



Honorering på plejefamilieområdet i Vesthimmerlands Kommune

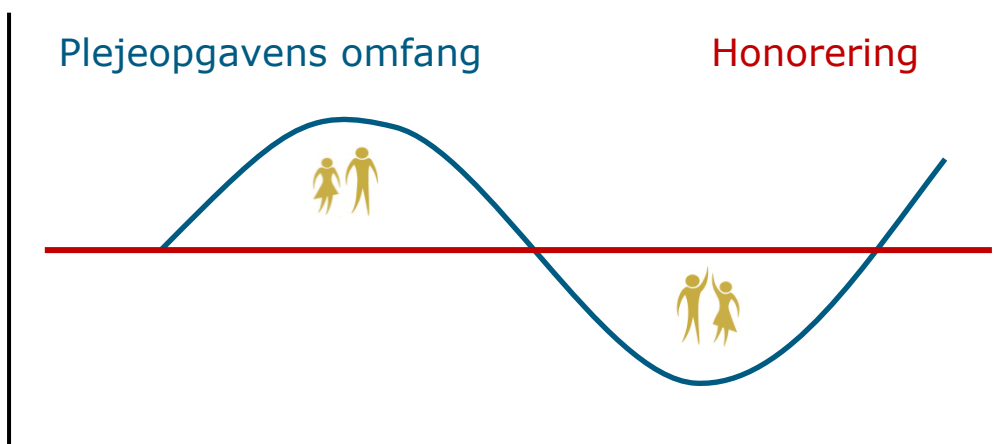
På baggrund af Børne- og Familieudvalgets beslutning på udvalgsmødet d. 5. februar 2019 er nærværende notat vedrørende honorering på plejefamilieområdet i Vesthimmerlands Kommune udarbejdet. Notatet indeholder den nedsatte arbejdsgruppes anbefalinger til ændringer i administrationsgrundlaget på plejefamilieområdet.

Plejefamilieanbringelser indgår som en del af den tilbudsvifte Vesthimmerlands Kommune anvender i forhold til børn og unge med særlige behov. Overordnet defineres en plejefamilie som en familie, der tager et barn i pleje, hvor plejebarnet bor hos plejeforældrene og indgår som en ligeværdig del af familien. 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. Plejefamilien skal tilbyde barnet/den unge en opvækst i et familielignende omsorgsmiljø; med nære relationer og stabil voksenkontakt. Inden plejebarnet anbringes er der lavet en børnefaglig undersøgelse samt en handleplan, hvori barnets behov afdækkes og beskrives.

En gennemsnitsmodel i Vesthimmerlands Kommune

Inspireret af Hjørring Kommune og Aarhus Kommune anbefaler arbejdsgruppen, at der indføres en gennemsnitsmodel i forhold til honoreringen på plejefamilieområdet i Vesthimmerlands Kommune¹. Dermed fastsættes vederlagsniveauet én gang, ved anbringelsens opstart, og baseres på den forventede gennemsnitlige plejeopgave fordelt over hele anbringelsesforløbet.

Vederlagsniveauet vil være fastsat for 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. Dette vil være den mest afgørende ændring i en ny honoreringsmodel baseret på gennemsnitsvurderinger, da nuværende praksis i Vesthimmerlands Kommune betyder, at den økonomiske compensation falder i takt med at plejeopgaven lettes. Forløbet i gennemsnitsmodellen kan skitseres på denne måde:



¹ Gennemsnitsmodellen vil som udgangspunkt ikke anvendes i forbindelse med aflastning. Modellens mulige implementering på aflastningsområdet kan dog med fordel vurderes efter første år med modellen. Her pointeres det dog, at aflastning oftest er en mere omskiftelig størrelse end plejefamilieanbringelser.



Gennemsnitsmodellen indeholder en incitamentsstruktur som understøtter, at plejefamilierne i langt højere grad fokuserer på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder. Eftersom vederlagsniveauet er fastlagt er der *ikke* incitament til at italesætte barnets udfordringer for at fastholde et vist vederlagsniveau trods positiv udvikling hos plejebarnet. Dertil kommer, at honoreringsformen skaber ro omkring det anbragte barn fordi der ikke er løbende fastsættelse af vederlag hvor en forhandlingssituation ofte vil opstå.

Taksttabel

Det nuværende administrationsgrundlag på plejefamilieområdet i Vesthimmerlands Kommune foreskriver, at plejefamilien aflønnes i vederlag som fastsættes efter KL's takster og på baggrund af en tabel med 8 trin (1-10 vederlag). Erfaringen er dog, at med for mange aflønningstrin bliver det vanskeligt at gennemskue på hvilket niveau en plejefamilie skal placeres og det bliver derfor i højere grad op til den enkelte fagperson at tage denne vurdering. Plejefamilier nævner dette som en usikkerhed i ansættelsen (se Deloitte's rapport 'Guide til god praksis'). For at skabe gennemsigtighed omkring vederlagsniveau anbefaler arbejdsgruppen, at den nuværende taksttabel justeres tilsvarende det vedlagte bilag 'Taksttabel Vesthimmerlands Kommune 2019'. Som det fremgår af tabellen er der 5 trin (A-E med henholdsvis 2, 4, 5, 7 samt 9-12 vederlag). De konkrete støttebehov, belastningsindikatorer og krav til plejefamilien er beskrevet i tabellen, som bør vedlægges plejekontrakten for at sikre en transparent kommunikation.

Det er afgørende, at der er balance mellem plejeopgaven og plejeforældrenes arbejde uden for hjemmet. Da denne balance afhænger af den enkelte sag vurderes det dog hensigtsmæssigt, at egentlige retningslinjer for arbejdsmarkedstilknytningen ikke fremgår af taksttabellen. Arbejdsmarkedstilknytningen for plejeforældrene bør i stedet afstemmes med familierådgiveren på baggrund af dennes konkrete socialfaglige vurdering i den enkelte sag. For at sikre det tilstrækkelige informationsgrundlag for denne vurdering er det nødvendigt at forpligte plejeforældrene i den gensidige kommunikation herom. Derfor foreslår arbejdsgruppen at følgende tekst fremgår af plejekontrakten:

Plejeforældrene er forpligtigede til at oplyse om ændringer i arbejdet uden for hjemmet. Yderligere arbejde uden for hjemmet skal afstemmes med familierådgiveren ved Vesthimmerlands Kommune.

Plejeforældrene er forpligtigede til ikke at påtage sig yderligere plejeopgaver, uden at dette på forhånd er afstemt med familierådgiveren ved Vesthimmerlands Kommune.

Særligt om spædbørnsanbringelser

I forbindelse med spædbørnsanbringelser gives 7 vederlag (trin D) indtil barnet fylder 1 år. Spædbørnsanbringelser indplaceres på dette trin, da plejeopgaven forventes at være på fuld tid i en periode, hvor der vil være behov for orlov. Herefter foretages en vederlagsfastsættelse på baggrund af barnets støttebehov. Der kan undtagelsesvist efter en socialfaglig vurdering i honoreringsudvalget gives 7 vederlag indtil barnets opstart i dagtilbud, hvis opstarten sker efter barnets første år.

Særligt om efterskoleophold

Et efterskoleforløb er en indsats, som fordrer en vis modenhed hos den unge. Samtidig skal indsatsen bidrage til den unges udvikling mod selvstændighed. I lyset af formålet med efterskoleopholdet må det forventes, at det almindelige arbejde som udføres af plejefamilien vil ændre sig markant under efterskoleopholdet. Plejefamiliens opgave vil under opholdet bestå i at støtte den unge i opholdet, herunder deltage i fællesarrangementer etc. Dertil må det forventes, at efterskolens personale vil fungere som øvrig støtte til den unge, eventuelt med tilkøb af fast



kontaktperson. Omfanget af plejefamiliens opgaver under opholdet bør defineres i forbindelse med opstarten.

Det vurderes, at opstartstiden på en efterskole vil være forbundet med flere opgaver for plejefamilien relativt til det øvrige ophold. Således fastholdes vederlagsniveauet i indeværende måned, hvor den unge starter på efterskole. Herefter reduceres niveauet til trin A (2 vederlag) for resten af efterskoleperioden. Der reduceres desuden med fast takst i kostbeløbet i forbindelse med efterskoleophold.

Særligt om efterværn

Der kan gives efterværn til unge over 18 år, hvis den unge har været anbragt eller har haft en kontaktperson umiddelbart op til det 18. år. Efterværn kan blandt andet være anbringelse, som oftest forlængelse af en anbringelse.

Når en ung bevilges støtte i efterværn trænes den unge processuelt i at overtage styringen af eget liv og hele formålet med efterværnet er således, at den unge udvikler sig mod selvstændighed. Det betyder i praksis, at de tidligere plejeopgaver ændrer sig til langsom overdragelse af ansvaret til den unge selv. Efterværnet stiller ligeledes krav om samarbejde mellem den unge og myndighed, hvorfor plejefamiliens opgaver bliver nedjusteret til grundlæggende omsorg samt vejledning i forhold til målene i handleplanen.

På baggrund af ovenstående betragtninger vil efterværnsanbringelse i plejefamilie som hovedregel indplaceres på trin A (2 vederlag). I helt særlige tilfælde kan der efter en socialfaglig vurdering i honoreringsudvalget gives et højere vederlagsniveau, eksempelvis ved meget tunge psykiske udfordringer hos den unge.

Plejefamilierne bør kontinuerligt forberedes på, at såfremt anbringelsen forlænges ud over det 17. år vil dette blive efter et væsentligt lavere vederlagsniveau. Arbejdsgruppen pointerer dog, at det kan være vanskeligt at nedjustere vederlagsniveauet såfremt sagen overdrages fra anden kommune. Dette skyldes, at plejefamilien i mange tilfælde vil være blevet lovet et vist vederlagsniveau fra anden kommune, da den afgivende kommune fortsat vil være betalingskommune efter det fyldte 18. år hvor Vesthimmerlands Kommune overtager handleforpligtelsen på den unge.

Nuværende efterværnsager (anbringelser af unge over 18 år) vil blive undtaget fra gennemsnitsmodellen, således at der kun arbejdes efter gennemsnitsmodellen i nye efterværnsager (hvor sagen overgår til efterværn efter en given skæringsdato). Således undgås u hensigtsmæssige forstyrrelser i anbringelser, der oftest vil blive afsluttet kort tid efter, da den unge maksimalt kan anbringes op til det 23. år.

Trin E: Det ekstraordinære trin

Alle sager placeret på dette trin skal revurderes hvert halve år og undtages for så vidt fra gennemsnitsmodellens princip om et fast vederlagsniveau. Revurderingen foretages af de faglige ledere i honoreringsudvalget (se nedenfor). Vederlagsniveauet revurderes hvert halve år på dette trin, da der er tale om børn/unge med meget høj belastningsgrad hvor den sociale problemstilling i høj grad kan ændre sig over tid. Der vil oftest være tale om sager, hvor plejefamilien fungerer som et alternativ til anbringelse på opholdssted eller institution.

Fastsættelse i praksis

Nuværende praksis i Vesthimmerlands Kommune er, at familieplejekonsulenterne fastsætter vederlagsniveauet for den enkelte anbringelse. Fremadrettet vil vederlagsniveauet fastsættes af et 'honoreringsudvalg' bestående af faglige ledere i Børne- og Familierådgivningen. Barnets/den unges familierådgiver udarbejder en indstilling til honoreringsudvalget hvorudfra der træffes



beslutning om vederlagsniveauet. Familierådgiveren kan deltage på et opklarende møde hvis der er behov for yderligere informationer om barnet/den unge.

Den nye fastsættelsespraksis indføres parallelt med og uafhængigt af implementeringen af en ny honoreringsmodel². Det forventes dog at den nye praksis med et egentligt honoreringsudvalg bestående af flere fagpersoner vil understøtte en ensartet vurdering af plejebehovet og dermed vederlagsniveauet. Samtidig sikrer den nye praksis, at supervision, råd og vejledning ikke varetages af samme fagpersoner (familieplejekonsulenter) som ”forhandler” vederlagsniveauet. Dermed følger Vesthimmerlands Kommune anbefalingen fra Socialministeriet vedrørende uvildig supervision samt erfaringer beskrevet i rapporten ’Guide til god praksis’ (se ’Udmøntning af satspuljen 2018-2021 – Delaftale for børne- og socialområdet’ samt vedlagte bilag ’Guide til god praksis’).

Tillægsydelse

Der kan i særlige tilfælde gives en tillægsydelse til det faste vederlagsniveau. Ydelsen kan gives ved ulykke, hvor plejebarnet kommer til skade, eller ved alvorlig sygdom hos plejebarnet. Tillæggydelsen kan således tildeles grundet udefrakommende hændelse, hvor mindst en plejeforælder i højere grad skal blive i hjemmet.

Der gives ikke tillægsydelse i forbindelse med opstart i dagtilbud, skole, SFO, massivt fravær eller begyndende misbrug hos plejebarnet. Det forventes at sådanne situationer kan rummes i det fastsatte vederlagsniveau.

Tillægsydelsen vil være tidsbegrænset efter en socialfaglig vurdering i honoreringsudvalget. Tillægsydelsen kan dog maksimalt tildeles for en periode på 6 måneder, hvorefter en eventuel forlængelse skal genvurderes i honoreringsudvalget. Tildeling af tillægsydelse må ikke medføre et samlet vederlagsniveau over 12 vederlag for den enkelte anbringelse.

Opsigelse af plejekontrakten

Nuværende praksis i Vesthimmerlands Kommune er, at i de første 3 måneder kan plejeforældre eller Vesthimmerlands Kommune opsig kontrakten med 14 dages varsel. Efter 3 måneder kan kontrakten opsiges af begge parter med 1 måneds varsel.

Sker en nyanbringelse straks efter opsigelse, kan plejefamilien ikke gøre brug af opsigelsesvarslet. Ved kontraktbrud opsiges plejefamilien pr. dags dato. Det er plejefamiliens ansvar at oplyse Vesthimmerlands Kommune om ophør i plejeforholdet, såfremt Vesthimmerlands Kommune ikke har været medvirkende heri. Manglende information herom anses som kontraktbrud, hvorfor ovenstående opsigelsesvarsel (løbende måned plus en måned) i så fald frafalder.

Kontrakten løber plejeforholdet ud, dog aldrig længere end frem til barnets fyldte 18. år. Kontrakten genvurderes ikke i løbet af plejeforholdet, såfremt gennemsnitsmodellen indføres. Dog gælder det, at Vesthimmerlands Kommune ved helt ekstraordinære ændringer i plejebehovet kan vurdere, at kontrakten skal opsiges og genvurderes til et større eller mindre vederlagsniveau; dette uanset indførelsen af en ny honoreringsmodel.

Som et yderligere punkt i forhold til at sikre plejefamiliernes stabilitet i ansættelsen kan proceduren ved opsigelse forbedres. Opsigelsesperioden kunne forlænges til løbende måned plus en måned eller gøres afhængig af det enkelte plejeforløb hvor plejefamilien efter 5 års kontrakt i den enkelte anbringelse oppebærer 3 måneders opsigelse. Arbejdsgruppen vil arbejde videre med mulige scenarier for ny opsigelsesvarsel.

² Dermed vil honoreringsudvalget også træffe afgørelse om vederlagsniveau for aflastninger