

## Sagsbeskrivelse

### Baggrund

Familie- og Socialudvalget har anmodet om en drøftelse og stillingtagen til plejefamiliers ansættelsesforhold ud fra forskellige honoreringsmodeller på området. Ligeledes fremgår det af Familie- og Socialudvalgets godkendelse af status på omsætning af Udviklingsstrategien for børn, unge og familier på myndighedsområdet af 20. januar 2017, at der skulle ske en forberedelse af en ny honoreringsmodel og indsatsstrappe på familieplejeområdet. Indeværende indstilling er forvaltningens forslag hertil.

Når det er nødvendigt at anbringe et barn eller en ung uden for eget hjem, er en plejefamilie en mulighed blandt flere anbringelsesformer. En plejefamilie kan enten være en familie, der har barnet i døgnpleje, dvs. at barnet bor hos plejefamilien og har samvær med sin biologiske familie, eller det kan være en aflastningsfamilie, hvor barnet bor hos sin egen familie og er hos aflastningsfamilien et bestemt antal døgn om måneden, eksempelvis hver anden weekend. En plejefamilie defineres som en familie, der på foranledning af en kommune tager imod børn og unge, der anbringes i plejefamiliens eget hjem. Reglerne i serviceloven, handleplan, afgørelse, opfølgning, tilsyn og støtte til barnet eller den unge samt støtte til forældrene gælder også for anbringelse i en plejefamilie

Aalborg Kommune satser fortsat på at være en attraktiv samarbejdspartner for plejefamilier. Dette skyldes, at Aalborg Kommunes Udviklingsstrategi bygger på opvækst i hverdagsmiljøer, og derfor brug af plejefamilier ved langt de fleste anbringelser, frem for langvarige og mere omkostningstunge institutionsanbringelser. Dette er i tråd med KL's anbefaling om, at brugen af plejefamilier skal øges til fordel for andre anbringelsesformer. Da forskning viser, at udsatte børn og unge klarer sig bedre, hvis de får mulighed for at vokse op under så almindelig forhold som muligt.

For at imødekomme Familie- og Socialudvalgets beslutning og skabe et større fokus på, hvordan Aalborg Kommune kan understøtte plejefamilier i opgaven omkring udviklingen af anbragte plejebørn og samtidig implementere Aalborg Kommunes Udviklingsstrategi, har Visitationen og Familieplejen nedsat en arbejdsgruppe. Arbejdsgruppen har forberedt en ny honoreringsmodel der kan harmonere med indsatsstrappen på familieplejeområdet. Det er ud fra Udviklingsstrategien nødvendigt med en løbende justering under barnets eller den unges anbringelse i forhold til indsatsstrappen, og løbende at kunne tilpasse plejefamiliernes kontrakter og vederlag. Grundtanken bag indsatsstrappen er, at børnene og de unge, ud fra normaliseringsperspektivet, sikres en tilknytning til eget hjem og nærmiljø. Dette ved at udvikle og udnytte de ressourcer, der er i børnene og i de unges familier og netværk. Indsatsstrappen bidrager til at sætte fokus på, at de indsætter, som tilbydes de udsatte børn, unge og familier altid skal ske med gradvist nedtrapning for øje, således at der arbejdes på, at børnene og de unge får en opvækst, der er så normal som muligt.

I Familieplejens nuværende administrationsgrundlag benyttes den traditionelle honoreringsmodel fastsat efter KL's vejledning på området. Denne traditionelle honoreringsmodel som de fleste kommuner anvender på familieplejeområdet betyder, at plejefamilier ikke er dækket af kollektive overenskomster med almindelige lønmodtagerrettigheder. I stedet er de kontraktansatte, og den økonomiske kompensation falder i takt med at plejeopgaven lettes. Lønnen angives i vederlag, som fastsættes ud fra en konkret vurdering af hvor krævende det enkelte barn eller ung er. KL anbefaler i deres vejledning på området, at antallet af plejevederlag bør ligge mellem 1 og 7 vederlag om måneden, og at vederlagets størrelse revurderes en gang årligt. Såfremt et barn eller en ung i forbindelse med en sådan revurdering skønnes at have fået det bedre og være mindre behandlingskrævende, bør antallet af vederlag sættes ned. KL's vederlagsmodel ses i indstillings bilag.

### Proces

I forbindelse med forberedelsen af en ny honoreringsmodel og det aktuelle udviklingsarbejde om Udviklingsstrategien og indsatsstrappe på familieplejeområdet, har der været nedsat en arbejdsgruppe. Arbejdsgruppen har undersøgt de forskellige honoreringsmodeller der er på ansættelsesområdet for plejefamilier og kvalificere familieplejens nuværende administrationsgrundlag for vederlagsfastsættelse og genfastsættelse på plejefamilieområdet.

Arbejdsgruppen har undersøgt København, Århus og Hjørring kommunes arbejde med omlægningen af aflønningen til plejefamilier til en såkaldt "Gennemsnitsmodel".

Arbejdsgruppen har været bemandet af ledelses- og medarbejderrepræsentanter fra Visitationen og Familieplejen og arbejdsgruppen har haft 4 arbejdsgruppemøder i 1.kvartal 2017 herom. Afrapporteringen fra arbejdsgruppen har været drøftet på familiegruppernes ledermøde den 16. maj 2017, og der indstilles derfor på baggrund af ledergruppens drøftelser og beslutning. Ledergruppen har i afrapporteringen tilføjet, at der fra det 16. år skal ske genforhandlinger hvert år for at påbegynde processen om udslusning og overgang til voksenområdet samt, at alle vederlagsfastsættelser pr. automatik ophører ved det 18. år, da der skal ske stillingtagen til efterværn umiddelbart inden det 18. år.

### **Indhold i de forskellige honoreringsmodeller for plejefamilier**

Aalborg Kommune følger KL's traditionelle vederlagsmodel for aflønning af plejefamilier. Kompensationen opgøres i 1-10 skattepligtige vederlag. Antallet af plejevederlag fastsættes ud fra en konkret og individuel vurdering af det enkelte barn eller unges behov for særlige støtte, samt den indsats, det er aftalt, at familien skal yde i forbindelse hermed. Ud over det skattepligtige vederlag ydes tilskud til barnets kost og logi, lomme- og tøjpenge til barnet samt engangs- og ekstraudgifter. Disse tilskud er skattefrie.

Århus og Hjørring Kommune har indført aflønning af plejefamilier efter trin ud fra en "Gennemsnitsmodel", også kaldet en honoreringsmodel.

Gennemsnitsmodellen er en honoreringsmodel, hvor honoreringen fastholdes på samme niveau gennem hele anbringelsesforløbet. Det vil sige, at honoreringen som udgangspunkt ikke kan genforhandles i løbet af anbringelsesperioden. Honoreringens størrelse baseres på den gennemsnitlige plejeopgave fordelt over hele anbringelsesforløbet. Plejefamilien vil derfor i nogle perioder løfte en større opgave, end de bliver honoreret for, ligesom de i andre perioder vil løfte en mindre opgave, end de bliver honoreret for.

Københavns Kommune har fravalgt at indføre gennemsnitsmodellen permanent, fordi den medførte øgede udgifter sammenlignet med KL's vederlagsmodel.

For både KL's model og for gennemsnitsmodellen gælder, at vederlag fastsættes med afsæt i en børnefaglig undersøgelse, handleplan og viden om barnet fra eventuelle tidligere foranstaltninger. Både kommuner og plejefamilier oplever, at det kan være vanskeligt at etablere et fuldstændigt billede af plejeopgavens omfang, fx i forbindelse med nye anbringelser, og akutte anbringelser eller i tilfælde, hvor barnets situation og udfordringer forandrer sig markant. Denne udfordring er af større betydning for gennemsnitsmodellen, da der med denne model er begrænsede muligheder for efterfølgende at genforhandle det fastsatte vederlag.

### **Arbejdsgruppens konklusioner og anbefalinger**

Arbejdsgruppens fulde afrapportering ses i indstillingens bilag. Nedenstående udgør de centrale anbefalinger fra afrapporteringen.

### **Arbejdsgruppen anbefaler, at der ikke indføres en Gennemsnitsmodel som honoreringsmodel i Aalborg Kommune**

Arbejdsgruppen anbefaler, at der ikke indføres en Gennemsnitsmodel som honoreringsmodel i Aalborg Kommune på baggrund af, at en gennemsnitsbetragtning ikke matcher Aalborg Kommunes Udviklingsstrategi, hvor der arbejdes med korttidsanbringelser og fleksibilitet i forhold til indsatsstrappen. Der er behov for en langt mere fleksibel aflønningsform, hvor honoreringen kan genforhandles i løbet af anbringelsesperioden, således at børnene og de unge, ud fra normaliseringsperspektivet, sikres tilknytning til eget hjem og nærmiljø ved at udvikle og udnytte de ressourcer, der er i børnene og de unges familier og netværk. Ligeledes har det vist sig i Københavns Kommune, at indførelsen af en Gennemsnitsmodel har medført øgede udgifter.

Visitationen og Familieplejen er interesseret i fortsat at arbejde på at sikre plejebarnets udvikling, og samtidig skabe bedre vilkår for plejefamilierne til at forbedre plejebarnets situation. Derfor anbefaler Visitationen og Familieplejen, at der implementeres elementer af Gennemsnitsmodellens, der gør, at plejefamilierne i langt højere grad, end efter den traditionelle model fokuserer på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder. Dette sker ved at tilpasse administrationsgrundlaget for vederlagsfastsættelse og genfastsættelse, således der kan skabes mere ro omkring det anbragte barn.

Derfor anbefaler arbejdsgruppen en ny honoreringsmodel der kvalificere familieplejens nuværende administrationsgrundlag for vederlagsfastsættelse og genfastsættelse på plejefamilieområdet frem for hvert år som det fremgår af nuværende administrationsgrundlag. Ved at forlænge genforhandlingsfristen til hvert 3. år ser Visitationen og Familieplejen en mulighed for fleksibilitet til løbende at revurdere på indsatsen, samt at skabe ro omkring anbringelsen. Ved at indføre et treårigt perspektiv, understøttes det gode samarbejde mellem Aalborg Kommune og plejefamilierne ved at have færre kontraktforhandlinger, der kan påvirke plejeforholdet negativt. Ligeledes sikres plejefamilierne stabile og forudsigelige rammer for vederlag og fastholder derigen- nem et ressourceperspektiv på plejebarnet. Ændringen vil ikke have betydning for den service, der ydes til plejefamilierne, omfanget af supervision og opfølgingsmøder vil forblive uændret.

### **Kompetencen til vederlagsfastsættelsen er stadig hjemhørende ved ledelsen i Visitationen og Familieplejen**

Arbejdsgruppen anbefaler, at kompetencen til vederlagsfastsættelsen stadig er hjemhørende ved ledelsen i Visitationen og Familieplejen. Arbejdsgruppen anbefaler, at processen vedrørende vederlagsfastsættelsen fortsat kvalificeres igennem vederlagsfastsættelsesudvalget, der består af matchkonsulent, familieplejekonsulent, teamleder samt leder, som vurderer vederlagene i alle sager. Dette er både i nye anbringelser samt genfastsættelser. Fastsættelse af antallet af vederlag, sker på baggrund af en konkret vurdering af plejeforholdets karakter, herunder plejebarnets situation, samt graden af påvirkning af familielivet i plejefamilien.

### **Økonomi**

Ændringen med at bibeholde KL's vejledning med en vederlagsfastsættelse og genfastsættelse hvert 3. år, i stedet for KL's anbefaling af en årlig genfastsættelse er udgiftsneutral. Det forventes, at ordningen vil medføre mere ro omkring det plejebragte barn og plejefamilien til gavn for begge parter.

### **Evaluering**

Indførelsen af det nye administrationsgrundlag for vederlagsfastsættelse og genfastsættelse evalueres i efteråret 2018. Forventningen er, at der ved ordningen skabes større gennemsigtighed og forudsigelighed for plejefamilier i forhold til forventet indkomst. Ligeledes forventes mere systematik i genfastsættelserne, mere ensartethed, og fortsat sikring af det gode samarbejde mellem plejefamilien og Aalborg Kommune, at gøre det mere attraktivt at blive/være plejefamilie i Aalborg Kommune.

Leder af Visitationen og Familieplejen Christina Tange Holmberg deltager i behandling af punktet.