



Vejen d. 31/5 2017

Til Social-, Indenrigs- og Børneudvalg og  
Beskæftigelsesudvalget og  
SKAT



På foranledning af vores besøg 9/maj på Leif Lahns kontor sammen med Leif Lahn, Torsten Gejl, Bjarne Laustsen samt vi i en samtale med Karina Adsbøl fremsender vi hermed forespørgsel til Social, Indenrigs og Børneudvalg samt Beskæftigelsesudvalget om at gennemgå Plejefamiliernes forhold i Danmark – samt forslag til ordnede forhold for alle plejefamilier i Danmark.

Ligesom vi sender en forespørgsel til SKAT hvorfor Skat anser os som lønmodtager når resten af systemerne i DK siger at vi er selvstændige. Ligeledes hvorfor at man efter 25 år stopper de plejefamilier der har valgt at lave virksomhedsregnskab – hvem tog den beslutning over en nat.

Nu skal der ryddes op – en gang for alle!

Plejefamiliernes forhold er ikke tidsvarende i fht. til hvad det vil sige at være plejefamilie i dagens Danmark er og hvad disse familier står mål for. I dag er det også et job – en erstatning for institutioner – samt den familie som det anbragte barn vokser op i. Kommunerne har enevælde og i Danmark har vi 98 fortolkninger af barnets reform. Den ellers så udmærkede lov bliver ikke overholdt og det har ingen konsekvenser for kommunerne, men kan til gengæld have store konsekvenser for det anbragte barn og/eller plejefamilien.

Hvis Danmark fortsat skal have plejefamilier, som jo er det bedste for mange af de anbragt børn skal der arbejdes på disse forhold, for lige nu kan der ikke hverves nye plejefamilier nok grundet disse arbejdsforhold samt den økonomiske usikkerhed.

Der er desværre en tendens til at vores samarbejdspartner (de anbringende kommuner) bliver mere og mere hårdkogte og ligeglade med de menneskelige aspekter i anbringelserne. Hvilket betyder de anbragt børn der betaler prisen for ved straks/tvangs flytninger som vi har set hen over foråret.

Vi ser børn som bliver flyttet, på trods af, at sagkundskaben fortæller, at udsatte børn, som har været udsat for alle typer af overgreb skal have stabile og forudsigelige rammer for at kunne trives/rykke sig.

Dette sker når plejefamilier ikke vil acceptere kommunes vederlagsudspil. Vi høre om plejefamilier der føler sig truet med at de flytter barnet hvis der ikke skrives under. Det kan få selv den mest hårdkogte forhandler til at sætte sin underskrift for at sikre det anbragte barns skæbne.

Begrebet kontinuitet og stabilitet er ikke ensbetydende med hurtige skift mod billige anbringelser – som er blevet kommunernes nye mantra. Det kalder vi offentlig omsorgssvigt.

Desuden er guiden til god praksis for vederlag, jo næsten lige så mangesidet som serviceloven, hvilket ikke har skabt de rammer omkring plejefamiliers arbejdsvilkår som er nødvendige.

Vi er den eneste gruppe af arbejdstagere som ikke har nogle rettigheder. Interessen for plejefamiliernes vilkår er desværre noget, som holdes i et jerngreb af kommunerne, der ikke har lyst til at betragte plejefamilier som kompetente medarbejdere, som burde inviteres til et tæt og ligeværdigt samarbejde med socialrådgivere og andre professionelle omkring barnet. Det er trods alt plejefamilierne som kender barnet bedst og har opbygget tilknytning og relation til barnet.

Dette vilkår – at kommuner i bedste fald betragter os som serviceudbydere og ikke kollegaer er så betændt, at kun en radikal ændring på arbejdsvilkår vil kunne ændre det.

## **Vi har som plejefamilie:**

- ikke pension – vi skal selv indbetale vores pension og er her ikke en del af den danske model og udenfor arbejdsmarkeds aftaler.
- Vi arbejder altid i vores ferie – det er som sådan ikke et problem, da det at være plejefamilie er et 24 timers job og det er alle plejefamilier bevidst om. Men vi er underlagt ferieloven og har krav på ferie. Det skriver kommunerne sig ud af og vores optjente feriepenge beholder kommunen i kassen. Plejefamilierne kan ikke få udbetalt 3 ugers feriepenge som feriehindring samt 5 feriedage som ferieloven foreskriver. Vi får feriepenge udbetalt, hvis vi bliver opsagt. Nogle plejefamilier har ikke et ferietillæg som andre lønmodtagere, mens andre plejefamilier har. Så det at høre under ferieloven det er noget underligt noget, og alt efter hvilke kommune man arbejder for.
- Vores løn bliver nedsat med – så store lønnedgange, at ingen andre lønmodtagere ville acceptere det. Kommuner argumenterer med at lønnedgangen skal ses i lyset af, at barnet bliver bedre, oftest er det slet ikke realiteten. Et barns liv gøres op i ”her og nu” vurderinger i stedet for at se det som en helhed og derved også tryghed. Hvis der er ændringer kan og skal man forhandle sig til rette niveau. Her skal også nævnes at den person vi har kontakt med har mange kastetter på, såsom forhandle vederlag supervision – ja det giver bestemt ikke tryghed.
- KL's liste over vederlag i relation til børns belastningsgrader bliver brugt i flæng uden, at der er sammenhæng med barnets aktuelle belastning. 98 kommuner og 98 måder hvad der hører ind under skattefrivederlag(kost&logi). I x kommune hører f.eks. barnets udgifter til konfirmation ind under her og i andre kommuner kan der refunderes op til en aftalt pris.
- Kommunerne udnytter, at mange tillader sig at elske deres plejebørn som var det deres egne. Ja personligt håber vi at alle elsker deres plejebørn – eller er der ingen mening i at være plejefamilie.
- Vi har ingen sygedage
- Kost og Logi beløbet er ikke tidsvarende og alt for mange udgifter skal plejefamilier dække i under det. Her er kommuner kreative og derved belastes plejefamiliernes økonomi. Her kan man tjekke Rockwoolfondens beregninger som er tidssvarrende.
- Skat betragter ikke plejefamilier som selvstændige men som lønansatte. Til trods for det har skat godkendt at plejefamilier i mindst 25 år har lavet det der kaldes ”virksomhedsordning uden cvr nummer”. I 2013 vælger Skat over en nat at lukke for indberetninger. Hvad der ligger til grund for det og hvem traf den beslutning, ja det ligger hen i det uvisse.
- Kommunerne vil ikke betragte os som ansatte – Kommuner ser os som serviceudbyder og køber vores tjeneste.
- Plejefamilier er ikke omfattet af arbejdsmiljølovgivningen, da vi som sådan er at betragte som selvstændige.
- Kommuner truer plejefamilier med at fjerne deres børn, hvis de stiller spørgsmål til sagsbehandling eller andet.
- Mangelfulde uddannelsesplaner. Plejefamilier skal tilbydes uddannelse i de specifikke vanskeligheder den enkelte familie står i. Kommuners kursustilbud er temadage med et foredrag. Det kan ikke kaldes kurser.
- Mangelfulde supervisions tilbud. Mange kommuner benytter gerne modellen grp. Supervision og har uddannet et par af der familieplejekonsulenter til at vare tage det. Det må siges at i mange tilfælde er det slet ikke nok.
- Manglende lovpligtige handleplaner er hverdag for mange familier. Dette er et lovkrav, men mangler i mange sager.
- Manglende forældrehandleplaner
- Manglende børnesamtaler. Dette er et lovkrav men mangelfuld.
- Manglende statusudtalelser
- Manglende evne eller lyst til at samle den viden som foreligger fra de anbragtes journaler.
- Børn bliver ikke hørt når de er under 12 år gamle og bliver flyttet – mange børn får ikke at vide hvorfor
- Hele processen ved fjernelse af børn fra deres primære omsorgsgivere – bliver sjældent varetaget professionelt.
- Mange børn ved ikke hvorfor de er anbragt i første omgang

Ovenstående skal der og bør vi altid have fokus på – vi kunne ændre meget af dette ved en overenskomst eller arbejdsretlige aftaler. Vi tager gerne, sammen med Plejefamiliernes Landsforening, udfordringen op sammen med jer. Vi møder også gerne personlig op og besvar evt. spørgsmål til udvalgene.

## **Forslag**

Vi ved, vi sagtens kan gøre dette udgiftsneutralt – ikke som Sverigesmodellen – hvor man sparer en masse penge som placeres i socialrådgivere. Men gennem en ærlig ansættelse – hvor samarbejdet udformes så

plejefamilierne kan tage en del af administrationen i anbringelsen. Ja det lyder vandvittigt, men vi er faktisk en kæmpe resurse, som ved præcis hvilke tiltag der virker på det enkelte barn.

Langt de fleste børn som bliver anbragt i dag er ifølge KL's belastningsgrader på minimum 7 vederlag. Men uhyggeligt mange får kun 5 vederlag eller mindre for deres arbejde. Det er selvfølgelig ikke acceptabelt, det koster det, det koster, det er første regel.

7 vederlag som udgangspunkt, kan omformes til 6 faste vederlag plus 14% der er det sidste vederlag. Dette placeres som pension. 14% er ikke så godt som en offentlig ansat – men vi skal starte et sted. Vi ansættes som fuldtidige medarbejdere med udvidede opgaver. Vi skal have mødepligt når det er nødvendigt i kommunen, hvor vi kan dokke ind i deres systemer. Det bør være plejefamiliens opgave at beskrive barnet og være en del af PPR systemet. Dette tætte samarbejde vil løse mange socialrådgiverfejl på de enkelte børn, da plejefamilierne vil kunne kvalitetssikre og udføre mange af de rådgiver fejl som i dag kender tegner området. De enkelte socialrådgivere vil kunne få assistenter som kender det enkelte barns udfordringer til bunds. Da der ikke er nogle økonomiske issues i systemet vil plejefamilien kunne indgå i et ligeværdigt samarbejde omkring barnets anbringelse og tarv.

Hvis det ikke koster kommunerne mere end før – hvad er der så at tabe? Det er utroligt vigtigt for os at understrege, at omkostningerne ikke bør blive dyrere, men at systemet ændres så børnene sikres en større retssikkerhed og kvalitet i deres anbringelse.

Eller skal vi gå endnu mere radikalt til værks og udlicitere de kommunale anbringelsessager for at sikre de udsatte børn og deres biologiske familier?

Hvor stor er tilliden til systemet som det er i dag?

Har i spørgsmål til os – så send os en mail og vi vil besvar hurtigst muligt.

### **Med venlig hilsen**

#### **Plejefamilier som var på besøg**

Helle Quaade, Michael Greve Petersen

Jens Dalgaard, Maja Oxholm

[majaoxholm@live.dk](mailto:majaoxholm@live.dk)

Vi støttes af og medunderskriver

#### **Plejefamiliernes Landsforening**

På bestyrelsens Vegne

Thomas Vorre-Grøntved

[tvg@plejefamilierne.dk](mailto:tvg@plejefamilierne.dk)