

Kortlægning af vederlag til plejefamilier Socialstyrelsen



Indholdsfortegnelse

Ledelsesresumé	3
1. Baggrund og grundlag	7
1.1. Baggrund og formål	7
1.2. Kortlægningens metodiske grundlag	8
2. Vederlagsmodeller	14
2.1. Introduktion til vederlagsmodeller	14
2.2. KL's retningslinjer	15
2.3. Gennemsnitsmodellen	19
2.4. Minimumtakstmodellen	23
2.5. Opsamling på modeller	26
3. Anvendelse af modellerne i praksis	29
3.1. Plejefamiliekontrakten	29
3.2. Fastsættelse af vederlag	31
3.3. Forhandling ved fastsættelse af vederlag	34
3.4. Fastsættelse af vederlag for forskellige målgrupper	35
3.5. Kompetence til fastsættelse af vederlag	36
3.6. Baggrund og kadence for genforhandling af vederlag	37
3.7. Opsamling på praksis for vederlag	41
4. Omkostninger	43
4.1. Fælles overordnede retningslinjer for omkostninger	43
4.2. Forskellige retningslinjer for omkostninger	44
4.3. Befordringsgodtgørelse	47
4.4. Praksis for behandling af ansøgninger	48
4.5. Opsamling på omkostninger	50
5. Øvrige vilkår	51
5.1. Øvrige centrale vilkår for plejefamilier	51
5.2. Opsamling	56
Bilag A: Den svenske praksis for vederlag til plejefamilier	58
1. Baggrund og grundlag	58
2. Den svenske vederlagsmodel	59
3. Praksis i to svenske kommuner	63

Ledelsesresumé

Plejefamilier har vist sig at være en god anbringelsesform i forhold til at skabe et hverdagsliv for anbragte børn, der minder mest muligt om andre børns hverdagsliv. Derfor er der blandt med Barnets Reform sat fokus på i højere grad at anbringe børn og unge i plejefamilier. En større kortlægning af plejefamilieområdet gennemført af Deloitte i 2010 viste, at vederlag og øvrige forhold omkring kontrakten er af stor betydning for plejefamilierne og for deres oplevelse af samarbejdet med kommunen.¹ Som opfølgning på Barnets Reform gennemførte Ankestyrelsen i 2014 en undersøgelse af samarbejdet mellem kommuner og plejefamilier, der påviste lignende udfordringer.² Undersøgelsen pegede på, at uenighed om vederlag er en af de hyppigste årsager til konflikt.

Formålet med nærværende kortlægning er at sikre et opdateret og dybtgående vidensgrundlag om erfaringer og udfordringer i forbindelse med fastsættelse og genforhandling af vederlag. De eksisterende modeller og erfaringer hermed skal fungere som afsæt for udbredelse af god praksis på plejefamilieområdet.

Nedenfor er et resumé af kortlægningen af vederlagsmodeller og udfordringer vedrørende vederlag til plejefamilier.

De tre kortlagte vederlagsmodeller

Plejefamilier aflønnes for plejeopgaven med plejevederlag. Det samlede plejevederlag for opgaven udgøres af et antal normalvederlag (i daglig tale kaldet vederlag). Vederlaget satsreguleres hvert år i januar. For 2015 er ét vederlag sat til 4.002 kr. per måned.³ Vederlaget er en skattepligtig ydelse for den plejeforælder, som står som underskriver af kontrakten med kommunen. Plejeforælderen betaler således almindelig skat af det modtagne vederlag.

Da fastsættelse af vederlag ikke er regelfastsat, har praksis for vederlag til plejefamilier udviklet sig i forskellige retninger på tværs af de danske kommuner. På baggrund af kortlægningen i ti udvalgte kommuner tegner der sig tre

¹ Deloitte: Kortlægning af plejefamilieområdet, 2010.

² Ankestyrelsen: Samarbejdet mellem plejefamilier og kommuner, 2015.

³ Jf. http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_71903/cf_202/Taksttabel_2015.PDF og vejledende satser for lommepenge, arbejdsvederlag, øvrige udgifter mv. til børn og unge i formidlet døgnophold og i døgninstitutioner efter §§ 142 og 67.

hovedmodeller for fastsættelse og genforhandling af vederlag: KL's retningslinjer (i henhold til KL's familieplejehåndbog, 2008), en gennemsnitsmodel og en minimumtakstmodel. De to sidstnævnte modeller er videreudviklinger af KL's retningslinjer.

Modellerne varierer i antallet af vederlagsniveauer og spænd for, hvor mange vederlag der tildeles. Der er også forskelle på, hvilke overordnede og specifikke kriterier der lægges vægt på, og på modellernes tilgang til, hvor ofte vederlag genforhandles, og hvad der skal til, for at antal vederlag ændres.

Fastsættelse

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, for eksempel i forbindelse med nye anbringelser og akutte anbringelser eller i tilfælde, hvor barnets situation og udfordringer forandrer sig markant.

Denne udfordring gør sig gældende på tværs af alle de tre vederlagsmodeller, men for gennemsnitsmodellen er udfordringen af større betydning, da der med denne model er begrænsede muligheder for efterfølgende at genforhandle det fastsatte vederlag.

En anden udfordring er, at kommuner og plejeforældre i nogle tilfælde har en markant forskellig oplevelse af plejebarnets problematikker og af, hvordan disse bør afspejles i vederlagets størrelse.

På nuværende tidspunkt anvendes alle tre modeller for alle målgrupper af børn og unge i plejefamilie, for eksempel alle aldersgrupper og børn og unge med alle former for udfordringer. Kommunerne peger på, at det er en udfordring, at for eksempel børn og unge med fysisk funktionsnedsættelse i praksis kan være vanskeligt at tænke ind i forhold til udmøntning af vederlagsmodellerne. Denne problematik nævnes især i forbindelse med KL's retningslinjer.

Generelt peger kommunerne på, at det er en udfordring at sikre, at omfanget af den samlede plejeopgave ikke bliver for stort, når en plejefamilie har plejebørn fra flere kommuner. Kommunerne har forsøgt at imødegå denne udfordring ved at arbejde med et maksimalt antal vederlag, som den enkelte plejefamilie må modtage på tværs af de anbragte børn i familien. Det maksimale antal vederlag udgør dog ikke en fælles praksis, og når børn fra forskellige kommuner anbringes i samme plejefamilie, kan kommunerne have forskellige vurderinger af, om den samlede plejeopgave er blevet for omfattende.

På tværs af kommunerne er det forskelligt, hvilken medarbejdergruppe der fastsætter vederlag for plejefamilieopgaverne. I kommuner, hvor der er øget fokus på styring af området, og/eller der er en oplevelse af for stor variation i

vurderingerne af antal vederlag, er kompetencen ofte placeret hos ledelsen eller et visitationsudvalg. Praksisforskellene er således uafhængige af, hvilken vederlagsmodel den enkelte kommune arbejder med, men afhænger mere af, hvordan kommunen tilrettelægger og styrer området.

Genforhandling

Hvor ofte og i hvilke situationer, der genforhandles vederlag, afhænger af, hvilken vederlagsmodel der anvendes, men også af ledelsesfokus og forskelle på tværs af de enkelte medarbejdere.

I KL's model anbefales en fast årlig genforhandling af antal vederlag. Ved anvendelse af gennemsnitmodellen gennemføres udelukkende genforhandling af vederlag ved massive og uforudsigelige forandringer. Genforhandlingen med afsæt i gennemsnitsmodellen vil i langt de fleste tilfælde være initieret af plejefamilien.

I minimumtakstmodellen genforhandles vederlag ved både forudsigelige og uventede forandringer i barnets livssituation og behov.

Både medarbejdere i kommunerne og plejefamilierne giver udtryk for, at genforhandling og ændring af vederlag reelt sker sjældent. I størstedelen af de besøgte kommuner var der således næsten udelukkende gennemført nedsættelse i antal vederlag i forbindelse med forudsigelige forandringer i livssituationer, såsom at barnet ikke længere passes i hjemmet på fuld tid.

På trods af dette er der i plejefamilierne en betydelig oplevelse af usikkerhed omkring risikoen for nedsættelse af vederlag. Plejefamiliernes bekymring og den latente risiko for, at antal vederlag sættes ned, kan fjerne fokus fra barnet og barnets trivsel.

Kommunerne oplever, at økonomien fylder for meget i samarbejdet mellem kommuner og plejefamilier. Dette gælder i forbindelse med den faglige opfølgning på barnets behov og trivsel, i supervisionen, i drøftelser og spørgsmål på kurser mv. En betydelig del af plejefamilierne genkender denne oplevelse og beskriver, at pengene i perioder fylder for meget, og at dette indebærer en risiko for, at fokus fjernes fra barnet og barnets trivsel.

Omkostninger

Udover vederlag modtager plejefamilier en skattefri ydelse til dækning af omkostninger i forbindelse med plejeforholdet (kost og logi-beløb), og plejefamilierne kan ansøge kommunen om dækning af øvrige udgifter såsom medicin, etableringsomkostninger og ferie.

Kommunerne håndterer omkostningsdækning og ansøgninger om tilskud på plejefamilieområdet meget forskelligt. Særligt er der forskelle på, hvilke udgifter der dækkes, og i hvilket omfang dette beror på lokale retningslinjer eller en konkret vurdering.

Hvilke omkostninger, der konkret dækkes, og i hvilken grad, de dækkes, er endvidere også forskelligt. For eksempel ydes tilskud til konfirmation fra 3.400 kr. op til 20.000 kr.

De store forskelle på tværs af kommunerne betyder, at plejeforældrene har svært ved at gennemskue retningslinjerne og i særlig grad, hvis de varetager plejeopgaver for flere kommuner.

'Internt i kommunerne kan der herske tvivl om, hvem der har kompetence til at træffe afgørelse og om en udgift dækkes af kommunerne. Derfor kan plejeforældrene også blive i tvivl om, hvem de skal rette henvendelse til.

De mange ansøgninger skaber et administrativt pres i kommunerne, der oplever at bruge meget tid på behandling af enkeltsager.

Kommunernes håndtering af omkostninger relaterer sig ikke til den specifikke model for vederlag, der anvendes i kommunen.

Øvrige vilkår

Kortlægningen viser, at aftaler omkring øvrige vilkår såsom supervision, uddannelse, ferie og pension er af stor betydning for samarbejdet mellem kommune og plejeforældre.

For en del af de øvrige vilkår såsom uddannelse, ferie og supervision er der fastsat rammer for dette i lovgivningen. Der er dog forskel på, hvordan disse øvrige vilkår håndteres i praksis, og hvilke aftaler de besøgte kommuner skriver ind i kontrakten mellem kommune og plejefamilie. Både kommunens medarbejdere og plejeforældrene kan til tider være i tvivl om, hvad der er aftalt, og hvilke regler der er gældende.

De enkelte modeller for vederlagsfastsættelse tager ikke stilling til håndtering af øvrige vilkår.

1. Baggrund og grundlag

I dette kapitel sammenfattes baggrund for og formål med projektet samt kortlægningens metodiske tilgang og grundlag.

1.1. Baggrund og formål

Plejefamilier har vist sig at være en god anbringelsesform i forhold til at skabe et hverdagsliv for anbragte børn, der minder mest muligt om andre børns hverdagsliv. Derfor er der blandt andet med Barnets Reform sat fokus på i højere grad at anbringe børn og unge i plejefamilier. En større kortlægning af plejefamilieområdet gennemført af Deloitte i 2010 har vist, at vederlag og øvrige forhold omkring kontrakten er af stor betydning for plejefamilierne og for deres oplevelse af samarbejdet med kommunen.⁴ Forhold omkring honorering, vilkår omkring pension, sikkerhed i ansættelsen, adgang til sparing, supervision mv. spiller således en rolle og kan være årsag til sammenbrud i anbringelserne. Dette blev i øvrigt bekræftet i Deloitte's projekt om kommunale plejefamilier fra 2014.⁵

Som opfølgning på Barnets Reform gennemførte Ankestyrelsen i 2014 en undersøgelse af samarbejdet mellem kommuner og plejefamilier, der påviste lignende udfordringer.⁶ Undersøgelsen pegede på, at uenighed om vederlag er en af de hyppigste årsager til konflikt. Det fremgår videre, at konflikterne især skyldes uklarhed om tildelingskriterier og uenighed om plejeopgavens kompleksitet.

Formålet med nærværende kortlægning er at sikre et opdateret og dybtgående vidensgrundlag om erfaringer og udfordringer i forbindelse med fastsættelse og genforhandling af vederlag. Dette skal fungere som afsæt for udbredelse af god praksis for vederlag på plejefamilieområdet.

⁴ Deloitte: Kortlægning af plejefamilieområdet, 2010.

⁵ Evaluering, videnindsamling og formidling på det specialiserede plejefamilieområde – Afsluttende evaluering af udviklingsprojekt i 13 kommuner, Deloitte, 2014.

⁶ Ankestyrelsen: Samarbejdet mellem plejefamilier og kommuner, 2015.

1.2. Kortlægningens metodiske grundlag

Da kortlægningens formål er at opnå dybtgående viden om erfaringer og udfordringer på området, er der valgt en kvalitativ tilgang, der giver mulighed for at afdække de involverede parter perspektiver vedrørende udfordringer på området og give en nuanceret indsigt i årsagerne bag disse.

1.2.1. Udvalgelse af kommuner

Der er gennemført kortlægningsbesøg i 10 kommuner. Kommunerne er valgt ud fra fire overordnede kriterier, der har betydning for udfordringerne på området og samtidig sikrer indblik i kommunernes erfaringer på området. De fire kriterier beskrives nedenfor.

Kommunestørrelse. Både små og store kommuner set i forhold til indbyggertal. Kortlægningen omfatter kommuner af forskellig størrelse, fordi størrelsen har betydning for praksis på området. I mindre kommuner varetages opgaven på færre hænder, og praksis udvikles som oftest via sparring og drøftelser, hvor større kommuner i videre omfang udvikler lokale systematikker og metoder. For at få de forskellige nuancer og perspektiver vedrørende praksis og udfordringer med omfatter kortlægningen således små såvel som store kommuner.

Kommunetype. Kommuner fra både by- og landområder. Flere bykommuner oplever udfordringer i forbindelse med at rekruttere plejefamilier i nærområdet, hvorfor de i særlig grad gør brug af plejefamilier udenfor egen kommunegrænse. Dette kan påvirke konkurrencen og tilgangen til vederlag til plejefamilier. På den baggrund indgår både by- og landkommuner i kortlægningen.

Antal almindelige plejefamilier. Både kommuner, der har betydelig erfaring med brugen af plejefamilier, og kommuner, hvis erfaring er begrænset. Oplevelsen af vilkår og udfordringer i kommuner med meget erfaring og i kommuner med begrænset erfaring er forskellig, for eksempel i relation til hvor omfattende erfaringer kommunerne har med forhandling af vederlag og udvikling af kontrakter. På den baggrund indgår kommuner med mange plejefamilieanbringelser såvel som kommuner med forholdsvis få plejefamilieanbringelser.

Erfaring med andre plejefamilietyper. Kommuner med erfaring med specialiserede/kommunale plejefamilier. Det sidste kriterie for udvælgelse af kortlægningskommuner er at sikre inddragelse af kommuner, der har erfaring med andre typer plejefamilier, herunder især specialiserede eller kommunale plejefamilier. For kommunale plejefamilier gælder andre rammer. For eksempel er der tale om et egentligt ansættelsesforhold, ligesom kommunale plejefamilier modtager pension, er sikre i ansættelsen, har fast definerede rammer for kompetenceudvikling mv. Kommuner med specialiserede/kommunale plejefamilier kan derfor inddrage deres perspektiver på og erfaringer med øvrige

plejefamilier i kortlægningen af udfordringer på det almindelige plejefamilieområde.

Foruden de fire kriterier har Københavns, Aarhus og Odense kommuner særlige erfaringer med udvikling og anvendelse af alternative honoreringsmodeller. Derudover har en række kommuner i Nordjylland nedsat en arbejdsgruppe med det formål at udvikle en bedre fælles praksis for honorering. Det er derfor blevet prioriteret højt, at Københavns, Aarhus og Odense kommuner og repræsentanter for det nordjyske samarbejde er blevet inddraget i kortlægningen.

De 10 besøgte kommuner er:

- Brønderslev Kommune
- Frederiksberg Kommune
- Gladsaxe Kommune
- Herning Kommune
- Hjørring Kommune
- Horsens Kommune
- Københavns Kommune
- Odense Kommune
- Vejen Kommune
- Aarhus Kommune.

1.2.2. Datagrundlag

Forud for besøgene i de 10 udvalgte kommuner er der i hver enkelt kommune blevet indhentet skriftligt materiale med relevans for kortlægningen. Dokumenterne omfatter blandt andet nedenstående.

- **Beskrivelser af vederlagsmodel/praksis** på området, herunder også i forhold til omkostningsdækning og tillægsydelse.
- **Vejledende skemaer** og andre eventuelle arbejdsredskaber i forbindelse med tildeling af vederlag.
- **Kontrakt** mv. om formidlet døgnophold for børn og unge i plejefamilie.
- **Tillæg** til kontrakter.
- **Lokale retningslinjer** for vederlag og kontrakter.
- **Beskrivelser af arbejdsgange** for fastsættelse af, opfølgning på og genforhandling af vederlag.
- **Informationsmaterialer** til plejeforældre såsom håndbøger og informationspjecer.
- **Eventuelle nøgletal** for antallet af plejefamilier og vederlag.
- **Data** fra Danmarks Statistik om anbragte børn og unge i kommunen.

Det indhentede materiale er gennemgået forud for besøget i den enkelte kommune og har givet en grundlæggende viden om praksis i kommunen. På den måde har materialet bidraget til at kvalificere interview og fokusgrupper med medarbejdere og ledere.

1.2.3. Kortlægningsbesøg

I hver af de 10 udvalgte kommuner er der gennemført et kortlægningsbesøg. Besøget har bestået af en række interview og workshops med relevante medarbejdergrupper, jf. besøgsprogram.

Tid	Deltager(e)
09.00-10.00	Faglig ledelse af plejefamilieområdet
10.00-11.30	Sagsbehandlere
12.30-14.00	Plejefamiliekonsulenter
14.00-14.30	Administrativ medarbejder

Det tilrettelagte program tilgodeser kortlægning af forskellige perspektiver på praksis og udfordringer vedrørende vederlag på plejefamilieområdet. På tværs af kommunerne er organiseringen og beslutningskompetence vedrørende vederlag forskellig, og de udfordringer, de forskellige medarbejdergrupper oplever, er også forskellige. For at sikre en dybtgående og nuanceret kortlægning har det således været afgørende at tale med både ledelse og forskellige medarbejdergrupper.

Udover kortlægningsbesøgene er der også i hver kommune gennemført interview med 3-5 plejeforældre.

Temaer for de forskellige interview og fokusgrupper præsenteres nedenfor.

Ledelse

Formålet med at interviewe ledelsen af plejefamilieområdet er at opnå indsigt i kommunens strategi for anvendelse af plejefamilier, ledelsens opfattelse af nuværende udfordringer og fremadrettede behov mv. Mødet med ledelsen har i langt de fleste tilfælde derfor også indledt besøget i kommunen, da det har kvalificeret afsættet for de øvrige interview og skabt en forståelse af tilgangen og historikken på området i den enkelte kommune.

Interview med ledelsen er struktureret efter fire temaer.

Strategi for anvendelse af plejefamilier. Temaet vedrører kommunens overordnede strategi for anvendelse af plejefamilier, herunder den hidtidige udvikling på området og fremtidige forventninger og mål.

Nuværende praksis og udfordringer. Kommunens nuværende praksis for fastsættelse og forhandling af vederlag og udfordringer med denne praksis.

Fremadrettede perspektiver. Med afsæt i kommunens erfaringer handler dette tema om, hvilke forhold der efter ledelsens vurdering kræver opmærksomhed ved udvikling af en bedre praksis for vederlag til plejefamilier.

Det sociale tilsyns rolle. Dette tema omhandler ledelsens samarbejde med socialtilsynet og socialtilsynets rolle ved fastsættelse og forhandling af vederlag og øvrige kontraktforhold.

Sagsbehandlere

Formålet med at interviewe sagsbehandlerne er at skabe en forståelse af den nuværende praksis og sagsbehandlerne rolle, hvilke udfordringer sagsbehandlerne oplever ved fastsættelse og forhandling af vederlag, kontrakter, omkostningsbeløb og tillægsydelse, og hvad det betyder for samarbejdet med plejefamilierne.

Interview med sagsbehandlerne er struktureret efter fem temaer.

Matchning. Praksis, rolle og anvendte arbejdsværktøjer i forbindelse med matchning mellem plejebarn og plejefamilie.

Fastsættelse af vederlag og øvrige kontraktlige forhold. Praksis for fastsættelse af vederlag, herunder anvendelse af model og tildelingsværktøjer, tildelingskriterier og variation i tildelinger. Temaet handler endvidere om praksis og udfordringer vedrørende øvrige kontraktlige forhold såsom supervision, uddannelse, omkostningsbeløb og enkelttydelser.

Opfølgning på og genforhandling af vederlag. I forlængelse af ovenstående er der blevet spurgt til praksis for opfølgning på og genforhandling af vederlag, herunder medarbejdernes rolle, retningslinjer for opfølgning, grundlag for ændringer af vederlag og faktiske erfaringer med vederlagsændringer.

Gennemsigtighed for plejeforældre. Temaet handler om sagsbehandlerne oplevelse af udfordringer vedrørende gennemsigtighed for plejefamilier, og hvad kommunerne gør for at skabe gennemsigtighed omkring vederlag, omkostningsbeløb, enkelttydelser og øvrige kontraktlige forhold.

Fremadrettede perspektiver. Dette tema vedrører, hvilke forhold der efter sagsbehandlerne vurdering kræver opmærksomhed ved udvikling af en bedre praksis for vederlag mv. på plejefamilieområdet.

Plejefamiliekonsulenter

Formålet med at interviewe henholdsvis plejefamiliekonsulenter og sagsbehandlere er at skabe en forståelse af den nuværende praksis og deres rolle, hvilke udfordringer sagsbehandlerne oplever ved fastsættelse og forhandling af vederlag, kontrakter, omkostningsbeløb og tillægsydelse, og hvad det betyder for samarbejdet med plejefamilierne.

Plejefamiliekonsulenternes og sagsbehandlerens rolle i forhold til vederlag varierer på tværs af de besøgte kommuner. I nogle kommuner er det sagsbehandlerne, der har ansvaret for fastsættelse og forhandling af vederlag, mens det i andre kommuner er familieplejekonsulenterne. Interviewene med de to medarbejdergrupper er derfor struktureret efter de samme temaer, men har i praksis udviklet sig forskelligt baseret på medarbejdergruppernes rolle og opgaver omkring vederlag i den enkelte kommune.

Matchning. Praksis, rolle og anvendte arbejdsværktøjer i forbindelse med matchning mellem plejebarn og plejefamilie.

Fastsættelse af vederlag og øvrige kontraktlige forhold. Praksis for fastsættelse af vederlag, herunder anvendelse af model og tildelingsværktøjer, tildelingskriterier og variation i tildelinger. Temaet handler endvidere om praksis og udfordringer vedrørende øvrige kontraktlige forhold såsom supervision, uddannelse, omkostningsbeløb og enkeltydelser.

Opfølgning på og genforhandling af vederlag. I forlængelse af ovenstående er der blevet spurgt til praksis for opfølgning på og genforhandling af vederlag, herunder medarbejdernes rolle, retningslinjer for opfølgning, grundlag for ændringer af vederlag og faktiske erfaringer med vederlagsændringer.

Gennemsigtighed for plejeforældre. Temaet handler om plejefamiliekonsulenternes oplevelse af udfordringer vedrørende gennemsigtighed for plejefamilier, og hvad kommunerne gør for at skabe gennemsigtighed omkring vederlag, omkostningsbeløb, enkeltydelser og øvrige kontraktlige forhold.

Fremadrettede perspektiver. Dette tema vedrører, hvilke forhold der efter plejefamiliekonsulenternes vurdering kræver opmærksomhed ved udvikling af en bedre praksis for vederlag mv. på plejefamilieområdet.

Administrativ medarbejder/økonomimedarbejder

Formålet med at interviewe økonomimedarbejdere og administrativt personale er at skabe forståelse af, hvordan plejefamilieordningen administreres, herunder i forhold til udfordringer ved den nuværende praksis og implikationerne af eventuelle ændringer fremadrettet.

Som følge af kommunernes varierende administration af vederlag, omkostningsbeløb, tillægsydelse og kontrakter har det været forskelligt fra kommune til kommune, hvilken medarbejder eller hvilke medarbejdere det har været relevant at interviewe. I nogle kommuner er interviewet derfor blevet gennemført med en administrativ medarbejder, i andre kommuner med en

økonomimedarbejder og i enkelte kommuner med begge medarbejdergrupper.

Administration af udbetaling af vederlag. Temaet vedrører praksis, organisering og arbejdsgang vedrørende udbetaling af vederlag. Hvad består opgaven i, hvem varetager den, og hvordan foregår det ved ændringer i antal vederlag og ved takstændringer?

Administration af udbetaling af enkeltydelser. Dette tema handler om praksis, organisering og arbejdsgang vedrørende udbetaling af enkeltydelser, herunder digital understøttelse af processen.

Fremadrettede perspektiver. Dette tema vedrører, hvilke forhold der efter de administrative medarbejders/økonomimedarbejdernes vurdering kræver opmærksomhed ved udvikling af en bedre praksis for vederlag og enkeltydelser på plejefamilieområdet.

Plejeforældre

For at sikre, at de udfordringer, som plejefamilierne oplever i forhold til vederlag og øvrige kontraktlige forhold, indsamles i kortlægningen, er hver kommune blevet bedt om at rekruttere 3-5 plejeforældre til deltagelse i interview. Der har overordnet været en spredning på tværs af køn, alder, plejeerfaring og erfaring med vederlagsændringer.

Interview med plejeforældrene er struktureret efter fire temaer.

Nuværende praksis og udfordringer ved tildeling af vederlag. Praksis for tildeling af vederlag for de plejebørn, familien har anbragt, herunder grundlaget for tildelingen, tydeligheden i processen og eventuelle udfordringer.

Genforhandling af vederlag. I forhold til genforhandling af vederlag er der blevet spurgt til plejeforældrenes faktiske erfaringer med dette, herunder grundlaget for eventuelle ændringer, tydeligheden i processen, forhandlingsgraden og eventuelle udfordringer.

Øvrige kontraktlige forhold. Dette tema handler om rammer og aftaler omkring supervision, uddannelse, aflastning mv. samt kommunernes kommunikation og håndtering af omkostningsbeløb, enkeltydelser og kontrakter. Der er desuden blevet spurgt til forskelle og eventuelle udfordringer på tværs af kommunerne, hvis plejefamilien har plejebørn fra flere kommuner.

Fremadrettede perspektiver. Temaet vedrører plejeforældrenes ideer og behov ved udviklingen af en fremadrettet praksis for vederlag mv. Der er blandt andet blevet spurgt, om der kan sikres et mere balanceret fokus på plejebarnets ressourcer, hvad der har betydning for samarbejdet med kommunens medarbejdere, og hvordan rammerne kan blive mere gennemsigtige for plejeforældrene.

2. Vederlagsmodeller

I dette kapitel præsenteres de tre modeller for fastsættelse og genforhandling af vederlag, der er anvendt i de besøgte kommuner. For hver vederlagsmodel beskrives vederlagsniveauer, kriterier for fastsættelse af vederlag og kadence og tilgang til genforhandling.

2.1. Introduktion til vederlagsmodeller

Plejefamilier aflønnes for plejeopgaven med plejevederlag. Det samlede plejevederlag for opgaven udgøres af x antal normalvederlag (i daglig tale kaldet vederlag). Et vederlags størrelse satsreguleres hvert år i januar. For 2015 er ét vederlag sat til 4.002 kr. per måned⁷.

Plejefamilierne indgår *ikke* ansættelseskontrakt med kommunerne og fungerer således ikke som lønmodtagere. Derimod indgår kommune og plejefamilie en specifik kontrakt, der kræver parternes underskrift. I kontrakten, der indgås mellem kommunen og plejefamilien, fastsættes det antal vederlag, som plejefamilien modtager for at varetage den konkrete plejeopgave. Der er således ikke lovgivningsfastsatte regler for, hvor mange vederlag en plejefamilie skal have for at varetage en plejeopgave.

Udover vederlag modtager plejefamilier en skattefri ydelse til dækning af omkostninger i forbindelse med plejeforholdet (kost og logi-beløb), og plejefamilierne kan ansøge kommunen om dækning af øvrige udgifter såsom medicin, etableringsomkostninger og ferie. Kost og logi-beløbet og øvrige omkostninger behandles nærmere i kapitel 3.

Da vederlag ikke er regelfastsat, har praksis for vederlag til plejefamilier udviklet sig i forskellige retninger på tværs af kommunerne. På baggrund af kortlægningen i de ti udvalgte kommuner tegner der sig tre hovedmodeller for fastsættelse og genforhandling af vederlag: KL's retningslinjer, en gennemsnitsmodel og en minimumtakstmodel.

Alle de tre kortlagte modeller tager afsæt i samme enhed – vederlag – og KL's takster/beløbsstørrelse for vederlag. Alle modeller refererer således til antal vederlag i henhold til forståelsen af normalvederlag og det antal kroner,

⁷ Jf. http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_71903/cf_202/Taksttabel_2015.PDF og vejledende satser for lomme penge, arbejdsvederlag, øvrige udgifter mv. til børn og unge i formidlet døgnophold og i døgninstitutioner efter §§ 142 og 67.

der er knyttet op på de satsregulerede vederlag, der præsenteres årligt i KL's takster.

	Takster
Ét normalvederlag per måned	4.002 kr.

Modellerne varierer i antallet af vederlagsniveauer og spænd for, hvor mange vederlag der tildeles. Der er også forskelle på, hvilke generelle og specifikke kriterier der lægges vægt på, og på modellernes tilgang til, hvor ofte vederlag genforhandles, og hvad der skal til, for at antal vederlag ændres.

I det følgende beskrives de tre hovedmodeller med afsæt i karakteristika for antal niveauer, generelle tildelingskriterier, specifikke tildelingskriterier og genforhandling.

2.2. KL's retningslinjer

KL's retningslinjer, der beskrives i KL's familieplejehåndbog⁸, anvendes i en eller anden form i langt de fleste kommuner. Blandt de besøgte kommuner i forbindelse med nærværende kortlægning anvendes KL's retningslinjer i otte af de ti kommuner.⁹

KL's retningslinjer består af en generel beskrivelse af vederlag til plejefamilier, der fremgår af KL's familieplejehåndbog, og en beskrivelse af kriterier for fastsættelsen af antallet af vederlag (Vejledende skema til honorering).¹⁰ KL's retningslinjer beskrives nærmere i det følgende.

2.2.1. Vederlagsniveauer i KL's retningslinjer

KL's retningslinjer for vederlag indeholder syv niveauer, der hvert består af ét vederlag, det vil sige fra ét til syv vederlag for varetagelse af en plejeopgave. Som tidligere nævnt, svarer ét vederlag til 4.002 kr. Syv vederlag svarer således til godt og vel 28.000 kr.

Udover de syv vederlagsniveauer, som KL's retningslinjer beskriver, har enkelte kommuner¹¹ arbejdet videre med KL's retningslinjer og beskrevet tildelingskriterier for op til tretten vederlag. For plejeopgaver, der vurderes til tret-

⁸ Jf. KL's familieplejehåndbog, 2009. Retningslinjer for vederlag beskrives særskilt i kapitel 9 Honorering og kapitel 10 Dækning af plejefamilien udgifter, bilag 7 Taksttabel og bilag 8 Vejledende skema til honorering.

⁹ Det drejer sig om Brønderslev, Frederiksberg, Gladsaxe, Herning, Hjørring, Horsens, Københavns og Vejen kommuner.

¹⁰ KL's familieplejehåndbog, 2009, KL.

¹¹ Det drejer sig om Københavns og Herning kommuner.

ten vederlag, modtager plejefamilien i alt godt og vel 52.000 kr. for varetagelse af opgaven. Tretten vederlag anvendes typisk til kommunale plejefamilier, men kan også anvendes til traditionelle plejefamilier.

De fleste kommuner anvender dog KL's retningslinjer, og dermed fastsættes således sjældent mere end syv vederlag.

2.2.2. Generelle tildelingskriterier i KL's retningslinjer

I KL's retningslinjer beskrives, at beslutningen om antal vederlag bør tage udgangspunkt i en samlet vurdering, der inddrager følgende:

- Barnets vanskeligheder og behov for støtte.
- Krav til samarbejdet med barnets forældre.
- Plejefamiliens opgaver i forbindelse med anbringelsen.
- Plejefamiliens ressourcer og kvalifikationer i forbindelse med at løse opgaverne med plejebarnet.
- Plejeforholdets betydning for eventuelle erhvervsbegrænsninger.

KL's retningslinjer lægger således størst vægt på barnets problemer og behov samt krav til plejeforældrene ved varetagelse af den specifikke opgave.

2.2.3. Specifikke tildelingskriterier i KL's retningslinjer

Udmøntningen af de generelle tildelingskriterier i KL's retningslinjer i forhold til antal vederlag foregår via KL's vejledende skema til honorering. Skemaet består af en oversigt, hvor der skabes sammenhæng mellem barnets støttebehov, kravene til plejefamilien og vederlagets størrelse.

Vægten er primært på kompleksiteten i selve plejeopgaven, og hvilke udfordringer og støttebehov barnet har. Med afsæt i oversigten over belastningsfaktorer såsom angstsymptomer eller faglige problemer i skolen beskrives, hvilke krav opgaven stiller til plejefamilien, med fokus på socialpædagogisk indsats og plejeforældrenes tilknytning til det almindelige arbejdsmarked. På den baggrund er der dernæst angivet et vejledende antal vederlag.

Skemaet i sin fulde længde fremgår nedenfor.

Vejledende skema til honorering, KL's retningslinjer

Barnets støttebehov	Krav til plejefamilien	Vejledende honorering
Som børn er flest på samme alder. Behov for omsorg, forsørgelse og opdragelse. Uproblematisk kontakt til biologisk forældre.	Ingen specielle krav, udover at barnet skal indgå på linje med egne børn. Ikke nødvendigt at lægge familiens dagligdag om hverken erhvervsmæssigt eller socialt.	1 x normalvederlag (4.000 kr.)
Har behov for ekstra støtte/stimulering eller skal opretholde jævnlig kontakt med forældre, eller kontakten er uproblematisk.	Kræver større indsats end ovenfor enten i forhold til barnets behov eller i forhold til samarbejdet med barnets forældre.	2 x normalvederlag (8.000 kr.)
En eller få <i>almindelige</i> belastningsindikatorer såsom: <ul style="list-style-type: none"> Faglige/socialt problemer i skolen. Ikke socialt alderssvarende udvikling. Søvnproblemer/mareridt. Ikke alderssvarende motorisk udviklet. Manglende selvtillid. Angstsymptomer. Manglende tillid til voksne. Vådligger og lignende urenlighed. Behov for bistand af psykologisk art. Diverse psykosomatiske reaktioner. Lettere fysisk/psykisk handicap med behov for motorisk, psykisk og social træning. Træning og ledsagefunktioner. 	Krav om en pædagogisk indsats i et omfang, der vil kunne udfordre plejefamilien både familiemæssigt og socialt.	3 x normalvederlag (12.000 kr.)
<i>Flere almindelige</i> af de ovenfor nævnte belastningsindikatorer, der medfører omfattende omsorgs- og/eller opdragelsesbehov.	Opgavens art gør det nødvendigt at indrette plejeforældrenes arbejde udenfor hjemmet efter barnets behov.	4 x normalvederlag (16.000 kr.)
<i>Mange</i> af de almindeligt forekommende belastningsindikatorer, der fordrer socialpædagogisk indsats af adfærdsregulerende karakter.	Opgavens art kræver socialpædagogisk indsats, der kræver dels en vis erfaring, dels at plejeforældrenes samlede beskæftigelse højst må udgøre 1½ fuldtidsstilling.	5 x normalvederlag (20.000 kr.)
En eller få alvorlige belastningsindikatorer såsom: <ul style="list-style-type: none"> Spiseforstyrrelse. Psykiatriske symptomer. Flere tidligere anbringelsesforløb. Følgevirksomheder af incest eller anden mishandling/groft omsorgssvigt. Misbrugsproblemer. Sværere fysisk/psykisk handicap med uhensigtsmæssig adfærd og/eller stort aktivitetsniveau. Fysisk/psykisk handicap med omfattende plejebehov. Fysisk/psykisk handicap med behov for konstant opsyn. 	Opgavens art kræver behandling og nødvendiggør, at en af plejeforældrene skal have opgaven som hovedbeskæftigelse. Der kan stilles krav om erfaring på området og/eller en fagligt relevant baggrund.	6 x normalvederlag (24.000 kr.)
Flere alvorlige belastningsindikatorer af de ovenfor nævnte eller af større sværhedsgrad. Der er tale om svære følelsesmæssige/adfærdsmæssige og/eller sociale problemer, der kræver behandling.	Opgaven kræver relevant faglig baggrund og er så omfattende, at plejeforældrenes samlede beskæftigelse udover plejearbejdet højst må udgøre én fuldtidsstilling.	7 x normalvederlag (28.000 kr.)

I de kommuner, der bruger KL's retningslinjer på vederlagsområdet, anvendes det vejledende skema i vidt omfang som et praktisk redskab og en rettesnor for den konkrete fastsættelse af vederlag til plejefamilier.

Udover ovenstående vejledende skema er der en række tommelfingerregler, der anvendes generelt i de besøgte kommuner, der anvender KL's retningslinjer.

- Kun i undtagelsestilfælde tildeles der **tre vederlag** og derunder per plejebarn.
- Ved **akutanbringelser** tildeles minimum syv vederlag per plejebarn, indtil en længerevarende løsning er fundet.
- Ved anbringelse af **spædbørn** tildeles typisk syv vederlag per plejebarn, da det forudsættes, at minimum én plejeforælder er hjemme hos barnet og derfor ikke kan varetage øvrigt arbejde. Når plejebarnet starter i institution, sættes plejefamilien typisk ned til fem vederlag.
- Der er typisk et **loft** for det maksimale antal samlede vederlag per plejeforælder og samlet per plejefamilie. Loftet ligger som udgangspunkt på 10-14 vederlag per plejeforælder og 20-24 vederlag per plejefamilie.
- Ved tildeling af **fem vederlag** per plejebarn forudsættes det, at minimum én plejeforælder ikke er beskæftiget mere end 30 timer ugentligt af øvrigt arbejde udenfor hjemmet.
- Ved tildeling af **syv vederlag** per plejebarn forudsættes det, at minimum én plejeforælder ikke er beskæftiget af øvrigt arbejde udenfor hjemmet.

Ovenstående tommelfingerregler er udviklet over tid med udgangspunkt i praksiserfaringer på tværs af kommuner. Tommelfingerreglerne er således et forsøg på at forenkle modellen og opsætte simple retningslinjer, der nemt kan anvendes i praksis.

2.2.4. Genforhandling i henhold til KL's retningslinjer

I KL's retningslinjer for vederlag til plejefamilier anbefales det, at antallet af vederlag per plejebarn vurderes mindst én gang årligt, og at det kan ændres ved en genforhandling som følge af ændringer i plejeopgavens karakter. Blandt årsager til ændring af vederlag angives, at:

- Plejebarnet har vist sig mere eller mindre plejkrævende end oprindeligt antaget ved indgåelse af plejekontrakten.
- Plejebarnet opholder sig mere eller mindre hos dets forældre eller i aflastning.
- Plejebarnet er kommet i skolealderen eller i et dagtilbud og således er i plejefamilien færre timer, hvilket kan give plejeforældrene øget mulighed for at være erhvervsaktive.

Den årlige vurdering af plejevederlaget kan betyde nedsættelse, opjustering eller fastholdelse af antal vederlag for det enkelte barn, afhængigt af om der er sket ændringer i plejeopgaven.

2.3. Gennemsnitsmodellen

Aarhus Kommune har udviklet en lokal model for honorering af plejefamilier, den såkaldte gennemsnitsmodel¹².

Modellen blev blandt andet udviklet for at gøre op med det, som kommuner og plejefamilier opfatter som en omvendt incitamentsstruktur, hvor plejefamilierne sættes ned i vederlag, hvis plejebarnets situation forbedres. Formålet med gennemsnitsmodellen er således at understøtte det anbragte barns ressourcer fremfor dets vanskeligheder og at sikre plejefamilien øget incitament for at forbedre plejebarnets situation, idet honoreringen ikke sættes ned. Modellen er endvidere udviklet med henblik på at skabe ro omkring anbringelsen ved at gøre honoreringen forudsigelig i hele anbringelsesperioden. Modellen skal samtidig sikre det gode samarbejde mellem kommune og plejefamilie ved at have klare aftaler om, hvilken støtte, omsorg eller behandling plejebarnet skal have, og ved fra anbringelsens start at tydeliggøre anbringelsens forventede varighed.

Gennemsnitsmodellen har fået sit navn, fordi honorering af plejeforholdet foretages ud fra en gennemsnitsbetragtning forstået som en vurdering af den gennemsnitlige forventede plejeopgave i det konkrete tilfælde fordelt over den samlede anbringelsestid. Det betyder, at den honorering, der fastsættes i starten af en anbringelse, fastholdes igennem hele anbringelsesperioden og i yderste konsekvens fra plejebarnets anbringelse og frem til dets fyldte 18. år.

Gennemsnitsmodellen anvendes på alle nyoprettede plejefamilieanbringelser i kommunen. Det er kommunens vurdering, at gennemsnitsmodellen aktuelt er anvendt i omkring 60 procent af de samlede plejefamilieanbringelser i kommunen. I den resterende del af sagerne er KL's retningslinjer anvendt.¹³

2.3.1. Vederlagsniveauer i gennemsnitsmodellen

Gennemsnitsmodellen består af fem niveauer, svarende til 3-12 vederlag.

- Niveau 1 svarer til tre vederlag (12.000 kr.) per måned.
- Niveau 2 svarer til fem vederlag (20.000 kr.) per måned.

¹² Gennemsnitsmodellen: Honorering af plejefamilier ud fra en gennemsnitsbetragtning. Udarbejdet i samarbejde mellem Aarhus Kommune og KL i 2008 og revideret i juni 2012.

¹³ Gennemsnitsmodellen blev udviklet og afprøvet i perioden 2008-2010. Gennemsnitsmodellen blev gjort permanent i Aarhus Kommune fra 1. januar 2011. I anbringelsessager fra før juni 2008 er KL's retningslinjer anvendt.

- Niveau 3 svarer til syv vederlag (28.000 kr.) per måned.
- Niveau 4 svarer til ti vederlag (40.000 kr.) per måned.
- Niveau 5 svarer til tolv vederlag (48.000 kr.) per måned.

I praksis anvendes niveau 2-3 oftest. Niveau 1 anvendes sjældent, fordi det vurderes, at langt de fleste plejeopgaver har en tyngde, der tilsiger en højere honorering. Niveau 4 og 5 anvendes primært til kommunale plejefamilier, og niveau 5 anvendes kun i ganske særlige tilfælde.

2.3.2. Generelle tildelingskriterier i modellen

Gennemsnitsmodellen tager udgangspunkt i en samlet vurdering ud fra følgende generelle kriterier ved fastsættelse af niveau for honorering:

- Barnets vanskeligheder og behov for omsorg, støtte og behandling.
- Anbringelsens forventede varighed.
- Kontinuitet i barnets anbringelse.
- Krav til samarbejdet med barnets forældre og øvrige familie og netværk.
- Plejefamiliens ressourcer og kvalifikationer til at løse opgaverne med plejebarnet, herunder vurdering af plejefamiliens faglige baggrund eller særlige erfaring med beslægtede opgaver.
- Plejeforholdets betydning for eventuelle erhvervsbegrænsninger, herunder omfanget af udearbejde for begge plejeforældre.

I hovedtræk minder de generelle tildelingskriterier i gennemsnitsmodellen således om KL's retningslinjer.

Der er dog to centrale forskelle. For det første indgår den forventede varighed af anbringelsen, når honorering fastsættes ved anvendelse af gennemsnitsmodellen. For det andet tænkes forventelige ændringer ind ved fastsættelsen, idet honoreringen skal afspejle den gennemsnitlige plejeopgave fremadrettet. Dette skal understøtte, at honoreringen er fastsat på et passende niveau i hele anbringelsesperioden.

Derudover er der i gennemsnitsmodellens Generelle tildelingskriterier en direkte kobling mellem honoreringsniveau og plejefamiliens uddannelsesmæssige baggrund.

2.3.3. Specifikke tildelingskriterier i modellen

Den specifikke fastsættelse af honorering i gennemsnitsmodellen foregår med baggrund i gennemsnitsmodellens skema for beregning af honorering.

Ligesom i KL's vejledende skema til honorering skaber gennemsnitsmodellens skema for beregning af honorering sammenhæng mellem barnet, plejefamilien og niveauet for honorering.

Der lægges først og fremmest vægt på barnets vanskeligheder og behov for støtte, omsorg og behandling. I forhold til dette anvendes en række belastningsindikatorer svarende til de belastningsindikatorer, der også fremgår af KL's vejledende skema til honorering. Endvidere inddrages også plejefamiliens ressourcer og kvalifikationer samt krav til samarbejdet med plejebarnets biologiske forældre og øvrige netværk i vurderingen. Når antallet af vederlag fastsættes for hele anbringelsesforløbet, er det relevant, at anbringelsens forventede varighed og kontinuitet inddrages i vurderingen, da gennemsnittet kan variere herefter. Endelig inddrages eventuelle begrænsninger af plejeforældrenes deltagelse i det almindelige arbejdsmarked som følge af plejeopgaven.

Det samlede skema for honorering, der anvendes i gennemsnitsmodellen, fremgår nedenfor.

Barnets støttebehov	Krav til plejefamilien	Niveau
<p>På dette niveau har barnet i forhold til andre børn på samme alder et behov for ekstra støtte og stimulering.</p> <p>Dernæst har barnet en eller få almindelige belastningsfaktorer såsom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faglige/socialt problemer i skolen. • Ikke alderssvarende udvikling. • Søvnproblemer/mareridt. • Ikke alderssvarende motorisk udviklet. • Manglende tillid til voksne. • Vådligger og lignende urenlighed. • Behov for særlig støtte og stimulation. • Diverse psykosomatiske reaktioner. • Lettere fysisk/psykisk handicap med behov for motorisk, psykisk og social træning. • Reaktion på anbringelse/adskillelse fra forældre. 	<p>Plejefamilien skal være obs på barnets reaktioner/signaler.</p> <p>Plejefamilien skal kunne magte vanskeligheder, der kræver samarbejde/særlig opfølgning i forhold til skole, daginstitution, fritid og daglige aktiviteter i øvrigt.</p> <p>Plejefamilien skal kunne rumme et forældresamarbejde, der kræver særlig indsigt og erfaring.</p> <p>Plejefamilien kan have fuldtidsarbejde ved siden af plejeopgaven.</p>	<p>Niveau 1 (svarende til 3 x normalvederlag)</p>
<p>På dette niveau har barnet et stort behov for støtte og stimulering. Over tid ser det måske ud til, at barnet får behov for yderligere støtte. Måske ses der også at kunne ske en bedring for barnet.</p> <p>Barnet har mange af de ovenfor nævnte belastningsfaktorer, der medfører omfattende omsorgs- og/eller opdragelsesbehov og fordrer socialpædagogisk indsats af blandt andet adfærdsregulerende karakter.</p> <p>Der kan også være tale om en eller flere af nedenstående mere alvorlige belastningsfaktorer.</p>	<p>Plejeopgaven kræver socialpædagogisk indsats, der kræver dels en vis erfaring, dels at plejeforældrenes arbejde udenfor hjemmet skal indrettes efter barnets behov.</p> <p>Krævende forældresamarbejde, der nødvendiggør indsigt i og evne til et sådant samarbejde.</p>	<p>Niveau 2 (svarende til 5 x normalvederlag)</p>

Barnets støttebehov	Krav til plejefamilien	Niveau
<p>På dette niveau har barnet – eller vil barnet på sigt få – et massivt behov for støtte og stimulering.</p> <p>Barnet har alvorlige belastningsfaktorer såsom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spiseforstyrrelser. • Psykiatriske symptomer. • Flere tidligere anbringelsesforløb. • Følgevirkninger af mors misbrug. • Følgevirkninger af incest eller anden mishandling/groft omsorgssvigt. • Misbrugsproblemer. • Sværere fysisk/psykisk handicap med uhensigtsmæssig adfærd og/eller stort aktivitetsniveau. • Fysisk/psykisk handicap med omfattende plejebehov. • Fysisk/psykisk handicap med behov for konstant opsyn. 	<p>Plejeopgaven kræver, at plejefamilien har indsigt/relevant erfaring på området og kan indgå i en egentlig behandlingsindsats.</p> <p>Ligeledes kræver opgaven, at plejeforældrenes samlede beskæftigelse udover plejeopgaven højst må udgøre en fuldtidsstilling.</p> <p>Krævende forældresamarbejde, der nødvendiggør særlig viden og indsats.</p>	<p>Niveau 3 (svarende til 7 x normalvederlag)</p>
<p>Dette niveau kan kun anvendes i helt særlige og ekstraordinære tilfælde og skal ses som et alternativ til særlige behandlingstilbud af individuel karakter, for eksempel unge, der skal mandsopdækkes, og svært handicappede, der stiller særlige krav til opfølgning, overvågning mv. Barnet/den unge har således massive støttebehov, der ligger udover det, der normalt vil kunne rummes i en plejefamilie.</p> <p>Barnet/den unge har massive belastningsfaktorer såsom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Massive sociale/psykiske vanskeligheder. • Massive fysiske/psykiske handicap. 	<p>Plejeopgaven kræver, at plejefamilien har socialpædagogisk uddannelse, indsigt og erfaring med målgrupperne. Endvidere kræves, at plejefamilien kan indgå i en individuelt tilrettelagt plan. Det forventes, at plejefamilien skriftligt kan afrapportere.</p> <p>Plejeopgaven kræver, at begge plejeforældre er til rådighed, og at mindst den ene er fuldtidsbeskæftiget med plejeopgaven og ikke har arbejde udenfor hjemmet.</p> <p>Krævende forældresamarbejde, der nødvendiggør særlig indsigt i og erfaring med et sådant samarbejde.</p>	<p>Niveau 4 (svarende til 10 x normalvederlag)</p>
<p>Dette niveau kan kun anvendes i helt særlige og ekstraordinære undtagelsestilfælde, og det skal ses som et alternativ til døgninstitution eller til helt særlige behandlingstilbud af individuel karakter, for eksempel unge, der skal mandsopdækkes, unge med eksempelvis ungdoms-sanktion samt særdeles svært handicappede, der stiller særlige krav til opfølgning, professionelt samarbejde, overvågning mv.</p> <p>Barnet/den unge har særdeles massive støttebehov, der ligger langt udover, hvad der normalt vil kunne rummes i en plejefamilie.</p> <p>Barnet/den unge har særdeles massive belastningsfaktorer såsom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Særdeles massive sociale/psykiske belastninger. • Særdeles massive fysiske/psykiske handicap. • Særdeles krævende forældresamarbejde, der nødvendiggør ganske særlig indsigt i og erfaring med et sådant samarbejde. 	<p>Plejeopgaven kræver, at plejefamilien har socialpædagogisk uddannelse og indgående indsigt i og erfaring med målgrupperne. Endvidere kræves, at plejefamilien kan indgå i en individuelt tilrettelagt plan og deltage i et samarbejde med andre professionelle om barnet/den unge. Det forventes, at plejefamilien skriftligt kan afrapportere.</p> <p>Plejeopgaven kræver, at begge plejeforældre er til rådighed, og at mindst den ene er fuldtidsbeskæftiget med plejeopgaven og ikke har arbejde udenfor hjemmet.</p> <p>Det må forventes, at der på dette honoreringsniveau foretages grundig vurdering af plejefamiliens ressourcer i forhold til andre plejeopgaver sammen med opgaven.</p> <p>Særdeles krævende forældresamarbejde, der nødvendiggør ganske særlig indsigt i og erfaring med et sådant samarbejde.</p>	<p>Niveau 5 (svarende til 12 x normalvederlag)</p>

I tilfælde af at en plejeopgave vurderes at være på niveau 1 eller 2, kan der suppleres med en basisydelse, hvis plejeforælderen i den indledende periode af anbringelsen ikke kan have beskæftigelse ved siden af plejeopgaven. Ydelsen gives typisk det første år, men kan i særtilfælde udvides til det første halvandet år. I den periode hvor plejefamilien modtager basisydelsen, vil den modtage et samlet beløb svarende til niveau 3.¹⁴

2.3.4. Genforhandling i modellen

En grundlæggende forskel mellem KL's retningslinjer og gennemsnitsmodellen er, at vederlaget fastsættes ud fra den gennemsnitlige forventede plejeopgave i det konkrete tilfælde fordelt over den samlede anbringelsestid. Det betyder, at det antal vederlag, der fastsættes i starten af en anbringelse, fastholdes igennem hele anbringelsesperioden.

Genforhandling af vederlagets størrelse finder således kun sted i helt særlige tilfælde. Det kan for eksempel skyldes en ikke forventelig udvikling hos barnet eller i barnets kontekst, der har omfattende betydning for plejeopgavens kompleksitet.

2.4. Minimumtakstmodellen

Odense Kommune har ligeledes udarbejdet en lokal model for fastsættelse af vederlag, der her kaldes for minimumtakstmodellen¹⁵. I minimumtakstmodellen modtager alle plejefamilier minimum fire vederlag per måned igennem hele anbringelsesperioden.

Modellen blev udviklet, fordi der fra kommunens side var et ønske om at imødekomme plejefamiliernes oplevelse af usikkerhed om vederlagsniveau. Modellen skulle endvidere finde løsninger på den oplevede udfordring, der i daglig tale kaldes den omvendte incitamentsstruktur, hvor plejefamilier sættes ned i vederlag, når plejebarnets situation forbedres. Formålet med minimumtakstmodellen er således at sikre plejefamilier stabile og forudsigelige rammer for vederlag og derigennem fastholde et ressourceperspektiv på plejebarnet. Modellen skal endvidere understøtte det gode samarbejde mellem kommune og plejefamilie ved at have færre kontraktforhandlinger, der kan påvirke negativt. Baggrunden for udviklingen af minimumtakstmodellen var således en række af de samme forhold, som gjorde sig gældende ved udviklingen af gennemsnitsmodellen.

¹⁴ Dette svarer således til, når der i KL's model ydes syv vederlag for plejeopgaver, der kræver, at plejeforælderen ikke er på arbejdsmarkedet.

¹⁵ Ny honoreringsmodel: Honorering af plejefamilier i Odense Kommune, august 2013.

Minimumtakstmodellen anvendes i forbindelse med alle nye plejefamilieanbringelser i Odense Kommune og er et tilbud i forbindelse med allerede etablerede plejefamilieanbringelser.¹⁶

2.4.1. Vederlagsniveauer i minimumtakstmodellen

Minimumtakstmodellen består af tre niveauer:

- 4 vederlag (16.000 kr.)
- 5 vederlag (20.000 kr.)
- 7 vederlag (28.000 kr.).

Det laveste niveau på fire vederlag udgør minimumtaksten og anvendes oftest. De to øvrige niveauer (fem og syv vederlag) anvendes ikke som fast honorering, men som et forhøjet antal vederlag i afgrænsede perioder i nogle anbringelsesforløb.

2.4.2. Generelle tildelingskriterier i modellen

I forhold til de øvrige modeller fylder plejeforælders mulighed for at varetage arbejde ved siden af plejeopgaven mere i minimumtakstmodellen. Antallet af vederlag er således knyttet direkte op på plejeforælders mulighed for at varetage henholdsvis fuld- eller deltidsarbejde ved siden af varetagelsen af plejeopgaven. Plejeopgaven vurderes således ud fra, om den kræver, at plejeforælderen er til stede for plejebarnet hele tiden, en del af den almindelige arbejdstid eller blot udenfor almindelig arbejdstid. Det kan blandt andet handle om en vurdering af, hvor behandlingskrævende barnet er, og hvor mange behandlingsmøder, samtaler og/eller hospitalsbesøg kompleksiteten i plejebarnets behov vil kræve.

Udgangspunktet for modellen er, at en plejefamilieanbringelse honoreres med fire vederlag. Der kan dog være perioder i plejefamilieanbringelsen, hvor plejebarnets behov nødvendiggør, at der skal kompenseres for, at en af plejeforældrene ikke kan være fuldtid eller deltid på arbejdsmarkedet. I disse perioder kan plejefamilien modtage forhøjet vederlag på fem eller syv vederlag.

De generelle tildelingskriterier i minimumtakstmodellen er:

- **Fire vederlag:** Hvis det vurderes, at plejeopgaven har et omfang, der betyder, at en plejeforælder kan varetage fuldtidsarbejde ved siden af plejeopgaven, vil honoreringen i perioden fastsættes til fire vederlag.

¹⁶ Modellen har været anvendt i Odense Kommune siden 2012/2013. Det er kun et fåtal (under 10 procent) af de eksisterende plejefamilier, der har valgt at overgå til den ny model.

- **Fem vederlag:** Hvis det vurderes, at plejeopgaven har et omfang, der betyder, at en plejeforælder maksimalt kan arbejde 30 timer per uge, vil honoreringen i perioden være fem vederlag.
- **Syv vederlag:** Hvis det vurderes, at plejeopgaven er af et sådant omfang, at plejeforælderen ikke samtidig kan være tilknyttet det almindelige arbejdsmarked, vil honoreringen i perioden være syv vederlag.

2.4.3. Specifikke tildelingskriterier i modellen

Minimumtakstmodellen indeholder ikke et skema med specifikke tildelingskriterier for de enkelte vederlagsniveauer. Perspektivet er, at det vil afhænge af det konkrete barn og barnets problematikker, om og i hvilket omfang der er behov for, at en plejeforælder går ned i tid på arbejdsmarkedet.

I beskrivelsen af modellen gives dog nogle vejledende eksempler på, hvornår en forhøjet honorering kan være nødvendig. De angivne eksempler på forhøjelse til henholdsvis fem og syv vederlag er citeret fra Odense Kommunes beskrivelse af minimumtakstmodellen.¹⁷

Forhøjelse til fem vederlag i en periode kan for eksempel være relevant, i tilfælde hvor:

- Plejebarnet har et udpræget behov for ekstra støtte/korte dage i en længere periode i forbindelse med opstart i skole/SFO/daginstitution mv.
- Plejebarnet er kommet ud i større problemer med begyndende misbrug/kriminalitet, og der er brug for, at en plejeforælder i en periode er særlig tæt på plejebarnet, og hvor der er behov for ekstra støtte/hjælp og jævnlig kontakt med behandlere/misbrugskonsulenter/SSP-medarbejdere.

Forhøjelse til syv vederlag i en periode kan for eksempel være relevant i tilfælde af:

- Spædbørnsanbringelse, hvor der er behov for, at en plejeforælder er hjemmegående og i tæt kontakt med barnet, indtil barnet er indkørt i dagpleje/vuggestue.
- Sværere psykiatriske diagnoser, der nødvendiggør, at en plejeforælder i en periode skal deltage i særlig mange behandlingsmøder, og hvor barnet har udpræget behov for, at en plejeforælder er til stede hele døgnet.

Det er således plejeforældrenes mulighed for at arbejde ved siden af plejeopgaven, der inddrages i fastsættelsen af det tildelte antal vederlag. Til grund for dette ligger vurderingen af, i hvilket omfang barnet har behov for plejeforældrenes tilstedeværelse med afsæt i plejebarnets særlige behov.

¹⁷ Honorering af plejefamilier – Manual om den nye honoreringsmodel i Odense Kommune, Center for Børn- og Ungerådgivning, Odense Kommune.

2.4.4. Genforhandling i minimumtakstmodellen

I minimumtakstmodellen foretages der ikke genforhandling af vederlag med fast kadence. Udgangspunktet er, at genforhandling udelukkende foretages ved større ændringer i plejebarnets behandlingsbehov og behov for støtte, der ændrer på plejeforælders mulighed for at varetage arbejde ved siden af plejeopgaven.

Hvis det besluttet, at et forhøjet antal vederlag er relevant, modtager plejefamilien dette for en periode på minimum seks måneder.

En nedjustering i antallet af vederlag varsles endvidere, seks måneder før den effektueres. I varslingsperioden gælder vilkårene om tilknytning til arbejdsmarkedet dog også. Det betyder, at hvis en plejeforælder tager fuldtidsjob udenfor hjemmet i varslingsperioden, vil plejeopgaven blive sat ned til fire vederlag også indenfor varslingsperioden.

2.5. Opsamling på modeller

Som beskrevet i dette kapitel er der overordnet tre modeller, der anvendes i de besøgte kommuner. Udviklingen af de tre vederlagsmodeller har et lidt forskelligt afsæt, blandt andet fordi KL's retningslinjer blev udviklet først, og de to øvrige modeller i en vis forstand er videreudviklinger af KL's retningslinjer. Figuren nedenfor skitserer baggrund og formål for hver model.

KL's model

- Vederlagsmodellen blev udviklet som inspiration til, hvordan kommunerne kan sikre sammenhæng mellem vederlag og plejeopgave.
- Skaber fælles afsæt for vederlag på tværs af kommuner og understøtter den enkeltes arbejde på plejefamilieområdet, herunder vedrørende vederlag.

Gennemsnitsmodellen

- Understøtter fokus på det anbragte barns ressourcer fremfor dets vanskeligheder.
- Giver plejefamilien incitament til at forbedre plejebarnets situation, idet honoreringen ikke sættes ned.
- Har til formål at skabe ro om anbringelsen ved at gøre vederlagsniveauet forudsigteligt i hele anbringelsesperioden.
- Understøtter det gode samarbejde mellem kommune og plejefamilie.

Minimumtakstmodellen

- Søger at imødegå plejefamiliernes oplevelse af usikkerhed om vederlagsniveau.
- Finder løsninger på den omvendte incitamentsstruktur, hvor plejefamilier sættes ned i vederlag, når plejebarnets situation forbedres.
- Sikrer plejefamilier stabile og forudsigtelige rammer for vederlag og fastholder derigennem et ressourceperspektiv på plejebarnet.
- Understøtter det gode samarbejde mellem kommune og plejefamilie ved at have færre kontraktforhandlinger, der kan påvirke negativt.

Fælles for de tre modeller er, at de tager udgangspunkt i de satsregulerede vederlag, der årligt præsenteres i KL's gældende takster. Vederlagsniveauerne varierer dog for hver model, og KL's retningslinjer adskiller sig ved (i sin grundform) at have laveste mindstetakst, mens gennemsnitsmodellen adskiller sig ved at have det højeste øvre vederlagsniveau.

I praksis er forskellene dog mindre udtalte. I kommuner, der anvender KL's retningslinjer, er det nemlig yderst sjældent, at niveau 1 og 2 anvendes, ligesom flere kommuner har hævet den øvre grænse ved at anvende vederlagsniveauer svarende til op til tretten gange normalvederlaget (52.000 kr.). I Aarhus Kommune, der anvender gennemsnitsmodellen, er det desuden kun i ekstraordinære tilfælde, at niveau 5, der svarer til tolv vederlag (48.000 kr.), tages i brug.

De generelle tildelingskriterier i de tre modeller minder i høj grad om hinanden. I forhold til tildelingskriterier adskiller især minimumtakstmodellen sig dog fra de to andre modeller ved i højere grad at fastsætte vederlaget ud fra plejeforældrenes mulighed for at varetage øvrigt arbejde ved siden af plejeopgaven. Erhvervsmulighederne afhænger dog af plejeopgavens omfang, der ligesom for de øvrige modeller vurderes ud fra plejebarnets vanskeligheder og behov. Gennemsnitsmodellen adskiller sig fra de to øvrige modeller ved at sætte fokus på varighed i anbringelsen som et af de generelle kriterier ved fastsættelse af vederlag.

De tre modeller adskiller sig især fra hinanden i forhold til genforhandling af vederlag. Både gennemsnitsmodellen og minimumtakstmodellen er udviklet med det formål at gøre op med den omvendte incitamentsstruktur og skabe ro og stabilitet i anbringelsesforløbet, hvilket i særlig grad relaterer sig til de årlige genforhandlinger i KL's retningslinjer. For gennemsnitsmodellen finder genforhandling derfor kun sted i ekstraordinære tilfælde, mens det for minimumtakstmodellen finder sted ved ændringer i plejeforældrerens mulighed for at varetage arbejde ved siden af plejeopgaven.

Nedenstående skema samler op på de tre modellers karakteristika for vederlagsniveauer, tildelingskriterier og genforhandling.

	KL's retningslinjer	Gennemsnitsmodellen	Minimumtakstmodellen
Vederlagsniveauer	Syv vederlagsniveauer Niveau 1: 4.000 kr. Niveau 2: 8.000 kr. Niveau 3: 12.000 kr. Niveau 4: 16.000 kr. Niveau 5: 20.000 kr. Niveau 6: 24.000 kr. Niveau 7: 28.000 kr.	Fem vederlagsniveauer Niveau 1: 12.000 kr. Niveau 2: 20.000 kr. Niveau 3: 28.000 kr. Niveau 4: 40.000 kr. Niveau 5: 48.000 kr.	Tre vederlagsniveauer Niveau 1: 16.000 kr. Niveau 2: 20.000 kr. Niveau 3: 28.000 kr.

	KL's retningslinjer	Gennemsnitsmodellen	Minimumtakstmodellen
Generelle tildelingskriterier	<ul style="list-style-type: none"> • Barnets vanskeligheder • Samarbejdet med biologisk familie • Plejeopgaver • Ressourcer og kvalifikationer hos plejefamilie • Omfang af mulighed for øvrigt arbejde 	<ul style="list-style-type: none"> • Barnets vanskeligheder • Varighed af anbringelse • Kontinuitet i anbringelse • Samarbejdet med biologisk familie • Faglig baggrund og erfaring hos plejefamilie • Omfang af mulighed for øvrigt arbejde 	<ul style="list-style-type: none"> • Barnets vanskeligheder og derudfra plejeforældrenes mulighed for at varetage arbejde ved siden af plejeopgaven
Genforhandling	<ul style="list-style-type: none"> • Årligt eller halvårligt 	<ul style="list-style-type: none"> • Sjældent • Ved store og uforudsete forandringer 	<ul style="list-style-type: none"> • Ved ændringer i plejeforældrerens mulighed for at varetage arbejde ved siden af plejeopgaven

3. Anvendelse af modellerne i praksis

I dette kapitel beskrives den nuværende praksis for kontrakter samt fastsættelse og opfølgning på vederlag. Undervejs belyses de udfordringer, denne praksis giver, og hvordan og i hvilken grad udfordringerne håndteres i de forskellige modeller og praksisser.

Indledningsvis beskrives plejefamiliekontrakten som ramme for aftaler og samarbejde mellem kommune og plejefamilie. Dernæst beskrives praksis vedrørende fastsættelse af vederlag med fokus på, hvordan, på hvilken baggrund og af hvem vederlag fastsættes. Undervejs beskrives også, hvilke forskelle der findes på praksis, og hvilke udfordringer kommuner og plejefamilier oplever ved fastsættelse af vederlag. Dernæst præsenteres, hvordan kommunerne genforhandler vederlag, og hvilke problematikker der opstår i forbindelse med genforhandling.

3.1. Plejefamiliekontrakten

Opgaven med at godkende generelle plejefamilier er placeret hos socialtilsynet. I forbindelse med godkendelsen fastsætter tilsynet blandt andet det antal børn, som den enkelte plejefamilie er godkendt til at have i fuldtidspleje. Tilsynet tager også stilling til målgrupper, alder og ydelser, som plejefamilien godkendes til at levere. Tilsynet tager dog ikke stilling til fastsættelse af vederlag eller den samlede kompleksitet i plejeopgaver hos den enkelte generelt godkendte plejefamilie. Tilsynet er heller ikke involveret i de specifikke kontrakter eller fastsættelse af vederlag i den enkelte anbringelse.

Det aftalemæssige grundlag for plejeforældrenes varetagelse af en specifik plejeopgave er den kontrakt om formidlet døgnophold i familiepleje, som plejefamilien indgår med kommunen. Kontrakten omfatter indsatsen fra hele plejefamilien, men rent juridisk omfatter plejekontrakten kun én person.

3.1.1. Indholdet i plejefamiliekontrakten

På tværs af de besøgte kommuner tager denne kontrakt afsæt i en standardkontrakt udarbejdet af KL. Foruden oplysninger om foranstaltningstype efter serviceloven og personlig information om plejeforældre, plejebarn og foræl-

dremyndighedsindehaver indeholder standardkontrakten oplysninger om plejeforældrenes arbejdsforhold og plejeforhold, og om der foreligger en behandlingsplan, såvel som aftaler om antal vederlag, genforhandling, opsigelsesvarsel, efteruddannelse og supervision samt øvrige aftaler.

Kontrakternes form og detaljeringsniveau varierer på tværs af de besøgte kommuner, men kontrakterne indeholder dog altid nedenstående.

Fast indhold i plejefamiliekontrakter

- Oplysninger om foranstaltningstype efter serviceloven.
- Personlig information om plejeforældrene.
- Information om plejebarn og forældremyndighedsindehaver.
- Oplysninger om plejeforældrenes arbejdsforhold.
- Oplysninger om plejeforældrenes nuværende plejeforhold.
- Oplysninger om økonomiske forhold, herunder vederlag, udgifter til kost og logi, lommepenge og beklædningspenge.
- Anbringelseskommunens og beliggenhedskommunes underskrift til godkendelse af kontrakten.

Derudover er der en række punkter, der indgår i kontrakterne i varierende omfang. Det drejer sig for eksempel om nedenstående.

Punkter, som indgår i varierende omfang

- Grundlag for fastsættelse af vederlag.
- Opsigelsesregler.
- Aftaler om ophør af vederlag ved misligholdelse af plejeforholdet.
- Aftaler om vilkår for supervision og efteruddannelse.
- Aftaler om øvrige forhold såsom kost og logi-beløb, tillægsydelser, samvær, aflastning og forsikring.

I tillæg til kontrakten er der som standard en vejledning struktureret efter de gældende retningslinjer for fastsættelse og genforhandling af vederlag, omkostningsdækning, opsigelse, beskatning, dagpenge, pension, ansvarsforsikring og diverse bestemmelser. Derudover har mange kommuner udarbejdet deres egen vejledning til kontrakten, hvor forhold omkring vederlag, omkostninger og øvrige vilkår udfoldes. Hvis ovenstående områder ikke er behandlet i selve kontrakten, behandles de i kommunens vejledning. Det er således overordnet de samme emner, der behandles i kommunerne ved kontraktindgåelse, men det er forskelligt fra kommune til kommune, om aftalerne beskrives i den enkelte kontrakt eller fremgår af en generel vejledning om fælles regler ved alle anbringelser.

Tit er opgaven i gang, inden kontrakten er på plads, og så er man jo fanget i følelserne.

Plejeforælder

Nogle kommuner har nedfældet meget specifikke aftaler i de enkelte kontrakter. Dette kan være foregået i perioder der ligger langt tilbage i tiden. At besvare spørgsmål fra plejefamilier vedrørende rammer og vilkår kræver derfor, at kommunens medarbejdere undersøger, om der i det enkelte tilfælde er indgået særtaftale mellem kommune og plejefamilie. Dette kan være meget tidskrævende. Plejefamilierne oplever dog en fordel i, at kontrakterne er specifikke, da dette er den skriftlige aftale, der danner rammen for økonomi og øvrige vilkår i anbringelsesperioden.

3.1.2. Kontraktindgåelse og kontraktopsigelse

I relation til selve kontraktindgåelsen oplever plejefamilier fra flere kommuner, at der ikke indgås kontrakter rettidigt, og at der kan gå op til et halvt år af anbringelsesforløbet, før der foreligger en kontrakt. Det er et problem, at der forhandles om kontrakten, mens barnet er anbragt i plejefamilien, fordi plejeforældrene oplever, at deres forhandlingssituation forværres som følge af deres tilknytning til barnet.

Indenfor de første tre måneder kan plejefamiliekontrakten opsiges af begge parter med 14 dages varsel. Derefter kan kontrakten opsiges af begge parter med en måneds varsel. Vederlagsretten ophører henholdsvis 14 dage/en måned efter den faktiske afbrydelse uden yderligere varsel, medmindre anden aftale er indgået. Disse opsigelsesregler er generel praksis i alle kommuner.

Enkelte plejeforældre udtrykker, at opsigelsesvarslerne burde sættes op til eksempelvis tre måneder, når kommunen vurderer, at plejebarnet skal hjem til dets biologiske forældre. Dette er særlig vigtigt for de plejeforældre, hvis plejeopgave er af et omfang, der ikke tillader dem at varetage arbejde udenfor hjemmet ved siden af plejeopgaven.

Forskellene på udformningen af kontrakter er ikke relateret til den anvendte model for vederlag i kommunen. De enkelte kommuner har i vidt omfang udformet egne kontrakter med afsæt i KL's standardkontrakt, men dette er gjort uafhængigt af den valgte vederlagsmodel.

Plejefamiliekontrakten danner således det aftalemæssige grundlag for plejefamiliens varetagelse af en specifik plejeopgave og omfatter en række forhold, heriblandt vederlag. I det følgende beskrives, hvordan vederlaget i praksis fastsættes, herunder på hvilket grundlag det fastsættes.

3.2. Fastsættelse af vederlag

At fastsætte vederlaget for den enkelte plejeopgaver er kommunens opgave i et samarbejde med den konkrete plejefamilie.

Kommunernes oplysninger som grundlag for fastsættelse af vederlag vil normalt være børnefaglig undersøgelse, handleplan og viden fra eventuelle tidligere anbringelse(r) (plejefamilie eller opholdssted). Som del af grundlaget for anbringelsen og fastsættelsen af vederlaget vil plejefamiliekonsulenten og/eller sagsbehandleren derudover møde barnet og den biologiske familie. Ved akutte anbringelser vil der ofte være et mere beskedent oplysningsgrundlag, og vederlaget fastsættes derfor i nogle tilfælde for en midlertidig periode.

Grundlaget for fastsættelse af vederlag for en plejeopgave er således viden om barnets behov for støtte, særlige udfordringer, mål mv. Grundlaget er det samme på tværs af de modeller, der anvendes for fastsættelse af vederlag.

Det er en generel udfordring på tværs af alle de besøgte kommuner, at både kommunernes medarbejdere og plejefamilierne ved anbringelsen kan have svært ved at vurdere plejeopgavens omfang, da kendskabet til plejebarnets problemer og behov ikke altid er fuldstændigt. Dette udfordrer således både plejeforældrenes og medarbejdernes mulighed for at vurdere plejeopgavens omfang og forhandle antallet af vederlag.

Både kommuner og plejefamilier oplever, at et ufuldstændigt billede af plejeopgavens omfang giver en vanskelig dialog om vederlag.

En del kommuner giver således udtryk for, at nogle plejeforældre tillægger barnets udfordringer og støttebehov for stor vægt, når vederlaget skal fastsættes. Omvendt mener en del af plejeforældrene, at kommunen forsøger at nedtone de problematikker, plejebarnet har. Kommuner og plejeforældre har således i nogle tilfælde en markant forskellig oplevelse af plejebarnets problematikker og af, hvordan disse bør afspejles i vederlagets størrelse.

Denne udfordring gør sig gældende på tværs af alle de tre vederlagsmodeller, men for gennemsnitsmodellen er udfordringen af større betydning, da der med denne model er begrænsede muligheder for efterfølgende at genforhandle det fastsatte vederlag.

I Aarhus Kommune, hvor gennemsnitsmodellen anvendes, imødegår kommunen udfordringen om ufuldstændig viden om barnets behov og problematikker ved indførslen af basisydelsen. Basisydelsen svarer til syv vederlag og tildes som udgangspunkt for det første år, hvis en plejeforælder som følge af plejeopgaven må opgive sin tilknytning til det øvrige arbejdsmarked. De foreløbige erfaringer med at anvende basisydelsen er gode, da kommunens medarbejdere mener, at det dels giver et bedre grundlag for at fastsætte niveauet for den resterende anbringelse, dels giver plejefamilien sikkerhed for et vist indtægtsgrundlag i den indledende periode.

Plejeforældrene fokuserer til tider for meget på barnets svagheder ved fastsættelse efter et match.

Sagsbehandler

Man gør meget ud af at fortælle, at der ikke er noget galt med barnet, og så viser det sig, at barnet er meget mere krævende end forventet.

Plejeforælder

Vi skal forsøge at ramme loftet i bestemte tilfælde, og det virker underligt, for handler det om barnets behov eller økonomi?

Plejefamiliekonsulent

3.2.1. Maksimalt vederlag til plejefamilier

Udover praksis for fastsættelse af vederlag i den enkelte plejefamilieanbringelse arbejder kommunerne i praksis også med et maksimalt antal vederlag, som en enkelt plejefamilie må modtage. I daglig tale kaldes dette loftet.

Den kommunale praksis på tværs af de valgte modeller er, at loftet for det samlede antal vederlag for en plejefamilie maksimalt må være på 20-24 vederlag. Dette fungerer således som en tommelfingerregel i størstedelen af de besøgte kommuner, og der er således ikke betydelige forskelle på loftet på tværs af de besøgte kommuner.

Kommunerne oplever, at der opstår et problem, når børn fra forskellige kommuner anbringes i samme plejefamilie. Problemet kan bestå i, at de enkelte anbringelser ikke nødvendigvis koordineres på tværs af kommunerne, eller at der er et forskelligt perspektiv på den samlede anbringelseskompleksitet i de forskellige kommuner. Generelt peger kommunerne på, at det kan være en udfordring at sikre, at omfanget af den samlede plejeopgave ikke bliver for stort, når en plejefamilie har plejebørn fra flere kommuner.

En familieplejeksulent nævner som eksempel, at samme plejeforælder varetager tre behandlingskrævende børn på mellem syv og ti plejeverderlag per plejeopgave, hvilket kun lader sig gøre, fordi plejebørnene er anbragt fra forskellige kommuner, og ingen af kommunerne har fokus på den samlede plejeopgave. Blandt de eksempler, som kommunerne nævner på denne udfordring, er det altid et problem, der opstår, når en familie er godkendt til 3-4 børn, og kommunen oplever, at plejeopgaven med de første to anbringelser allerede er så omfattende, at kommunen ikke selv vil anbringe flere børn i den pågældende plejefamilie. Da plejefamilien af socialtilsynet er godkendt til flere børn, end der er anbragt, vil plejefamilien ofte blive kontaktet af andre kommuner med henblik på at benytte den ledige plads. I den sammenhæng er kommunerne mest optaget af, om tilsynet har vurderet, at 3-4 børn kan rummes i familien, om plejefamilien er interesseret i flere plejebørn, og om de vurderer, at der er et match mellem barn og familie. På trods af at de fleste kommuner er optaget af, at syv vederlag svarer til, at en plejeforælder er hjemme på fuld tid for at varetage plejeopgaven, så kan samme plejeforælder godt modtage syv eller flere vederlag på forskellige børn på samme tid, så længe børnene er anbragt fra forskellige kommuner. Der er således ikke en entydig placering af ansvaret for den samlede anbringelse og en vurdering af, om den samlede anbringelse bliver for omfattende en opgave for plejefamilien.

Det er fint med en øvre grænse. Det giver os også et fokus på, hvor meget tyngde i opgaven en familie kan klare.

Leder

Opgaven bliver ikke mindre, fordi vi har et plejebarn i forvejen.

Plejeforælder

I tvivlssager sker det, at vederlaget for en plejefamilieanbringelse vendes på visitationsmøde flere gange, før vederlaget fastsættes endeligt.

Sagsbehandler

I forlængelse heraf er der i kommunerne delte meninger om fornuften i at have et loft for det tildelte antal vederlag for den samlede plejeopgave. På den ene side giver kommunernes medarbejdere udtryk for, at loftet i visse tilfælde bevirker, at der ikke fastsættes vederlag med udgangspunkt i en faglig vurdering af det enkelte barns problematikker og behov. Derimod ses der på det samlede antal vederlag for den samlede anbringelse. En plejeopgave, der selvstændigt vurderes til seks vederlag, kan i stedet blive sat til fire vederlag, hvis den samlede plejeopgave i familien ellers kommer over det maksimale antal vederlag, som kommunen har besluttet, at en plejefamilie må modtage.

På den anden side opleves det også, at loftet giver mening, fordi den øvre grænse – hvis den bruges efter hensigten – sætter fokus på, hvilken kompleksitet i den samlede plejeopgave en plejefamilie kan varetage, uden at det går ud over kvaliteten af anbringelserne.

I praksis omgår plejefamilierne det maksimale antal vederlag ved at varetage plejeopgaver fra flere kommuner på samme tid. Plejefamilierne oplever således, at det primære problem i forbindelse med loftet på antal vederlag er, at de må fravælge udelukkende at arbejde for én kommune, og at de i nogle tilfælde må acceptere et lavere antal vederlag, end plejefamilien vurderer, at plejeopgaven berettiger til. Størstedelen af de interviewede plejeforældre, der har plejebørn fra flere kommuner, giver udtryk for, at der ikke er udfordringer som følge af manglende sammenhæng i den samlede anbringelse.

3.3. Forhandling ved fastsættelse af vederlag

Når det er besluttet, at et barn skal anbringes i plejefamilie, finder kommunen den rette familie til barnet via en matchningsproces. Den konkrete matchning indebærer typisk et eller flere besøg i en eller flere plejefamilier af plejefamiliekonsulent og/eller sagsbehandler. Når kommunen har udvalgt en relevant plejefamilie, besøges familien sammen med plejebarnet og/eller de biologiske forældre, hvis dette er muligt.

Inden plejefamilien er valgt, har kommunen ofte foretaget en vurdering af, hvad der er det rette vederlagsniveau for plejeopgaven. Som oftest vil det dog ikke inden besøget være endeligt fastsat til et bestemt antal vederlag. Vederlaget fastsættes således først som led i en forhandling af kontrakten mellem kommune og plejefamilie.

I forbindelse med forhandlingen af vederlagets størrelse er det forskelligt, i hvilken grad der reelt er mulighed for at komme hinanden i møde i forhandlingen. Således giver kommunerne udtryk for, at en del plejefamilier melder ud, hvor mange vederlag de forventer. Kommunerne oplever således, at en del af plejefamilierne reelt ikke indgår i en forhandling. Ligeledes giver mange plejefamilier udtryk for, at de ikke oplever et særlig stort forhandlingsrum,

men at kommunerne fastsætter vederlaget uden involvering og drøftelse med plejefamilierne. Størstedelen af de plejefamilier der medvirker i undersøgelsen giver således udtryk for, at de ikke oplever, at der reelt er nogen forhandling af vederlag.

Disse forskelle afhænger dels af den enkelte kommune, dels af den enkelte medarbejder. Forskellene er således ikke afhængige af, hvilken model kommunerne anvender. For så vidt angår minimumtakstmodellen, fastsættes vederlaget til fire vederlag, og kun hvis plejeforældrene – på grund af barnets støttebehov – ikke kan arbejde eller ikke kan arbejde på fuld tid, sættes vederlaget til fem eller syv. I denne model er forhandlingsrummet således som udgangspunkt beskedent, og antal vederlag vil som oftest være fastsat, inden matchning af barn og familie indledes.

3.4. Fastsættelse af vederlag for forskellige målgrupper

På nuværende tidspunkt anvendes modellerne for alle målgrupper af børn og unge i plejefamilie, for eksempel anvendes den for alle aldersgrupper. Det vil sige, at den model eller de modeller for fastsættelse af vederlag, som den enkelte kommune bruger, anvendes for alle kommunens målgrupper af børn indenfor plejefamilieområdet.

Kommunerne peger på, at det er en udfordring, at ikke alle målgrupper er lige nemme at tænke ind i forhold til udmøntning af vederlagsmodellerne i praksis. Det er medarbejdernes oplevelse, at det vejledende skema til honorering i KL's retningslinjer ikke fuldt dækker de målgrupper, der anbringes i plejefamilie. Denne problematik nævnes især i forbindelse med KL's retningslinjer.

De målgrupper, som medarbejderne især oplever ikke er dækket med relevante indikatorer, fremgår nedenfor.

Målgrupper, der ikke er dækket af KL's retningslinjer

- Unge med de særlige problematikker, der kan gøre sig gældende i teenageårene.
- Plejebørn med fysiske og/eller psykisk funktionsnedsættelse.
- Plejebørn med massive udfordringer.

Plejefamilieområdet er i kraftig vækst, og kommunerne har ambitioner om, at flere af de børn, der tidligere blev anbragt på opholdssteder, nu skal i plejefamilie. Derfor er der i mange kommuner fokus på mulighederne for plejefamilieanbringelser for ungemålgruppen, børn med fysiske og/eller psykiske funktionsnedsættelser og børn med massive udfordringer.

KL's retningslinjer dækker ikke unge eller handicappede særlig godt.

Leder

3.5. Kompetence til fastsættelse af vederlag

Beslutningskompetencen til fastsættelse af vederlag varierer på tværs af de besøgte kommuner. Det er således forskelligt, om det er en medarbejder, der fastsætter vederlaget, eller en leder, der på baggrund af indstilling fra en medarbejder fastsætter vederlaget. Blandt de kommuner, hvor det er en medarbejder, der fastsætter vederlaget, er det endvidere varierende, om det er sagsbehandleren eller plejefamiliekonsulenten, der fastsætter vederlaget.

I en del af kommunerne har sagsbehandleren egenkompetence til at træffe beslutning om antallet af vederlag for den enkelte plejeopgave. I andre kommuner er det plejefamiliekonsulenten, der har egenkompetence til at fastsætte vederlaget. I en del kommuner har kompetencen skiftet fra den ene medarbejdergruppe til den anden ud fra forskellige rationale og organisatoriske ændringer hen over de seneste år. For eksempel har nogle kommuner vurderet, at kompetencen skulle være hos den medarbejdergruppe, der er tættest på plejefamilierne (plejefamiliekonsulenterne), hvor andre kommuner har vurderet, at den enhed, der har myndighedsansvaret for anbringelse af børnene, og som har budgetansvaret vedrørende anbringelser, skal have kompetencen (sagsbehandlerne).

I en del af kommunerne involveres ledelsen i fastsættelse af vederlaget. Dette kan for eksempel foregå, ved at vederlaget fastsættes af visitationsudvalget på baggrund af indstilling fra sagsbehandler eller plejefamiliekonsulent, eller ved at medarbejderen sparrer med nærmeste leder eller teamleder. I en enkelt kommune (Frederiksberg) er det teamlederen for plejefamiliekonsulenterne, der fastsætter vederlaget i alle plejefamiliesager.

I de fleste kommuner drøftes enkeltsager på teammøder, og hvis medarbejderen er i tvivl om vederlagets størrelse i en sag, drøftes dette også i den forbindelse. Ofte vil medarbejderne på tværs af plejefamiliekonsulenter og sagsbehandlere også vende vederlagenes størrelse, når den ene af medarbejderne fastsætter eller indstiller et antal vederlag. Dette er især tilfældet i de kommuner, hvor sagsbehandlere og plejefamiliekonsulenter er en del af samme afdeling og/eller arbejder i samme bygning. Det vil sige i de kommuner, hvor der er organisatorisk eller geografisk nærhed som grundlag for samarbejdet.

I kommuner, hvor der er øget fokus på styring af området og/eller øget behov for ensartethed i vurderingerne af antal vederlag, er kompetencen ofte placeret hos ledelsen eller et visitationsudvalg.

Praksisforskellene, i forhold til hvem der fastsætter vederlaget, er uafhængige af, hvilken vederlagsmodel den enkelte kommune arbejder med, men afhænger mere af behovet for styring og/eller ensartethed.

Fastsættelse af vederlag drøftes i teamet, så man ikke sidder alene med en vurdering.

Sagsbehandler

Det er en styrke, at lederen har det sidste ord, så beslutningen ligger der.

Sagsbehandler

En del sagsbehandlere og plejefamiliekonsulenter er tilfredse med, at den endelige fastsættelse af vederlag ikke varetages af dem, da det giver dem rygdækning for vederlagsfastsættelsen og smidiggør deres samarbejde med plejefamilierne. Omvendt vurderer enkelte medarbejdere, at ledelsen ikke altid fastsætter vederlaget til det rette niveau. Dette er som oftest i de tilfælde, hvor medarbejderen har indstillet et højere antal vederlag, end ledelsen/visitationsudvalget beslutter at fastsætte opgaven til.

De fleste plejefamilier er ikke sikre på, hvem i kommunen der fastsætter vederlaget. Enkelte plejefamilier giver dog udtryk for, at de foretrækker, at det er medarbejdere, som de har en kontakt med, og som kender plejebarnet og plejefamilien, der fastsætter vederlaget. Plejefamilierne har generelt mindre tillid til, at antal vederlag fastsættes korrekt, når det er en leder eller et visitationsudvalg, der træffer denne beslutning. Denne skepsis hos plejefamilierne er uafhængig af, at fastsættelse af vederlag i visitationsudvalg eller hos en leder altid vil blive baseret på indstilling og oplysninger fra de medarbejdergrupper, der har kontakten til plejefamilien og plejebarnet.

3.6. Baggrund og kadence for genforhandling af vederlag

Hvor ofte og i hvilke situationer, der genforhandles vederlag, afhænger af, hvilken vederlagsmodel der anvendes, men også af ledelsesfokus og forskelle i praksis på tværs af de enkelte medarbejdere.

Både medarbejdere i kommunerne og plejefamilierne giver udtryk for, at genforhandling og ændring af vederlag reelt sker sjældent. I størstedelen af de besøgte kommuner var der således næsten udelukkende gennemført ned-sættelse i antal vederlag i forbindelse med forudsigelige forandringer i livssituationer, såsom at barnet ikke længere passes i hjemmet på fuld tid.

Variationen i praksis for genforhandling af vederlag beskrives nedenfor.

3.6.1. Variation i praksis for genforhandling

Som tidligere beskrevet er det udelukkende KL's retningslinjer, der anbefaler en fast årlig genforhandling af antal vederlag. I henhold til gennemsnitsmodellen og minimumtakstmodellen skal der ikke gennemføres årlige genforhandlinger af vederlag. Ved anvendelse af gennemsnitsmodellen gennemføres der således udelukkende genforhandling af vederlag ved massive og uforudsigelige forandringer. Genforhandlingen med afsæt i gennemsnitsmodellen vil i langt de fleste tilfælde være initieret af plejefamilien. I minimumtakstmodellen genforhandles vederlag ved både forudsigelige og uventede forandringer i barnets livssituation og behov.

Hvis plejeforældrene er tilfredse med vederlagets størrelse, og konsulent vurderer, at vederlaget er passende, så gøres der ingenting.

Familieplejekonsulent

Kortlægningen af praksis i de besøgte kommuner viser, at genforhandling af antal vederlag reelt ikke gennemføres årligt, heller ikke i de kommuner, der anvender KL's retningslinjer. I nogle kommuner vurderer kommunens medarbejdere vederlagets størrelse årligt på baggrund af eksempelvis en nylig gennemført faglig opfølgning på handleplan og barnets trivsel. Som oftest bliver resultatet af vurderingen, at vederlaget fastholdes på eksisterende niveau, og på den baggrund vurderer de fleste af medarbejderne, at det ikke er relevant eller nødvendigt at involvere plejefamilierne i processen. I de fleste tilfælde dokumenteres vurderingen ikke i sagen, og plejefamilien informeres ikke om vurderingen og resultatet af vurderingen. I få tilfælde noteres vurderingen i sagen, og plejefamilien orienteres.

I alle de besøgte kommuner er det dog praksis, at der kan foretages genforhandling af antal vederlag, hvis der sker betydelige ændringer hos barnet, for eksempel i forhold til barnets trivsel og behov.

Det vil ofte foregå med baggrund i, at plejefamilien henvender sig til kommunen og giver udtryk for en ny situation. Det kan for eksempel handle om nye udfordringer i skolen, at barnet ikke trives med at være i daginstitution så mange timer daglig som forventet, eller at barnet er blevet udredt.

Dernæst tager kommunen stilling til, om den ny situation bør føre til ændring i antal vederlag. Denne type opfølgning på antal vederlag foregår i alle kommuner, dog oftest i kommuner, der anvender KL's retningslinjer og minimumtakstmodellen. Aarhus Kommune, der anvender gennemsnitsmodellen, oplever i et vist omfang også denne type henvendelser og genforhandlinger, men ikke så ofte som ved anvendelsen af de øvrige modeller. Ved gennemsnitsmodellen vurderes det, om forandringen er massiv, og om der er tale om forventede ændringer, der allerede er indregnet i gennemsnitsvurderingen, eller om der er tale om en uforudsigelig forværring.

Udover en eventuel ændring i antal vederlag kan denne type henvendelser fra plejefamilien også få den betydning, at plejefamilien støttes på anden vis, for eksempel via øget supervision, tilbud om specifik efteruddannelse, aflastning, tilbud om barnepige eller lignende.

I kommuner, der anvender KL's retningslinjer, og i Odense Kommune, der anvender minimumtakstmodellen, kan der endvidere foregå forhandlinger af antal vederlag med afsæt i en forudsigelig forandring af barnets livssituation, for eksempel at barnet starter i daginstitution, barnet starter i skole, eller barnet overgår til efterværn. Genforhandling af vederlag ved forudsigelige forandringer af livssituationen initieres som oftest af kommunen. De fleste kommuner angiver i plejefamiliekontrakterne, at der vil blive foretaget genforhandling ved forudsigelige forandringer i livssituationen, og i nogle tilfælde angives det også direkte, for eksempel at antal vederlag sættes ned til fire, når barnet starter i daginstitution.

Nedsættelse kan ske, når livssituationer ændrer sig, for eksempel når barnet starter i institution eller skole.

Sagsbehandler

Leder sammenligner niveauerne én gang om året og kommer så rundt til rådgiverne og går listen igennem i forhold til vurderingen bag.

Sagsbehandler

Det skaber usikkerhed at vide, at man kan blive sat ned i vederlag.

Plejeforælder

Vi vil helst ikke tale for pænt om barnet, fordi kommunen så får argumenterne til at sætte os ned. Det er vigtigt, at alle de svære ting bliver talt op, så de er opmærksomme på dem

Plejeforælder

Denne type genforhandling af antal vederlag gennemføres ikke ved gennemsnitsmodellen, da forudsigelige forandringer allerede er tænkt ind i det fastsatte antal vederlag.

I de fleste af de besøgte kommuner kan der herudover også finde opfølgning på antal vederlag sted i forbindelse med ledelsestilsyn. Det vil sige, at ledelsen foretager en faglig gennemgang af udvalgte sager (ofte i samarbejde med de enkelte medarbejdere) og vurderer, om der er sager, hvor antal vederlag måske bør genforhandles. Hvis det vurderes, at antallet af vederlag eventuelt skal sættes ned i en sag, tages der en drøftelse med plejefamilien, og der foretages en individuel faglig vurdering i sagen.

3.6.2. Fokus på økonomi

Selvom nedsættelse af vederlag reelt sker meget sjældent, er der en betydelig oplevelse af usikkerhed om risikoen for nedsættelse af vederlag i plejefamilierne. Plejefamiliernes bekymring og den latente risiko for, at antallet af vederlag sættes ned, øger risikoen for, at fokus for samarbejde og dialog mellem kommune og plejefamilie bliver på økonomien fremfor på barnet.

Kommunerne oplever, at økonomien i en del af plejefamilieanbringelsesserne fylder for meget i samarbejdet mellem kommuner og plejefamilier. Dette gælder i forbindelse med den faglige opfølgning på barnet, i supervisionen, på kurser mv. En betydelig del af plejefamilierne genkender denne oplevelse og beskriver, at pengene i perioder fylder for meget, og at dette indebærer en risiko for, at fokus fjernes fra barnet og barnets trivsel.

Der er således risiko for, at de eventuelle udfordringer, der måtte være med barnets trivsel eller i plejefamiliens håndtering af barnet, bliver sekundære, idet det i vidt omfang kommer til at handle om, om vederlagsniveauet er fastsat rigtigt. Det kan for eksempel være en plejefamilie, der henvender sig, fordi plejebarnet er blevet udret og har en eller flere diagnoser, og plejefamilien nu mener, at antallet af vederlag bør sættes op. Der er risiko for, at den faglige drøftelse af, hvordan kommunen bedst muligt kan støtte plejefamilien i at hjælpe og håndtere barnet, glider i baggrunden til fordel for drøftelser om vederlag.

Ved brug af gennemsnitsmodellen, hvor vederlagsniveauet ligger fast, undgår man løbende fokus på økonomien, og fokus bliver i stedet et hundrede procent på barnet og barnets udvikling. Kun i de tilfælde hvor plejefamilien oplever, at der er sket markante ændringer hos plejebarnet, og/eller mener, at den indledende fastsættelse af vederlagsniveauet var for lav, kan der således fortsat være udfordringer vedrørende kontinuitet og ro. Udfordringen er således imødekommet ved gennemsnitsmodellen, men ikke løst et hundrede procent.

I minimumtakstmodellen opleves koblingen mellem barnets plejebehov og plejeforælders timer på arbejdsmarkedet at betyde, at der i mindre omfang

Deres argument [for at nedsætte vederlaget] handlede om vores samlede indkomst. Vi tjente for meget. Det havde ikke noget med barnet at gøre.

Plejeforælder

drøftes økonomi. I forbindelse med en eventuel opjustering af antal vederlag stilles netop krav om nedgang i antal timer på arbejdsmarkedet. Det vil sige, at hvis plejefamilien oplever, at opgaven omkring plejebarnet stiller større krav til dem, og de gerne vil hæves fra fire til eksempelvis fem vederlag, er det et krav fra kommunen, at plejeforælderen går ned i arbejdstid fra 37 til 30 timer. Således vil plejefamiliens samlede økonomiske situation ikke blive forbedret af et øget antal vederlag, hvorfor samarbejde og dialog i mindre omfang kommer til at være på økonomi og antal vederlag. Den direkte kobling sikrer i vidt omfang, at drøftelsen centrerer sig om barnets behov for mere støtte.

I forbindelse med ændringer i antallet af vederlag eller oplevelsen af risiko herfor har plejefamilierne ikke altid tillid til, at kommunernes vurdering af nedsættelse i antal vederlag baseres på et reelt og fagligt grundlag. Nogle plejefamilier giver udtryk for, at nedsættelser i vederlag primært baseres på kommunaløkonomiske udfordringer snarere end faglige vurderinger i det enkelte tilfælde.

Samtidig giver kommunerne udtryk for, at de ikke oplever at få et helhedsbillede af barnets ressourcer og udfordringer, hvis antallet af vederlag er i spil. Kommunerne har således ikke altid tillid til, at de får det fulde billede af barnet fra plejefamilierne.

Det er Aarhus Kommunes erfaring, at gennemsnitsmodellen skaber et godt grundlag for samarbejde og tillid, og at der sjældent opstår konflikter i relationen mellem kommune og plejefamilie. I det antal vederlag fastlægges indledningsvis og i størstedelen af sagerne ikke efterfølgende er til forhandling, har modellen fjernet det mest konfliktfyldte tema, der kan skabe knaster i samarbejdet og mindske tilliden mellem parterne.

I den forbindelse fremhæver både kommuner og plejefamilier, at der på tværs af plejefamilier er gode netværk og relationer, hvilket betyder, at enkelte plejefamiliers oplevelse i forbindelse med nedsættelse af vederlag hurtigt bliver kendt i en bredere kreds.

Selvom det i den enkelte anbringelse i den enkelte plejefamilie ikke har været på tale at nedsætte antallet af vederlag, kan der alligevel godt være en stor bekymring herfor, der skaber usikkerhed i anbringelsen.

Den giver ro og tryghed, da plejefamilien har vished om en bestemt løn, og der er sjældent konflikter.

Leder, Aarhus Kommune

Håndtering af udfordringen vedrørende den latente risiko for nedsættelse af vederlag, var et af de afgørende fokusområder ved udviklingen af gennemsnitsmodellen. Man ønskede at skabe kontinuitet og ro omkring barnet ved at fastsætte antal vederlag én gang for alle. Erfaringerne i Aarhus Kommune peger på, at dette i vidt omfang er lykkedes, idet der ikke i samme omfang er tilbagevendende drøftelser af vederlag. I de tilfælde hvor plejefamilierne oplever, at der er sket markante ændringer hos plejebarnet, og/eller mener, at den indledende fastsættelse af vederlagsniveauet var for lav, efterspørger plejefamilierne en ny forhandling eller genvurdering af plejeopgavens kompleksitet.

Odense Kommune oplever, at den ny honoreringsmodel i et vist omfang har givet tryghed, fordi plejefamilierne ved, at de ikke kan komme under fire vederlag per barn. Som tidligere beskrevet er det reelt kun en begrænset del af plejefamiliesagerne, der er overgået til den ny honoreringsmodel i Odense. Således var det primært de plejefamilier, der modtog 3-4 vederlag for plejeopgaven, der ønskede at overgå til den ny ordening. For dem, der er overgået til minimumstakstmodellen, har sikkerhed for minimumhonoreringen betydet kontinuitet og ro.

I de tilfælde hvor antal vederlag er blevet sat ned, giver plejefamilierne udtryk for, at de ikke oplever, at der var tale om en forhandling, og at deres viden om barnet ikke blev brugt i forbindelse med vurderingen. Enkelte plejefamilier i en enkelt kommune har endvidere oplevet, at de blot blev meddelt nedsættelse i antal vederlag per brev eller via en ændret lønseddel, uden at der fulgte en skriftlig begrundelse med nedsættelsen. Derudover efterspørger plejefamilierne generelt mere viden om genforhandling af vederlag, og hvilke kriterier der er.

3.7. Opsamling på praksis for vederlag

Vederlag fastsættes med afsæt i børnefaglig undersøgelse, handleplan og viden om barnet fra eventuelle tidligere anbringelser. Både kommuner og plejefamilier oplever, at et ufuldstændigt billede af plejeopgavens omfang kan give en vanskelig dialog om vederlag.

Denne udfordring gør sig gældende på tværs af alle de tre vederlagsmodeller, men for gennemsnitsmodellen er udfordringen af større betydning, da der med denne model er begrænsede muligheder for efterfølgende at genforhandle det fastsatte vederlag. Aarhus Kommune, hvor gennemsnitsmodellen anvendes, imødekommer udfordringen om ufuldstændig viden om barnets behov og problematikker ved indførslen af basisydelsen.

På nuværende tidspunkt anvendes modellerne for alle målgrupper af børn og unge i plejefamilie, for eksempel alle aldersgrupper og børn og unge med alle former for udfordringer.

Kommunerne peger på, at det er en udfordring, at ikke alle målgrupper er lige nemme at tænke ind i forhold til udmøntning af vederlagsmodellerne i praksis. Denne problematik nævnes især i forbindelse med KL's retningslinjer.

Udover praksis for fastsættelse af vederlag i den enkelte plejefamilieanbringelse arbejder kommunerne i praksis også med et maksimalt antal vederlag, som en enkelt plejefamilie må modtage på tværs af de anbragte børn i familien. Generelt peger kommunerne på, at det er en udfordring at sikre, at omfanget af den samlede plejeopgave ikke bliver for stort, når en plejefamilie har plejebørn fra flere kommuner.

Den nuværende praksis vedrørende, hvem der fastsætter vederlag, er forskellig på tværs af kommunerne. I kommuner, hvor der er øget fokus på styring af området og/eller øget behov for ensartethed i vurderingerne af antal vederlag, er kompetencen ofte placeret hos ledelsen eller et visitationsudvalg. Praksisforskellene er således uafhængige af, hvilken vederlagsmodel den enkelte kommune arbejder med, men afhænger mere af behovet for styring og/eller ensartethed.

Hvor ofte og i hvilke situationer, der genforhandles vederlag, afhænger af, hvilken vederlagsmodel der anvendes, men også af ledelsesfokus og forskelle på tværs af de enkelte medarbejdere. Både medarbejdere i kommunerne og plejefamilierne giver udtryk for, at genforhandling og ændring af vederlag reelt sker sjældent. I størstedelen af de besøgte kommuner var der således næsten udelukkende gennemført nedsættelse i antal vederlag i forbindelse med forudsigelige forandringer i livssituationer, såsom at barnet ikke længere passes i hjemmet på fuld tid.

4. Omkostninger

I dette kapitel afdækkes praksis vedrørende de omkostninger, der ikke indgår i vederlagshonoreringen.

Indledningsvis præsenteres de overordnede retningslinjer for kost og logi-beløb og øvrige omkostninger, der er fælles for alle kommuner, hvorefter de lokale forskelle i den konkrete håndtering afdækkes. Derefter behandles retningslinjerne for befordringsgodtgørelse, og sluttelig afdækkes kommunernes varierende praksis for behandling af ansøgninger.

4.1. Fælles overordnede retningslinjer for omkostninger

Alle kommuner udbetaler hver måned et fast skattefrit beløb til de plejefamilier, der varetager plejeopgaver for kommunen. Beløbet skal dække kost og logi samt øvrige udgifter i forbindelse med plejebarnets daglige fornødenheder. De vejledende takster, som kommunerne følger, udgives hvert år af KL. Sætserne for 2015 fremgår nedenfor¹⁸.

	Takster
Per døgn per barn (under 10 år)	171 kr.
Per døgn per barn (på 10 år og derover)	183 kr.
Per døgn for tredje og eventuelt fjerde barn (uanset alder)	159 kr.

Foruden dette omkostningsbeløb udbetales lommepege og beklædningspenge til plejebarnet, der skal dække plejebarnets udgifter til daglige indkøb og tøj. Kommunen indgår aftale med plejeforældrene om, hvordan disse beløb administreres, herunder hvornår plejebarnet selv skal administrere dem.

For alle de besøgte kommuner gælder det, at de løbende forholder sig til eget serviceniveau og vurderer, hvilke udgifter der skal dækkes af omkostningsbeløbet, og hvilke der kan søges dækning til særskilt. Dette sker typisk, når plejeforældrene selv henvender sig til kommunen med spørgsmål, om en

¹⁸ Alle vejledende takster fremgår af KL's taksttabel gældende for 2015: http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_71903/cf_202/Taksttabel_2015.PDF. Taksterne reguleres i henhold til bekendtgørelse om regulering af satser for kost og logi ved formidlet døgnophold efter lov om social service.

given udgift i forbindelse med plejebarnet dækkes af omkostningsbeløbet eller ej.

I alle de besøgte kommuner har plejeforældrene mulighed for at søge om betaling af specifikke udgifter i forbindelse med plejeopgaven. Kommunerne vurderer så ansøgningen og beslutter, om der skal ydes tilskud eller ej, jf. nedenfor.

Scenarie 1. Indkøbet vurderes ikke strengt nødvendigt i forbindelse med plejeopgaven, hvorfor udgiften ikke dækkes. Disse ansøgninger kan for eksempel handle om mobiltelefon, legetøj og trampolin.

Scenarie 2. Indkøbet vurderes at være nødvendigt i forbindelse med plejeopgaven, men forventes dækket af omkostningsbeløbet. Disse ansøgninger kan for eksempel handle om barnepigebog og buskort.

Scenarie 3. Indkøbet vurderes at være nødvendigt i forbindelse med plejeopgaven og forventes ikke dækket af omkostningsbeløbet. Udgiften dækkes i så fald efter gældende retningslinjer eller med afsæt i en konkret vurdering. Disse ansøgninger kan for eksempel handle om briller, cykel og særlige hjælpemidler.

4.2. Forskellige retningslinjer for omkostninger

I alle de besøgte kommuner er der fokus på at tydeliggøre og løbende opdatere retningslinjerne for vurdering af ansøgninger i kommunen. Kommunerne forholder sig således jævnlige til, hvad der skal bevilges støtte til, herunder for eksempel også at samfundsudviklingen løbende danner baggrund for nye krav og forventninger hos plejebørn og plejefamilier. Som eksempel kan nævnes behovet for computer i forbindelse med skolegang.

Der er imidlertid i langt mindre omfang fokus på at skabe ensartethed på tværs af kommunerne. De besøgte kommuner har således ganske forskellig praksis for, hvad omkostningsbeløbet dækker, hvad der supplerende kan søges om, og hvad plejeforældrene selv bør spare op til. De forskellige kommuners retningslinjer for nogle af de mest almindelige ansøgninger er illustreret i skemaet nedenfor.

Ydelse Kommune	Briller	Computer	Cykel	Fritidsaktiviteter	Konfirmation
Brønderslev	Glas: fuld dækning Stel: 1.500 kr.	Konkret vurdering	3.000 kr.	Konkret vurdering	2 gange konfirmationsbidrag*
Frederiksberg	Konkret vurdering	Konkret vurdering	Konkret vurdering	Som udgangspunkt dækkes to fritidsaktiviteter	Op til 6 gange konfirmationsbidrag
Gladsaxe	Glas: 800 kr. Stel: 1.000 kr.	3.000 kr.	0-18 år: 2.500 kr. 9-18 år: 3.500 kr. Maks. hvert tredje år	Konkret vurdering	2 gange konfirmationsbidrag med biologiske forældre og 1 uden biologiske forældre
Herning	Glas: fuld dækning Stel: 2.000 kr.	3.000 kr.**	Ved indflytning: 2.500 kr. Ved udskiftning: 1.500 kr. hvert andet år	Fritidsaktivitet nummer to dækkes eventuelt	200 kr./kuvert, maks. 30 gæster
Hjørring	Konkret vurdering	Fuld dækning*	Konkret vurdering	Fritidsaktivitet nummer tre dækkes	2 gange konfirmationsbidrag
Horsens	Dækkes efter bedste og billigste løsning	Konkret vurdering	Konkret vurdering	Konkret vurdering	Konkret vurdering
København	Glas: fuld dækning Stel: 2.000 kr.	4.000 kr.*	2.500 kr.	500 kr. per måned	8.900 kr.
Odense	Konkret vurdering	4.000 kr.*	2.000 kr.	Fritidsaktiviteter udover én fritidsaktivitet dækkes	250 kr./kuvert, maks. 25 gæster
Vejen	Glas: fuld dækning Stel: 1.500 kr.	4.000 kr.	0-12 år: 2.000 kr. 12-18 år: 2.500 kr.	Fritidsaktiviteter udover én fritidsaktivitet dækkes	250 kr./kuvert, maks. 30 gæster
Aarhus	Glas: fuld dækning Stel: 2.000 kr.	3.000 kr.*	2.000 kr.	Konkret vurdering	5.000 kr.

* Hvis plejebarnet har været anbragt hos familien i under to år.

* Dækkes, hvis anbefalet af uddannelsesinstitution.

* Et konfirmationsbidrag er på 3.423 kr. i henhold til takster for 2015.

Som skemaet viser, er der for de hyppigst forekomne ansøgninger stor forskel på retningslinjerne i de besøgte kommuner.

For nogle ansøgninger såsom ansøgninger om briller relaterer forskellene sig primært til, hvor meget den enkelte kommune dækker. For andre ansøgninger såsom ansøgninger om en computer til plejebarnet gælder en række særlige betingelser på tværs af kommunerne. I Odense og Herning forventes plejefamilierne således at spare op til en computer til plejebarnet, hvorfor der

kun ydes tilskud, hvis indkøbet foretages i løbet af de første to år af anbringelsen. I andre kommuner er tilskuddet betinget af, om computeren er nødvendig i forbindelse med plejebarnets uddannelse.

For andre ansøgninger såsom ansøgninger vedrørende konfirmation og fritidsaktiviteter er der ikke blot væsentlige forskelle på tilskuddets størrelse og de særlige betingelser, men også forskel på selve måden, tilskuddet opgøres på. I Gladsaxe ydes for eksempel 1-2 konfirmationsbidrag afhængigt af de biologiske forældres tilstedeværelse. I Herning ydes 200 kr. per kuvert for maksimum 30 gæster, mens der i Aarhus og København ydes et engangsbeløb, der så igen er af forskellig størrelse. Tilskud til konfirmation ligger konkret fra 3.423 kr. i Gladsaxe (hvis barnets biologiske forældre ikke deltager) og op til godt og vel 20.000 kr. på Frederiksberg.

For så vidt angår fritidsaktiviteter, er der i nogle kommuner et maksimalt antal fritidsaktiviteter, der ydes støtte til, mens det i andre kommuner forventes, at første og eventuelt også anden fritidsaktivitet betales af kost og logi-beløbet, hvorefter der kan ydes støtte til supplerende fritidsaktiviteter.

Nogle forskelle på, hvad der ydes tilskud til, udspringer af forskellige behov i forskellige dele af landet. For eksempel er det udelukkende i landkommuner, at der ydes tilskud til knallert i forbindelse med plejebarnets transport til uddannelsesinstitution.

Praksis vedrørende betaling af efterskoleophold for plejebørn varierer ligeledes på tværs. Her har nogle kommuner valgt at reducere antallet af vederlag i efterskoleperioden og betale for efterskoleopholdet, mens andre fastholder vederlagsniveauet og kræver opholdet betalt af plejeforældrene.

Ved sjældent forekomne ansøgninger (der kan være om alt fra it-rygsække til diætmad) er der derfor behov for en konkret vurdering. Ved konkret vurdering overvejes typisk omkostningens nødvendighed i forhold til handleplanens mål og indsatser og eventuel behandling.

4.2.1. Gennemsigtighed for plejefamilierne

Kommunerne oplever, at plejefamilierne kan have svært ved at gennemskue de gældende retningslinjer, og alle de besøgte kommuner har derfor fokus på at tydeliggøre deres retningslinjer overfor plejefamilierne. Flere af de besøgte kommuner arbejder konkret med at udarbejde bedre informationsmateriale og gøre deres retningslinjer let tilgængelige på kommunens hjemmeside. En del af de besøgte kommuner står midt i denne proces, og der er derfor endnu ikke tilgængeligt og opdateret materiale på alle kommunernes hjemmesider om dækning af øvrige udgifter.

De interviewede plejeforældre oplever da også at være i tvivl om de gældende retningslinjer i den enkelte kommune og undrer sig endvidere over den uensartede praksis på tværs af kommuner. Det er således særlig svært

Det er meget forskelligt fra anbringelse til anbringelse, hvordan rammerne er.

Plejeforælder

Vi kan ikke lide at spørge om for meget. Kommunen skal ikke tro, vi bare er ude på at få alt betalt.

Plejeforælder

Som rådgiver tænker man, at de plejefamilier, der aldrig søger, er dem, der har taget barnet ind som deres eget.

Sagsbehandler

Vi er først begyndt at ansøge om ekstra bevillinger, efter vi er blevet sat ned i vederlag.

Plejeforælder

at gennemskue retningslinjerne for plejeforældre med plejebørn fra forskellige kommuner.

Den manglende gennemsigtighed afholder flere af de adspurgte plejeforældre fra at ansøge om dækning af udgifter. Dels er der plejeforældre, der oplever det som en besværlig og krævende proces, hvilket foruden den manglende gennemsigtighed også skyldes sagsbehandlingstiden i kommunen. Dels er der flere plejeforældre, der ikke bryder sig om at søge om noget ekstra, fordi de ikke ønsker et dårligt ry blandt kommunens medarbejdere. Det har den utilsigtede konsekvens, at disse plejeforældre til tider føler sig anderledes behandlet, når de taler med andre plejeforældre om, hvad de har fået tilskud til. Spørger man kommunens medarbejdere, er det ikke uden hold i virkeligheden, at plejeforældre undlader at søge for at undgå et dårligt omdømme i kommunen. En række af de interviewede medarbejdere på tværs af kommunerne giver således udtryk for, at det kan påvirke deres opfattelse af plejeforældrene i negativ retning, hvis de ofte søger om tilskud til forskellige ting.

Fælles for alle de besøgte kommuner er, at der er store forskelle på, i hvilket omfang plejeforældre ansøger om dækning af særlige udgifter. Nogle plejeforældre søger aldrig, mens andre søger hyppigt. Dette billede baseres primært på de gennemførte interview med kommunens medarbejdere, men går også igen hos de adspurgte plejeforældre.

4.2.2. Sammenhæng mellem vederlag og ansøgninger om ekstra bevillinger

Interview med sagsbehandlere, plejefamiliekonsulenter og plejefamilier indikerer, at når en plejefamilie bliver sat ned i vederlag, vil det i en betydelig del af tilfældene medføre et øget antal tillægsansøgninger.

Nedgangen i vederlag fører således ofte til, at plejefamilien søger om en række ting, som de normalt ikke ville have søgt om, for at få hentet de penge ind, som de nu ikke modtager i vederlag. Det kan for eksempel handle om tilskud til cykel, gaver, computer og befording. Nogle plejefamilier forsøger på denne måde at opretholde det samme samlede indtægtsgrundlag.

Det øgede antal ansøgninger betyder et øget personalemæssigt ressourceforbrug i kommunerne og er også et irritationsmoment for plejefamilierne. Det skal dog retmæssigt nævnes, at de konkrete erfaringer med at sætte plejefamilier ned i vederlag er relativt få i de besøgte kommuner.

4.3. Befordringsgodtgørelse

De besøgte kommuner forventer som udgangspunkt, at kørsel til fritidsaktiviteter, uddannelsesinstitution eller lignende er indeholdt i omkostningsbeløbet. Plejeforældrene forventes således selv at afholde udgifter, der ligger indenfor

rammerne af, hvad forældre kan forventes at køre med deres biologiske børn.

Alle kommunerne yder befordringsgodtgørelse, hvis der er tale om kørsel til møder med kommunens medarbejdere, kurser og supervision i forbindelse med plejeopgaven.

Når det kommer til befordringsgodtgørelse for kørsel til og fra samvær, behandlingsforløb, psykolog, specialskole eller lignende, er der dog varierende praksis. Nogle kommuner forventer, at denne kørsel er indeholdt i omkostningsbeløbet, mens andre yder befordringsgodtgørelse. I nogle kommuner afhænger dette endvidere af, hvor langt væk samværet finder sted, og dermed hvor stor udgiften til kørsel i forbindelse med samvær er.

Alle de besøgte kommuner dækker befordring efter statens laveste takst med undtagelse af en enkelt kommune, der dækker efter statens højeste takst. Baggrunden for anvendelse af den højeste takst i en enkelt kommune er alene historisk. Det vil sige, at det plejer man.

Således er der vedrørende dækning af befordring også betydelige forskelle på tværs af kommunerne.

4.4. Praksis for behandling af ansøgninger

Der er varierende praksis i kommunerne ved behandling af ansøgninger om tillægsydelse. Det er således forskelligt, om ansøgninger behandles af sagsbehandler eller af familieplejekonsulent.

I nogle kommuner afhænger kompetencen af, om det er ansøgninger vedrørende dækning af udgifter til noget, der er knyttet op på handleplanen (der varetages af sagsbehandleren), eller som er mere relateret til almindelige hverdagsting (der varetages af plejefamiliekonsulenten). I andre kommuner placeres kompetencen hos den ene medarbejdergruppe for at gøre snittet mellem medarbejdernes opgaver mere simpelt.

Den forskelligartede praksis for behandling af ansøgninger gælder primært på tværs af kommuner, men også internt i kommunerne kan ansvarsfordelingen være uklar. Flere af de adspurgte medarbejdere i kommunerne er således i tvivl om, hvem der har kompetence til at træffe beslutning vedrørende ansøgninger, og hvordan den interne arbejdsgang er.

Dette har også betydning udadtil, hvor flere af de interviewede plejeforældre ofte er i tvivl om, hvem de skal rette henvendelse til.

De [plejeforældrene] er i tvivl om, hvornår de skal rette henvendelse til en sagsbehandler, og hvornår de skal rette henvendelse til en familieplejekonsulent. Og vi er også selv lidt i tvivl.

Sagsbehandler

Alle ansøgninger om en cykel går igennem, men der står stadig i kontrakten, at det skal vurderes.

Sagsbehandler

Typisk er det plejefamiliekonsulenten, der først hører om ønsker om dækning af udgifter fra plejeforældrene qua deres tætte kontakt til familien. Nogle plejefamiliekonsulenter har god indsigt i, om en given ansøgning vil gå igennem eller ej, og kan derfor rådgive plejeforældrene om ikke at ansøge, hvis sandsynligheden for, at ansøgningen går igennem, er meget lille. Andre plejefamiliekonsulenter har mindre viden om dette og fraråder derfor ikke plejefamilier at søge om tilskud, der alligevel som oftest ikke går igennem. Dette kan være en udfordring, idet det kræver behandling af ansøgninger om ydelser, der alligevel ikke ydes tilskud til, og det skaber øget administration i kommunen, som kunne være undgået, hvis retningslinjerne på området var gennemsigtige for alle. Ydermere skabes der en urealistisk forventning hos plejefamilierne, der igen kan danne grundlag for udfordringer i samarbejdet.

Den administrative procedure for behandling af ansøgninger varierer også på tværs af kommuner. I nogle kommuner udbetales for eksempel beløb til faste årlige tillægsydelser såsom tilskud til ferie og fødselsdagsgaver automatisk, mens der i andre kommuner skal søges om alle tilskud. Førstnævnte praksis reducerer den administrative arbejdsbyrde, men er formodentlig en dyrere løsning.

Derudover er praksis i forhold til krav om dokumentation også forskellig. Nogle kommuner accepterer for eksempel, at ansøgning og kvittering indleveres samtidigt, hvis plejeforældrene forud for købet/aktiviteten har indgået en mundtlig aftale med kommunen, mens andre kommuner kræver, at den konkrete behandling af ansøgningen foreligger forud for selve købet, hvorefter kvitteringen indsendes. I Odense Kommune har plejeforældrene som udgangspunkt 4.500 kr. om året per barn til supplerende omkostninger, og de skal så løbende indsende dokumentation for indkøb for at få beløbet udbetalt. Det er vurderingen i kommunen, at det letter den administrative arbejds-mængde, men at nogle plejefamilier opfatter systemet som rigtigt.

For kommunerne er det generelt et ganske omfattende administrativt arbejde at behandle ansøgninger om dækning af udgifter, dels fordi kommunens medarbejdere bruger tid på at drøfte med plejeforældre, hvad der bør og ikke bør ydes tilskud til udenom omkostningsbeløbet, dels fordi de bruger tid på at behandle og vurdere de forskellige ansøgninger.

Der bruges meget tid på enkeltstående ydelser.

Leder

Administration af småbeløb kan fylde meget.

Sagsbehandler

De løbende drøftelser mellem kommunale medarbejdere og plejefamilier skyldes både den eksisterende uklarhed om kontaktpersoner og serviceniveau internt i den enkelte kommune og den uensartede praksis på tværs af kommuner. Generelt er det erfaringen, at uklarhed – uanset årsagen hertil – øger antallet af henvendelser, fordi det skaber forskellige forventninger og spørgsmål hos plejeforældre, i forhold til hvad de kan få dækket af kommunen.

Medarbejderne oplever, at tydelige retningslinjer nedsætter mængden af udfordringer i samarbejdet, da medarbejderen med direkte kontakt kan henvise

til reglementet og dermed kun indirekte har ansvar for eventuelle afslag på ansøgninger.

4.5. Opsamling på omkostninger

På trods af fælles overordnede retningslinjer for omkostningsdækning i kommunerne er der i praksis en række forskelle på håndteringen på tværs. Særligt i forhold til hvilke udgifter der dækkes, og i hvilket omfang dette beror på lokale retningslinjer eller en konkret vurdering.

Hvilke omkostninger, der konkret dækkes, og i hvilken grad, de dækkes, er endvidere også forskelligt. For eksempel ydes tilskud til konfirmation fra 3.400 kr. op til 20.000 kr.

De store forskelle på tværs af kommunerne betyder, at plejeforældrene har svært ved at gennemskue retningslinjerne, og i særlig grad hvis de varetager plejeopgaver for flere kommuner.

Internt i kommunerne kan der herske tvivl om, hvem der har kompetence til at træffe afgørelse, hvorfor plejeforældrene også kan blive i tvivl om, hvem de skal rette henvendelse til.

De mange ansøgninger skaber et administrativt pres i kommunerne, der oplever at bruge meget tid på behandling af enkeltsager.

Derudover giver flere plejeforældre udtryk for, at de i nogle tilfælde undlader at ansøge om dækning af omkostninger, dels fordi de oplever det som besværligt, dels fordi de ikke ønsker et dårligt omdømme i kommunen. Selvom kun få plejefamilier oplever at blive sat ned i vederlag, tegner der sig et billede af, at når det sker, søger disse plejefamilier i videre omfang om dækning af specifikke omkostninger.

5. Øvrige vilkår

I dette kapitel afdækkes praksis og udfordringer vedrørende øvrige kontraktuelle vilkår for plejefamilier.

I dette kapitel beskrives praksis og udfordringer vedrørende de øvrige vilkår, som kommuner og plejefamilier er mest optaget af. Det drejer sig om supervision, uddannelse, aflastning, pension og ferie.

5.1. Øvrige centrale vilkår for plejefamilier

5.1.1. Supervision

At have ansvaret for et plejebarn stiller ofte store krav til plejefamilien, fordi plejebørn kan have identitetskriser, udviklingsforstyrrelser mv. I supervisionsseancer får plejeforældrene mulighed for at rumme og bearbejde de svære problemstillinger, der ofte vil opstå i forbindelse med anbringelsen.

I henhold til lovgivningen er anbringende kommune derfor forpligtet til at tilbyde den fornødne supervision i overensstemmelse med plejeopgavens omfang, og plejefamilierne er forpligtet til at deltage heri.¹⁹

Supervision kan foregå internt med en af kommunens plejefamiliekonsulenter som supervisor eller via en ekstern supervisor. Som udgangspunkt tilbyder kommunerne ekstern supervision, hvis der er tale om særlige problemstillinger eller udfordringer, der for eksempel relaterer sig til mindre diagnoseområder, som kommunens interne plejefamiliekonsulenter ikke har indgående viden om.

I praksis er der dog stor variation i, hvor ofte plejefamilierne tilbydes supervision. Særligt mulighederne for ekstern supervision afhænger af den enkelte kommune. Mens nogle kommuner aldrig anvender ekstern supervision, anvendes det i vidt omfang i andre kommuner. Der er endvidere forskel på, hvordan den interne supervision finder sted. I nogle kommuner foregår al su-

¹⁹ Jf. bekendtgørelse om plejefamilier § 8.

Der står ikke noget om supervision i kontrakten, men det er kutyme, at man får det.

Plejeforælder

supervision individuelt, hvor andre kommuner arrangerer gruppesupervision enten som primær supervisionsydelse eller som supplement til individuel supervision.

De interviewede plejeforældre er generelt meget tilfredse med selve supervisionen, og i de fleste tilfælde oplever de, at de indgåede aftaler om supervision er klare.

Generelt oplever plejefamilierne endvidere, at varierende behov for supervision imødekommes, når de henvender sig til plejefamiliekonsulenterne. Det vil sige, at hvis der opstår øget behov for supervision på grund af eksempelvis svære relationer eller situationer i forbindelse med anbringelsen, oplever plejeforældrene at få tildelt ekstra supervision, hvis de ønsker det. Nogle plejefamilier er dog i tvivl om, hvilke krav de selv henholdsvis kommunen kan stille vedrørende supervision.

Plejefamilierne efterspørger således mere oplysning og gennemsigtighed vedrørende ret og pligt til supervision. Enkelte plejefamilier efterspørger endvidere bedre muligheder for ekstern supervision ved særlige behov.

5.1.2. Uddannelse

For så vidt angår uddannelse, stilles der lovmæssigt krav om deltagelse i en grunduddannelse for plejefamilier. Deltagelse er således obligatorisk for familier, der ønsker at blive plejefamilie. Grunduddannelsen er af 4-5 dages varighed og handler om forståelse af plejebarnet, samarbejdet med de biologiske forældre og de professionelle, juridiske rammer og krav mv. Grunduddannelsen giver et solidt afsæt for at forstå anbragte børns situation, og hvad der forventes af en plejefamilie.

For godkendte plejefamilier er der efterfølgende både ret og pligt til at deltage i to uddannelsesdage årligt.²⁰ Nogle kommuner arrangerer mere uddannelse end det lovfastsatte, hvor andre ikke hvert år afholder de to lovpligtige uddannelsesdage. Nogle kommuner afholder endvidere uddannelse på tværs af kommuner og/eller i samarbejde med socialtilsynet, hvor andre afholder uddannelse internt i kommunen.

Det er forskelligt, om ret og pligt til deltagelse i uddannelse fremgår af kontrakterne, om det er skrevet ind i plejefamiliehåndbogen, eller om det fremgår af retningslinjer for plejefamilier på kommunens hjemmeside.

Uddannelsesdagene tilrettelægges med udgangspunkt i de temaer, som kommunens medarbejdere vurderer er relevante. Det kan for eksempel

Det, jeg ved, er, at jeg kan søge særlige uddannelsesforløb, men jeg ved ikke, hvor jeg skal søge. Man er hele tiden selv på arbejde.

Plejeforælder

²⁰ Jf. bekendtgørelse om plejefamilier § 7. Dertil kommer ret og pligt til deltagelse i grundkursus for plejefamilier i forbindelse med plejefamiliernes første godkendelse. Grundkurset er på minimum fire hele kursusdage, jf. bekendtgørelse om plejefamilier § 6.

handle om håndtering af anbragte teenagebørn, specifikke diagnoseområder, udarbejdelse af statusnotat og brug af systemunderstøttelse hertil.

De fleste af de interviewede plejeforældre giver udtryk for, at aftaler om uddannelse ikke er tydelige for dem. Flere oplever behov for ekstra uddannelse, men er i tvivl om, hvad de har ret til, og hvilke relevante uddannelses tilbud der udbydes på markedet. Hvis plejeforældrene selv opsøger uddannelse udenfor kommunen, er det ikke altid, at kommunen finansierer deltagelsen og yder godtgørelse af transporten til og fra undervisningen. Plejefamilierne savner klarhed om, hvad de i den forbindelse kan gøre krav på.

Plejefamilierne vurderer generelt, at både grunduddannelsen og de efterfølgende uddannelsesdage giver dem nyttig viden og redskaber til at varetage plejeopgaven. Nogle plejefamilier giver udtryk for, at det kunne være fint med et katalog over uddannelser, så den enkelte plejefamilie selv kan vælge det, der bedst matcher plejefamiliens behov.

Kommunens medarbejdere vurderer, at uddannelsesdagene generelt giver et fælles fagligt afsæt og skaber en platform for et godt samarbejde mellem kommuner og plejefamilier. Enkelte kommuner oplever dog, at de har haft svært ved at få prioriteret tid og ressourcer til afholdelse af uddannelsesdage.

Kommunerne peger endvidere på, at selvom plejefamilierne har pligt til at deltage i uddannelse, følges der ikke op på det. Dels oplever kommunerne ikke, at det giver mening, dels er det praktisk vanskeligt, idet plejefamilier, der varetager opgaver for forskellige kommuner, selv må vælge, hvilke uddannelsesdage i de enkelte kommuner de ønsker at deltage i. Kravet om deltagelse i to uddannelsesdage er således knyttet til plejefamilien, ikke til den enkelte anbringelse.

5.1.3. Aflastning

En mindre del af plejebørnene kommer i aflastning i en anden familie for eksempel 1-2 weekender om måneden. Om plejebarnet skal i aflastning eller ej aftales fra sag til sag. Det er vurderingen i de besøgte kommuner, at plejebarnet har bedst af at være i plejefamilien på lige fod med familiens eventuelle øvrige børn, hvorfor der som udgangspunkt ikke tilbydes aflastning. I den forbindelse giver enkelte plejefamilier udtryk for, at de sørger for at indgå aftale om aflastning ved kontraktindgåelsen. Disse plejeforældre lægger vægt på, at de har behov for at lade op uden plejebarnet, idet opgavens kompleksitet og omfang stiller store krav til dem. For flere af de interviewede plejeforældre har det været svært at få tildelt aflastning, hvis dette ikke fra start var nedfæstet i kontrakten.

Ved aflastning i et døgn eller mere er plejefamilierne forpligtet til at indberette det, da der ikke udbetales kost og logi-godtgørelse til plejefamilien for denne periode. Det er dog forskelligt fra kommune til kommune, hvordan for eksempel en weekend opgøres i døgn. I nogle kommuner tæller fredag til søndag

som to døgn, og i andre kommuner tæller fredag til søndag som tre døgn. På tværs af kommunerne er der således forskel på, i hvilket omfang der udbetales kost og logi-godtgørelse til plejefamilier, mens plejebarnet er i aflastning i en anden familie.

5.1.4. Pension

Som følge af deres ansættelsesforhold har plejefamilierne ikke ret til pension. Der indbetales derfor ikke penge til pension i nogen af de besøgte kommuner. Kommunerne opfordrer dog i forskellig grad plejefamilierne til at sætte penge fra den samlede honorering til side til pension, og enkelte kommuner administrerer pensionsindbetalinger for de plejeforældre, der udtrykker behov for det.

En del af de interviewede plejefamilier nævner, at indbetaling af pension udover vederlaget ville gøre det mere attraktivt at være plejefamilie. De fremhæver, at pension indgår som en fast del af ordinære ansættelsesforhold og undrer sig over, hvorfor det ikke gælder for plejefamilier. Ret til pension er et gennemgående centralt område for de interviewede plejefamilier i nærværende kortlægning.

5.1.5. Ferie

Plejeforældre er omfattet af ferielovens bestemmelser og har ret til at holde fem ugers betalt ferie årligt. Har plejefamilien optjent ret til fem ugers betalt ferie, er plejefamilien i henhold til ferieloven derfor berettiget til at modtage vederlag og ferietillæg eller feriegodtgørelse under afholdelse af ferien.

Som plejefamilie optjener man ikke feriefri dagstimer, og man er derfor ikke berettiget til en sjette ferieuge. Under afholdelse af ferien er plejefamilien berettiget til det fastsatte antal vederlag plus 1 procent af vederlaget i optjeningsåret eller feriegodtgørelse. Udbetalingen afhænger ikke af, om plejefamilien holder ferie med eller uden plejebarnet.

De besøgte kommuner anser grundlæggende plejeopgaven som et familielignende tilbud, hvorfor de forventer, at plejefamilien holder ferie med plejebarnet, medmindre barnet er hos sine biologiske forældre. Kommunerne opfordrer dog til at holde ferie med plejebarnet i forskellig grad. De fleste kommuner opfordrer blot plejefamilierne til at holde ferie med plejebarnet. Andre kommuner angiver i kontrakten, at plejefamilien er forpligtet til at afholde ferie med plejebarnet, og at kommunen ikke tilbyder anden pasning af plejebarnet i ferien.

Man skal have en pensionsordning. Du er ikke bedre stillet end en løsarbejder.

Plejeforælder

Man skal gerne have lidt tid til sig selv – med god samvittighed.

Plejeforælder

De fleste af plejefamilierne afholder ferie med plejebarnet og ser – ligesom kommunerne – dette som en naturlig del af ansvaret for barnet. Nogle plejeforældre oplever dog at føle sig presset til at afholde ferie med plejebarnet, fordi de ikke ønsker at bringe plejebarnet i en situation, hvor barnet føler sig uønsket af plejefamilien. De har endvidere en oplevelse af, at kommunerne ikke tilbyder egnede alternativer til varetagelse af plejeopgaven under plejeforældrenes ferie.

En del plejefamilier har den opfattelse, at de ikke kompenseres økonomisk for at afholde ferie med plejebarnet, eftersom der udbetales vederlag under ferie, uanset om plejebarnet er i plejefamilien under ferien eller ej. Det er således deres opfattelse, at de burde kompenseres udover det normale antal vederlag, når de afholder deres ferie sammen med plejebarnet.

Generelt blandt de interviewede plejefamilier udtrykkes desuden forskellige forståelser af, hvilke ferieregler de er omfattet af, og flere er i tvivl om de gældende regler på området.

Alle de besøgte kommuner yder tilskud til ferie, men dækningsgraden varierer i de forskellige kommuner. Tilskuddet til ferie skal dække de konkrete udgifter til fly, hotel og lignende for plejebarnet. Tilskuddet til ferie i de forskellige kommuner fremgår nedenfor. Alle tilskud til ferie er opgjort per år.

Brønderslev	6.000 kr.
Frederiksberg	2.500 kr.
Gladsaxe	0-12 år: 4.500 kr. 12-18 år: 6.000 kr.
Herning	Ferietilskud svarende til 1 omkostningsdel*
Hjørring	Konkret vurdering
Horsens	Ferietilskud svarende til 1 omkostningsdel
København	4.500 kr.
Odense	Konkret vurdering
Vejen	0-12 år: 3.500 kr. 12-18 år: 5.000 kr.
Aarhus	6.000 kr.

* Som beskrevet i afsnit 4.1 udgør 1 omkostningsdel fra 171 kr. (børn under 10 år) til 183 kr. (børn på 10 år og opefter) per døgn.

Som det fremgår af skemaet, er der altså ikke blot forskel på, i hvilket omfang udgifter dækkes, men også hvordan tilskud til ferie opgøres i kommunerne. Nogle kommuner har faste beløb for alle plejebørn, andre kommuner har forskellige beløb afhængigt af aldersgruppe, og i enkelte kommuner beror tilskud på en konkret vurdering.

Det betyder alt, at disse rammer er i orden.

Plejeforælder

I svære perioder kan der tilbydes ekstra supervision, barnepige, aflastning eller lignende fremfor vederlagsændringer.

Sagsbehandler

Hvis fundamentet er i orden – handleplan, opfølgning, tilgængelighed, supervision og kursustilbud – så er der sjældent utilfredshed.

Familieplejekonsulent

I de fleste af de besøgte kommuner skal plejeforældrene selv ansøge om tilskud til ferie, men i enkelte kommuner henvender kommunen sig til plejefamilierne og tilbyder dem tilskud op til ferieperioderne. Erfaringerne med sidstnævnte fremgangsmåde er få blandt de interviewede plejefamilier, men de, der har oplevet det, er glade for ordningen.

5.1.6. Aftaler og støtte er afgørende

De interviewede plejeforældre udtrykker entydigt, at gennemsigthed om retningslinjer, tilgængelighed, tilstedeværelse, faste aftaler og kvalitet omkring supervision samt støtte og vejledning er af stor betydning for samarbejdet. Plejefamilierne giver således udtryk for, at oplevelsen af at kunne få hjælp og støtte, hvis der opstår udfordringer, er afgørende for løsningen af plejeopgaven og for samarbejdet med kommunens medarbejdere. Ligeledes er det af stor betydning for plejefamilierne, at der er styr på aftalerne, at handleplanerne er opdateret og lignende.

Også kommunernes medarbejdere mener, at de indgåede aftaler om øvrige vilkår er vigtige. Flere angiver, at rammerne for de øvrige vilkår generelt er vigtigere for plejefamilierne end vederlagsniveauet. Hvis plejeforældrene er tilfredse med de grundlæggende rammer om opgaven, og hvis kommunens medarbejdere er tilgængelige, betyder de økonomiske forhold mindre, og samarbejdet bliver bedre. Flere af medarbejderne i de besøgte kommuner har desuden oplevet, at utilfredshed med vederlag ofte har været udtryk for, at plejefamilien var udfordret i deres plejeopgave. I disse tilfælde kan kommunen sætte ind med ekstra supervision, aflastning eller uddannelse i stedet for eller som supplement til øget vederlag.

Mange af de interviewede plejeforældre har oplevet behov for ekstra støtte i perioder, og om kommunen er i stand til at imødekomme deres behov betyder meget for plejeforældrenes tillid til og samarbejde med kommunens medarbejdere.

5.2. Opsamling

Data viser entydigt, at aftaler om øvrige vilkår såsom supervision, aflastning, uddannelse, ferie og pension er af stor betydning for samarbejdet mellem kommune og plejeforældre.

På trods af standardiserede retningslinjer og lovmæssige krav for størstedelen af de øvrige vilkår er der forskel på, hvilke aftaler de besøgte kommuner skriver ind i kontrakten, og i deres generelle håndtering af øvrige vilkår. Det kan være skadeligt for samarbejdet mellem kommune og plejefamilie, hvis ikke der fra start er klare aftaler om øvrige vilkår. Alligevel kan både kommunens medarbejdere og plejeforældrene til tider være i tvivl om, hvad der er aftalt.

Aftalerne om supervision er langt overvejende tydelige, men størstedelen af de interviewede plejeforældre er omvendt i tvivl om, hvilke aftaler der er indgået med kommunen i relation til uddannelse, og de har svært ved at gennemskue det samlede udbud af relevante uddannelses tilbud, og hvad de har ret til at deltage i.

Specifikt for tilskud til ferie er der særlig store forskelle på håndteringen på tværs af de besøgte kommuner. De gældende retningslinjer i den enkelte kommune er udarbejdet på samme vilkår som for ansøgning om dækning af omkostninger, og der er forskel både på dækningsgrad og på opgørelsesmetode.

Plejefamilierne giver udtryk for, at oplevelsen af at kunne få hjælp og støtte, hvis der opstår udfordringer, er afgørende for løsningen af plejeopgaven og for samarbejdet med kommunens medarbejdere. Ligeledes er det af stor betydning for plejefamilierne, at der er styr på aftalerne, at handleplanerne er opdaterede og lignende.

Kommunernes håndtering af øvrige vilkår relaterer sig ikke til anvendelsen af en given model for vederlag.

Bilag A: Den svenske praksis for vederlag til plejefamilier

Dette bilag indeholder resultaterne af en overordnet kortlægning af praksis for vederlag og omkostningsdækning i Sverige. Indledningsvis introduceres kortlægningens baggrund og datagrundlag. Derefter følger en beskrivelse af den svenske vederlagsmodel, praksis i kommunerne samt styrker og udfordringer.

1. Baggrund og grundlag

Baggrund for kortlægningen

I Sverige anvendes plejefamilier i langt større omfang, end tilfældet er i Danmark. Det gælder i særdeleshed de traditionelle plejefamilier, men også anvendelse af slægts- og netværksplejefamilier er mere udbredt i Sverige.²¹ Endvidere har svenskerne gode erfaringer med rekruttering og fastholdelse af plejefamilier blandt andet på grund af massiv støtte og ordnede arbejdsvilkår for familierne.²² Af samme årsager er det danske plejefamilieområde inspireret af den svenske praksis, og blandt andet Herning Kommune har siden 2012 arbejdet med at implementere den svenske praksis i en dansk kontekst.²³

Motivationen bag nærværende kortlægning er at undersøge, om der i forhold til vederlag er givtig inspiration at hente fra den svenske model og praksis.

Metode

Indledningsvis er der gennemført deskresearch med fokus på beskrivelse af den svenske vederlagsmodel, cirkulærer om gældende takster, nøgletal på

²¹ KREVI, Den svenske model, Et første nærbillede af den svenske praksis på området for udsatte børn og unge (2011).

²² Se for eksempel pjecen "Styrkelse af familieplejeområdet" som led i ledernetværk for de kommunale børne- og familieafdelinger (Socialstyrelsen, 2012).

²³ Herning Kommune, Sverigesprojektet – styrket sagsbehandling, tidsbegrænsede anbringelser og fokus på forebyggelse (2012).

området mv. Dette danner afsæt for efterfølgende interview med en seniorrådgiver fra Sveriges Kommuner og Landsting (SKL) og interview med repræsentanter for plejefamilieområdet i henholdsvis Sollentuna Kommune og Rinkeby-Kista Stadsdelsförvaltning.

Interviewene var struktureret efter følgende fire temaer.

Strategi på plejefamilieområdet. Anbringelsesstrategi, den faktiske anvendelse og forventninger og mål i forhold til den fremtidige udvikling.

Baggrund og status for vederlag. Baggrund for og erfaringer med den svenske vederlagsmodel.

Tilgang og praksis. Praksis for vederlag og øvrige omkostninger i kommunen, herunder i hvilket omfang kommunen følger de anbefalede retningslinjer fra SKL, kriterier for fastsættelse og genforhandling, eksempler på vederlagsfastsættelse, gennemsigtighed og særlige forhold.

Fordele og ulemper. Under dette tema blev der spurgt om de overordnede fordele og ulemper ved den aktuelle praksis for vederlag og øvrige omkostninger i den svenske praksis.

2. Den svenske vederlagsmodel

SKL udsteder hvert år vejledende retningslinjer for vederlag og omkostningsdækning, og selvom kommunerne er frit stillet til at udvikle egne praksisser, tager de typisk udgangspunkt i disse retningslinjer.

SKL-modellen blev oprindelig udviklet til at ensrette forholdene omkring vederlag og dermed undgå konkurrence om rekruttering af plejefamilier kommunerne imellem. Udgangspunktet for modellen er SKL's vejledende retningslinjer for takster og niveauer for både vederlag og omkostningsdækning, der i vid udstrækning anvendes i de svenske kommuner. Alle takster opdateres årligt efter lønudviklingen for udvalgte erhvervsgrupper indenfor pleje- og omsorgssektoren og er opgjort per måned.

Fire vejledende vederlagsniveauer

SKL anbefaler de svenske kommuner at tage udgangspunkt i fire vederlagsniveauer. Modellen er således mindre kompleks end den danske KL-model. De gældende takster for vederlag for 2015 fremgår nedenfor.²⁴

²⁴ De gældende takster for almindelige plejefamilier og øvrige anbringelsesforanstaltninger er indeholdt i SKL's cirkulære 14:48, der kan findes på http://brs.skl.se/brsbibl/cirk_docs/ments/14048.pdf. Taksterne i alle tabeller er angivet i danske kroner omregnet ved kurs 0,7917.

Niveauer for vederlag				
Alder	Niveau 1 (grundtakst)	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
0-12 år	4.457 kr.	7.110 kr.	8.448 kr.	10.001 kr.
13-19 år	5.782 kr.	7.110 kr.	8.448 kr.	10.001 kr.

Niveau 1 kaldes i Sverige for grundtaksten og udgør det beløb, som en plejefamilie som minimum modtager. De øvrige niveauer kaldes forhøjede niveauer og er angivet inklusive grundtakst.²⁵ Grundtaksten er som det eneste niveau betinget af plejebarnets alder og stiger således, når plejebarnet fylder 13 år. Ligesom i Danmark skal der betales skat af vederlagene.

Der findes ikke nationale opgørelser over, hvor mange plejefamilier der modtager vederlag på hvert niveau.

Fastsættelse og genforhandling af vederlag

For alle anbringelser foretages en konkret, individuel vurdering ved fastsættelsen af vederlagsniveau. SKL råder til, at vederlagsniveauet afspejler plejeopgavens kompleksitet primært baseret på barnets behov og udfordringer, og giver en række eksempler på betydningsfulde forhold. Disse fremgår nedenfor.²⁶

- Stærkt udadreagerende adfærd: larmende, impulsiv og aggressiv.
- Stærkt hæmmet adfærd: passiv, depressiv, ængstelig og indadvendt.
- Specifikke skoleproblemer: pjæk, tilpasningsproblemer og konflikter.
- Misbrug af vanedannende stoffer.
- Negativ adfærd: kriminalitet, asocial adfærd, vagabondering og prostitution.
- Fysiske og psykiske funktionsnedsættelser og udviklingshæmning.
- Fysisk sygdom af kronisk karakter, allergier, eksem og lignende, der kræver særskilte indsatser.
- Omfattende kontakt med sundhedssystemet, ungdomspsykiatrien og myndigheder.
- Omfattende og udfordrende kontakt med (biologiske) familiemedlemmer eller andre nærtstående personer.

Der er ikke tale om en udtømmende liste, men som hovedregel gælder det ved fastsættelse, at jo flere betydningsfulde forhold plejebarnet udviser, desto højere et vederlagsniveau tildeles. Der foreligger dog ikke en vejledning,

²⁵ Plejefamilien modtager således ikke både grundtakst og det forhøjede niveau. Det forhøjede vederlagsniveau 3 udgør således et samlet beløb på 8.448 kr.

²⁶ Deloitte har selv oversat forholdene fra svensk til dansk.

der skaber en direkte sammenhæng mellem betydningsfulde forhold og vederlagsniveau.

Som det fremgår af ovenstående oversigt, opfordrer SKL kommunerne til også at inddrage samarbejdet med barnets biologiske forældre i vurderingen. Derimod bør plejefamiliens uddannelsesmæssige kvalifikationer ikke føre til et højere vederlagsniveau, understreger SKL.

Ved nye anbringelser, hvor det kan være vanskeligt at afdække barnets præcise behov og udfordringer, kan vederlagsniveauet fastsættes for en kortere periode på eksempelvis tre måneder, hvorefter niveauet fastsættes endeligt. Som udgangspunkt lægges der ikke op til, at fastsættelsen foretages på baggrund af en forhandling mellem kommune og plejefamilie.

Ved anbringelsen har de svenske kommuner desuden mulighed for i en kortere periode at kompensere for plejeforælders tabte indkomst fra øvrigt arbejde, hvis kommunen kræver, at plejeforælderen er hjemme på fuld tid for at varetage plejeopgaven. Dette gøres typisk ved anbringelse af spædbørn, men gælder som udgangspunkt for plejebørn i alle aldre.

Der er ikke retningslinjer for, hvor ofte vederlagsniveauet bør genforhandles, men der opfordres til, at det overvejes, hvis plejeopgaven ændrer karakter enten som følge af ændringer i barnets behov eller ved forandringer i barnets liv såsom opstart i skole. Genforhandling kan til enhver tid initieres af både kommune og plejefamilie.

Sammenligning mellem KL's og SKL's retningslinjer

Den største forskel mellem KL's og SKL's retningslinjer er som beskrevet, at der i Sverige er fire vederlagsniveauer mod KL's syv niveauer. De overordnede tildelingskriterier minder i grove træk om hinanden, men kadencen for genforhandling er som udgangspunkt forskellig for modellerne. Derudover er det en afgørende forskel, at der i Sverige ikke er skabt overblik og direkte kobling mellem betydningsfulde forhold hos plejebarnet og antallet af vederlag.

Skemaet nedenfor samler op på de to modellers karakteristika for vederlagsniveauer, tildelingskriterier og genforhandling.

	KL's retningslinjer	SKL's retningslinjer	
Vederlagsniveauer	Syv vederlagsniveauer 1: 4.000 kr. 2: 8.000 kr. 3: 12.000 kr. 4: 16.000 kr. 5: 20.000 kr. 6: 24.000 kr. 7: 28.000 kr.	Fire vederlagsniveauer	
		0-12 år 1: 4.457 kr. 2: 7.110 kr. 3: 8.448 kr. 4: 10.001 kr.	13-19 år 1: 5.782 kr. 2: 7.110 kr. 3: 8.448 kr. 4: 10.001 kr.
Fokus ved fastsættelse af vederlag	<ul style="list-style-type: none"> • Barnets vanskeligheder • Samarbejdet med biologisk familie • Plejeopgaver • Ressourcer og kvalifikationer hos plejefamilie • Omfang af mulighed for øvrigt arbejde 	<ul style="list-style-type: none"> • Barnets vanskeligheder • Kontakt til sundhedssystem, psykiatri og myndigheder • Samarbejdet med biologisk familie • Omfang af mulighed for øvrigt arbejde 	
Genforhandling	<ul style="list-style-type: none"> • Årligt eller halvårligt 	<ul style="list-style-type: none"> • Ved ændringer i barnets behov eller større forandringer i barnets liv 	

Vejledende niveauer for omkostningsbeløb

For det vejledende omkostningsbeløb anbefaler SKL de svenske kommuner at tage udgangspunkt i to niveauer: en grundtakst og et forhøjet niveau. Det forhøjede niveau er inklusive grundtakst. Begge niveauer er aldersbetingede og stiger, når plejebarnet fylder 13 år, da det vurderes, at der er flere udgifter forbundet med at have et plejebarn i teenagealderen. SKL's gældende niveauer for omkostningsbeløb fremgår nedenfor.

Niveauer for omkostningsbeløb		
Alder	Grundtakst	Forhøjet niveau
0-12 år	3.083 kr.	4.404 kr.
13-19 år	3.523 kr.	4.991 kr.

Omkostningsbeløbet dækker ligesom i Danmark plejebarnets daglige fornødenheder og er skattefrit. SKL opfordrer til, at praksis for dækning af tillægsydelse såsom befording, computer, cykel, særlig kost, briller og fritidsaktiviteter afstemmes i den enkelte kommune, der skal beslutte, hvad der omfattes af omkostningsbeløbet, og hvad der kan søges dækket ved ansøgning.

I Sverige er der således to omkostningsniveauer (grundtakst og forhøjet), og disse øges, når plejebarnet fylder 13 år. I Danmark er der blot et enkelt niveau, der forhøjes når plejebarnet fylder 10 år.

For både vederlag og omkostningsbeløb er der som nævnt tale om anbefalinger, og kommunerne opfordres til at anvende dem som et udgangspunkt for at udarbejde egne retningslinjer og vederlagsniveauer. Det er dog opfattelsen hos SKL, at de svenske kommuner overvejende følger den vejledende model.²⁷

3. Praksis i to svenske kommuner

Både Rinkeby-Kista og Sollentuna tager udgangspunkt i SKL's vejledende vederlagsniveauer og betydningsfulde forhold, når de fastsætter vederlag ved anbringelsens start. Under anbringelsesforløbet genforhandles vederlagsniveauet løbende i førstnævnte kommune, mens dette i sidstnævnte kommune som udgangspunkt kun gøres ved større forandringer i plejebarnets liv. Også i relation til omkostningsdækning varierer praksis i de to kommuner, hvor Rinkeby-Kista med få justeringer følger SKL's retningslinjer, mens Sollentuna har udviklet sin egen model.

Som i resten af Sverige har begge kommuner en overordnet strategi på anbringelsesområdet om i videst mulige omfang at anbringe udsatte børn og unge i plejefamilier. Flere børn og unge anbringes således i højere grad end tidligere i plejefamilier, og kompleksiteten af plejeopgaverne er generelt steget over de seneste 10-15 år. I begge kommuner er plejefamilier i dag den mest benyttede anbringelsesforanstaltning, og de to repræsentanter for kommunerne forudser begge, at udviklingen med mange plejefamilieanbringelser vil fortsætte.

Fastsættelse af vederlag

Begge kommuner følger SKL's vejledende retningslinjer for takster og niveauer for vederlag. Vejledningen anvendes dels som et strategisk mål for, hvordan vederlag bør fastsættes på tværs af plejefamilier, dels som et arbejdsredskab til brug i praksis ved den konkrete vurdering.

Kriterierne for fastsættelsen følger i begge kommuner SKL's vejledninger om primært at inddrage barnets behov for støtte i vurderingen. Kommunerne har ikke lokalt udarbejdet mere detaljerede vejledninger eller oversigter over koblingen. Som eksempler på, hvad der kan udløse et højere niveau, nævnes behandlingskrævende sygdomme, mentale eller fysiske funktionsnedsættelser, kriminalitet, prostitution, stofmisbrug, problemer i skolen og depression hos barnet. I særlige tilfælde kan også et særligt besværligt samarbejde med

²⁷ For en mere indgående introduktion til SKL's vejledende retningslinjer henvises til SKL's cirkulær 08:81, der kan findes på http://brs.skl.se/skbibl/cirkdoc.jsp?searchpage=brsbibl_cirk.htm&search1_cnr=08%3A81&op1=&type=&all=&db=CIRK&from=1&toc_length=20&currdoc=1.

barnets biologiske forældre eller lang afstand til deres hjem udløse et højere vederlagsniveau.

Derudover kan eventuelle sammenbrud i barnets tidligere plejefamilier udløse et højere niveau. Plejefamiliens kvalifikationer inddrages som udgangspunkt ikke i fastsættelsen af vederlag.

I praksis kan der være tilfælde, hvor kommunerne vurderer, at de vejledende vederlagstakster ikke dækker en specifik plejeopgave. For at imødegå denne udfordring tillader begge kommuner anvendelse af en mere fleksibel praksis for vederlagsfastsættelse, hvor flere niveauer tages i brug. Det forekommer regelmæssigt, at det øverste niveau (niveau 4) vurderes at være for lavt til den konkrete opgave, hvorfor kommunen er nødt til at arbejde med højere satser. Det gøres typisk ved akutanbringelser eller ved anbringelser, hvor barnet har et behov, der kræver en plejefamilie med særlige kvalifikationer. I forhold til sidstnævnte kan der for eksempel være tale om en teenager med et omfattende stofmisbrug. Den fleksible anvendelse af forskellige vederlagsniveauer betyder, at kommunerne ikke har viden om, hvor mange plejefamilier der modtager de forskellige niveauer.

Begge kommuner udtrykker eksplicit, at de ved fastsættelse af vederlag forsøger at placere sig lavest muligt i et forsøg på at undgå, at plejefamilien efterfølgende skal sættes ned. Det er således kun, hvis de føler sig sikre på plejeopgavens kompleksitet, at de tildeler det højeste anbefalede vederlagsniveau, eller at de vælger at gå over det højeste niveau.

Begge kommuner kræver jævnligt, at en plejeforælder i en periode ikke er del af det traditionelle arbejdsmarked ved siden af varetagelsen af plejeopgaven. I denne periode kompenseres plejeforælderen for tab af indkomst fra øvrigt arbejde (tabt arbejdsfortjeneste). Dette gøres typisk ved anbringelse af spædbørn, hvor forælderen kræves at være hjemme på fuld tid, men gøres i enkelte tilfælde også senere i anbringelsesforløbet, hvis et plejebarn udvikler særlige vanskeligheder. Perioden strækker sig typisk over op til et år, men i tilfælde hvor plejebarnets livssituation er forblevet uændret, har perioden strakt sig op til halvandet år. I Sollentuna er der indført et loft på 35.000 SEK (27.710 DKK), der kun i enkelte tilfælde kommer i anvendelse. I Rinkeby-Kista er der intet loft for, hvor højt et beløb en plejefamilie kan modtage.

I forhold til fastsættelse af vederlag oplever begge kommuner en række styrker og udfordringer ved SKL's retningslinjer og den nuværende praksis. Begge kommuner udtrykker, at SKL's retningslinjer ensretter praksis på tværs af kommuner og dermed nedtoner eventuelle forskelle i vederlagspraksis, der kan skabe konkurrence kommunerne imellem. En anden styrke ved SKL's retningslinjer er, at selvom der er anbefalede niveauer, kan kommunerne godt fastsætte et vederlagsniveau anderledes baseret på en individuel vurdering. Begge kommuner tildeler således jævnligt vederlag på et højere niveau end det højest anbefalede.

Kommunerne giver udtryk for, at den største udfordring ved den svenske praksis er, at de svenske vederlag generelt er for lave og ikke matcher, hvad der kræves af plejefamilierne i dag. Kommunerne vurderer, at dette gør det mindre attraktivt at være plejefamilie. Dette udfordres yderligere af, at der er mangel på plejefamilier i Sverige. Kommunerne har særlig svært ved at rekruttere plejefamilier til teenagere og til de mange mindreårige, uledsagede flygtninge, der i den seneste tid er kommet en del af til Sverige.

Genforhandling af vederlag

Praksis for genforhandling af vederlag varierer i højere grad de to kommuner imellem. Mens genforhandling i Rinkeby-Kista løbende drøftes med plejefamilierne, genforhandles der i Sollentuna udelukkende ved større forandringer i plejebarnets liv.

Rinkeby-Kista er meget opmærksom på at holde udgifterne nede, hvorfor vederlag løbende diskuteres både internt medarbejderne imellem og i medarbejdernes daglige kontakt med plejefamilierne. Kommunen forsøger at efterleve SKL's vejledninger om, at vederlagsniveauet bør afspejle plejeopgavens kompleksitet, men har til tider måttet undlade at nedsætte vederlaget for at undgå sammenbrud i anbringelsen. Kommunen har således aldrig opsagt en plejefamilie som følge af vederlagsforhandlinger.

I Sollentuna foregår genforhandling af vederlag som nævnt udelukkende ved større forandringer i plejebarnets liv, hvilket for eksempel kan være ved opstart i skole, ved overgang til teenageårene, hvis barnet får færre eller flere problematikker, eller hvis kommunen stiller større krav til plejefamilien. Plejefamilierne kan således bedre forudse, hvornår forhandlingerne finder sted. Også i denne kommune drøftes den løbende forhandling af vederlag i større grupper af medarbejdere for at skabe en ensrettet og retfærdig praksis.

Praksis for omkostningsdækning

I forhold til omkostningsbeløb og behandling af tillægsydelse er der signifikante forskelle på praksis i de to kommuner. Mens Rinkeby-Kista med enkelte justeringer følger SKL's vejledninger, har Sollentuna udviklet sin egen model. Modellen går ud på, at alle plejefamilier modtager ét månedligt omkostningsbeløb, der dækker udgifter forbundet til plejeopgaven. Det er desuden i forhold til øvrige omkostninger, at den svenske praksis på området adskiller sig mest fra den danske.

Praksis for omkostningsdækning i Rinkeby-Kista Stadsdelsförvaltning

I Rinkeby-Kista følges SKL's vejledninger for øvrige omkostninger som nævnt tæt. Det betyder, at en plejefamilie kan modtage omkostningsbeløb på to niveauer: grundtaksten eller det forhøjede niveau med satser svarende til det

anbefalede fra SKL. Til forskel fra SKL's vejledninger (og den danske praksis) er der dog foretaget den justering, at plejefamilier, der modtager det forhøjede niveau, ikke kan søge om ekstra tillægsydelse. Det betyder altså, at det forhøjede niveau skal dække alle omkostninger forbundet med plejeopgaven.

Størstedelen af plejefamilierne i kommunen modtager grundtaksten. Det er typisk, hvis plejefamilier selv kræver at modtage det forhøjede beløb, at plejefamilierne modtager dette.

Rinkeby-Kista oplever det som en styrke, at de ved at vurdere de konkrete ekstraansøgninger kan yde tilskud til de konkrete udgifter, som de reelt vurderer er relevante for plejeopgaven.

Samtidig vurderer Rinkeby-Kista, at det er en udfordring, at de bruger meget tid på dels at forhandle med plejefamilierne om, hvad der er indeholdt i omkostningsbeløbet, dels at behandle ekstraansøgninger om tillægsydelse.

I forlængelse heraf peger Rinkeby-Kista på, at det er en fordel ved det forhøjede trin uden mulighed for ekstraansøgninger, at det nedsætter det administrative arbejde.

Praksis for omkostningsdækning i Sollentuna Kommune

Sollentuna har udviklet en model og anvendt den for plejefamilier siden 2008. Baggrunden for at udvikle modellen var, at kommunen brugte uhensigtsmæssig meget tid på at forhandle med plejefamilierne om indholdet af omkostningsbeløbet og administrere ansøgninger om tillægsydelse.

Modellen går ud på, at alle plejefamilier modtager ét månedligt omkostningsbeløb, der dækker alle udgifter forbundet med plejeopgaven. Det gælder således ydelse som computer, telefon og ferie, som ethvert plejebarn tænkes at skulle gøre brug af på et tidspunkt i deres liv. Satsen er aldersbetinget og fremgår nedenfor.

Alder	Omkostningsbeløb
0-12 år	4.257 kr.
13-19 år	4.902 kr.

Som det fremgår, placerer omkostningsbeløbet sig et stykke over grundtaksten i SKL's vejledning og en smule under det forhøjede niveau.

Udover omkostningsbeløbet kan der dog ydes dækning af særydelse såsom briller, udvalgt medicin og nødvendig kørsel udover 30 kilometer om måneden (for eksempel i forbindelse med samvær eller behandling). Ved enhver anbringelse gives foruden et fast indskrivningsbeløb svarende til 40 procent af omkostningsbeløbet og et tilskud på op til 4.000 SEK til en computer, som

plejefamilien selv står for at købe. Til mindre børn ydes et mindre tilskud til iPad eller lignende.

Kommunen nævner desuden, at modellen i de to første år var udgiftsdrivende, men at den siden har været udgiftsneutral sammenholdt med SKL-modellen, som de anvendte forinden.

Vedrørende praksis for omkostningsbeløb og tillægsydelse i Sollentuna Kommune peger kommunen på en række styrker og udfordringer ved deres praksis.

En fordel ved alt inklusive-modellen i Sollentuna Kommune er, at den nedsætter det administrative arbejde. Det sker, dels fordi kommunens medarbejdere ikke skal forhandle med plejefamilier om, hvad der er indeholdt i omkostningsbeløbet, dels fordi der er færre ansøgninger at behandle.

Det er de færreste af kommunens medarbejdere, der føler sig kompetente til og komfortable ved at vurdere, om en udgift er rimelig og relevant i forhold til den konkrete plejeopgave. Medarbejderne oplever derfor, at det er en fordel, at de ikke skal forholde sig hertil.

En anden styrke ved modellen er, at plejefamilierne generelt oplever en større frihed, fordi de i mindre grad skal have tilladelse fra kommunen til at indkøbe ydelser, de finder relevante for plejeopgaven.

Kommunen vurderer, at det er en udfordring, at de ikke ved, hvad pengene bruges til, og at de ikke kan styre, hvad der er relevant, og hvad der ikke er.

Om Deloitte

Deloitte leverer ydelser indenfor revision, skat, consulting og financial advisory til både offentlige og private virksomheder i en lang række brancher. Vores globale netværk med medlemsfirmaer i mere end 150 lande sikrer, at vi kan stille stærke kompetencer til rådighed og yde service af højeste kvalitet, når vi skal hjælpe vores kunder med at løse deres mest komplekse forretningsmæssige udfordringer. Deloitte's cirka 210.000 medarbejdere arbejder målrettet efter at sætte den højeste standard.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited

Deloitte er en betegnelse for Deloitte Touche Tohmatsu Limited, der er et britisk selskab med begrænset ansvar, og dets netværk af medlemsfirmaer. Hvert medlemsfirma udgør en separat og uafhængig juridisk enhed. Vi henviser til www.deloitte.com/about for en udførlig beskrivelse af den juridiske struktur i Deloitte Touche Tohmatsu Limited og dets medlemsfirmaer.