

A large, stylized orange leaf graphic is positioned on the right side of the page, extending from the top right towards the bottom right. It has a central vein and several smaller veins branching out, creating a symmetrical, fan-like shape.

JAARBERICHT 2025 ROSA NOVUM

EEN TERUGBLIK OP RESULTATEN EN IMPACT

Het bieden van zinvol, betaald werk en ontwikkelkansen aan mensen met een arbeidsbeperking staat centraal bij Rosa Novum. Als sociaal hoveniersbedrijf combineren wij een maatschappelijke missie met een commerciële dienstverlening. Juist door succesvol te ondernemen, kunnen wij onze sociale doelstelling realiseren: het creëren van duurzame werkgelegenheid voor mensen die extra ondersteuning nodig hebben op de arbeidsmarkt. Rosa Novum is onderdeel van de Koninklijke Ginkel Groep.

Wij vinden het belangrijk om inzichtelijk te maken welke maatschappelijke waarde wij creëren. Daarom leggen wij in dit jaarbericht verantwoording af over de sociale impact die wij in 2025 hebben gerealiseerd. We beschrijven onze missie, de activiteiten waarmee wij hieraan hebben gewerkt en de resultaten die wij samen hebben bereikt. Zo laten wij zien hoe wij bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen de kans krijgt om mee te doen en zich te ontwikkelen.

Onze missie

Het bieden van zowel zinvol, als betaald werk, waar tegelijkertijd ontwikkelkansen voor mensen met een arbeidsbeperking ontstaan, is een missie waar we elke dag met het team weer ons best voor doen. Vanuit deze overtuiging is Rosa Novum opgericht. Inmiddels hebben wij ons zevende boekjaar afgesloten en onze missie is onveranderd gebleven. Wij willen onze medewerkers een werkplek bieden waar talenten tot bloei kunnen komen. Een plek waar zij zichzelf kunnen zijn, zich gewaardeerd voelen en de ruimte krijgen om zich verder te ontwikkelen binnen het hoveniersvak. Daarom investeren wij in persoonlijke begeleiding, opleidingen en cursussen die aansluiten bij de mogelijkheden en ambities van iedere medewerker. Met maatwerk creëren wij kansen voor groei, zowel binnen de eigen functie (horizontaal) als in andere rollen binnen onze organisatie (verticale groei). Daarnaast bieden wij medewerkers, wanneer dat passend is, de mogelijkheid om door te stromen naar één van onze zusterbedrijven. Op deze manier bouwen wij samen aan duurzame ontwikkeling, werkplezier en toekomstperspectief.

Ons bereik

Onze hoofdvestiging bevindt zich in het hart van de Foodvalley en de regio Utrecht. Om onze maatschappelijke impact te vergroten en meer mensen met een

arbeidsbeperking de mogelijkheid te bieden om zinvol en betaald werk te verrichten, hebben wij het afgelopen jaar, naast onze vestigingen in Rhenen en Leidendorp, een nieuwe vestiging geopend bij ons zusterbedrijf Waco Groen in Westervoort (regio Arnhem). Deze vestigingen bevinden zich in de regio's Leiden en Arnhem. Door deze geografische spreiding zijn wij beter in staat om medewerkers uit een groter deel van de bandbreedte van midden Nederland te bereiken en te ondersteunen. Daarmee verlagen we de afstand tot passend werk en creëren we meer kansen voor mensen die extra ondersteuning nodig hebben op de arbeidsmarkt.

De spreiding van de vestigingen geeft inzicht in de regio's waar onze medewerkers vandaan komen. Onze werkzaamheden beperken zich echter niet tot deze gebieden; wij voeren projecten uit op uiteenlopende locaties verspreid over de midden band van Nederland.

Op dit moment zijn 17 van onze medewerkers werkzaam vanuit de vestigingen in Leiden en Westervoort. Door nauw samen te werken met onze zusterbedrijven Van Ginkel West-Nederland en Waco Groen, kunnen wij onze eigen medewerkers onderbrengen in vaste ploegen, met een eigen voorman en uitvoerder. Deze kleinschalige opzet zorgt voor een vertrouwde werkomgeving en maakt



het mogelijk om intensieve begeleiding en persoonlijke aandacht te bieden.

Ontwikkeling personeelsbestand

In 2025 is het aantal medewerkers ten opzichte van het voorgaande jaar toegenomen. Zowel binnen de uitvoering als op kantoor was er ruimte om te groeien, waardoor we zoveel mogelijk werk- en ontwikkelplekken konden aanbieden. Daarnaast hebben meer medewerkers een vast dienstverband gekregen of de mogelijkheid gekregen om hun traject bij Rosa Novum langer voort te zetten.

Tegelijkertijd hebben in 2025 ook medewerkers de organisatie verlaten. De redenen hiervoor waren uiteenlopend, bijvoorbeeld langdurige ziekte, pensionering of het niet kunnen nakomen van gemaakte afspraken. Binnen Rosa Novum is het uitgangspunt dat medewerkers zich niet alleen vakinhoudelijk ontwikkelen, maar ook leren functioneren binnen de organisatie en zich houden aan de afspraken en verwachtingen die daarbij horen. Wanneer dit, ondanks begeleiding en inspanningen, herhaaldelijk niet haalbaar blijkt, kan dit aanleiding zijn om de samenwerking te beëindigen.

Opvallend is dat de uitstroom in 2025 is toegenomen ten opzichte van 2024. Een mogelijke verklaring hiervoor is de krappe arbeidsmarkt. Rosa Novum heeft hierdoor relatief meer mensen bereikt met complexere problematiek en een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Ondanks de intensieve begeleiding bleek het voor een deel van deze medewerkers niet haalbaar om het traject bij Rosa Novum succesvol voort te zetten.

	2024	2025	Toename
Totaal aantal medewerkers	86	96	+12%
Totaal aantal FTE op Loonlijst	78,37	84,35	+7,6%
Aantal nieuwe medewerkers	24	30	+25%
Aantal vaste contracten	67	74	
Aantal bepaalde contracten	30	41	
Aantal bepaalde tijd dat is overgegaan in een vast contract	14	9	
Verlenging bepaalde tijd contracten	6	10	
Waarvan uit dienst in jaar	12	24	
Aantal proefplaatsingen/loopbaan oriëntatie	14	3	
Aantal proefplaatsingen doorgezet naar contract	12	3	

Medewerkers bij Rosa Novum kunnen een indicatie hebben, maar dat is niet noodzakelijk. We hebben ook medewerkers in dienst die om andere redenen behoefte hebben aan extra begeleiding tijdens hun werk, bijvoorbeeld omdat zij minder sterk zijn in het leren op een traditionele schoolse manier. Zoals hier te zien is, bestaat ons team uit mensen met uiteenlopende achtergronden en ondersteuningsbehoeften. Zo vinden ook mensen met bijvoorbeeld een Wajong-achtergrond of een andere taalachtergrond bij Rosa Novum een passende werkplek.

Ontwikkelroutes (*zie volgende pagina voor schema)

Om inzicht te geven in de ontwikkelmogelijkheden binnen Rosa Novum werken wij met ontwikkelroutes. Deze routes laten zien op welke manieren medewerkers zich kunnen ontwikkelen en participeren als professional. Welke route het beste past, hangt af van de persoonlijke mogelijkheden, ambities en ondersteuningsbehoefte van de medewerker. Iedere route draagt op zijn eigen manier bij aan een duurzame en passende plek op de arbeidsmarkt.

Daarnaast kunnen medewerkers werkzaamheden uitvoeren voor onze zusterbedrijven. Regelmatig worden zij ingezet voor onderhouds- en groenwerkzaamheden die door deze bedrijven zijn verworven. Deze opdrachten worden niet vanuit een sociale doelstelling verstrekt, maar op basis van de kwaliteit en professionaliteit van het werk. Onze medewerkers leveren hiermee een waardevolle bijdrage aan reguliere bedrijfsactiviteiten.

Een andere ontwikkelroute is detachering. Gedetacheerde medewerkers (Deta's) werken binnen de reguliere bedrijfsvoering van een zusterbedrijf en maken deel uit van een reguliere ploeg met een eigen voorman. Tegelijkertijd blijven zij gebruikmaken van de begeleiding, kennis en ondersteuning van Rosa Novum. Hierdoor ontstaat een veilige werkomgeving waarin medewerkers meer zelfstandigheid kunnen ontwikkelen, terwijl zij kunnen terugvallen op vertrouwde begeleiding wanneer dat nodig is. In 2025 waren 14 medewerkers gedetacheerd bij één van onze zusterbedrijven.

Een van de ontwikkelroutes is groei binnen Rosa Novum zelf. Medewerkers kunnen zich zowel horizontaal als verticaal ontwikkelen en nieuwe verantwoordelijkheden of werkzaamheden oppakken. Hiermee bieden wij perspectief aan medewerkers die zich verder willen ontwikkelen, maar voor wie een overstap naar een reguliere werkomgeving (nog) niet wenselijk of mogelijk is.

Ook een rechtstreeks dienstverband bij een zusterbedrijf behoort tot de ontwikkelmogelijkheden. In deze situatie functioneert een medewerker zelfstandig binnen een reguliere werkomgeving en is aanvullende begeleiding vanuit Rosa Novum niet meer noodzakelijk. Hoewel wij deze route in 2025 nog niet hebben gerealiseerd, verwachten en hopen wij in het komende jaar de eerste medewerkers succesvol te laten doorstromen naar een regulier dienstverband.

Ontwikkeling verloopt niet voor iedere medewerker op dezelfde manier. Medewerkers kunnen gedurende hun loopbaan verschillende ontwikkelroutes volgen of combineren, afhankelijk van hun persoonlijke situatie, groei en toekomstwensen. Rosa Novum ondersteunt medewerkers bij het vinden van de route die het beste aansluit bij hun mogelijkheden. We hanteren een stelsel met gelijkwaardige routes, waar ruimte is voor beweging en wat goed aansluit bij onze inclusieve visie op participatie.

Indicatie/instroom	Aantal 2025
SW	9
Anderstalig(statushouder, asielzoeker, anderstalig algemeen)	10
Nieuw beschut	6
DGA	40
WIA	3
Stage PRO	2
Stage BBL	1
Wajong	5
Wajong verlaten vanwege goed presteren	2
Totaal	78

Ontwikkelroutes bij Rosa Novum

Groei binnen Rosa Novum

Binnen Rosa Novum zijn er verschillende routes om te groeien, te werken en mee te doen in de maatschappij. Welke route het beste past, hangt af van jouw talenten, ambities en wat jij op dit moment nodig hebt. Alle routes zijn gelijkwaardig en waardevol.

Jij als leerling

Ontwikkeling gaat niet in een rechte lijn. Samen kijken we welke route nu het beste bij jou past en wat jij nodig hebt om verder te groeien. Jij bepaalt de richting en wij lopen een stukje mee.

Wij ondersteunen jouw reis, jouw groei, onze aandacht.

Dienstverband bij zusterbedrijf

Je hebt je ontwikkeld en je bent toe aan een regulier dienstverband. Dit kan bij de zusterbedrijven van Rosa Novum.

Groei binnen Rosa Novum

Je ontwikkelt je binnen Rosa Novum. Je kunt horizontaal of verticaal groeien en nieuwe werkzaamheden of verantwoordelijkheden oppakken.

Jij
Met begeleiding
waar nodig

Inzet voor zusterbedrijven

Je voert werkzaamheden uit voor onze zusterbedrijven, zoals groen- en onderhoudswerkzaamheden. Deze opdrachten worden gegund op basis van kwaliteit en professionaliteit.

Detachering

Je werkt bij een zusterbedrijf in een reguliere plek met een eigen vorm. Je blijft gebruikmaken van de begeleiding, kennis en ondersteuning van Rosa Novum. Zo ontwikkel je meer zelfstandigheid, met een veilige basis om op terug te vallen.

Zusterbedrijf	Verdeling Deta's aantal
Van Ginkel Veenendaal	3
Van Ginkel West-Nederland	3
Van Ginkel Oost-Nederland	1
Van Ginkel Interieurbepanting	2
Hoveniersbedrijf Feijth	1
Hoveniersbedrijf P. van der Eijk	3
De Erfgoedhovenier	1

Scholing

Een belangrijke pijler van het ontwikkelbeleid van Rosa Novum is 'praktijkleren met een mbo-verklaring', oftewel de derde leerweg. Deze leerroute biedt medewerkers die om welke reden dan ook niet (meer) naar school kunnen of willen gaan, de mogelijkheid om zich in de praktijk verder te ontwikkelen en hun opgedane kennis en vaardigheden formeel te laten erkennen.

Onder begeleiding van Aeres Trainingscentre Velp kunnen medewerkers aantonen welke werkprocessen zij beheersen en welke competenties zij in de praktijk hebben ontwikkeld. Op deze manier kunnen collega's die de mogelijkheden én de motivatie hebben, worden gefaciliteerd om een diploma of certificaat te behalen dat voor hen de meeste waarde heeft op de arbeidsmarkt. Dit kan bijvoorbeeld een mbo-diploma zijn of een brancheopleiding voor hoveniers in de vorm van certificaatonderwijs.

Hercertificering Prestatieladder Sociaal Ondernemen - PSO30+

In november 2025 hebben we een hercertificering gehad voor de PSO-prestatieladder. Rosa Novum is met een percentage van 74% gecertificeerd op de PSO 30+, dit betekent dat over een looptijd van twee jaar minimaal 30% van het werknemersbestand tot de PSO-doel-

groep behoort. Met 74% is Rosa Novum een koploper op het gebied van sociaal ondernemen. Deze certificering bevestigt dat wij op een structurele wijze werkgelegenheid creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en hen duurzame kansen bieden om zich te ontwikkelen. Het percentage dat wij in 2025 hebben behaald, zal niet altijd constant of groeiend zijn. Ons beleid zorgt er voor dat wij verder kijken dan de PSO-doelgroep en ook andere kwetsbare werkenden aannemen. Daarnaast zorgt groei in de organisatie ook vaak voor het aannemen van extra kaderleden. Toch blijft het een prestatie en zijn wij trots dat de PSO30+ certificering erkenning en stimulatie biedt om ons blijvend in te zetten voor inclusie, gelijke kansen en duurzame participatie.

Medewerkersbetrokkenheid en werkdruk

De afgelopen jaren meten we structureel de medewerkersbetrokkenheid door middel van een digitale enquête. Onze gemiddelde score blijft daarbij stabiel rond de 8,0. In 2025 hebben 33 medewerkers de enquête ingevuld, tegenover 28 medewerkers in 2024. We vinden het belangrijk om actief feedback bij onze medewerkers op te halen. Dit geeft ons inzicht in wat goed gaat, maar ook in waar nog ruimte is voor verbetering.

Een positieve ontwikkeling die we de afgelopen jaren zien, is de dalende ervaren werkdruk. De afgelopen periode hebben we veel aandacht besteed aan het verder vormgeven en verbeteren van onze processen, het passend invullen van het werkpakket en het creëren van meer stabiliteit en rust voor onze medewerkers. Naar verwachting hebben deze inspanningen eraan bijgedragen dat medewerkers de werkdruk steeds minder als belastend ervaren.

Door de groei van de organisatie merken we dat het steeds belangrijker wordt om aandacht te besteden aan de onderlinge verbinding en communicatie. Nu we meerdere vestigingen hebben en het aantal medewerkers is toegenomen, zien we ook een grotere diversiteit in de redenen waarom medewerkers het label 'afstand tot de arbeidsmarkt' hebben.

We zijn ons ervan bewust dat de jaren van groei niet alleen mooie ontwikkelingen hebben gebracht, maar ook aandachtspunten met zich meebrengen. Deze aandachtspunten willen we blijven herkennen en aanpakken, zodat we de verbinding binnen de organisatie kunnen versterken en recht kunnen doen aan de verschillende behoeften van onze medewerkers.

Indicatoren sociale impact

De meting van de sociale impact leiden we af van onze missie. In 2020 hebben we daar indicatoren voor geformuleerd. Ook medewerkerstevredenheid en ziekteverzuim zijn als indicator opgenomen, (medewerkerstevredenheid zien we in deze fase als indicator voor betekenisvol werk). Het gaat om de volgende indicatoren:

1. Betaalde en duurzame arbeidsplaatsen creëren en werk bieden voor mensen met een arbeidsbeperking. Indicatoren:

- toename in aantal contracten (bepaald en onbepaald) met 5 mensen per jaar;
- 80% van de mensen heeft een contract van bepaalde of onbepaalde tijd;
- aantal mensen in sociale detachering

2. Werkenden ontwikkelen –binnen hun vermogen- tot breed inzetbare en zelfstandige onderhoudshoveniers. Indicatoren:

- aantal medewerkers in praktijkleren/met behaalde MBO-verklaring;
- toename aantal (nieuw aangeleerde) taken/werkprocessen, vastgelegd in inzetbaarheidsmatrix (nog niet meetbaar);

3. Niet-werkenden, stagiaires en re-integratiekandidaten helpen ontwikkelen richting een duurzame, betaalde arbeidsplaats. Indicatoren:

- aantal mensen in trajecten (werkfit/re-integratie, leer-werk)
- aantal stagiaires VSO/PRO, BBL Entree, niveau 2

4. Ziekteverzuim

- Het ziekteverzuimpercentage is 5% of lager;

5. Medewerkerstevredenheid

- Medewerkers en kandidaten geven hun tevredenheid over het werk bij Rosa Novum minimaal een 8.

In de onderstaande tabel zijn de indicatoren van cijfers over 2025 voorzien.

Totaal aantal werkenden met indicatie, lerenden en re-integrerenden bij Rosa Novum per 31-12 2025

Betaalde en duurzame arbeidsplaatsen creëren en werk bieden voor mensen met een arbeidsbeperking.					
	AMBITIE	2024	2025	Toename / afname	Opmerkingen
Indicator	Toename met 5 contracten (bepaald en onbepaald) per jaar	97	115	+18	Realisatie ruim boven doel
	Waarvan beschut werk	8	6	-2	
Indicator	Aantal mensen in sociale detachering (uitlening)	20	23	+3	Interne detachering (van Rosa Novum naar reguliere zusterbedrijven)
	80% werkenden heeft een contract van bepaalde tijd of onbepaalde tijd		100%		Ieder medewerker heeft op dit moment een contract voor of wel bepaald of onbepaalde tijd
	Waarvan vast contract in 2025	67	74	+7	9 medewerkers hebben in 2025 een vast contract gekregen
Werkenden ontwikkelen –binnen hun vermogen- tot breed inzetbare en zelfstandige onderhoudshoveniers. Indicatoren:					
Indicator	Aantal medewerkers met contract in praktijkleren/met behaalde MBO-verklaring;	1	2	+1	Vanwege veel praktijklerende in verleden nu logischerwijze minder praktijkleren
Niet-werkenden, stagiaires en re-integratiekandidaten helpen ontwikkelen richting een duurzame, betaalde arbeidsplaats. Indicatoren:					
Indicator	aantal mensen in trajecten (werkfit/ re-integratie, leer-werk)	5	2	-3	
Indicator	aantal stagiaires VSO/PRO, BBL	13	8	-5	3 PRO/VSO stagiaires 5 BBL-leerlingen
Indicator	Ziekteverzuim is 5 % of lager	8,04%	11,05%		Hoger dan gewenst, door lang ziekteverzuim
Indicator	Medewerkers en kandidaten geven hun tevredenheid over het werk bij Rosa Novum minimaal een 8.	8,14	7,94	8,2	Afgerond blijven we rond de 8,0 wat goed aansluit bij de groei van onze organisatie





Financieel resultaat 2025

Rosa Novum heeft in 2025, net als in de vijf voorgaande jaren, een positief financieel resultaat bereikt. Rosa Novum herinvesteert de revenuen in de sociale onderneming zelf. Hoofddoelen zijn het realiseren van nieuwe, duurzame arbeidsplaatsen en het investeren in ontwikkeling en opleiding. In 2025 is wederom geïnvesteerd in opleidingen en praktijkleren met MBO-verklaring. Rosa Novum heeft daarvoor een leermeester beschikbaar. In 2025 is een stichting opricht om opgebouwd vermogen op een transparante wijze te kunnen besteden aan de sociale doelen van de onderneming.

Communicatie

Rosa Novum is een bedrijf met een verhaal. Dat verhaal delen we graag omdat we denken dat dit bijdraagt aan de acceptatie van mensen met een arbeidsbeperking in het bedrijfsleven. Dit doen we via onze sociale mediakanalen (Facebook en LinkedIn), door deelname aan initiatieven van WSP's, via presentaties op verzoek en via (regionale) media. Volg ons via LinkedIn/Rosa Novum of Facebook/Rosa Novum of bekijk onze website: www.rosanovum.nl

Netwerken en samenwerkingsverbanden

Rosa Novum deelt zijn kennis en ervaring met andere werkgevers. Dat doen we in diverse netwerken waaronder het werkgeversnetwerk ION en Werkgeverspanel van het Werkgevers Servicepunt regio Foodvalley. Ook geven we voorlichting aan allerlei bedrijven over praktijkleren. De samenwerking met de Dimence Groep, Van Ginkel Oost-Nederland en Rosa Novum die in 2022 startte, is doorgezet in 2025. In 2024 hebben er drie cliënten meegewerkt aan het groenonderhoud op het terrein van Dimence in Deventer. Het concept van praktijkleren wordt hiervoor gebruikt maar de vorderingen van de cliënten liggen vooralsnog vooral op het terrein van activering. De doelstelling om cliënten op deze manier in dienst te nemen blijft van kracht.

The background is a solid orange color with a large, abstract, light-orange geometric pattern on the right side. The pattern consists of several overlapping, angular shapes that resemble a stylized flower or a modern architectural design.

goed voor elkaar

ROSA NOVUM B.V.

Middelbuurtseweg 9, 3911 TE Rhenen

T: 0318 - 42 30 30 M: info@rosanovum.nl www.rosanovum.nl