RHO ADVISEURS - TERUGKOPPELING

DATUM 2 december 2025
VAN Ondernemingsraad

REACTIE ONDERNEMINGSRAAD OP ONDERNEMINGSPLAN 2026

De directie heeft dit jaar gekozen voor een vernieuwde aanpak om input op te halen voor het ondernemingsplan. Die werkwijze wordt binnen de organisatie over het algemeen gewaardeerd. Daarnaast is gekozen voor een compact ondernemingsplan 2026 in de vorm van een set dia's. Ook dit wordt over het algemeen positief ontvangen, al constateren we dat deze bondigheid ertoe leidt dat bepaalde onderwerpen minder goed uit de verf komen. In dit advies gaan we ook in op de punten die hierdoor onderbelicht zijn gebleven.

Verder merken we dat de presentatie door de directie soms als complex wordt ervaren, met name door nieuwe collega's. Wij vragen daarom om de stukken voortaan een week voor de presentatie te delen, zodat iedereen zich goed kan voorbereiden en de inhoud optimaal kan volgen. Ook vragen we om de jaarlijkse presentatie te beginnen met een korte terugblik: welke doelen hebben we ons als bedrijf vorig jaar gesteld, en wat is daarvan daadwerkelijk gerealiseerd? Dat helpt om richting te geven, transparantie te bieden en het gesprek over de plannen voor het komende jaar te versterken.

Hieronder gaan wij in op de belangrijkste punten die zijn opgehaald bij de medewerkers van Rho.

1. Werkdruk

Binnen verschillende vestigingen is de werkdruk al langere tijd te hoog, maar dit onderwerp komt in het ondernemingsplan 2026 nauwelijks terug. De combinatie van reguliere werkzaamheden met aanvullende trainingen—zoals STOP-TPOD, AFAS en projectmatig werken—vergroot de druk verder. Een duidelijke analyse of aanpak om dit te verbeteren ontbreekt.

De kennisverschillen rondom de Omgevingswet zorgen eveneens voor werkdruk. Vooral juristen dragen de verantwoordelijkheid om het kennisniveau organisatiebreed te verhogen, wat in 2026 zwaar op hen zal drukken. Daarom wordt gevraagd hun productiviteitsnormen naar beneden bij te stellen.

Verder ervaren projectleiders de druk om veel aanvragen te accepteren (halen targets), wat de werkdruk verder vergroot. Er is behoefte aan meer aandacht voor de teamsamenstelling voordat op nieuwe opdrachten wordt ingegaan; overal "ja" op zeggen terwijl bepaalde disciplines onderbezet zijn, leidt tot knelpunten. Wanneer de begroting voldoende ruimte biedt, is het bovendien niet nodig om extra projecten binnen te halen. Ook meerwerk moet sneller worden doorbelast en projectleiders moeten vaker duidelijke commerciële grenzen stellen. De directie onderstreept daarbij dat groei geen doel op zichzelf is en niet bereikt hoeft te worden door overal "ja" tegen te zeggen.

Tot slot komt, bij enkele personen, de wens naar voren om een planningspakket te introduceren, zodat de werkdruk beter inzichtelijk en beheersbaar wordt.

2. Kennisniveau STOP-TPOD

Binnen de organisatie is er een duidelijke behoefte aan een stevige en goed doordachte inrichting van de STOP-TPOD teams. Het huidige kennisniveau loopt sterk uiteen tussen medewerkers én tussen vestigingen, wat leidt tot extra werkdruk voor degenen die al verder zijn in de materie. Die verschillen drukken bovendien extra zwaar op de koplopers, die veel

tijd kwijt zijn aan toelichting en ondersteuning. Tegelijk ontbreekt een heldere visie op hoe de organisatie zich daadwerkelijk richting 2026 wil ontwikkelen; alleen uitspreken dat iedereen dan op vlieghoogte moet zijn, biedt onvoldoende houvast.

3. Kennisdelen

Kennisdeling binnen de organisatie verloopt nu te vrijblijvend en verschilt sterk per vestiging of businessunit. Er is behoefte aan een vaste en herkenbare structuur, bijvoorbeeld via centrale portals, duidelijke Teams-kanalen en aangewezen aanspreekpunten. Tegelijk is het belangrijk om te voorkomen dat collega's worden overladen met informatie; de inrichting van kennisdeling moet juist rust en overzicht bieden.

4. 4-ogenprincipe

Het is positief dat dit onderwerp aandacht krijgt, al lukt het door de hoge werkdruk niet altijd om het zo zorgvuldig uit te voeren als bedoeld. Een belangrijk punt is dat meelezen op tekst niet volstaat: er moet structureel tijd en budget zijn voor een volwaardige juridische check, bij voorkeur door een senior of jurist. Daarbij valt op dat de toepassing hiervan nu per vestiging sterk uiteenloopt.

5. Projectmatig werken

In het ondernemingsplan wordt aandacht besteed aan projectmatig werken via de kop-romp-staartmethodiek. Dit wordt over het algemeen als positief ervaren. Er is hierbinnen echter behoefte aan een uniforme werkwijze voor de hele organisatie. Nu hanteert iedere projectleider zijn eigen aanpak. Een betere, bedrijfsbrede structurering moet bijdragen aan hogere kwaliteit, meer voorspelbaarheid en een lagere werkdruk.

6. Mislopen winst op regieprojecten

De huidige regieprojecten leveren onvoldoende winst op. De uurtarieven liggen te laag voor het feitelijke, meer consultancyachtige werk, waardoor marges verdwijnen. Daarnaast worden regie-uren alleen doorbelast zonder winstcomponent, waardoor structureel inkomsten blijven liggen. Een tariefaanpassing of een andere werkwijze wordt daarom aangeraden/noodzakelijk geacht.

OVERIGE PUNTEN

Hieronder is een samenvatting weergegeven van de overige aangedragen punten:

- **Samenwerking tussen vestigingen & BU's:** Er is een wens om de samenwerking te versterken, zowel tussen Rho en SAB als tussen de verschillende Rho-vestigingen onderling.
- **Integratie SAB:** De integratie van SAB roept veel praktische vragen op. In Deventer wordt direct een concreet effect verwacht, bijvoorbeeld rond het eigen ontwerpteam. Ook is nog onduidelijk hoe de integrale teams straks met SAB gaan samenwerken. Daarnaast bestaat onzekerheid over de verdeling van kosten, werkprocessen en licenties na de integratie. Er wordt een budget van circa €400.000 genoemd, maar de inhoudelijke besteding daarvan is nog niet uitgewerkt. Dit vraagt verdere verduidelijking.
- **Organisatie omvang:** Er leven vragen over de strategie voor het moment dat de organisatie haar maximale omvang bereikt, met een grens van ongeveer acht vestigingen en 250 medewerkers. Medewerkers geven aan behoefte te hebben aan een helder organogram dat de organisatiestructuur inzichtelijk maakt, evenals duidelijkheid over een mogelijke BU Oost in Deventer. Daarom adviseren wij om de langetermijnvisie te actualiseren, zodat richting en keuzes voor de komende jaren duidelijk worden.
- **Markt & strategie:** Er zijn verschillende aandachtspunten rond markt en strategie. Genoemd is om minder druk te leggen op het thema energie. Verder wordt gevraagd om alleen gebiedsdekkende omgevingsplannen op te pakken wanneer daar voldoende capaciteit voor is. Het is verder onduidelijk of kleinere bopa's nog passen binnen de koers en of woningcorporaties nog een speerpunt blijven.

Daarnaast is er behoefte aan een duidelijkere positionering in het buitengebied en aan extra expertise hierin. Verwacht wordt dat de vraag hierin zal toenemen. De woningbouwversnelling biedt kansen waar Rho al bij betrokken is, maar projectleiders moeten hiervoor wel worden vrijgespeeld, iets wat lastig is door de krappe capaciteit. Tot slot worden sommige thema's (m.n. werklocaties) uit het ondernemingsplan in de praktijk niet herkend door medewerkers, wat duidt op behoefte aan meer duiding of aanscherping per regio.

- **Financiële thema's (anders dan werkdruk & regie):** De wijze waarop licentiekosten Giskit (€850) moeten worden doorbelast wordt per vestiging verschillend geïnterpreteerd. De OR vraagt de directie dit nogmaals te verduidelijken. Er is bij diverse projectleiders de behoefte te werken vanuit kostenbegrotingen op portefeuilleniveau. Verder wordt opgemerkt dat offertetrajecten soms extra capaciteit en kosten met zich meebrengen (meelezen juristen, digitalisering). Gevraagd wordt hier aandacht voor te hebben. Het stoppen van enkele Innovatieteams is een goede manier om kosten te besparen.
- **Recruitment & Formatie:** Er is behoefte aan een duidelijke focus binnen de recruitmentfunctie: de recruiter moet zich primair kunnen richten op daadwerkelijk werven, en niet op aanvullende taken zoals het schrijven van webteksten. De directie verwacht ongeveer 22 extra medewerkers nodig te hebben om de integrale teams te versterken. Positief wordt ervaren dat er niet langer vooruitgelopen wordt op toekomstige personeelsgroei.
- **AI & digitalisering:** De directie geeft aan dat voor werk uitsluitend Copilot gebruikt moet worden. Duidelijke richtlijnen over het gebruik wordt gemist.
- **Rho cultuur:** de informele cultuur (gezelligheid, uitjes) wordt als zeer positief ervaren en dient behouden te blijven.