

De meest gestelde vragen over de fusie

1. Waarom willen Amerpoort en Sherpa fuseren?

Antwoord:

We vinden het belangrijk dat cliënten en verwanten ook in de toekomst kunnen blijven vertrouwen op goede zorg in de regio. We willen samen een organisatie zijn die ruime keuzevrijheid biedt voor cliënten op het gebied van locatie, lokale eigenheid en identiteit die past bij de wens van cliënten en verwanten. Voor medewerkers willen we een aantrekkelijke organisatie zijn, waar zij met plezier werken en zich kunnen ontwikkelen. De drie belangrijkste redenen waarom we willen fuseren:

1. We willen de samenwerking verder uitbreiden. Nu lopen we tegen grenzen aan.
2. Samen zijn we sterker en beter bestand tegen de toekomstige uitdagingen.
3. Onze doelen voor de toekomst kunnen we alleen waarmaken door te werken vanuit één visie, één aansturing en één organisatie.

2. Waarom moeten we nu fuseren?

Antwoord:

Amerpoort en Sherpa staan voor grote financiële en zorginhoudelijke uitdagingen. Als we samengaan hoeven we die maar één keer te doen in plaats van allebei afzonderlijk. Bovendien hebben Sherpa en Amerpoort hierbij aanvullende expertise in huis.

We werken nu ook al veel samen. De grenzen van de samenwerking zijn bereikt. De doorontwikkeling stagneert en de uitdagingen die dat oplevert kosten veel tijd en energie.

We staan voor de unieke situatie dat we de mogelijkheid hebben een nieuw bestuur aan te stellen dat het boegbeeld wordt van de gezamenlijke organisatie en past bij de nieuwe organisatie.

3. Er spelen al zoveel veranderingen op dit moment. Kunnen we dit er nog bij hebben?

Antwoord:

Het voordeel van starten met een bestuurlijke fusie en daarna een juridische fusie is dat we stapsgewijs kunnen fuseren. Zodat we niet alles tegelijk doen en we aandacht blijven houden voor een zorgvuldig fusieproces. Daarom is er eerst een bestuurlijke fusie (per 1 juli 2024) en uiterlijk twee jaar later een juridische fusie (1 juli 2026).

Deze stapsgewijze aanpak is ook gekozen omdat een fusie effect heeft op de medewerkers en daarin is openheid, betrokkenheid en zorgvuldigheid belangrijk. Op deze manier kan de samenwerking op onderdelen doorgezet worden en is er aandacht voor het tempo en draagvlak van medewerkers bij het samenvoegen van de organisaties. We kijken dan ook in welke volgorde we onderdelen gaan samenvoegen.

Uitgangspunt is om eerst te synchroniseren. Dat betekent dat wij waar mogelijk onze werkwijze en verschillende systemen op elkaar afstemmen om de daadwerkelijke integratie - het volledig samenvoegen van beide organisaties - zo soepel mogelijk te laten verlopen.

4. Op 1 juli willen Amerpoort en Sherpa bestuurlijk fuseren. Wat betekent een bestuurlijke fusie?

Antwoord:

De bestuurlijke fusie houdt in dat we één bestuur en één raad van toezicht krijgen. Zij zullen de raad van bestuur en de raad van toezicht van beide stichtingen (Sherpa en Amerpoort) vormen. Amerpoort en Sherpa blijven tot de juridische fusie als afzonderlijke stichtingen (organisaties) bestaan als ‘dochterondernemingen’ van de gezamenlijke overkoepelende holdingstichting.

Het voordeel dat er op deze manier één aansturing is en samen besluiten genomen kunnen worden.

5. Er zijn eerdere pogingen geweest om te fuseren, waarom zou het nu wel lukken?

Antwoord:

De vele succesvolle samenwerkingen die er nu al zijn, zijn een goede aanwijzing dat we elkaar vertrouwen en goed met elkaar overweg kunnen. De overeenkomsten in onze beider culturen bevestigen dat. We hebben dezelfde maatschappelijke opdracht en dezelfde ambities en vullen die vergelijkbaar in (zelfde zorg en ondersteuning aan vergelijkbare doelgroepen) en we hebben aanpalende werkgebieden.

6. Worden we niet te groot als organisatie?

Antwoord:

Als één organisatie kunnen we onze cliënten goed blijven ondersteunen, ook met ingewikkelde vragen. Kwaliteit en continuïteit van zorg is hierdoor beter gewaarborgd op de langere termijn. De kleinschaligheid en lokale eigenheid vinden Sherpa en Amerpoort allebei belangrijk en dit blijven ook na de fusie belangrijke uitgangspunten.

Na samengaan worden we weliswaar een grotere zorgorganisatie, maar we zijn zeker niet de grootste. De fusieorganisatie wordt wel een meer belangrijke aanbieder in de regio.

7. Wanneer worden we één organisatie?

Antwoord: Bij het ingaan van de juridische fusie op 1 juli 2026.

8. Krijgen we 1 naam? En zo ja, wanneer dan?

Antwoord:

Ja, voor de nieuwe organisatie krijgen we een nieuwe naam.

Dat zal pas ingaan bij de juridische fusie.

9. Wat verandert er in de zorg voor cliënten na de fusie?

Antwoord:

Cliënten zullen in het gewone leven weinig merken van het samengaan. De kleinschaligheid in de zorgverlening blijft ook na de fusie het uitgangspunt. Een vast team werkt samen om de ondersteuning aan een groep van cliënten te bieden. Daar willen we, zeker de eerste tijd, geen veranderingen in aanbrengen. De aansturing van de zorgteams is bij beide organisaties al op eenzelfde wijze georganiseerd, met eenzelfde aantal medewerkers per zorgmanager. De aansturing van de zorgteams blijft daarmee ook na de fusie ongewijzigd.

We merken dat deze vraag – terecht- veel leeft bij cliënten, verwanten en medewerkers. Ons uitgangspunt blijft dat we altijd in samenwerking met de cliënt, verwant en

begeleiding kijken wat het beste past voor de cliënt. Het is niet onze bedoeling dat we als gevolg van de fusie indelingen van groepen gaan wisselen. Als een cliënt mogelijk beter thuis is in een woning of dagbesteding van Sherpa of Amerpoort, dan is het handig dat er een goede samenwerking tussen beide organisaties bestaat.

10. Gaan er banen verloren door de beoogde fusie?

Antwoord:

We verwachten geen verlies van banen in de zorg. Besparingen op personeel is niet het uitgangspunt van de fusie. Wel zal er op sommige individuele functies sprake zijn van dubbelingen of gewijzigde functies en kan er op individueel niveau sprake zijn van boventaligheid. We willen ons gezamenlijk maximaal inspannen om mensen te behouden en van werk naar werk te begeleiden.

We verwachten dat iedereen die nu bij Amerpoort en Sherpa werkt meekan naar de nieuwe organisatie. Er is heel veel expertise aanwezig en we willen vooral medewerkers in dienst houden. Wel willen we externe inhuur en de inzet van zzp'ers verminderen.

11. Nieuwe vraag: Hoe wordt er omgegaan met verschillen in functie(beschrijvingen) en salarissen?

Antwoord:

Voorlopig blijft dit zoals het is. Voor de juridische fusie zorgen we voor een sociaal plan. Het beoordelen en mogelijk aanpassen van functieomschrijvingen volgt in aanloop naar en hangt samen met de juridische fusie.

12. Wordt er ook personeel uitgewisseld?

Antwoord:

Er is op dit moment nog geen uitwisseling van personeel tussen Amerpoort en Sherpa. Er is ook (nog) geen gezamenlijk flexbureau. Een paar afdelingen (bijvoorbeeld het bestuursbureau en de afdeling communicatie) werken straks voor het bestuur en de gehele organisatie. Het kan zijn dat mensen indien nodig ingezet worden voor gezamenlijke projecten of activiteiten van de andere organisatie.

13. Krijgen we een gezamenlijke gebouw/ werkplek voor de staf en ondersteunende diensten?

Antwoord:

Dat is nu nog niet duidelijk. Zodra er meer duidelijkheid is, maken we dat bekend.

14. Wat is nu het (financiële) voordeel van de fusie?

Antwoord:

zie daarvoor ook antwoord op vraag 1.

We gaan fuseren omdat we nu en in de toekomst de kwaliteit en inhoud van de zorg voor de cliënten willen blijven garanderen. Als we afzonderlijk verder gaan, kan dat leiden tot noodzakelijke keuzes in het zorgaanbod en voorzieningen. Daarnaast willen we een aantrekkelijke organisatie zijn waar medewerkers fijn werken en zich kunnen blijven ontwikkelen. We zijn in gezamenlijkheid ook een aantrekkelijke partner voor samenwerking voor bijvoorbeeld de GGZ waar we de krachten bundelen voor specifieke zorg voor mensen met LVB(+) en psychiatrische problematiek.

De drijfveer voor de fusie is dus niet financieel, maar gericht op het behouden van kwaliteit en inhoud van de zorg voor cliënten en het zijn van een aantrekkelijke werkgever voor de toekomst.

15. Letten jullie op dat jullie niet te groot worden en sommige onderdelen over het hoofd zien?

Antwoord:

Beide organisaties zijn ingericht in kleinere eenheden, aangestuurd door managers die nabij zijn en een beperkt aantal teams en medewerkers binnen hun eenheid hebben. Zo zorgen we dat we iedereen betrokken is en blijft, dat iedereen zijn/haar inbreng kan geven en gehoord wordt. We zorgen voor verschillende manieren van communiceren en informeren. Zo blijven we (digitale) bijeenkomsten houden op onderwerpen zoals de fusie. De nabijheid van medewerkers tot hun leidinggevende, directie en bestuur blijft gelijk.

16. Wat gaat de juridische fusie betekenen voor de voorzieningen op de woonparken Eemeroord en Nieuwenoord?

Antwoord:

Onze insteek voor de fusie is het behouden van kwaliteit en inhoud van de zorg en het zijn van een aantrekkelijke werkgever binnen financiële kaders. Dat moet met elkaar in balans zijn. Het behoud van voorzieningen is een onderwerp waar het nieuwe bestuur zich over zal gaan buigen.