalbaar is en hoe resultaten kunnen worden gemeten.

Kennis over voeding, gezondheid, gedrag, sociale cultuur, inkoop en organisatieverandering komt nog onvoldoende samen. Ook worden goede voorbeelden, praktijkervaringen en bewezen aanpakken onvoldoende zichtbaar en gedeeld. Daardoor ontbreekt het organisaties aan concreet handelingsperspectief en uitvoeringskracht en blijft waardevolle kennis te vaak beperkt tot afzonderlijke organisaties, regio's of tijdelijke projecten.

Aanbod en vraag sluiten onvoldoende op elkaar aan

Werkgevers vinden niet altijd passende, betaalbare en schaalbare oplossingen. Tegelijkertijd ontwikkelen aanbieders pas nieuw aanbod wanneer voldoende vraag bestaat. Producenten, telers en boeren staan nog verder van de werkvloer af. Zo ontstaat een patstelling: de vraag blijft versnipperd omdat passend aanbod ontbreekt, terwijl het aanbod nauwelijks verandert omdat de gezamenlijke vraag onvoldoende zichtbaar is.

Financiële, fiscale en organisatorische drempels

De kosten en baten van een betere werklunch komen bovendien niet altijd bij dezelfde partij terecht. De werkgever of werknemer betaalt, terwijl gezondheidswinst ook terecht komt bij de zorg, overheid en samenleving. Fiscale regels, beperkte budgetten, bestaande contracten en inkoopvoorwaarden kunnen gezonde keuzes ingewikkelder of duurder maken.

De omslag vraagt meer dan losse interventies. Stichting Nieuwe Lunch Cultuur zet in op een samenhangende aanpak die kennis bundelt, partijen verbindt, vraag organiseert, oplossingen helpt ontwikkelen en belemmeringen in beleid, financiering en uitvoering zichtbaar maakt en doorbreekt.

1.4 De werklunch als hefboom voor de voedseltransitie

De werklunch is niet alleen een plek waar de gevolgen van ons huidige voedselsysteem zichtbaar worden. De lunch biedt ook een concrete mogelijkheid om dat systeem van binnenuit te veranderen.

Van miljoenen keuzes naar collectieve vraag

Iedere werkdag komen werknemers, werkgevers, inkopers, cateraars, leveranciers, producenten en telers samen rond hetzelfde eetmoment. Afzonderlijke keuzes lijken klein, maar vormen opgeteld naar schatting 25,8 miljoen lunchmomenten per week en daarmee een omvangrijke en voorspelbare vraag.

Door de vraag zichtbaar te maken en te bundelen, kan bestaand gezond en duurzaam aanbod beter worden gevonden, benut en opgeschaald. Tegelijk ontstaat ruimte voor aanbieders en andere ketenpartijen om te investeren in verbeterd en nieuw aanbod, passende dienstverlening, logistiek en toekomstbestendige ketens. Zo groeit de beweging van losse initiatieven naar een structurele markt voor groenterijk, betaalbaar en duurzaam lunchaanbod.

Verbinding tussen werkvloer en voedselketen

De werknemer die luncht en de teler die voedsel produceert, staan in de huidige praktijk vaak ver van elkaar af. Daartussen bevinden zich werkgevers, inkopers, cateraars, groothandels, producenten, leveranciers en logistieke partijen. Iedere partij werkt vanuit eigen mogelijkheden, contracten en belangen, terwijl geen van hen zelfstandig de hele keten kan veranderen.

Nieuwe Lunch Cultuur brengt deze werelden bij elkaar. Praktijkervaringen en voorbeelden maken zichtbaar waar behoefte aan is, welk bestaand aanbod al werkt en welke aanvullende oplossingen nodig zijn. Ketenpartijen kunnen daarop inspelen

door gezond en duurzaam aanbod toegankelijker en schaalbaarder te maken en waar nodig nieuwe producten, diensten, inkoopmodellen en samenwerkingen te ontwikkelen.

De praktijk als motor voor systeemverandering

Verandering begint tijdens de werklunch, maar eindigt daar niet. Wat in de praktijk wordt geleerd, wordt vertaald naar betere inkoopcriteria, nieuwe marktstandaarden, passende financiering, fiscale verbeteringen en afspraken in beleid en arbeidsvoorwaarden. Kennisinstellingen onderzoeken en onderbouwen de effecten. Overheden en maatschappelijke organisaties kunnen structurele belemmeringen agenderen en randvoorwaarden verbeteren. Zo wordt verandering op de werkvloer verbonden aan blijvende verandering in de gehele voedselketen.

Stichting Nieuwe Lunch Cultuur organiseert deze verbinding en collectieve vraag vanuit het algemeen belang, zodat gezond en duurzaam lunchaanbod voor steeds meer werkenden toegankelijk wordt en bijdraagt aan een gezond en toekomstbestendig voedselsysteem.



1.5 De maatschappelijke noodzaak van Stichting Nieuwe Lunch Cultuur

De maatschappelijke waarde van de werklunch ontstaat niet vanzelf en kan niet door één partij worden gerealiseerd. Werkgevers, overheden, gezondheidsorganisaties, kennisinstellingen, aanbieders en voedselproducenten hebben ieder een deel van de kennis en invloed, maar ook eigen belangen en verantwoordelijkheden. Er is daarom een onafhankelijke partij nodig die het geheel overziet en het algemeen belang bewaakt.

Een onafhankelijke verbinder

Stichting Nieuwe Lunch Cultuur verbindt partijen die elkaar nodig hebben, maar elkaar niet vanzelfsprekend vinden. De stichting brengt kennis, praktijk, beleid en markt bij elkaar rond een gezamenlijke maatschappelijke ambitie: een groenterijke, relaxte en sociale lunch die voor iedere werkende bereikbaar wordt.

De stichting vertegenwoordigt daarbij niet één sector, leverancier of commercieel belang. Zij bewaakt dat samenwerking bijdraagt aan volksgezondheid, gelijke gezondheidskansen, sociale verbinding en een gezond en duurzaam voedselsysteem.

Van losse initiatieven naar blijvende verandering

Zonder onafhankelijke regie blijven goede initiatieven of projecten afhankelijk van afzonderlijke subsidies of organisaties. De stichting verzamelt en deelt kennis, ontwikkelt gezamenlijke uitgangspunten, ondersteunt praktijkverandering en maakt resultaten zichtbaar. De stichting verbindt lessen uit de praktijk vervolgens aan structurele vraagstukken rond inkoop, aanbod, financiering, fiscaliteit, arbeidsvoorwaarden en beleid.

Daarmee bouwt de stichting aan publieke kennis en voorzieningen waarvan werkgevers, werkenden en andere partijen breed gebruik kunnen maken. Waar commerciële en uitvoerende partners oplossingen aanbieden, bewaakt de stichting de maatschappelijke richting, belangen, toegankelijkheid, kwaliteit en samenhang.

Het algemeen belang als vertrekpunt

Stichting Nieuwe Lunch Cultuur werkt met werkgevers en marktpartijen, maar niet primair voor hun individuele of commerciële voordeel. De werkvloer is de omgeving waarin de stichting miljoenen werkenden kan bereiken en waarin maatschappelijke verandering praktisch vorm krijgt. Eventuele voordelen voor afzonderlijke organisaties, zoals lager verzuim, aantrekkelijk werkgeverschap of hogere productiviteit, zijn positieve effecten, maar niet het uiteindelijke doel.

Het uiteindelijke belang ligt bij de Nederlandse beroepsbevolking en de samenleving als geheel: meer gezondheid en herstel, sterkere sociale verbinding, gelijkere gezondheidskansen en een voedselomgeving die gezond en duurzaam eten ondersteunt. Het bewaken en realiseren van dat gezamenlijke belang vormt de maatschappelijke noodzaak van Stichting Nieuwe Lunch Cultuur.

Missie, visie en doelstelling

2.1 Missie

Stichting Nieuwe Lunch Cultuur bestaat om **groenterijke, relaxte en sociaal lunchen structureel onderdeel van het dagelijks leven en de norm op elke werkvloer te maken.**

2.2 Visie

In 2035 is de lunchcultuur in Nederland niet langer een individuele verantwoordelijkheid of incidentele werkgeversvoorziening, maar een vanzelfsprekend en toegankelijk onderdeel van iedere werkdag, voor iedere werknemer.

Een lunch die:

- **Groenterijk is:** gezond, aantrekkelijk, overwegend plantaardig en ondersteunend aan een gezond en toekomstbestendig voedselsysteem;
- **Relaxt is:** plaatsvindt in een werkomgeving die mensen daadwerkelijk tijd, ruimte en gelegenheid biedt om te pauzeren, te herstellen en met aandacht te eten;
- **Sociaal is:** ontmoeting, verbinding, gelijkwaardigheid en inclusie bevordert.

Een nieuwe lunchcultuur ontstaat niet door werknemers te vertellen wat zij moeten eten of door de verantwoordelijkheid bij individuele werkgevers te leggen. Wat mensen eten, hoe zij pauzeren en of zij elkaar ontmoeten, wordt bepaald door de omgeving, door wat we samen normaal vinden, door de spelregels waarbinnen organisaties en ketens werken en door een goede onderbouwing van de maatschappelijke en economische baten.

Daarom werken wij samenhangend aan:

- **Praktijk:** werkomgevingen waar de nieuwe lunchcultuur wordt gerealiseerd, getest en bewezen met werkend Nederland. Tevens de plek waar kennis, voorbeelden en bewijs voor verdere opschaling ontstaat.
- **Cultuur:** een nieuwe maatschappelijke norm waarin groenterijk, relaxt en sociaal lunchen vanzelfsprekend wordt.
- **Systeem:** spelregels en randvoorwaarden die de nieuwe lunchcultuur ondersteunen, waaronder beleid, fiscaliteit, arbeidsvoorwaarden, inkoop en voedselketens.
- **Economie:** een sterke businesscase die het economisch rendement van de nieuwe lunchcultuur zichtbaar maakt en daarmee investeringen en structurele verandering stimuleert.

Zo verschuiven we de verantwoordelijkheid van alleen het individu naar de omgeving en het systeem en maken we een goede lunch voor steeds meer werkenden aantrekkelijk, toegankelijk en normaal.

2.3 Statutaire doelstelling

De stichting heeft ten doel het bevorderen van de gezondheid, het welzijn, de duurzame inzetbaarheid en de sociale verbondenheid van werkenden in Nederland, en voorts al hetgeen in de ruimste zin met één en ander verband houdt, daartoe behoort en/of daartoe bevorderlijk kan zijn.

De stichting doet dit door:

- Praktijkverandering aan te jagen, te ondersteunen en op te schalen;
- De maatschappelijke norm te verschuiven;
- Belemmeringen in beleid, fiscaliteit, arbeidsvoorwaarden, inkoop, financiering en voedselketens te helpen doorbreken;
- Partijen uit de gehele keten te verbinden;
- De impact, waarde en het rendement inzichtelijk te maken.

De stichting dient hiermee uitsluitend het algemeen belang en heeft geen winstoogmerk. Werkgevers zijn een belangrijke veranderomgeving en samenwerkingspartner, maar niet de uiteindelijke begunstigden. De publieke waarde ligt bij werkenden, de samenleving en het voedselsysteem. De stichting richt zich daarbij nadrukkelijk op toegankelijkheid voor werkenden met verschillende inkomens, functies, contracten, werktijden en achtergronden.



Veranderstrategie: van praktijk naar nieuwe norm

3.1 Waar moet de verandering plaatsvinden

Een groenterijke, relaxte en sociale lunch wordt niet de nieuwe norm door één campagne, programma of product. Daarvoor is gelijktijdige verandering nodig. Op werkplekken, in wat we als samenleving normaal vinden, in de spelregels voor werkgevers en voedselketens en in het aantoonbaar maken van de businesscase voor werkgevers en maatschappij.

- **Praktijk:** op werkplekken wordt de nieuwe lunchcultuur gerealiseerd, getest en verbeterd;
- **Cultuur:** goede voorbeelden, gezamenlijke ervaringen en zichtbaarheid dragen bij aan een nieuwe maatschappelijke norm;
- **Systeem:** lessen uit de praktijk worden vertaald naar betere randvoorwaarden in beleid, fiscaliteit, arbeidsvoorwaarden, inkoop en voedselketens;

Economie: de maatschappelijke en economische kosten en baten van een goede werklunch worden onderbouwd, zowel voor werkgevers, werknemers als voor de samenleving. Deze inzichten helpen investeringen, financiële prikkels en structurele bekostiging vorm te geven.

Praktijk is daarbij geen afzonderlijk einddoel, maar de motor voor verandering. Wat op werkplekken wordt geleerd en bewezen, levert kennis, data, voorbeelden en vraag op. Daarmee kunnen vervolgens cultuur, systeem en economie worden veranderd. Andersom maken betere spelregels, passend aanbod en een sterkere maatschappelijke norm verandering op steeds meer werkplekken mogelijk.

3.2 van inzicht naar impact

De stichting werkt vanuit een doorlopende veranderroute:

bewegen > meten > begrijpen > veranderen > leren > opschalen

Bewustwording en activatie

Werkenden, werkgevers en samenwerkingspartners krijgen inzicht, inspiratie en concreet handelingsperspectief.

Meten en begrijpen

De bestaande lunchcultuur, kansen en belemmeringen worden zichtbaar gemaakt.

Verandering in de praktijk

Organisaties experimenteren met aanbod, pauzecultuur, ontmoeting, inkoop en organisatiebeleid.

Leren en bewijzen

Ervaringen en resultaten worden verzameld, onderzocht en vertaald naar publieke kennis, werkende aanpakken en voorbeelden.

Structurele verandering en opschaling

De gezamenlijke kennis en vraag worden ingezet om aanbod, ketens, financiering, fiscaliteit, arbeidsvoorwaarden en beleid blijvend te veranderen.

Zo werkt Stichting Nieuwe Lunch Cultuur aan een zichzelf versterkende beweging: iedere deelnemende werkplek draagt niet alleen bij aan de eigen lunchcultuur. Zij levert ook kennis, bewijs en gezamenlijke vraag waarmee verandering elders eenvoudiger wordt.

Resultaten en huidige positie

4.1 Een stevige veranderbasis

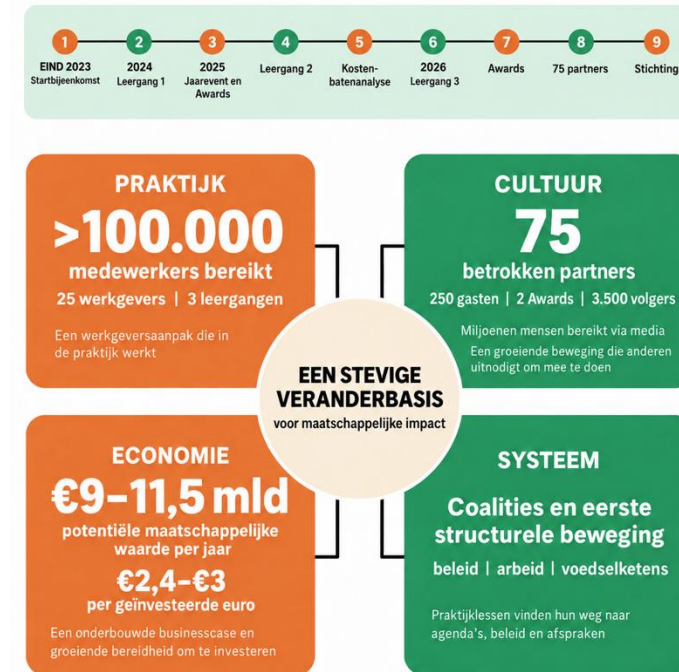
Nieuwe Lunch Cultuur begon eind 2023 met één overtuiging: de dagelijkse werklunch biedt een grote kans voor gezondheid, duurzame inzetbaarheid, sociale verbinding en de voedseltransitie. In 2024 ging de eerste groep deelnemende organisaties gedurende acht maanden aan de slag met de werkgeversaanpak. Een jaar later beleefden 250 gasten een reis door de Nieuwe Lunch Cultuur. De beweging kreeg momentum en vaart.

In minder dan drie jaar groeide Nieuwe Lunch Cultuur uit tot een netwerk van circa 75 werkgevers, overheden en kennisinstellingen, gezondheidsorganisaties, maatschappelijke partners, telers en andere partijen uit de voedselketen.

Ondertussen veranderde er daadwerkelijk iets op de werkvloer. In drie leergangen werkten circa 25 deelnemende werkgevers aan een groenterijke, relaxte en sociale lunchcultuur. Daarmee werden meer dan 100.000 medewerkers bereikt. Twee edities van de Nieuwe Lunch Cultuur Awards en gerichte communicatie maakten voorlopers en goede voorbeelden zichtbaar en inspireerden anderen om mee te doen.

Met de kosten-batenanalyse maakten we zichtbaar welke gezondheidswinst en economische waarde een gezonde werklunch kan opleveren. Onze lessen uit de praktijk vonden hun weg naar gesprekken en afspraken over arbeidsvoorwaarden, fiscaliteit, beleid en voedselketens. Er staat een groeiende beweging, een concrete werkgeversaanpak, een onderbouwde businesscase en een sterke coalitie voor verandering.

De opgebouwde veranderbasis reikt daarmee verder dan de lunch alleen. De werkdag is een belangrijke plek om gezondheid, herstel en sociale verbinding voor miljoenen mensen te versterken. Met de lunch als concrete dagelijkse ingang draagt Nieuwe Lunch Cultuur bij aan een gezond en vitaal werkend Nederland.



Deze resultaten laten zien dat:

- Deelnemende werkgevers hun lunchcultuur daadwerkelijk willen en kunnen veranderen;
- Zichtbare voorlopers en een sterk partnernetwerk steeds meer partijen in beweging brengen;
- De waarde voor werkgevers en maatschappij kan worden onderbouwd en deelname, samenwerking en investeringen kan mobiliseren;
- Kennis, resultaten en gezamenlijke vraag vanuit de praktijk verandering beleid, arbeidsvoorwaarden en voedselketens in gang kunnen zetten.

De activiteiten in de periode vóór de oprichting van Stichting Nieuwe Lunch Cultuur zijn ontwikkeld en uitgevoerd vanuit vereniging Greenport West-Holland en in samenwerking met publieke, maatschappelijke en uitvoerende partners. De stichting bouwt vanaf haar oprichting voort op de daarbij opgebouwde kennis, aanpak, relaties en resultaten.

4.2 Onze positie in de maatschappelijke transitie

Nieuwe Lunch Cultuur gebruikt het TransMissie-model om te bepalen waar de maatschappelijke transitie staat en wat nodig is om haar verder te brengen. Het model onderscheidt vier fasen: *inception*, *first movers*, *critical mass* en *institutionalising*.

De resultaten uit de afgelopen jaren laten zien dat de fase van eerste agendering en experimenten is doorlopen. Een groeiende groep werkgevers en partners brengt de nieuwe lunchcultuur in de praktijk en bouwt kennis, ervaring en bewijs op. De transitie bevindt zich daarmee in fase 2: *first movers*.

Van critical mass is nog geen sprake. Een groenterijke, relaxte en sociale lunch is nog geen breed gedragen norm en de benodigde economische en systeemvoorwaarden zijn nog onvoldoende ontwikkeld. De opgave voor 2026–2028 is daarom om de ontwikkeling op alle vier de niveaus — praktijk, cultuur, systeem en economie — te versterken en de basis te leggen voor een volgende fase.

Nieuwe Lunch Cultuur jaagt deze ontwikkeling aan. De stichting borgt de onafhankelijke aansturing en continuïteit van de beweging en richt haar inzet op wat nodig is om de transitie te versnellen.

	INCEPTION Agenderen en experimenteren	FIRST MOVERS Leren en onderbouwen met voorlopers	CRITICAL MASS Verbreden en opschalen	INSTITUTIONALISING Structureel verankeren
PRAKTIJK	Experimenten en eerste pilots	Met voorlopende werkgevers veranderen, leren en onderbouwen wat werkt	Verandering schaalbaar en reproduceerbaar maken	De nieuwe lunchcultuur is verankerd in organisatiebeleid en dagelijkse praktijk
CULTUUR	De opgave agenderen en een nieuw verhaal introduceren	Voorlopers verbinden en goede voorbeelden zichtbaar maken	De nieuwe lunchcultuur groeit uit tot een breed gedragen norm	De nieuwe norm is vanzelfsprekend
SYSTEEM	Belemmerende regels en structuren analyseren	Belemmeringen agenderen en partijen rond oplossingen verbinden	Beleid, fiscaliteit, arbeidsvoorwaarden, inkoop en voedselketens veranderen	Beleid, regelgeving, instituties en voedselketens ondersteunen de nieuwe lunchcultuur structureel
ECONOMIE	Maatschappelijke en economische waarde zichtbaar maken	De businesscase voor werkgevers en maatschappij verder ontwikkelen en in de praktijk toetsen	Structurele bekostigingsmodellen ontwikkelen	Een goede werklunch wordt structureel bekostigd door werkgevers, verzekeraars en andere belanghebbenden



Koers naar 2035

5.1 Wat is nodig voor de volgende fase?

Om vanuit de fase van *first movers* verder te groeien naar *critical mass*, moet verandering voor veel meer werkgevers haalbaar, betaalbaar en uitvoerbaar worden. Daarvoor zijn op de vier niveaus de volgende stappen nodig:

- Een **aanpak** die werkt voor verschillende soorten organisaties en blijvende verandering mogelijk maakt.
- Een **herkenbaar** en **breed geaccepteerd verhaal** dat de lunch verbindt aan een gezond werkend Nederland en goed werkgeverschap.
- **Betere voorwaarden** in beleid, fiscaliteit, arbeidsvoorwaarden, en **markt- en ketensamenwerking**.
- Een **aantoonbare businesscase** en **passende modellen** voor financiering en structurele bekostiging.

Kennis, data en bewijskracht vormen hiervoor de basis. Zichtbaar maken wat werkt, wat het oplevert en welke belemmeringen moeten worden aangepakt.

5.2 Onze ambitie voor 2035

Wij werken toe naar een Nederland waarin in 2035 een groenterijke, relaxte en sociale lunch een vanzelfsprekend en toegankelijk onderdeel van iedere werkdag is. Miljoenen werkenden krijgen structureel meer gelegenheid om gezond te eten, te pauzeren, te herstellen en elkaar te ontmoeten. Daarmee draagt een nieuwe lunchcultuur bij aan een gezonder, socialer en veerkrachtiger werkend Nederland.

Dit toekomstbeeld geeft richting. De stichting rapporteert periodiek over haar bijdrage en beperkt uitspraken over maatschappelijke effecten tot wat de beschikbare gegevens ondersteunen.

De stichting bouwt aan de voorwaarden waardoor werkgevers en werknemers een passende en blijvende verandering kunnen realiseren.

Daarbij streven we voor 2035 naar:

- **Praktijk:** de nieuwe lunchcultuur is verankerd in organisatiebeleid en dagelijkse praktijk;
- **Cultuur:** een groenterijke, relaxte en sociale lunch is een breed gedragen maatschappelijke norm.
- **Systeem:** beleid, regelgeving, arbeidsvoorwaarden, inkoop en voedselketens ondersteunen de nieuwe lunchcultuur structureel.
- **Economie:** de maatschappelijke en economische waarde is aangetoond en passende, structurele bekostiging is gangbaar.

2030 is de tussenstap naar *critical mass*: een schaalbare veranderroute voor werkgevers, breed maatschappelijk bereik, aantoonbare waarde en structurele afspraken. In **2035** is een gezonde werklunch niet meer afhankelijk van een project of van kartrekkers, maar wordt zij gedragen door routines, norm, bekostiging en ondersteunende spelregels.

De werklunch draagt aantoonbaar bij aan gezondheid, herstel, sociale verbondenheid, gelijke kansen en een toekomstbestendig voedselsysteem.

5.3 Onze propositie voor werkgevers

Wij helpen werkgevers hun lunchcultuur blijvend te veranderen en maken de weg vrij om dat voor steeds meer werkgevers haalbaar en betaalbaar te maken.

Een investering die iedere werkdag zichtbaar is

De lunch is een van de weinige arbeidsvoorwaarden die vrijwel alle medewerkers iedere dag bereikt. Een groenterijke, relaxte en sociale lunch maakt gezond kiezen makkelijker, biedt ruimte om echt te pauzeren en versterkt de verbinding tussen collega's. Voor werkgevers raakt dit direct in het hart van de organisatie: vitale en betrokken medewerkers, duurzame inzetbaarheid, sociale cohesie en het aantrekken en behouden van mensen. Een gezonde werk lunch draagt bij aan minder verzuim, uitval en lagere kosten voor werkgevers.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Een gezonde lunchcultuur draagt bij aan gelijke gezondheidskansen, inclusie, meer plantaardige en duurzame inkoop en een toekomstbestendige voedselketen. Werkgevers kunnen hiermee hun sociale en duurzame impact concreet maken en laten aansluiten bij ambities rond onder andere CSRD, ESG en de Green Deal.

Samen veranderen wat één werkgever niet kan oplossen

Iedere deelnemende werkgever verbetert de eigen lunchcultuur én draagt bij aan de bredere beweging. Kennis, resultaten en gezamenlijke vraag uit de praktijk worden gebruikt om beter en betaalbaar aanbod te ontwikkelen, de businesscase aan te tonen en belemmeringen in beleid, financiering en voedselketens aan te pakken.



5.4 Activiteiten

Activiteiten vinden plaats op de vier samenhangende niveaus: praktijk, cultuur, systeem en economie. De werkgeversaanpak vormt de motor van onze activiteiten. Hier krijgt de nieuwe lunchcultuur vorm en wordt zichtbaar wat werkt, wat het oplevert en waar werkgevers en werkenden tegenaan lopen. De kennis, voorbeelden, resultaten en gezamenlijke vraag die daaruit ontstaan, gebruiken we om ook de maatschappelijke norm, de systeemvoorwaarden en de businesscase te veranderen.

De exacte activiteiten en resultaten worden jaarlijks uitgewerkt in een jaarplan.

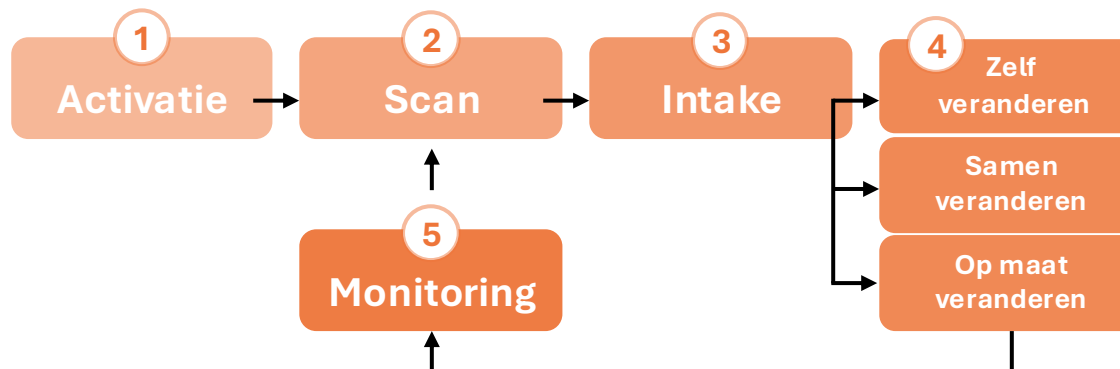
Praktijk: Programma voor een gezonde lunchcultuur op het werk

De stichting ondersteunt werkgevers met een aanpak om hun lunchcultuur te begrijpen, te veranderen en te borgen. Iedere werkgever doorloopt dezelfde basis, met begeleiding die past bij de ambitie, capaciteit en veranderopgave van de organisatie.

- **Stap 1 – Activatie:** We maken werkgevers bekend met Nieuwe Lunch Cultuur en nodigen hen uit om zelf aan de slag te gaan.
- **Stap 2 – Scan:** Werkgevers meten de kwaliteit van de bestaande lunchcultuur via een digitale tool.
- **Stap 3 – Intake:** De intake geeft werkgevers inzicht in de potentiële (financiële en gezondheids) opbrengst van investeren in het verbeteren van de lunchcultuur. En wat de organisatie nodig heeft om deze verandering te realiseren.
- **Stap 4 – Veranderen:** Werkgevers ontvangen ondersteuning die past bij hun ambitie en mogelijkheden. Zij kunnen zelfstandig aan de slag, samen met andere organisaties leren en veranderen of gebruikmaken van intensievere begeleiding op maat.
- **Stap 5 – Monitoring:** Door opnieuw te meten, worden voortgang, resultaten en nieuwe ontwikkelkansen zichtbaar.

De Nieuwe Lunch Cultuur aanpak voor werkgevers

Iedereen heeft dezelfde start. Met begeleiding naar behoefte.



De stichting ontwikkelt en ontsluit hiervoor kennis, praktische tools, modules, bijeenkomsten en begeleiding. Ervaringen en resultaten worden gebruikt om de aanpak verder te verbeteren en toepasbaar te maken voor verschillende soorten werkgevers.

De scan brengt drie aspecten van de bestaande lunchcultuur in kaart: (1) wat mensen eten, (2) hoe zij pauzeren en (3) in hoeverre zij samen lunchen. Op basis van de uitkomsten bepaalt de werkgever de veranderambitie voor de organisatie.

De afgelopen twee jaar heeft de Nieuwe Lunch Cultuur 25 organisaties begeleid bij het veranderen van hun lunchcultuur. Op basis van deze ervaring zijn de ambities vertaald naar een aantal vaste modules en verandertools. Daarnaast kunnen werkgevers aanvullende modules en tools inzetten, afhankelijk van de behoefte die zij hebben.

Cultuur: beweging en een nieuwe norm

Samen met partners bouwen we aan een herkenbaar en breed gedragen verhaal over de waarde van een groenterijke, relaxte en sociale lunch voor een gezond werkend Nederland. Via campagnes, communicatie, presentaties, bijeenkomsten en de Nieuwe Lunch Cultuur Awards maken we voorlopers, ervaringen en resultaten zichtbaar en versterken we een actieve community van werkgevers, werkenden, ambassadeurs en partners die het verhaal verder brengt en anderen uitnodigt.

Systeem: samen werken aan betere voorwaarden

Binnen de beweging werken werkgevers, werknemers, overheden, gezondheidsorganisaties, kennisinstellingen, sociale partners en ketenpartijen samen aan voorwaarden die een goede werklunch makkelijker maken. De stichting brengt praktijkervaring, kennis en gezamenlijke vraag bijeen en vertaalt deze met partners naar agenda's, voorstellen, pilots en afspraken, onder meer via actieagenda's, City Deals en regionale programma's. We agenderen knelpunten en jagen samenwerking en uitvoering aan rond:

- Een goede werklunch in cao's en arbeidsvoorwaarden;
- Betere benutting en aanpassing van de vrije ruimte binnen de werkkostenregeling;
- Een plek voor de werklunch in voedsel-, gezondheids- en preventiebeleid;
- Het zichtbaar maken van het regionale aanbod aan gezond, duurzaam, betaalbaar en toegankelijk aanbod van producten (en diensten).
- Het organiseren en bundelen van de vraag naar gezond, duurzaam, betaalbaar en toegankelijk aanbod en betere afspraken in de voedselketen.

Economie: samen bouwen aan de businesscase

Binnen de beweging onderbouwen werkgevers, kennispartners, zorgverzekeraars, overheden en andere belanghebbenden samen de maatschappelijke en economische kosten en baten van een goede werklunch, voor werkgevers én de samenleving. De stichting bundelt kennis, data en praktijkervaring en bouwt voort op de maatschappelijke kosten-batenanalyse en de Lunch Impact Scan. Met onderzoek en praktijkpilots maken we potentiële opbrengsten en benodigde investeringen inzichtelijk en helpen we deze vertalen naar financiële prikkels en passende bekostiging waarmee werkgevers de verandering kunnen realiseren en volhouden.

Kennis, data en bewijskracht

Kennis, data en bewijskracht lopen door alle activiteiten heen. De stichting verzamelt en deelt onafhankelijke kennis over wat werkt, welke resultaten worden bereikt en waar werkgevers en werkenden tegenaan lopen. Deze kennis gebruiken we om de werkgeversaankpak te verbeteren, goede voorbeelden zichtbaar te maken, systeembelemmeringen te onderbouwen en de businesscase verder te ontwikkelen.

5.5 Prioriteiten voor 2027

In 2027 richt de stichting zich in ieder geval op:

- Het verder ontwikkelen, uitvoeren en opschalen van het programma voor een gezonde lunchcultuur op het werk;
- Het uitvoeren en doorontwikkelen van de Lunch Impact Scan;
- Het ondersteunen van werkgevers bij het meten, veranderen en borgen van hun lunchcultuur;
- Het verzamelen en delen van kennis, resultaten en praktijkvoorbeelden;
- Het versterken van de community van werkgevers, werkenden en maatschappelijke partners;
- Het faciliteren van de vraag naar gezond, duurzaam, betaalbaar en toegankelijk lunchaanbod;
- Het agenderen van kansen en belemmeringen in beleid, fiscaliteit, arbeidsvoorwaarden, inkoop en voedselketens;
- Het verder onderbouwen van de maatschappelijke en economische waarde van de nieuwe lunchcultuur;
- Het inrichten van monitoring, financiële beheersing en openbare verantwoording.

De concrete omvang, planning en beoogde resultaten worden door het bestuur vastgesteld in het jaarplan en de begroting voor 2027. De uitvoering is mede afhankelijk van de daadwerkelijk verworven financiering en beschikbare uitvoeringscapaciteit.

Financiering en vermogensbeheer

6.1 Ontwikkeling en financiering 2024 - 2026

Initiatiefnemers en partners van het eerste uur

Nieuwe Lunch Cultuur is ontstaan uit de gezamenlijke inzet van GroentenFruit Huis, Provincie Zuid-Holland, Greenport West-Holland, Koppert Cress en Bebright met steun van Zilveren Kruis en Medical Delta Healthy Society. Zij hebben in de periode 2024 - 2026 bijgedragen aan de opbouw van de beweging met tijd, kennis, netwerk, uitvoeringskracht en financiële middelen. Hun betrokkenheid maakte de eerste werkgeversprogramma's, samenwerkingen en kennisontwikkeling mogelijk en legde de basis voor de oprichting van Stichting Nieuwe Lunch Cultuur op 12 oktober 2026.

Opbouw vanuit een gezamenlijk initiatief

Nieuwe Lunch Cultuur is in deze periode ontwikkeld vanuit een samenwerking tussen de initiatiefnemers en 70 aanvullende publieke en maatschappelijke partners, kennispartners, werkgevers en uitvoerende organisaties. In deze opbouwphase is de beweging mogelijk gemaakt door een combinatie van financiële bijdragen, projectfinanciering, bijdragen in natura, kennis, netwerk en uitvoeringscapaciteit.

Deze bijdragen zijn ingezet voor onder meer:

- De ontwikkeling en uitvoering van de eerste werkgeversprogramma's;
- De opbouw van het netwerk en de community;
- Onderzoek en kennisontwikkeling;
- De maatschappelijke kosten-batenanalyse;
- Pilots en experimenten bij werkgevers;
- Communicatie, campagnes en bijeenkomsten;
- De voorbereiding van de Lunch Impact Scan;
- De ontwikkeling van een duurzame organisatie- en financieringsstructuur.

De samenwerking in deze periode heeft aangetoond dat verschillende partijen bereid zijn bij te dragen aan dezelfde maatschappelijke ambitie, ieder vanuit een eigen rol en verantwoordelijkheid.

Overgang naar de stichting

Tot en met 31 december 2026 lopen bestaande activiteiten en verantwoording in beginsel via Greenport West-Holland. De stichting regelt intussen haar governance, administratie, bankrekening en ANBI-aanvraag. Ontvangt zij al financiering of gaat zij verplichtingen aan, dan voert en verantwoordt zij de bijbehorende activiteiten zelf. Vanaf 1 januari 2027 werkt de stichting zelfstandig.

6.2 Financieringsmodel 2026–2028

Uitgangspunten

Nieuwe Lunch Cultuur kiest voor een gemengd financieringsmodel. Daarmee wordt voorkomen dat de stichting structureel afhankelijk wordt van één financier, partner of inkomstenbron.

De financiering bestaat uit:

1. Giften, donaties en schenkingen;
2. Projectfinanciering en subsidies;
3. Deelnemersbijdragen van werkgevers.

Financiers, partners en deelnemers verkrijgen door hun bijdrage geen formele zeggenschap over het algemene beleid, de besluitvorming of het vermogen van de stichting.

1. Bijdragen van kernpartners

Kernpartners ondersteunen de ontwikkeling en opschaling van de Nieuwe Lunch Cultuur met een bij voorkeur meerjarige bijdrage. Per afspraak wordt vastgelegd of het gaat om een gift, donatie, subsidie, sponsoring of vergoeding voor een prestatie, welke voorwaarden gelden en of een tegenprestatie is overeengekomen.

Deze bijdragen worden ingezet voor bewegingbrede activiteiten, zoals:

- Strategie en organisatieontwikkeling;
- Netwerk- en communityvorming;
- Communicatie en positionering;
- Aantrekken en organiseren van aanvullende financiering.

Kernpartners kunnen natuurlijke personen zijn, overheden, fondsen, maatschappelijke organisaties en ondernemingen. De omvang van hun bijdrage varieert en is afhankelijk van de looptijd en bestemming van de samenwerking. Bijdragen zijn niet uitsluitend gekoppeld aan één individuele deelnemer of één uitvoeringsactiviteit.

Bij een gift, donatie of schenking staat geen rechtstreekse tegenprestatie tegenover de bijdrage.

De stichting werft bijdragen via gerichte gesprekken met fondsen, overheden, maatschappelijke organisaties en ondernemingen die haar doelstelling ondersteunen. Daarbij bouwt zij voort op het netwerk en de samenwerkingen uit de periode 2024–2026. Meerjarige bijdragen worden nagestreefd; zij worden pas als vastgelegde inkomsten opgenomen zodra daarover afspraken zijn vastgelegd. Een bijdrage geeft geen formele zeggenschap en leidt niet automatisch tot aanbeveling van producten of diensten of een commerciële voorkeurspositie.

2. Projectfinanciering en subsidies: projectpartners

Projectpartners financieren of co-financieren activiteiten met een specifieke strategische focus. Deze financiering kan o.a. betrekking hebben op:

- Onderzoek en kennisontwikkeling;
- De ontwikkeling van uitvoeringsmethodieken;
- Programma's en verandertrajecten voor een specifieke doelgroep, regio of sector;
- Activiteiten gericht op betere voorwaarden in beleid, fiscaliteit, arbeidsvoorwaarden en voedselketens;
- Communicatie of campagneactiviteiten;
- Overige projecten die aansluiten bij de activiteiten van de stichting.

Projectfinanciering of subsidies kunnen bestemd zijn voor een bepaald maatschappelijk doel, programma of project en gepaard gaan met afspraken over resultaten en verantwoording. Er wordt waar mogelijk gezocht naar bijdragen van meerdere partijen. Daarmee worden gedeeld eigenaarschap, onafhankelijkheid en continuïteit bevorderd.

Voor beide typen financiering beoordeelt de stichting vooraf:

- Of de bijdrage aansluit bij de statutaire doelstelling;
- Of de voorwaarden de onafhankelijkheid van de stichting niet beperken;
- Of sprake is van een gift, subsidie, sponsoring of vergoeding voor een prestatie;
- Welke fiscale en administratieve behandeling van toepassing is;
- Of de beoogde resultaten en verantwoordingslast in redelijke verhouding staan tot de bijdrage.

3. Deelnemersbijdragen werkgevers

Werkgevers betalen een eigen bijdrage voor het gebruik van instrumenten en deelname aan verandertrajecten. Afhankelijk van het gekozen traject omvat dit bijeenkomsten, kennis en praktijkvoorbeelden, intervisie, begeleiding bij een eigen experiment en ondersteuning bij het meten van de resultaten. De inhoud van de deelname wordt vooraf vastgelegd. De hoogte van de bijdrage hangt samen met de gekozen veranderroute, omvang en intensiteit van de begeleiding.

Met het programma voor een gezonde lunchcultuur op het werk voor werkgevers, werkt de stichting aan een gezondere beroepsbevolking, gelijke gezondheidskansen en sociale verbondenheid.

Werkgevers (werkplekken) zijn de route om werkenden in hun dagelijkse omgeving te bereiken en maken de verandering op de werkvloer mogelijk. De programma's richten zich op een groenterijke, relaxte en sociale lunch die voor werkenden beschikbaar, betaalbaar en toegankelijk is. De gezondheid en het welzijn van werkenden staan centraal in de doelen, uitvoering en beoordeling van de programma's. Mogelijke voordelen voor de deelnemende werkgever, zoals duurzame inzetbaarheid en samenwerking, zijn verbonden aan deze maatschappelijke doelstelling.

De stichting gebruikt de ervaringen en resultaten uit de programma's voor kennisdeling, verbetering van de aanpak en bredere toepassing bij andere werkgevers. Deelnamebijdragen dragen bij aan de uitvoering; eventuele overschotten worden volledig ingezet voor de statutaire doelstelling.

Het bestuur beoordeelt bij de ontwikkeling en periodieke evaluatie van programma's of de activiteiten primair en rechtstreeks het algemeen belang dienen. Daarbij beoordeelt het ook de verhouding tussen algemene en particuliere belangen. De stichting richt haar werkzaamheden en bestedingen zo in dat zij voldoet aan de ANBI-eis om nagenoeg geheel, ten minste 90%, het algemeen belang te dienen.

Vóór uitvoering van een programma worden de maatschappelijke doelen, deelnemersbijdragen en kostentoerekening vastgelegd. Het administratiekantoor ondersteunt de financiële en fiscale uitwerking. De begroting, activiteitenadministratie en financiële verantwoording maken de aard van de activiteiten en de bijbehorende bestedingen inzichtelijk. Betaalde activiteiten worden fiscaal en administratief passend verwerkt.

6.3 Ambassadeurs

Ambassadeurs dragen bij met onderzoek, expertise, instrumenten, locaties, capaciteit, data, netwerk, communicatie of uitvoeringscapaciteit. Zij dragen in natura bij. Voorbeelden zijn het actief uitdragen van Nieuwe Lunch Cultuur, zelf het goede voorbeeld geven en anderen inspireren om mee te doen. Ambassadeurs kunnen concreet bijdragen door het beschikbaar stellen van een locatie voor een bijeenkomst, het inzetten van onderzoekscapaciteit, het delen van inhoudelijke expertise en het beschikbaar stellen van communicatiekanalen.

Afspraken worden passend bij de aard en omvang van de samenwerking vastgelegd. De maatschappelijke waarde van substantiële bijdragen wordt waar mogelijk inzichtelijk gemaakt, zonder deze automatisch als financiële inkomsten in de jaarrekening te verwerken.



6.4 Financieel beheer en vermogensbeheer

Begroting en financiële sturing

Het bestuur stelt jaarlijks vóór aanvang van het boekjaar een begroting vast. De begroting wordt gebaseerd op de meerjarenstrategie, het jaarplan, bestaande verplichtingen en een realistische inschatting van inkomsten. De begroting geeft inzicht in de verwachte inkomsten en bestedingen. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen de kosten van de organisatie en de kosten van programma's, projecten en maatschappelijke activiteiten. De begroting maakt tevens onderscheid tussen eenmalige opstartkosten en jaarlijks terugkerende kosten.

Wanneer inkomsten nog onzeker zijn, werkt het bestuur met een realistische basisbegroting en, waar relevant, aanvullende scenario's. Activiteiten en verplichtingen worden uitsluitend aangegaan wanneer daarvoor voldoende financiering, liquiditeit en uitvoeringscapaciteit beschikbaar zijn.

Financieringsbehoefte en dekking

- De totale financieringsbehoefte voor de geplande activiteiten en organisatiekosten;
- Contractueel vastgelegde inkomsten;
- Verwachte inkomsten, met vermelding van de status en onzekerheid;
- De resterende financieringsbehoefte waarvoor nog geen dekking is vastgelegd.

Financiële uitgangspunten voor 2027

De basislasten van de stichting omvatten directie, communicatie en activatie, officeondersteuning, administratie en financiën en overige noodzakelijke organisatiekosten. De begroting wordt opgesteld op basis van de beschikbare informatie en inzichten en nader uitgewerkt en vastgesteld door het bestuur. Daarbij wordt rekening gehouden met de financieringsstatus, eventuele niet-aftrekbare btw en overlap tussen kostenposten.

De financiering wordt geworven via de in §6.2 beschreven inkomstenbronnen. In de begroting worden bevestigde en verwachte bijdragen onderscheiden. De beoogde start van de structurele inzet is 1 januari 2027. Verplichtingen worden uitsluitend aangegaan wanneer voldoende dekking is vastgelegd en middelen tijdig beschikbaar zijn. Bij achterblijvende financiering worden de activiteiten en planning aangepast aan de beschikbare middelen.

Programma's en projecten krijgen een afzonderlijke begroting voor specifieke ontwikkeling en voorbereiding, programmamanagement, projectleiding en uitvoering. Per fase worden verplichtingen uitsluitend aangegaan bij voldoende dekking.

Deelnemersbijdragen hangen samen met het gekozen verandertraject, zoals omschreven in §5.4. Bij *zelf veranderen* zijn deze afhankelijk van de afgenomen modules en hulpmiddelen. Bij *samen veranderen* geldt een vooraf vastgestelde bijdrage per werkgeverslocatie. Bij *op maat veranderen* wordt de bijdrage bepaald op basis van de behoefte, omvang en intensiteit van de begeleiding. Algemene activatie wordt binnen de beschikbare basisfinanciering georganiseerd.

De stichting richt haar financiële administratie in met ondersteuning van een administratiekantoor, zodat inkomsten, bestedingen, vermogen en verplichtingen inzichtelijk zijn en aan de fiscale en administratieve verplichtingen wordt voldaan. Het administratiekantoor verzorgt de administratie en bereidt de jaarstukken voor in samenspraak met de directeur en penningmeester. Het bestuur stelt de jaarstukken vast.

Besteding van middelen

De stichting besteedt haar inkomsten en vermogen nagenoeg geheel aan het algemeen belang, overeenkomstig haar statutaire doelstelling. Middelen worden ingezet voor verandertrajecten van werkgevers en begeleiding, onderzoek en kennisontwikkeling, de ontwikkeling en toepassing van de Lunch Impact Scan, communityvorming, communicatie, campagnes en bijeenkomsten. Daarnaast worden noodzakelijke organisatiekosten betaald, waaronder directie, medewerkers en ingehuurde professionals, administratie en ondersteuning. Beheer- en organisatiekosten moeten in redelijke verhouding staan tot de maatschappelijke activiteiten en bestedingen.

Bestemmingsgebonden middelen

Bijdragen die voor een specifiek project, programma, doelgroep, regio of tijdvak zijn verstrekt, worden administratief afzonderlijk gevolgd. Deze middelen worden uitsluitend besteed binnen de overeengekomen bestemming. Over de besteding en resultaten wordt aan de verstrekker gerapporteerd volgens de overeengekomen voorwaarden. Accountantscontrole vindt plaats wanneer dit wettelijk of contractueel vereist is.

Indien een project niet doorgaat, wordt vertraagd of anders wordt uitgevoerd, maakt de stichting hierover afspraken met de financier. Niet-bestede middelen worden terugbetaald, in de tijd doorgeschoven of herbestemd wanneer de financier daarmee schriftelijk instemt.

Continuïteitsreserve en liquiditeit

Stichting Nieuwe Lunch Cultuur streeft naar de opbouw van een passende continuïteitsreserve. Deze reserve vormt onderdeel van het eigen vermogen van de stichting. Daarnaast bewaakt de stichting of voldoende liquide middelen beschikbaar zijn om haar verplichtingen tijdig na te komen. Bestemmingsgebonden projectmiddelen zijn niet vrij beschikbaar voor het opvangen van algemene exploitatietekorten.

Deze reserve is bedoeld om:

- Tijdelijke schommelingen of vertragingen in financiering op te vangen;
- Bestaande verplichtingen zorgvuldig af te kunnen wikkelen;
- De continuïteit van essentiële activiteiten en functies te waarborgen;
- Onverwachte financiële tegenvallers beheerst op te vangen.

De omvang van de reserve wordt jaarlijks door het bestuur vastgesteld op basis van de risico's, vaste verplichtingen, financieringsmix en liquiditeitsbehoefte. Als eerste ontwikkelrichting kan worden uitgegaan van een reserve ter grootte van circa drie tot zes maanden van de noodzakelijke vaste organisatiekosten. Dit is geen automatisch spaardoel: het bestuur onderbouwt jaarlijks waarom de omvang redelijk en noodzakelijk is.

Bestemming bij ontbinding

Bij ontbinding van de stichting wordt een eventueel batig liquidatiesaldo besteed overeenkomstig de statuten: aan een ANBI met een soortgelijke doelstelling, of aan een buitenlandse instelling die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend het algemeen nut beoogt en een soortgelijke doelstelling heeft.

Beheer van beschikbare middelen

Het vermogen van de stichting wordt behoudend en maatschappelijk verantwoord beheerd. Beschikbare middelen worden primair aangehouden op direct opvraagbare of kortlopende rekeningen bij betrouwbare financiële instellingen.

Bij het beheer staan veiligheid en tijdige beschikbaarheid voor activiteiten en verplichtingen voorop.

Indien de omvang en looptijd van het vermogen in de toekomst aanleiding geven tot een afzonderlijk beleggingsbeleid, stelt het bestuur vooraf een prudent beleggingsstatuut vast. Daarin worden minimaal doel, risicobereidheid, liquiditeit, duurzaamheid, spreiding, toegestane instrumenten en toezicht geregeld.

Rendement op tijdelijk aangehouden vermogen wordt volledig ingezet voor de statutaire doelstelling.

Financiële beheersing

De stichting hanteert passende maatregelen voor financiële beheersing en functiescheiding. Deze omvatten in ieder geval:

- Schriftelijke financiële mandaten en tekenbevoegdheden;
- Het vierogenprincipe bij betalingen boven een vastgestelde grens;
- Een actuele contracten- en verplichtingenadministratie;
- Projectadministratie voor geoormerkte financiering;
- Periodieke controle van bankstanden, betalingen en begrotingsrealisatie;
- Vastlegging en onafhankelijke besluitvorming bij tegenstrijdige belangen;
- Jaarlijkse opstelling en vaststelling van de jaarrekening;
- Controle of beoordeling door een onafhankelijke financieel deskundige wanneer omvang of risico's daartoe aanleiding geven, en accountantscontrole wanneer dit wettelijk of contractueel vereist is.

Geen natuurlijk persoon of rechtspersoon kan over het vermogen beschikken alsof het eigen vermogen betreft.

Verantwoording en transparantie

De stichting legt jaarlijks verantwoording af over haar activiteiten, resultaten, inkomsten, bestedingen, reserves en financiële positie. Zij voldoet aan de geldende administratie- en publicatieverplichtingen en publiceert de voor een ANBI verplichte informatie tijdig op haar website.



Organisatie, bestuur en onafhankelijkheid

7.1 Een compacte en slagvaardige organisatie

Stichting Nieuwe Lunch Cultuur kiest voor een compacte organisatie en een governance die past bij de maatschappelijke missie en een organisatie in opbouw. De directeur draagt de dagelijkse leiding en initieert en realiseert samen met het kernteam de vastgestelde strategie. Aanvullende kennis en capaciteit worden flexibel en projectmatig georganiseerd.



7.2 Stichtingsbestuur

Het stichtingsbestuur bestaat uit een voorzitter, penningmeester en secretaris. Het bestuur is formeel en gezamenlijk verantwoordelijk voor:

- Het bewaken van de statutaire doelstelling en het algemeen belang;
- Het vaststellen van de meerjarenstrategie, het jaarplan, de begroting, de jaarrekening en het jaarverslag;
- De financiële continuïteit, het risicobeheer en het vermogensbeheer;
- De inrichting en kwaliteit van de organisatie;
- Integriteit, onafhankelijkheid en naleving van wet- en regelgeving;
- Het benoemen, beoordelen en belonen van de directeur;
- Besluiten over statuten, governance en andere wezenlijke koerswijzigingen.

Het bestuur vervult zijn taak op hoofdlijnen, maar blijft als statutair bestuur gezamenlijk eindverantwoordelijk voor het beleid, de financiële continuïteit, de risicobeheersing en de algemene gang van zaken binnen de stichting. Het delegeren van uitvoerende taken en het verlenen van een volmacht aan de directeur doen aan deze verantwoordelijkheid niet af.

Het bestuur vergadert ten minste viermaal per jaar en vaker wanneer ontwikkelingen of besluiten daarom vragen.

Bestuurders worden in beginsel benoemd voor vier jaar en zijn eenmaal herbenoembaar voor vier jaar. Voor de eerste bestuurders gelden gespreide termijnen van maximaal acht jaar. Het bestuur stelt het rooster van aftreden vast conform artikel 5 lid 3 van de statuten.

De directeur neemt deel aan de bestuursvergaderingen, agendeert relevante ontwikkelingen, brengt voorstellen in en adviseert het bestuur over strategie, uitvoering, financiën en risico's. Zij legt verantwoording af over de realisatie van de vastgestelde plannen. Het bestuur kan buiten aanwezigheid van de directeur beraadslagen wanneer zijn onafhankelijke rol als bestuur en opdrachtgever van de directeur dat vereist.

Tussentijds wordt het bestuur door de directeur geïnformeerd wanneer belangrijke ontwikkelingen, risico's of besluiten daartoe aanleiding geven. Taken en aandachtsgebieden kunnen onderling worden verdeeld, maar het bestuur blijft als geheel verantwoordelijk voor een behoorlijke vervulling van zijn wettelijke en statutaire taak.

De statuten bieden de mogelijkheid om in de toekomst een Raad van Toezicht in te stellen wanneer de ontwikkeling van de stichting daarom vraagt. Zolang geen Raad van Toezicht is ingesteld, blijft het stichtingsbestuur volledig verantwoordelijk voor het bestuur en het toezicht binnen de stichting. Indien een Raad van Toezicht wordt ingesteld, vereisen besluiten tot statutenwijziging en ontbinding tevens de goedkeuring van de Raad van Toezicht.

Tegenstrijdig belang en onafhankelijkheid

Bestuurders en andere betrokkenen handelen in het belang van de stichting en haar maatschappelijke doelstelling. Zij melden tijdig iedere (schijn van) persoonlijke, zakelijke of organisatorische belangenverstrengeling. Een bestuurder neemt niet deel aan de voorbereiding, beraadslaging en besluitvorming wanneer sprake is van een direct of indirect persoonlijk tegenstrijdig belang.

Het bestuur beslist onafhankelijk over de opdracht, het tarief, de vergoeding, de beoordeling en de eventuele verlenging van de directeur. Deze besluiten worden schriftelijk vastgelegd. De opdracht wordt periodiek getoetst op noodzaak, omvang, kwaliteit en marktconformiteit.

7.3 Directeur

De directeur is verantwoordelijk voor de strategische ontwikkeling, positionering en dagelijkse leiding van Stichting Nieuwe Lunch Cultuur. Zij ontwikkelt de maatschappelijke koers, bouwt en leidt de beweging en vertaalt de missie naar strategie, programma's, partnerschappen en financiering. De directeur legt de meerjarenstrategie, het jaarplan en de begroting ter vaststelling voor aan het bestuur en is verantwoordelijk voor de realisatie daarvan.

De directeur is het boegbeeld en eerste aanspreekpunt van Nieuwe Lunch Cultuur. Zij vertegenwoordigt de stichting extern en verbindt werkgevers, overheden, gezondheidsorganisaties, kennisinstellingen, sociale partners, financiers en markt- en ketenpartijen rond de maatschappelijke doelstelling.

De directeur is verantwoordelijk voor:

- Het ontwikkelen en realiseren van de maatschappelijke koers, meerjarenstrategie, het jaarplan en de begroting;
- Het bouwen en vertegenwoordigen van de beweging Nieuwe Lunch Cultuur en het bewaken van de positionering en inhoudelijke samenhang;
- Het initiëren en aansturen van strategische programma's, projecten, partnerschappen en financiering;
- De dagelijkse leiding van de stichting en de aansturing van het kernteam en de flexibele schil;
- Het bewaken van kwaliteit, voortgang, maatschappelijke resultaten en impact;
- De financiële sturing, risicobeheersing en continuïteit binnen de vastgestelde begroting en mandaten;
- Het voorbereiden en uitvoeren van bestuursbesluiten en het tijdig rapporteren aan het bestuur.

De directeur is geen statutair bestuurder en werkt binnen de door het bestuur vastgestelde kaders en volmacht.

De taakverdeling, bevoegdheden en verantwoording tussen bestuur en directeur worden vastgelegd in het bestuurs- en directiereglement en de afzonderlijke directievolmacht. De opdracht, vergoeding en overige voorwaarden worden vastgelegd in een managementovereenkomst.

7.4 Kernteam

Het kernteam vormt de dagelijkse operatie van de stichting en voert de activiteiten uit die nodig zijn om de meerjarenstrategie en het jaarplan te realiseren.

Het kernteam kan, afhankelijk van de activiteiten en beschikbare financiering, bestaan uit professionals op het gebied van:

- Programmamanagement;
- Projectmanagement;
- Office- en Organisatiemanagement;
- Strategische communicatie.

Het kernteam kan worden aangevuld met een flexibele schil van projectleiders, communicatieprofessionals, onderzoekers, financieel en juridisch deskundigen. Zo kan de organisatie meegroeien met de activiteiten en beschikbare financiering.

7.5 Raad van Advies

De stichting stelt een Raad van Advies in. Na instelling ondersteunt de Raad van Advies Nieuwe Lunch Cultuur met onafhankelijke reflectie, inhoudelijke expertise en toegang tot relevante maatschappelijke en professionele netwerken. De raad vergadert in beginsel tweemaal per jaar.

De Raad van Advies heeft geen bestuurlijke of toezichhoudende verantwoordelijkheid en beschikt niet over besluitvormings-, vertegenwoordigings- of tekenbevoegdheid. Het bestuur blijft te allen tijde zelfstandig verantwoordelijk voor de belangenafweging en besluitvorming. De samenstelling, benoeming, zittingsduur en werkwijze worden vastgelegd in een afzonderlijk profiel en reglement. Leden handelen onafhankelijk en maken mogelijke belangen vooraf kenbaar.

7.6 Deelnemers en samenwerkingspartners

De stichting onderscheidt de volgende rollen. Deelnemers zijn werkgevers die instrumenten gebruiken of deelnemen aan een programma of verandertraject. Kernpartners ondersteunen de ontwikkeling en continuïteit van de beweging en stichting met financiële bijdragen. Projectpartners ondersteunen een afgebakend project, programma, doelgroep of regio. Ambassadeurs dragen bij in natura, bijvoorbeeld met expertise, locaties, capaciteit of communicatiebereik. Markt- en ketenpartners werken vanuit hun rol in de voedselketen mee aan beter aanbod en aan de voorwaarden voor een groenterijke, relaxte en sociale lunchcultuur voor werkend Nederland. Een organisatie kan meerdere rollen vervullen; de afspraken worden per rol vastgelegd.

Deelnemers en partners kunnen meedenken en samenwerken, maar hebben geen formele zeggenschap over het beleid, de besluitvorming of het vermogen van de stichting.

De stichting werkt met verschillende markt- en ketenpartners die bijdragen aan haar maatschappelijke doelstelling. Zij hanteert hiervoor transparante criteria en verbindt zich niet exclusief aan één aanbieder. Een bijdrage leidt niet automatisch tot aanbeveling van een product, dienst of organisatie.

7.7 Beloningsbeleid

Bestuurders ontvangen voor hun beleidsbepalende werkzaamheden geen beloning, anders dan een vergoeding van daadwerkelijk gemaakte kosten en niet-bovenmatig vacatiegeld binnen de geldende ANBI-regels.

De directeur, medewerkers en andere opdrachtnemers kunnen voor hun uitvoerende, niet-bestuurlijke werkzaamheden een passende en marktconforme vergoeding ontvangen.

De hoogte en voorwaarden van deze vergoedingen worden onafhankelijk vastgesteld en schriftelijk vastgelegd. Het actuele beloningsbeleid wordt overeenkomstig de geldende ANBI-publicatieverplichtingen openbaar gemaakt. De daadwerkelijk aan beleidsbepalers toegekende vergoedingen worden in de administratie vastgelegd.

7.8 Governanceprincipes

De onderstaande richtinggevende principes vormen de basis voor het bestuur van de stichting.

- **Transparantie**
Bestuurders leggen open en eerlijk verantwoording af over besluiten, risico's en prestaties. Informatie wordt tijdig en volledig gedeeld met relevante stakeholders.
- **Verantwoording**
Bestuurders zijn aanspreekbaar op hun handelen en leggen hierover verantwoording af. Er wordt voldaan aan de wettelijke administratie- en publicatieverplichtingen.
- **Rolverdeling**
Verantwoordelijkheden van bestuur, directeur, Raad van Advies en andere betrokkenen zijn duidelijk onderscheiden. Bevoegdheden, mandaten en voorbehouden besluiten worden schriftelijk vastgelegd.

- **Integriteit en ethiek**
De stichting bevordert een open en integere cultuur, waarbij normen worden nageleefd ook als niemand toekijkt. Besluiten worden zorgvuldig voorbereid, genomen met aandacht en navolgbaar vastgelegd.
- **Langetermijngerichtheid**
Activiteiten van de stichting en besluitvorming zijn gericht op de statutaire doelstelling en het algemeen belang. De stichting zet haar middelen nagenoeg geheel in voor haar maatschappelijke doelstelling en heeft geen winstoogmerk.

7.9 Risicobeheersing en crisismanagement

Het bestuur ziet toe op een passende beheersing van financiële, juridische, operationele, privacy- en informatiebeveiligingsrisico's. De stichting ontwikkelt in haar eerste volledige uitvoeringsjaar een werkbare aanpak voor crisismanagement en digitale veiligheid en evalueert deze periodiek.

Verantwoording en transparantie

Uitgangspunt

Stichting Nieuwe Lunch Cultuur wil inzichtelijk maken hoe zij haar maatschappelijke doelstelling realiseert, welke resultaten zij bereikt en hoe zij de beschikbare middelen besteedt. De stichting legt daarom op een transparante, toegankelijke en proportionele manier verantwoording af.

Inhoudelijke verantwoording

De stichting rapporteert jaarlijks over:

- de uitgevoerde activiteiten en programma's;
- het bereik onder werkgevers, werknemers, partners, regio's en sectoren;
- de voortgang ten opzichte van de meerjarenstrategie en de jaarplannen;
- de maatschappelijke resultaten en, waar mogelijk, de bereikte impact;
- relevante samenwerkingen, lessen, risico's en voorgenomen vervolgstappen.

Nieuwe Lunch Cultuur maakt daarbij onderscheid tussen directe resultaten, zoals aantallen deelnemers en uitgevoerde activiteiten, en maatschappelijke effecten op langere termijn. Over de bereikte impact wordt zorgvuldig en onderbouwd gecommuniceerd. De stichting doet geen verdergaande uitspraken over effecten dan op basis van beschikbare gegevens aannemelijk kan worden gemaakt.

Financiële verantwoording

Jaarlijks wordt een financiële jaarverantwoording opgesteld. Dit overzicht geeft inzicht in de balans, de staat van baten en lasten en bijbehorende toelichting, zoals wettelijk vereist.

Openbare informatie en ANBI-publicatie

De stichting publiceert binnen de geldende termijnen ten minste de voor een ANBI verplichte informatie op haar website. Dit betreft in ieder geval:

- de naam en contactgegevens van de stichting;
- het RSIN- of fiscaal nummer;
- de statutaire doelstelling;
- de hoofdlijnen van het actuele beleidsplan;
- de samenstelling en functies van het bestuur;
- het beloningsbeleid;
- een actueel verslag van de uitgeoefende activiteiten;
- de financiële verantwoording volgens het toepasselijke publicatiemodel.

Daarnaast maakt de stichting, waar passend, inzichtelijk met welke organisaties zij samenwerkt en welke belangrijke financiële bijdragen zij ontvangt.

Zorgvuldigheid en privacy

Bij transparantie houdt Nieuwe Lunch Cultuur rekening met de bescherming van persoonsgegevens, bedrijfsvertrouwelijke informatie, intellectueel eigendom en gerechtvaardigde belangen van deelnemers en partners. Resultaten worden waar nodig geanonimiseerd of geaggregeerd gepubliceerd.

De stichting verwerkt persoonsgegevens uitsluitend voor gerechtvaardigde doeleinden en overeenkomstig de geldende privacywetgeving. Transparantie betekent niet dat vertrouwelijke individuele of commerciële gegevens openbaar worden gemaakt.

Proportionaliteit en verdere ontwikkeling

De vorm en intensiteit van de verantwoording groeien mee met de omvang van de activiteiten, inkomsten, organisatie en maatschappelijke risico's. In de ontwikkelfase kiest Nieuwe Lunch Cultuur voor een werkbaar basis, bestaande uit periodieke bestuurlijke rapportages, projectverantwoording, een jaarlijkse verantwoording met tijdige ANBI-publicatie.

Naarmate de stichting groeit, kan dit worden uitgebreid met een integraal jaarverslag, een impactrapportage, externe financiële controle en aanvullende kwaliteits- of verantwoordingsstandaarden.

Bronnen

- Belastingdienst (z.d.). *Aan welke voorwaarden moet een ANBI voldoen?* Geraadpleegd via www.belastingdienst.nl.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2026). *Werkenden – Dashboard Arbeidsmarkt*. Geraadpleegd via <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden>.
- CE Delft (z.d.). *Vruchtgroenten en zorgkosten: de impact van groenteconsumptie op gezondheidskosten*. <https://ce.nl/publicaties/vruchtgroenten-en-zorgkosten/>.
- Gibbs Analytics Consulting en Nieuwe Lunch Cultuur (2025). *Investeren in gezonde lunches op de werkvloer loont: een positieve businesscase*. Kosten-batenanalyse uitgevoerd met medewerking van Erasmus Universiteit Rotterdam, Leids Universitair Medisch Centrum en De Haagse Hogeschool. <https://nieuwelunchcultuur.nl/kosten-batenanalyse/>.
- Gezond Zuid-Holland (2025). *Gezonde lunch is geen luxe, maar een strategische investering*. <https://gezondzuidholland.nl/inspiratie/artikelen/gezonde-lunch-luxe-strategische/>.
- NewForesight (z.d.). *TransMission: missiegedreven transitiestrategieën voor complexe maatschappelijke vraagstukken*. https://www.newforesight.com/wp-content/uploads/2026/01/TransMission-E-book_NL.pdf.
- Nieuwe Lunch Cultuur (2024–2026). *Interne monitoring, deelnemersadministratie en evaluaties*. Gebruikt voor de gegevens over deelnemende werkgevers, partners, leergangen, bijeenkomsten en het bereikte aantal medewerkers.
- Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (2021). *Impactvolle determinanten: ongezonde voeding*. [https://www.rivm.nl/sites/default/files/2021-07/LR_012065_131709_Factsheet%20ongezonde voeding_V5.pdf](https://www.rivm.nl/sites/default/files/2021-07/LR_012065_131709_Factsheet%20ongezonde%20voeding_V5.pdf).
- Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (2024). *Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2024: Kiezen voor een gezonde toekomst*. <https://www.rivm.nl/bibliotheek/rapporten/2024-0110.pdf>.
- Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (z.d.). *Wat eet Nederland – Groente en fruit*. Resultaten van de Voedselconsumptiepeiling 2019–2021. <https://www.wateetnederland.nl/resultaten/richtlijnen/groente-en-fruit>.
- Sociaal-Economische Raad (2023). *Gezond opgroeien, wonen en werken: naar een structurele gezondheidsaanpak en bestrijding van sociaaleconomische gezondheidsverschillen*. Advies 23/07. <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2023/gezond-opgroeien-wonen-werken.pdf>.
- VNO-NCW & MKB-Nederland (2026). *Van ‘leefstijl’ naar gezonde leefomgeving: meerjarige aanpak gericht op een gezondere bevolking*. <https://www.vno-ncw.nl/brieven-en-commentaren/van-leefstijl-naar-gezonde-leefomgeving-een-meerjarige-aanpak-gericht-op-een-gezondere-bevolking>.
- Voedingscentrum (z.d.). *Hoeveel en wat kan ik per dag eten?* Geraadpleeg via <https://www.voedingscentrum.nl/nl/gezond-eten-met-de-schijf-van-vijf/hoeveel-en-wat-kan-ik-per-dag-eten-.aspx>.

