

16. Indstilling vedr. slutevaluering af projekt "ny honoreringsmodel for plejefamilier" (2010-117201)

Socialministeriet bevilligede i 2007 penge til, at Københavns Kommunes Socialforvaltning afprøvede en ny honoreringsmodel for plejefamilier (jf. efterretnings-sag på SUD d. 5. marts 2008). Projektet er nu afsluttet og slutevalueringen er færdiggjort.

INDSTILLING OG Beslutning

Socialforvaltningen indstiller,

1. at Socialudvalget tilslutter sig Socialforvaltningens anbefaling om *ikke* at foretage en videre implementering af den alternative honoreringsmodel.
2. at Socialudvalget tager slutevalueringen af den alternative honoreringsmodel til efterretning.

Problemstilling

Socialforvaltningen har i godt 2 år afprøvet en ny honoreringsmodel på familieplejeområdet. Baggrunden var, at den traditionelle honoreringsmodel igennem en årrække har været kritiseret bl.a. for at have en negativ incitamentsstruktur og for at fremme fokus på barnets/den unges vanskeligheder frem for dets ressourcer. Socialministeriet bevilligede derfor penge til, at København og Århus kommune kunne afprøve hver sin alternative honoreringsmodel for aflønning af plejefamilier. Socialforvaltningen har i august 2010 foretaget en evaluering af modellen, som har været afprøvet i fire af Københavns otte børnefamilieenheder. Slutevalueringen er afleveret til Socialministeriet med forbehold for, at sagen ikke har været behandlet af Socialudvalget

På baggrund af evalueringen anbefaler Socialforvaltningen, at den alternative honoreringsmodel *ikke* implementeres i alle børnefamilieenheder.

Løsning

Den traditionelle honoreringsmodel

Den traditionelle honoreringsmodel som alle kommuner anvender på familieplejeområdet betyder, at plejefamilier ikke er dækket af kollektive overenskomster med almindelige lønmodtagerrettigheder. I stedet er de kontraktansatte, og den økonomiske compensation falder i takt med at plejeopgaven lettes. Lønnen angives i vederlag, som fastsættes ud fra en konkret vurdering af, hvor krævende det enkelte barn eller ung er. KL anbefaler i deres vejledning på området, at antallet af plejevederlag bør ligge mellem 1 til 7 vederlag om måneden, og at vederlagets størrelse revurderes en gang årligt (1 vederlag svarer til 3.680 kr. om måneden). Såfremt et barn eller ung i forbindelse med en sådan revurdering skønnes at have fået det bedre og være mindre behandlingskrævende, bør antallet af vederlag sættes ned.

Den alternative honoreringsmodel

Den alternative honoreringsmodel, som er afprøvet i Københavns Kommune, adskiller sig på to

punkter fra den traditionelle model: 1) der arbejdes med fireårige kontrakter og 2) plejefamilierne honoreres ud fra fire niveauer i stedet for de traditionelle 7 vederlag.

Antagelserne bag en kontraktperiode på 4 år er dels at understøtte, at plejefamilierne ikke fremhæver barnets vanskeligheder af strategiske (økonomiske) årsager, og dels at skabe grundlag for en større økonomisk tryghed for plejefamilierne. Projektet har imidlertid synliggjort, at det under den traditionelle honoreringsmodel i praksis er relativt sjældent, at det oprindelige vederlagsniveau ændres. Dermed kom den alternative honoreringsmodel i praksis til at indebære flere vederlagsændringer end den traditionelle model.

Ud over 4 årige kontrakter er et afgørende element i den alternative honoreringsmodel, at plejefamilierne honoreres ud fra fire niveauer i stedet for de traditionelle vederlag. Dette har på den ene side vist sig at skabe øget gennemsigtighed for både sagsbehandler og plejefamilier ift. hvilke plejeopgaver, der udløser et givent niveau. På den anden side har de fire niveauer betydet mindre fleksibilitet i forbindelse med kontraktforhandling med plejefamilierne.

Konklusion og anbefalinger

Den alternative honoreringsmodel har været afprøvet på nye plejefamilier i 4 af byens 8 børnefamilieenheder. I alt er der under den alternative honoreringsmodel forhandlet kontrakter med 19 plejefamilier. Både midtvejs- og slutevalueringen har vist, at den alternative honoreringsmodel har positive såvel som negative aspekter. På den positive side har modellen følgende styrker:

- Plejefamilier og sagsbehandlere har fundet det mere gennemskueligt, hvilke plejeopgaver der udløser et givent honoreringsniveau.
- De fireårige kontrakter har bidraget til øget økonomisk tryghed hos plejefamilierne, og selve kontraktforhandlingen har nødvendiggjort at plejeforholdet udviklingsperspektiv bliver drøftet grundigt med plejefamilien allerede fra anbringelsens start.

Samtidig har evalueringerne vist følgende ulemper ved den alternative model:

- Da modellen i praksis viste sig at medføre flere ændringer i honoreringsniveauet end den traditionelle, så reducerer modellen ikke plejefamiliernes incitament til at fokusere på plejebarnets vanskeligheder frem for dets ressourcer.
- I de tilfælde, hvor der i forbindelse med kontraktindgåelsen opstår uenigheder om honoreringen, så er det pga. de færre honoreringsniveauer mere vanskeligt at indgå kompromisser.
- Modellen har ikke været omkostningsreducerende. Honoreringsniveauet i forsøgsfamilierne har været på samme niveau som sammenligningsfamilierne. Udgifterne til supplerende ydelser har imidlertid været højere i forsøgsgruppen.

En implementering af den alternative honoreringsmodel i alle byens børnefamilieenheder vil være en meget ressourcekrævende proces, eftersom kun 19 af de i alt ca. 350 plejefamilier i dag bliver honoreret efter den alternative model. Eftersom de positive erfaringerne ikke opvejer de negative, så anbefaler Socialforvaltningen ikke at foretage en videre implementering på nuværende tidspunkt. I stedet vil vi tage stilling til den fremtidige honorering af plejefamilier, når vi kender erfaringerne fra Århus og Socialministeriets udmeldinger på baggrund heraf.

Århus model og erfaringerne hermed

I Århus har de afprøvet en model (kaldet "Gennemsnitsmodellen"), hvor vederlaget fastholdes på samme størrelse gennem hele anbringelsesforløbet. Vederlaget kan som udgangspunkt ikke genforhandles i løbet af anbringelsesperioden. Vederlagets størrelse baseres på den gennemsnitlige plejeopgave fordelt over tid. Det er hensigten, at vederlagets stabilitet vil bevirke, at plejefamilien i nogle perioder løfter en større opgave, end de bliver honoreret for, og i andre perioder en mindre opgave end de bliver honoreret for. Ligesom i Københavns alternative honoreringsmodel opereres der i "Gennemsnitsmodellen" med 4 fastlagte niveauer i stedet for de nuværende 7 vederlag.

Århus har endnu ikke udarbejdet en slutevaluering, men de har meddelt, at det tegner i samme retning som deres midtvejsevaluering, nemlig at målene er nået. Deres alternative honoreringsmodel har en incitamentsstruktur, der gør at plejefamilierne i langt højere grad end tidligere fokuserer på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder. Dertil kommer, at der er en oplevelse af, at den nye models honoreringsform skaber mere ro omkring det anbragte barn. Endelig konstaterer Århus, at gennemsnitsmodellen ikke har øget omkostningerne til familieplejeanbringelser.

Videre proces

På kort sigt vil Socialforvaltningen iværksætte en række initiativer vedr. selve kontraktindgåelsen: 1) udarbejdelse af fælles standarder for, at plejevederlag skal genforhandles minimum hvert 2 år; 2) understøtte at der i forbindelse med kontraktindgåelsen er et fremadrettet perspektiv på plejeopgaven; 3) sikre at plejefamilierne er indforståede med, hvilke forudsætninger eller forhold, der kan føre til vederlagsændringer.

Når erfaringerne fra Århus' model foreligger, vil Socialforvaltningen gå i dialog med KL og Socialministeriet om mulighederne for nye fælles retningslinier for honorering af plejefamilier.

Økonomi

Indstillingen har ingen økonomiske konsekvenser.

BILAG

1. Slutevaluering af projekt "Ny honoreringsmodel for plejefamilier"

Anette Laigaard

/Sven Bjerre

bilag

[Slutevaluering Projekt Ny honoreringsmodel for plejefamilier](#)

