



Svar på 10-dages forespørgsel fra Enhedslisten om familieplejeområdet og projekt Bedre Overgange

2. maj 2022
Side 1 af 7

Enhedslisten stiller i en 10-dages forespørgsel en række spørgsmål vedrørende familieplejeområdet og projekt "Bedre sammenhæng i overgangen til voksenlivet". Herunder besvarer Sociale Forhold og Beskæftigelse de stillede spørgsmål.

Spørgsmål vedr. familieplejeområdet:

Spørgsmål 1) Der ønskes en status på, hvordan rekrutteringssituationen er på familieplejeområdet i Aarhus Kommune. Herunder også en status på rekrutteringen af akutfamilieplejerne.

Svar:

Rekrutteringssituationen for plejefamilier er udfordret over hele landet, men vurderes at være større i de store byer. Det hænger formentlig sammen med faktorer som befolkningssammensætning, huspriser, lønniveau og mindre tradition for at være plejefamilie i de større byer. Det vurderes også, at udfordringen med at skaffe plejefamilier vil blive større for kommunerne i de kommende år, da mange plejeforældre nærmer sig pensionsalderen.

Når der skal rekrutteres nye plejefamilier, er det en forudsætning, at plejefamilierne er godkendte af Socialtilsynet. Familieplejen i Aarhus Kommune har et kontinuerligt fokus på at rekruttere dygtige plejefamilier til vores anbragte børn og unge. Organiseringen af Familieplejen er blevet tilpasset, så der nu er et team af medarbejdere, der har særligt fokus på rekruttering og på at sikre det bedst mulige match imellem plejefamilie og barn. Dette betyder, at der oparbejdes stærke kompetencer inden for teamet, og at opgaven med at rekruttere nye godkendte plejefamilier samles ét sted. På den måde får teamet et løbende og godt overblik over ledige plejefamilier, herunder plejefamilier der vil påtage sig akutopgaver.

I arbejdet med at rekruttere plejefamilier tilstræber Familieplejen i Aarhus Kommune som udgangspunkt at finde plejefamilier, der bor i en realistisk køreafstand til den biologiske familie. Derudover lægges der vægt på plejefamiliens kompetencer, der skal matche det enkelte barns konkrete støttebehov. Rekrutteringsudfordringerne er størst i forhold til de plejefamilier, der af Socialtilsynet godkendes i kategorien "høj", dvs. plejefamilier, der kan varetage omsorgen for de børn, der er mest udfordrede. En godkendelse i kategorien "høj" kræver plejefamilier, der har en relevant faglig baggrund og/eller meget lang erfaring. Da mange plejeforældre nærmer sig pensionsalderen har Familieplejen også fokus på at rekruttere yngre plejeforældre.

I reformen Børnene Først lægges der op til en større reform af plejefamilieområdet, som ventes indfaset gradvist fra 2025 og frem. Det fremgår af afta-

SOCIALE FORHOLD OG BESKÆFTIGELSE

Fagligt sekretariat
Aarhus Kommune

Ledelse- og Politisk betjening
Jægergården, Værkmestergade
15 B
8000 Aarhus C

Direkte telefon: 41 85 49 23

Direkte e-mail:
kmej@aarhus.dk

Sag: 22/035831-2
Sagsbehandler:
Mette Kristoffersen



2. maj 2022
Side 2 af 7

leteksten omkring Børnene Først, at *"aftaleparterne er enige om at se på muligheden for en ny organisering af plejefamilieområdet, som bl.a. skal have fokus på gode rammer for kontrakter og aftaler om aflønning af plejefamilierne, efteruddannelse, supervision, rådgivning og vejledning"*. Der står også, at reformen skal forbedre vilkårene for plejefamilier, så flere får lyst til at blive eller fortsætte med at være plejefamilie. Aftaleparterne er også enige om nationale rekrutteringsaktiviteter.

Spørgsmål 2) Der ønskes en opgørelse over aldersfordelingen blandt nuværende familieplejere i kommunen.

Svar:

Det er desværre ikke muligt at trække en opgørelse over alderen på alle plejefamilier, der har børn anbragt fra Aarhus kommune. En sådan opgørelse kræver et manuelt opslag af CPR-numre for samtlige plejefamilier, hvilket vurderes at være en meget ressourcetung opgave.

Generelt kan det siges, at de fleste plejefamilier aldersmæssigt befinder sig i slutningen af 40'erne og op til pensionsalderen, hvor flertallet er midt i 50'erne og op efter. Mange starter som plejefamilier i forbindelse med, at deres egne børn er blevet store, eller at de har fået et andet arbejdsliv med mulighed for at være mere hjemme.

Spørgsmål 3) Der ønskes en oversigt over antallet af familieplejere i kommunen, der er på vederlag 7 eller derover.

Svar:

I Aarhus Kommune er der i alt 159 plejefamilier, der modtager vederlag 7 eller højere. Derudover modtager en enkelt netværksfamilie lønkompensation i samme økonomiske ramme. Af de 159 plejefamilier er de 120 tilknyttet børneområdet på Familiecentret, mens de resterende er tilknyttet ungeområdet på Ungecenter Værkmestergade.

Til sammenligning har Aarhus Kommune på det samlede børn- og ungeområde 242 plejefamilier i alt. Vederlag 7 eller højere gives derfor til ca. 66% af de plejefamilier, hvor Aarhus Kommune har børn eller unge anbragt.

Spørgsmål 4) Angående de familieplejere, der er på vederlag 7 og derover. Hvad vil omkostningen være ved at indføre lignende pensionsindbetaling og lignende opsigelsesvarsler, som er på niveau med øvrige grupper for denne gruppe?

Svar:

Indledningsvist bemærkes det, at formuleringen "øvrige grupper" forstås almindelige ansatte/lønmodtagere.



2. maj 2022
Side 3 af 7

KL's udgangspunkt er, at plejefamilier ikke er ansatte i traditionel forstand (lønmottagere), men anses for selvstændige. De modtager bl.a. en honorering, der er fastsat ud fra tyngden i opgaven. Plejefamilierne kan derfor bedre sammenlignes med selvstændige, der modtager en honorering for en opgave. Der henvises til KL's publikation "*Plejefamilieområdet – Spørgsmål og svar*" https://www.kl.dk/media/2734/glecymajd3_c_93gjs4w.pdf

Der er i dag mulighed for, at Aarhus kommune indbetaler en del af plejefamiliernes honorering til en pensionsopsparing. Pensionsbidraget er en del af den samlede honorering, der er fastsat for opgaven med det anbragte barn. Kun ganske få plejefamilier har ønsket dette.

Det har ikke været muligt at beregne de præcise omkostninger ved at indføre pensionsindbetalinger tilsvarende et almindeligt ansættelsesforhold, idet arbejdsgiverbetalt pension afhænger af medarbejderens overenskomst. Der er ikke indgået nogen overenskomst for plejefamilier. Forvaltningen vurderer dog generelt, at det vil medføre en betydelig økonomisk byrde for Aarhus Kommune, hvis plejefamilier ikke længere skal anses som selvstændige, men som medarbejdere med alt hvad dette indebærer. Forvaltningen vurderer også, at det vil være forskelsbehandling udelukkende at indføre pensionsindbetaling (lig den ordinære ansatte har) til plejefamilier, der modtager 7 vederlag eller mere. Forvaltningen vurderer ligeledes, at en ændring af plejefamiliers status lokalt i Aarhus Kommune vil være et brud med ansættelsesformen for plejefamilier generelt i Danmark og med KL's fortolkning af plejefamiliers status som selvstændige.

Det bemærkes, at det af aftalen omkring Børnene Først fremgår, at den reform af familieplejeområdet, som ventes fra 2025, også skal se på mulighederne for en pensionsordning ved omlægning af eksisterende vederlag.

Hvad angår opsigelsesvarsel, så har alle plejefamilier i Aarhus Kommune samme opsigelsesvarsel på 30 dage uanset størrelsen på deres honorering. Det har ikke været muligt at beregne de konkrete omkostninger ved ændringer af opsigelsesvarslen for plejefamilier på 7 vederlag eller derover.

Spørgsmål 5) Er der overvejelser om at koble familieplejere i Aarhus Kommune til døgnområdet i kommunen, idet det giver mulighed for faglig sparring og supervision samt en mulighed for at få akut hjælp, hvis der er behov?

Svar:

Der er ikke aktuelt overvejelser om at koble plejefamilierne tættere på Aarhus Kommunes døgninstitutioner. Det skyldes bl.a. den ventede reform af plejefamilieområdet i aftalen omkring Børnene Først, som forventes at føre til en større omorganisering af plejefamilieområdet i Danmark. Det skyldes også en tilkendegivelse fra plejefamilierne selv af, hvordan de bedst oplever



sig fagligt understøttet. Familieplejen har gennemført fokusgruppeinterviews med en række plejefamilier med fokus på netop dette. Her tilkendegav plejefamilierne primært et ønske om at have en tæt kontakt med familieplejekonsulenten. Plejefamilierne gav udtryk for, at det er vigtigt for dem, at de taler med en, der kender deres familie og som ved, hvordan plejefamilien arbejder med barnet i dagligdagen.

2. maj 2022
Side 4 af 7

Familieplejen har også undersøgt andre kommuners erfaringer med at tilbyde en "hotline" til plejefamilier i akutte situationer, som fx kan være placeret på en døgninstitution. Erfaringerne er, at plejefamilierne meget sjældent gør brug af denne. De venter i stedet med at ringe til den familieplejekonsulent, som de har den løbende sparring og dialog med. I akutte situationer har plejefamilierne altid mulighed for at ringe til Børn- og Ungevagten.

Familieplejen har som led i arbejdet med Den Sociale Bæredygtighedsplan fokus på at styrke den faglige understøttelse af plejefamilier. Familieplejen arbejder bl.a. med at inddrage specialviden fra udførerområderne i de kurser, der afholdes for plejefamilier. Familieplejen har også ansat en psykolog, der tilbyder gruppesupervision til de plejefamilier, der har børn med størst udfordringer i pleje. Ved behov deltager psykologen også i familieplejekonsulentens supervision med plejefamilier.

Spørgsmål 6) Hvornår er Aarhus Kommunes gennemsnitsmodel, der regulerer honorering omkring familieplejernes kontrakter, senest blevet redigeret, herunder justeret på baggrund af KL's anbefalinger på området?

Svar:

I 2008 indførte Aarhus Kommune den såkaldte Gennemsnitsmodel for honorering af pleje- og aflastningsfamilier. I 2012 blev gennemsnitsmodellen revideret i et samarbejde med KL. KL har siden 2019 anbefalet kommunerne at bruge Gennemsnitsmodellen for honorering af plejefamilier. Det skyldes erfaringerne med modellen, der viser, at den minimerer fokus på økonomi, nedsætter risikoen for konflikt i samarbejdet og skaber større sikkerhed om indkomsten for plejefamilien.

Det bemærkes, at reformen af plejefamilieområdet som ventes i regi af "Børnene Først" også vil have fokus på aflønning af plejefamilier. Af aftaleteksten fremgår det, at den arbejdsgruppe, der skal komme med forslag til en ny organisering af plejefamilieområdet, som et af flere temaer, skal se på muligheden for at indføre en samlet honoreringsmodel på tværs af landet.



Spørgsmål vedr. projekt Bedre sammenhæng i overgangen til voksenlivet:

2. maj 2022
Side 5 af 7

Spørgsmål 1) Hvad var de væsentligste konklusionerne fra projektet og det gennemførte pilotprojekt?

Svar:

Byrådet besluttede i 2017 at igangsætte projekt "Bedre sammenhæng i overgangen til voksenlivet".

Fra efteråret 2017 til foråret 2018 blev der igangsat en proces med bred involvering af unge, pårørende, interesseorganisationer og medarbejdere på tværs af afdelinger i Sociale Forhold og Beskæftigelse og med inddragelse af Sundhed og Omsorg. Der blev udarbejdet fem prototyper, der alle skitserer løsninger på udfordringerne i overgangsforløbene, og som er udviklet på baggrund af et stort indsigtarbejde og idéudviklingsforløb. Prototyperne omhandlede "mit overgangsforløb", en samarbejdsmodel herfor, en teamorganisering, intensiverede indsatser ved det 18. år og muligheden for flere indsatser på samme tid hen over det 18. år. Prototyperne blev testet fra april 2019 til maj 2020.

I projektet blev der identificeret en række succeskriterier for, hvad der skal være til stede for at opnå en god start på voksenlivet for de unge. Et succeskriterie var, at de unge oplever, at de er i centrum, hvor en løbende og troværdig dialog er afgørende. Et andet succeskriterie var, at vi altid tager udgangspunkt i den enkelte unges håb og forudsætninger og har blik for ressourcerne i den unges netværk. Samtidig skal den unge opleve sammenhængende og meningsfulde forløb, derfor skal vi være på forkant, placere ansvaret for koordinering af overgangsforløbet ét sted og forpligte os til et fælles ejerskab og tydelig opgavefordeling i overgangsforløbet på tværs af kommunale aktører. De konkrete prototyper, særligt teamorganiseringen og samarbejdsmodellen såvel som de kommunikative værktøjer blev positivt modtaget af såvel unge som medarbejdere og understøttede vores fælles målsætninger omkring en god overgang til voksenlivet.

Byråd og udvalg vægtede derudover, at overgange og tilgange til borgerne bliver mere helhedsorienterede og koordinerede samtidig med et fokus på behovet for individuelt tilpassede løsninger.

Spørgsmål 2) Hvad er status i forhold til at udbrede projektets anbefalinger i driften?

Svar:

Læringspunkterne fra "Bedre sammenhæng i overgangen til voksenlivet" har haft betydning i etableringen af Borgernes MSB og ikke mindst for etableringen af driftsområdet Unge, Job og Uddannelse.



2. maj 2022
Side 6 af 7

Unge, Job og Uddannelse har et samlet ansvar for at sikre helhedsorienterede forløb for unge i alderen 15-30 år på tværs af Social- og beskæftigelsesområdet. Unge, Job og Uddannelse blev omdrejningspunktet for udmøntning og implementering af læringspunkterne fra "Bedre sammenhæng i overgangen til voksenlivet".

Konkret har læringspunkterne fra projektet betydet et skærpet fokus på tværs af alle fire ungecentre på de mange overgange som en ung oplever igennem ungdomslivet og ved overgangen til voksenlivet – og på, hvordan vi som kommune bedst samarbejder omkring en sammenhængende, fleksibel og individuelt tilrettelagt indsats. Dette kommer til udtryk på forskellig vis. Nedenfor gennemgås en række – ikke udtømmende – eksempler:

- At Ungecenter Værkmestergade er organiseret med en samling af målgrupper som betyder, at den unge i udgangspunktet kun vil opleve én rådgiver fra det 15. til det 30. år.
- At man på tværs af ungecentre har etableret et 17 års møde (tidl. 17,5 års møde) for at sikre en tidligere og mere bæredygtig plan hen over det 18. år med mulighed for inddragelse af alle relevante parter i et overgangsteam mhp. at sikre en koordineret fælles plan.
- At der er etableret samarbejder med FGU, ungdomsuddannelser og i 10. klasser med fremskudt myndighed mhp. at sikre et smidigt samarbejde med de unge og uddannelsesinstitutionerne omkring de overgange, som de unge indgår i.
- At der i forbindelse med tryghedsindsatsen i Gellerup, Toveshøj og Bispehaven arbejdes med Gadeplan og mentorindsatser over det 18. år.
- At man samarbejder på tværs af Serviceloven og Lov om aktiv beskæftigelse på tværs af Ungecenter Skanderborgvej og Ungecenter Kalkværksvej omkring arbejdspraktikker på tværs af det 18. år.
- At man på botilbuddet Katrinebjerg har skabt mulighed for fastholdelse af unge på bodelen over det 18. år for de unge, der endnu ikke vurderes parat til efterværn.
- At Unge, Job og Uddannelse arbejder med en række øvebaner i igangværende investeringsprojekter i form af "Hjem, Job, Helhed", "Ung i fokus" og "Opgang til Opgang", hvor man samler aktørerne omkring en helhedsorienteret fleksibel og individuelt tilrettelagt indsats sammen med de unge.
- At Projekt Ikaros muliggør tilstedeværelse af medarbejdere fra psykiatrien på et af ungecentre med henblik på at sikre et tæt koordineret og fleksibelt samarbejde omkring ny-diagnosticerede bipolare unge.

Samtidig har man iværksat et udmøntnings- og implementeringsarbejde på tværs af den ordinære drift i Unge, Job og Uddannelse, hvor prototyperne



bliver oversat til drift med henblik på at etablere konkrete proces- og kommunikationsværktøjer. I forbindelse hermed blev arbejdet omdøbt til "Ordentlige Overgange" og prototyperne blev omsat til "Den unges egen tidslinje/borgerrejse", der indebærer udvikling af procesværktøjer til møder og sagsarbejde, mere kortfattede rollebeskrivelser, procedurer for "løbende overgangsmøder og 16-17 års møder", "Den unges eget overgangsteam", "Sømløse overgange på indsatsdelen" med fokus på at sikre mulighed for overlap, god overlevering og undgå brud i forbindelse med det 18. år samt fælles tilgang, kultur og retning i arbejdet med de unge.

2. maj 2022
Side 7 af 7

Udviklingsarbejdet og udrulningen heraf kører i hele 2022 med løbende introduktion til ledelse og medarbejdere på de tværs af de fire ungecentre. Alle afdelingsledere på tværs af alle fire ungecentre skal eksempelvis arbejde med "Ordentlige Overgange" på en fælles temadag den 3. juni.