

Referat
til
mødet i Opvækst- og Læringsudvalget 2018-21
den 20. februar 2018 kl. 17:00
i Daginstitutionen Symfonien, Røjlevej 22, 5792 Årslev

Indkaldelse

Kim Aas Christensen
Jack Odgaard
Steffen Jensen
Søren Clemmensen
Bo Petersen
Anna Mette Skov Borring
Ole Filstrup Pedersen

Pkt. Tekst

- 8 Godkendelse af dagsorden
- 9 Vederlagsmodel for plejefamilier
- 10 Udvalgets årshjul 2018
- 11 Introduktion til koncernområdet Opvækst og Læring
- 12 Gensidig orientering
- 13 Orientering fra formanden

00.01.00-G01-22-17

8. Godkendelse af dagsorden

Beslutning

Godkendt.

27.30.20-Ø00-1-18

9. Vederlagsmodel for plejefamilier

Resumé

I Faaborg- Midtfyn Kommune har der længe været et ønske om at udvikle en ny vederlagsmodel for familieplejeområdet, idet den nuværende model af flere kunne føles uretfærdig. Den anvendte aflønningsmåde (vejledning fra KL) giver modsatrettede interesser for plejefamilien i forhold til deres aflønning for opgaven kontra at få barnet i trivsel. En bedre trivsel for barnet udløser i den nuværende model en lavere aflønning, idet plejefamilierne får mulighed for at søge arbejde ved siden af opgaven, når barnet ikke længere har så store udfordringer. Der har derfor været nedsat en arbejdsgruppe bestående af 3 kontraktansatte fuldtidsplejefamilier samt embedsmænd fra Center for Opvækst og Læring. Center for

Opvækst og Læring fremsender derfor arbejdsgruppens oplæg til den fremtidige aflønning, "Fast-vederlagsmodel", og øvrige vilkår for plejefamilier til politisk behandling. Arbejdsgruppens anbefaling tager udgangspunkt i en gennemsnitsmodel, der er udviklet og anvendes i Århus Kommune.

Sagsfremstilling

Baggrund:

Deloitte har i januar 2016 udarbejdet "Kortlægning af vederlag til plejefamilier, Socialstyrelsen". Rapporten vedlægges. Derudover har der på landsplan gennem en flerårig periode været drøftet aflønning af plejefamilier. I forlængelse heraf er der igangværende drøftelser i Børne- og Socialministeriet, som har bedt Kommunernes Landsforening om at se på den nuværende vejledning til kommunerne om aflønning af plejefamilier. I satspuljeaftalen på børne- og socialområdet 2018-2029, er der enighed om at fortsætte drøftelserne af anbringelsesområdet i foråret 2018. Uddrag af aftalen:

"Partierne er enige om at fortætte drøftelserne af anbringelsesområdet i foråret. Drøftelserne skal bl.a. omhandle aflønning af plejefamilier (i respekt for arbejdsmarkedets parter), netværksplejefamilier, matchning, stabilitet og kontinuitet i anbringelsen og anbringelsessituationens betydning for barnets biologiske forældre, familie og øvrige netværk samt plejeforældre".

I Faaborg-Midtfyn Kommune fastsættes aflønningen af plejefamilier, der har børn anbragt, efter KL's vejledning og model. Dette betyder, at barnets udfordringer og behov vurderes i den børnefaglige undersøgelse og beskrives i barnets handleplan, hvori plejeforældrenes opgaver omkring barnet er beskrevet. Plejeforældrene lønindplaceres ud fra disse opgaver og i henhold til KL's vejledende skema til honorering (vedlagt). KL's retningslinjer anbefaler, at der sker kontraktforhandling årligt, således aflønning og opgave fortløbende er i balance. I Faaborg-Midtfyn Kommune sker der årligt en vurdering af plejevederlaget, mens der kun sker en reel kontraktforhandling når der sker forudsigelige og/eller uventede forandringer i barnets livssituation og behov. I disse situationer ændres vederlagene med et opsigelsesvarsel på 3-6 måneder, afhængig af om det kun er 1 vederlag (4.222 kr./måned) eller der er flere vederlag, aflønningen og opgaven skal nedjusteres med. Det kan f.eks. være ved start i dagtilbud, ved skolestart når barnet bliver mere selvhjulpne, ved efterskoleophold, ved overgang til efterværn eller ved negative eller positive forandringer i barnets trivsel. Opsigelsesvarslet skal tilgodese, at plejefamilien får mulighed for at tilpasse deres økonomi til den ændrede løn.

Denne model har således et potentielt omvendt økonomisk incitament. Plejefamilien kan opleve ikke at blive belønnet for at gøre et godt stykke arbejde med barnet i forbindelse med, at aflønningen nedsættes, såfremt der er en væsentlig positiv udvikling i barnets trivsel. Dette med baggrund i, at når barnet ikke længere er så krævende, har plejefamilien mulighed for at blive tilknyttet arbejdsmarkedet ved siden af opgaven som plejefamilie. Tankerne bag dette er, at barnet skal have så "normal" en hverdag som andre børn. Justeringen af vederlag i nedadgående retning kan være en udfordring for samarbejdet mellem myndighedssocialrådgiver og plejefamilie, hvilket i længden kan gå ud over det anbragte barn.

Pr. 1. januar er fastsættelsen af vederlag (for børn og unge 0-17 år), som Faaborg-Midtfyn handler og betaler for, som følger:

Antal vederlag	Antal sager	Pris pr. sag årligt i 2018 (vederlag)	Samlet årlig pris (vederlag)
2 vederlag	1	101.328	101.328
3 vederlag	4	151.992	607.968
4 vederlag	11	202.656	2.229.216
5 vederlag	27	253.320	6.839.640
6 vederlag	23	303.984	6.991.632
7 vederlag	24	354.648	8.511.552

8 vederlag	2	405.312	810.624
I alt	92		26.091.960

Ud over vederlag betales skattefri kost og logi (66.000-70.500 kr. årligt) samt aldersbetingede tøj- og lommepege vedr. barnet, jf. KL's vejledende takster - samt diverse individuelle kompensationer.

Det gennemsnitlige vederlag for hvert barn udgør således for nuværende 5,6 vederlag.

I Faaborg- Midtfyn Kommune har der længe været et ønske om at udvikle en ny vederlagsmodel for familieplejeområdet, idet den nuværende model af flere kunne føles uretfærdig.

Forslag til ny model, jf. arbejdsgruppens anbefalinger:

Tanken er, at den nye model skal være fagligt velfunderet og understøtte det målrettede arbejde med at skabe en positiv udvikling for det anbragte barn gennem hele anbringelsesperioden. Samtidig skal modellen tage hensyn til sammenhæng mellem opgavens karakter og vederlagets størrelse. Modellen skal desuden opleves som retfærdig af plejefamilierne.

Med baggrund i ovenstående har en arbejdsgruppe i Center for Opvækst og Læring i samarbejde med 3 plejefamilier udarbejdet et oplæg til en ny vederlagsmodel: "Fast-vederlagsmodel" for plejefamilier i Faaborg-Midtfyn Kommune (vedlagt). Modellen tager udgangspunkt i en gennemsnitsmodel, som er udarbejdet af Århus Kommune. Det er vurderingen, at det ligeledes er modellen fra Århus kommune som KL forventes at anbefale overfor Børne- og Socialministeriet.

Modellen foreslår 4 niveauer for fastsættelse af vederlag:

Niveau 1: 3 vederlag (151.992 kr./år) - Plejeforælder kan have fuldtidsarbejde ved siden af plejeopgaven

Niveau 2: 5 vederlag (253.320 kr./år) - Plejeforælder kan have deltidsarbejde op til 30 timer ved siden af plejeopgaven

Niveau 3: 7 vederlag (354.648 kr./år) - Der kræves, at en af forældrene går hjemme på fuld tid.

Niveau 4: 9 vederlag (455.976 kr./år) (anvendes sjældent)

Tanken bag modellen er, at niveau-indplaceringen skal ske med udgangspunkt i en gennemsnitsbetragtning for opgaven over den tid, som anbringelsen forventes at vare – dog maks. til 18 år. Dvs. at i stedet for at starte med en høj aflønning og blive reduceret, så starter man f.eks. på en middel indplacering og fastholdes der i hele anbringelsesperioden, således at der ikke er usikkerhed for plejefamilien i forhold til egen økonomi. Der er dog tænkt en lidt højere opstartssats i de tilfælde, hvor der i en opstartsfase kan være krav om, at den ene plejeforælder skal være fuldtids på barnet – f.eks. ved anbringelse af spædbarn, hvorefter vederlaget efterfølgende nedjusteres til gennemsnitsbetragtningen. Der er ligeledes tænkt, at der i nogle tilfælde kan være behov for udredning i en 6-12 måneders periode, inden niveauet fastsættes endeligt. Det skal i disse tilfælde fremgå tydeligt, at lønniveauet fastsættes endeligt efter den aftalte periode.

Kun rent undtagelsesvist kan lønindplaceringen genforhandles, hvilket gør at økonomien i plejefamilierne er kendt.

Arbejdsgruppen har foreslået, at der nedsættes et vederlagsudvalg, der skal kvalificere vurdering af den gennemsnitlige belastningsgrad og dermed fastsættelsen af vederlagsniveauet for den enkelte plejefamilie. Det forventes at ressourceforbruget ved oprettelse af et vederlagsudvalg vil blive modsvaret af et mindre tidsforbrug til årlige opfølgninger, forhandlinger og klager.

- Center for Opvækst og Læring anbefaler, at der nedsættes et vederlagsudvalg. Det er forventningen at der skal afsættes 5-6 måneder til kvalificeret gennemgang af alle nuværende sager med henblik på genvurdering og forhandling af vederlagsniveau.

Vedrørende indfasning af den nye vederlagsmodel ser Center for Opvækst og Læring 3 mulige scenarier:

1. En indfasning over en 3 årig periode, hvor de plejefamilier der har børn i aldersgruppen 14-17 år fortsat forhandles jf. den gamle model over en 3 årig periode, da det er begrænset hvor meget de vil kunne få ud af den nye model. De resterende plejefamilier forhandles på plads, jf. den nye model i løbet af efteråret 2018. Således er modellen for denne gruppes vedkommende fuldt indfaset pr. 1. januar 2019. En indfasning af den nye vederlagsmodel over 3 år vil betyde, at der i en overgangsperiode kan påløbe ekstra udgifter, indtil niveauet for alle plejefamilier er forhandlet på plads. Det vurderes dog, at merudgiften maksimalt vil udgøre op til 0,5 mio. kr. årligt - eller svarende til 2% af den samlede udgift til vederlag, idet gennemsnitsmodellen vil betyde, at nogle plejefamilier vil skulle reduceres i løn i den resterende anbringelsesperiode mens andre vil skulle opjusteres.
2. En indfasning, hvor ingen bliver reduceret i løn, men for en 3 årig periode bliver indplaceret på det nærmeste niveau. Denne model vil resultere i en forventet årlig merudgift på 1.875.000 kr. i den 3 årige periode.
3. En fleksibel indfasning over en årrække, hvor nye plejefamilier altid indplaceres efter den nye model, og de nuværende plejefamilier selv kan vælge om man ønsker at fortsætte på eksisterende model eller at overgå til den nye model. Denne længere indfasning vil betyde, at Center for Opvækst og Læring i en årrække skal arbejde med 2 modeller. Denne model forventes at være udgiftsneutral.

Center for Opvækst og Læring vurderer, at det vil være hensigtsmæssigt med en fleksibel indfasning over en årrække, hvor nye plejefamilier altid indplaceres efter den nye vederlagsmodel, og de nuværende plejefamilier inden juni 2018 skal tage aktiv stilling til om man ønsker at fortsætte på eksisterende vederlagsmodel eller at overgå til den nye vederlagsmodel. Såfremt enkelte af nuværende plejefamilier ikke selv tager aktiv stilling, så vil Opvækst og Læring træffe beslutning om plejefamiliens fremtidige vederlagsmodel.

Endvidere har arbejdsgruppen foreslået, at det gensidige opsigelsesvarsel, som i dag er 1 måned forhøjes til 2 måneders opsigelse efter 12 måneders ansættelse.

- Center for Opvækst og Læring vurderer, at det er hensigtsmæssigt at Faaborg-Midtfyn Kommune fastholder en måneds opsigelse, idet en forøgelse af opsigelsesvarsel forventes at betyde en merudgift for Faaborg-Midtfyn Kommune.

Endelig har arbejdsgruppen foreslået, at Faaborg-Midtfyn Kommune skal administrere plejefamiliernes individuelle pensionsindbetalinger (en andel af deres vederlag), hvilket vil betyde en ekstra opgave i Økonomi og Løn.

- Center for Opvækst og Læring vurderer ikke, at Faaborg-Midtfyn Kommunen kan påtage sig opgaven i forhold til administration af plejefamiliens individuelle pensionsindbetalinger. Dels kan dette løses gratis i privat regi. Dels oplyser Økonomi og Løn at pensionsindbetaling til plejefamilier ikke er en mulighed, idet vores eksisterende lønsystem ikke kan håndtere opgaven.

Center for Opvækst og Læring gør opmærksom på, at der er forhold, som arbejdsgruppen ikke har taget stilling til ved overgang til en ny vederlagsmodel, men som har betydning for aflønningen af plejefamilierne:

Det har i Faaborg-Midtfyn Kommune været kutyme, at vi ved indgåelse af kontrakt med plejefamilierne har en forventning om, at det anbragte barn skal være en del af plejefamilien og som følge heraf naturligt holder ferie sammen med plejefamilien. Plejefamilien holder dermed ikke ferie fra barnet (med mindre barnet har mulighed for at holde ferie/fri med sin familie). Plejefamilien aflønnes dermed hele året med samme løn og får udbetalt ca. 1% i feriepenge, som almindelige lønmodtagere med april-lønnen. Der kan dog være særlige forhold, som gør det nødvendigt at plejefamilien afholder ferie uden plejebarnet.

- Center for Opvækst og Læring vurderer, at det er væsentligt, at der fortsat indarbejdes i kontrakten at plejebarnet som udgangspunkt holder ferie sammen med plejefamilien og at dette forhold indgår ved lønindplaceringen.

Det har i Faaborg-Midtfyn været kutyme, at hvis en ung anbragt skulle på efterskole i et år, så blev plejefamilien nedsat i vederlag i den pågældende periode og Opvækst og Læring betalte for efterskoleopholdet. I den nye model vil der skulle tages hensyn til, at et barn evt. vil skulle på efterskole i teenageårene, afhængig af barnets handleplan.

- Center for Opvækst og Læring vurderer, at det er en del af ny vederlagsmodel, at det i kontrakten skal fremgå, at plejefamilien fastholder lønindplaceringen under et eventuelt efterskoleophold, og at det er plejefamilien der betaler for efterskoleopholdet.

Der er udarbejdet tids- og handleplan i forhold til høring af plejefamilierne samt eventuel indfasning af den nye vederlagsmodel (vedlagt). Forvaltningen ved Opvækst og Læring har på baggrund af ovenstående udarbejdet forslag til "Fast-Vederlagsmodel for plejefamilier i Faaborg-Midtfyn Kommune".

Økonomi

Center for Opvækst og Læring har beregnet at:

- 1) En indfasning af den nye vederlagsmodel over 3 år vil betyde, at der i en overgangsperiode kan påløbe ekstra udgifter, indtil niveauet for alle plejefamilier er forhandlet på plads. Det vurderes dog, at merudgiften maksimalt vil udgøre op til 0,5 mio. kr. årligt - eller svarende til 2% af den samlede udgift til vederlag, idet gennemsnitsmodellen vil betyde, at nogle plejefamilier vil skulle reduceres i løn i den resterende anbringelsesperiode mens andre vil skulle opjusteres.
- 2) En indfasning, hvor ingen bliver reduceret i løn, men bliver indplaceret på det nærmeste niveau - uændret eller et trin opad - vil resultere i en forventet årlig merudgift på 1.875.000 kr.
- 3) En langsom indfasning over flere år, hvor plejefamilien selv kan bestemme om de vil blive på den nuværende aftale med revurdering af lønnen årligt eller overgå til den nye "Fast-vederlagsmodel" forventes at være udgiftsneutral for kommunen.

Økonomi og Løn bemærker:

- 1) Hvis opsigelsesvarslet forhøjes til 2 måneder, fraviges KL's anbefalinger, som er 30 dage.
- 2) Kommunens lønsystem har ikke lønklasser, som kan håndtere en pensionsberegning og indbetaling til plejefamilier. Det anbefales derfor, at plejefamilierne selv opretter en pensionsordning via deres pengeinstitut.

Bilag

- [Deloitte 2016 - Kortlægning af vederlag til plejefamilier](#)
- [Aflønning af plejefamilier - KL-vejledning](#)
- [Ny Fast-vederlagsmodel - arbejdsgruppens oplæg](#)
- [Høringssvar vedrørende vederlagsmodel i Faaborg Midtfyn Kommune](#)
- [Forslag til ny Fast-vederlagsmodel - bearbejdet udgave](#)
- [Tids- og handleplan vedr. vederlagsmodellen](#)

Indstilling

Koncernchefen for Opvækst og Læring indstiller at Opvækst- og Læringsudvalget, anbefaler over for Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen, at

- forslag til ny Fast-vederlagsmodel, med inddeling i 4 niveauer, sendes i høring ved plejefamilierne ved Faaborg-Midtfyn Kommune i perioden 13. marts 2018 til 3. april 2018
- den udarbejdede tids- og handleplan godkendes
- Kommunalbestyrelsen træffer endelig beslutning den 14. maj 2018 om fremtidig vederlagsmodel
- eventuel ny vederlagsmodel indføres jf. scenarie 3 over en årrække, hvor nye plejefamilier altid indplaceres efter den nye vederlagsmodel, og de nuværende plejefamilier senest 15. juni 2018 aktivt skal tage stilling til, om man ønsker at fortsætte på eksisterende vederlagsmodel eller at overgå til den nye Fast-vederlagsmodel

Beslutning

Opvækst- og Læringsudvalget indstiller over for Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen, at

- forslag til ny Fast-vederlagsmodel, med inddeling i 4 niveauer, sendes i høring ved plejefamilierne ved Faaborg-Midtfyn Kommune i perioden 13. marts 2018 til 3. april 2018
- den udarbejdede tids- og handleplan godkendes
- Kommunalbestyrelsen træffer endelig beslutning den 14. maj 2018 om fremtidig vederlagsmodel
- eventuel ny vederlagsmodel indføres jf. scenarie 3 over en årrække, hvor nye plejefamilier altid indplaceres efter den nye vederlagsmodel, og de nuværende plejefamilier senest 15. juni 2018 aktivt skal tage stilling til, om man ønsker at fortsætte på eksisterende vederlagsmodel eller at overgå til den nye Fast-vederlagsmodel

Jack Odgaard er inhabil og deltog ikke i behandlingen af punktet.

00.15.10-A26-3-17

10. Udvalgets årshjul 2018

Sagsfremstilling

På udvalgsmøde den 23. januar 2018 tilkendegav Opvækst og Læringsudvalget ønske om præsentationen af et årshjul for 2018 vedrørende Opvækst- og Læringsudvalget

Bilag

- Årshjul 2018 - årshjul til Opvækst- og Læringsudvalget

Indstilling

Koncernchefen for Opvækst og Læring indstiller, at Opvækst og Læringsudvalget tager årshjulet til efterretning

Beslutning

Opvækst- og Læringsudvalget tager årshjulet til efterretning.

00.00.00-A00-2-18

11. Introduktion til koncernområdet Opvækst og Læring

Resumé

Introduktion til koncernområdet Opvækst og Læring

Sagsfremstilling

Udvalget vil på mødet få en præsentation af ny sekretariatschef samt en introduktion til koncernområdet Opvækst og Læring, herunder:

- Præsentation af sekretariatschef Sisi Eibye
- Forebyggelsesområdet v. forebyggelseschef Jakob Vejlø
- Den kommunale tandpleje v. leder Irene Lund
- Ungdomsskolen v. leder Susanne Sommer

Der afsættes ca. 45 minutter til præsentationen og introduktionen.

Indstilling

Koncernchefen for Opvækst og Læring indstiller, at udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Opvækst- og Læringsudvalget tager de respektive præsentationer og oplæg fra forebyggelsesområdet, Den kommunale tandpleje og Ungdomsskolen til efterretning.

00.01.00-G01-22-17

12. Gensidig orientering

Beslutning

- Igangværende overenskomstforhandlinger skal formelt være afsluttet 1. marts 2018. Såfremt der ikke er indgået aftale vil der være grundlag for en overenskomstmæssig konflikt mellem arbejdsmarkedets parter.
- Opdateret samarbejdsgrundlag ved Tandreguleringscenter Fyn, herunder økonomiske og faglige rammer.
- Opfølgning på Budgetforlig 2018 vedrørende harmonisering af SFO2 tilbud.
- Orientering om BUPL visionslaboratorium.
- Plejefamiliernes honorerings- og opsigelsesvilkår.
- Henvendelser vedrørende klager.

00.01.00-G01-22-17

13. Orientering fra formanden

Beslutning

Orienteret.

Underskrifter

Kim Aas Christensen

Jack Odgaard

Steffen Jensen

Søren Clemmensen

Bo Petersen

Anna Mette Skov Borring

Ole Filstrup Pedersen
