

NOTAT

Direkte 38665947

Til: Sundhedsudvalget

Dato: 23.10 2020

AjourCare og Activecare – redegørelse og status

AjourCare baggrund

Region Hovedstaden har pt. 173 patienter, som modtager respiratorisk overvågning og behandling i eget hjem. Det er Respirationscenter Øst (RCØ), der ordinerer behandlingen. Det er også RCØ, der beslutter om der skal være et faglært eller ufaglært hjælperhold til at varetage denne opgave, herunder hvor mange timer i døgnet patienten har behov for behandlingen. Hjælperne arbejder på delegation fra lægerne på RCØ. Der er 6-8 hjælpere ansat på en 24 timers ordning.

I øjeblikket er der 28 faglærte ordninger, som alle er hos den private leverandør AjourCare.

Region Hovedstaden har 145 ufaglærte ordninger, hvoraf de 105 ordninger er hos tre private leverandører (89 hos DUOS, 9 hos ActivCare og 5 hos Olivia Danmark). De sidste 40 ufaglærte ordninger er forankret i kommunerne, da patienten har valgt at træde ud af rammeaftalen, og selv vælge leverandør (alle disse patienter har af deres kommune fået bevilliget en BPA-ordning efter lov om social service § 95, stk. 3 eller § 96).

Forhistorie til den aktuelle sag

I 2016 havde Region Hovedstaden en privat leverandør af faglærte ordninger – Kinnerup Care – som havde udfordringer med at levere. Regionen besluttede derfor i efteråret 2016 at hjemtage de 24 ordninger, som leverandøren havde på det pågældende tidspunkt. Beslutningen blev truffet af Regionsrådsformanden. Der blev oprettet en enhed – RHR – under Neurocentret til at varetage disse ordninger. Det blev samtidig besluttet, at der efter 1-2 år skulle

evalueres på denne hjemtagelse. Evalueringen blev foretaget i foråret 2019 og blev behandlet i både forretningsudvalget, sundhedsudvalget og i regionsrådet.

I juni 2019 blev der truffet beslutning om, at ordningerne skulle tilbage til privat leverandør. Efter et stort forarbejde fra alle involverede, blev der den 1. februar 2020 overdraget 15 ordninger fra RHR til den private leverandør AjourCare (de sidste 9 ordninger var ophørt i perioden fra 2016 til 2020)

I perioden fra den 1. maj 2019 frem til den 1. februar 2020 havde RHR ca. 140 leverancesvigt (dvs. 140 vagter, som ikke kunne dækkes, hvilket medførte at patienter blev indlagt eller pårørende selv passede patienterne). Det har ikke været leverancesvigt siden AjourCare overtog ordningerne den 1. februar 2020.

I Kinnerup Care var hjælperne ansat som vikarer. Det vil sige, at de fik en relativ høj løn, men de fik f.eks. ikke løn under sygdom eller pension. Da hjælperne blev overdraget til regionens enhed RHR bibeholdt de deres løn, samtidig med at de fik fordelene ved at være regionsansatte med løn under sygdom samt pension.

De hjælpere, som nu er blevet virksomhedsoverdraget til AjourCare har løn og ansættelsesvilkår, som er væsentligt bedre og dyrere end dem AjourCare ellers har ansat. De overdragede medarbejdere har alene ret til at bevare individuelle vilkår efter regionens overenskomst til dennes udløb pr. 31. marts 2021. Herefter kan AjourCare jf. virksomhedsoverdragelsesloven varsle medarbejderne over på egne vilkår.

Den pris, som AjourCare har indgået rammeaftale med Region Hovedstaden om, fungerer på AjourCares 15 andre ordninger, som AjourCare har modtaget siden de vandt et udbud i foråret 2015. AjourCares udbudspris er ikke beregnet ud fra den høje løn, som nogle hjælpere modtog i RHR. Derfor er nogle af de overdragne hjælpere nu varslet ned i løn pr. 1. april 2020 og dermed over på AjourCares egne vilkår. I efteråret 2019 havde de 12 højst lønnede hjælpere hos RHR en gennemsnitlig månedsløn på 60.000 kr. for at passe en enkelt patient 3 vagter á 12 timer om ugen uden ledelsesansvar. Hvis ordningerne ikke var overgået til AjourCare, havde regionen selv været nødt til at gennemgå og justere lønudgifterne, idet dette ikke er en hensigtsmæssig brug af regionens midler.

Der blev virksomhedsoverdraget ca. 91 medarbejdere fra Kinnerup til RHR den 1. december 2016.

Der blev virksomhedsoverdraget ca. 84 medarbejdere fra RHR til AjourCare den 1. februar 2020. Af disse stammede 53 fra Kinnerup Care.

Proces op til og efter overdragelsen

Både AjourCare samt RHO og RCØ, har gennem hele forløbet op til overdragelsen, givet udtryk for, at der har været et rigtig godt samarbejde de to parter imellem, og at begge parter gør hvad de kan, for at hjælpe hinanden således at både patienter og pårørende samt hjælpere kan føle sig trygge.

Status dags dato er som nævnt, at der ikke har været et eneste leverancesvigt siden overdragelsen 1. februar 2020.

Der har udover leverancesikkerhed været et stort fokus på skæringsdatoen april 2021, hvor alle de tidligere RHR medarbejderes individuelle vilkår fra de regionale overenskomster udløber og de ansættes på nye vilkår i AjourCare.

Netop dette har ført til at DSR den 2. oktober 2020, har rettet skriftlig henvendelse til den administrerende direktør i AjourCare, samt en jurist i Dansk Erhverv, og senest den 21. oktober har en enkelt medarbejder rettet direkte henvendelse til 7 politikere fra regionsrådet.

Henvendelserne går på, at en større gruppe medlemmer, som er overdraget fra Region Hovedstaden til AjourCare, ikke mener at AjourCare overholder de aftaler der er blevet indgået. Baggrunden for deres henvendelse er, at de har modtaget varslings om ændring af deres ansættelsesvilkår, hvilket de er noget forundret over.

Der har på den baggrund været en del skriftlig korrespondance mellem DSR og Dansk Erhverv.

Da AjourCare er leverandør for Region Hovedstaden har Center for Økonomi bedt Center for HR og Uddannelse forholde sig til de fakta der er. Det har ført til følgende udtalelse:

"Jf. virksomhedsoverdragelsesloven har medarbejderne ret til at bevare deres individuelle rettigheder til overenskomstens udløb. Det vil sige, at de skal følge deres regionale overenskomstmæssige vilkår som en individuel ret til 31. marts 2021. Herefter har AjourCare ret til at varsle medarbejderne over på deres vilkår.

Medarbejderne er på intet tidspunkt blevet stillet andet i udsigt, og AjourCare frasagde sig ifm. overdragelsen at overtage regionale overenskomster. Lars Æbeløe-Knudsen, den daglige leder af RHO, samt en repræsentant fra CHRU og RHR deltog på samtlige informationsmøder med medarbejderne, og her var AjourCare meget tydelige på, at medarbejderne ikke kunne bevare regionale vilkår efter 1. april 2021. AjourCare orienterede medarbejderne om, at de

alle ville overgå til samme vilkår som AjourCares øvrige ansatte. AjourCare kunne dog på daværende tidspunkt ikke svare på, hvilke vilkår det var, da AjourCare overvejede at forhandle en virksomhedsoverenskomst med DSR.

Det betyder, at AjourCare ikke har tilsidesat virksomhedsoverdragelsesloven, da de for nylig varslede ændrede vilkår for medarbejderne pr. 1. april 2021.

Det ser ud til, at AjourCare i første omgang havde tilsidesat funktionærloven ved ringere opsigelsesvarsel, manglende løn under sygdom mm. Dette har AjourCare dog anerkendt og ændret på siden hen. AjourCare har med denne ændring respekteret varslingsbestemmelserne i funktionærloven.

AjourCare havde dog overset, at to af medarbejderne var TR og havde en individuel ret til et forlænget varsel fra regionen. Dette har AjourCare anerkendt og ændret varslet.

Virksomhedsoverdragelsesloven indeholder en forhandlingspligt (hvis organisationen kræver forhandling). Denne er dog kun gældende, hvis erhverver frasiger sig gældende overenskomst for medarbejderne og samtidig selv har overenskomst på området – det har AjourCare som bekendt ikke. Forhandlingspligten er tiltænkt vilkår for perioden fra overdragelsen til overenskomstens udløb. Det er dog altid hensigtsmæssigt med en forhandling ved overgang til andre vilkår – dvs. ved overgangen til AjourCares egne vilkår. Som det fremgår af korrespondancen, er der også gang i en forhandling mellem DSR og AjourCare.

Der skal ikke anvendes en bestemt overenskomst, men dog skal AjourCare sikre sig viden om, hvad der gælder af vilkår af samme art således, at de kan sikre sig, at de ikke stiller alle deres medarbejdere ringere (samlet set).

AjourCare skriver:

"AjourCare er imødekommende overfor en sammenligning af lokale vilkår og overenskomst vilkår, som er sammenlignelige med vores branche. Der findes nemlig ikke nogen i dag og derfor har vi bedt DSR sende os noget materiale til vurdering."

På baggrund af ovenstående, har administrationen samlet set vurderet, at AjourCare overholder både den aftale som regionen har indgået med dem, samt den gældende lovgivning på området."

Activecare baggrund

Vinteren 2019/2020 havde Region Hovedstaden de ufaglærte hjemmerespiratorordninger i udbud. I udbuddet indgik – ud over alle ny ordnede ordninger - også 20 eksisterende ordninger som skulle fordeles mellem de to vindere af udbuddet.

DUOS og Activecare vandt udbuddet, som trådte i kraft den 1. juni 2020. DUOS var allerede leverandør til Region Hovedstaden, mens Activecare var en ny leverandør. Ved udbuddet blev der lagt ligelig vægt på pris og kvalitet modsat tidligere udbud, hvor der blev lagt mere vægt på pris end kvalitet (i forholdet 60/40).

De 20 eksisterende ordninger, er og bliver overdraget løbende i 2020 henholdsvis den 1/9, 1/10, 1/11 og 1/12, da det ikke er hensigtsmæssigt for nogle af de involverede parter, at alle ordninger overdrages på samme tid – eller midt i en sommerferie.

Ordningerne bliver overdraget fra DUOS og Olivia Danmark. Alle ordninger overdrages i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven. Nogle ordninger er blevet seponeret eller er ophørt inden Activecare reelt har modtaget dem – hvorfor der nedenfor ikke er tale om 20 ordninger.

23. oktober 2020 har Activecare fået overdraget 11 ordninger. (De 3 er nye, 3 er fra Olivia og 5 er fra Duos). De får yderligere 4 ordninger fra DUOS den 1. november 2020, og yderligere 3 fra Olivia den 1. december 2020. Ved udgangen af 2020 vil Activecare derfor have 18 ordninger - med forbehold for nye og ophør af eksisterende ordninger).

Den aktuelle sag

Den 20. september 2020 modtog udvalgssekretæren for sundhedsudvalget en mail fra et respiratorisk team i Helsingør som er blevet virksomhedsoverdraget fra Olivia til Activecare 1. september 2020. Hjælperne påpeger, at de har oplevet forringede arbejdsvilkår.

Administrationen har derfor rettet skriftlig henvendelse til Activecare og bedt dem redegøre for, at arbejdsklausulen i kontraktens pkt. 23 er overholdt, herunder medarbejdernes rettigheder ved virksomhedsoverdragelse.

Activecare er ligeledes blevet bedt om at redegøre for teamets ugentlige arbejdstid, løn inkl. tillæg, vagtplaner, varsler – herunder rådigheds- og opsigelsesvarsler og vagtplan.

På baggrund af redegørelsen fra Activecare er administrationen pt. ved at undersøge og afklare nogle specifikke forhold, hvorfor sagen endnu ikke er færdigbehandlet. Så snart det foreligger en afklaring vil sundhedsudvalget blive orienteret.

Generelt

De leverandører som regionen indgår kontrakter med omkring hjælperhold, er forpligtet til at overholde virksomhedsoverdragelsesloven, både når de afgiver og modtager respiratoriske ordninger fra hinanden. Regionen er som sådan ikke direkte part i overdragelsen mellem de to private leverandører. RHO er derfor ikke bekendt med det nøjagtige antal af hjælpere der virksomhedsoverdrages, eller hvad deres nøjagtige vilkår har været eller vil blive, når der sker overdragelser fra Olivia og Duos til Activecare.

Forskelle og ligheder med AjourCare sagen

I sagen vedrørende Activecare, er der tale om overdragelse af hjælpeordninger mellem to private virksomheder. Modsat sagen med AjourCare, hvor der er tale om en virksomhedsoverdragelse fra Region H til en privat leverandør. Virksomhedsoverdragelses loven finder anvendelse i begge tilfælde. Men forhold om overenskomster kan være forskellige.

Der er i ingen af de to sager krav om at leverandøren har indgået en overenskomst, idet regionen i henhold til udbudslovgivningen ikke kan stille det som et krav, da det afskærer udenlandske mulige udbydere. I kontrakterne med leverandørerne er der derfor "kun" krav om overenskomstlignende forhold.