

# **Evaluering af forsøgsprojekt med ny honoreringsmodel ”Gennemsnitsmodellen”**



September 2010

# Indholdsfortegnelse

<b>Indledning</b>	<b>4</b>	
<b>1. Konklusion</b>		<b>7</b>
<b>2. Hovedresultater</b>		<b>8</b>
2.1 Den nye models opbygning og indhold		8
2.2 Den nye models incitamentsstruktur	9	
2.3 Samarbejdet mellem plejeforældre og den anbringende kommune		10
2.4 Rekruttering og fastholdelse af plejefamilier		12
2.5 Registrering og honoreringsniveau og antal plejefamilier		13
<b>3. Projektets baggrund og formål</b>	<b>14</b>	
3.1 Forsøgsprojektets overordnede målsætning og resultat		14
3.2 Forsøgsprojektets mål og indhold	14	
3.3 Udvikling af den nye honoreringsmodel		14
3.4 Omfattet af forsøgsprojektet		16
<b>4. Den endelige evaluering</b>		<b>17</b>
4.1 Formål og design		17
4.2 Metode	20	
<b>5. Plejefamilier</b>		<b>22</b>
5.1 De adspurgte plejefamiliers baggrund og motivation		22
5.2 Tema 1: Den nye models opbygning og indhold	24	
5.3 Tema 2: Den nye models incitamentsstruktur	32	
5.4 Tema 3: Samarbejdet ml plejeforældre og den anbringende kommune		33
5.5 Tema 4: Rekruttering og fastholdelse af plejefamilier		37
<b>6. Familierådgivere</b>	<b>40</b>	
6.1 Oplevelse af plejefamiliernes motivation		40
6.2 Tema 1: Den nye models opbygning og indhold	41	
6.3 Tema 2: Den nye models incitamentsstruktur	50	
6.4 Tema 3: Samarbejdet ml plejeforældre og den anbringende kommune		51
6.5 Tema 4: Rekruttering og fastholdelse af plejefamilier		56
<b>7. Familieplejekonsulenter</b>		<b>58</b>
7.1 Oplevelse af plejefamiliernes motivation		58
7.2 Tema 1: Den nye models opbygning og indhold	59	
7.3 Tema 2: Den nye models incitamentsstruktur	69	
7.4 Tema 3: Samarbejdet ml plejeforældre og den anbringende kommune		71
7.5 Tema 4: Rekruttering og fastholdelse af plejefamilier		73
<b>8. Ledere</b>	<b>76</b>	
8.1 Indførelse af den nye honoreringsmodel		76
8.2 Den nye models indhold og opbygning		77

8.3 Den nye models incitamentsstruktur	79	
8.4 Den nye models betydning for samarbejdet		79
8.5 Rekruttering og fastholdelse		82
<b>9. Tal og registrering på familieplejeområdet i Århus Kommune</b>		<b>83</b>
9.1 Udviklingen i antal anbragte i Århus Kommune	83	
9.2 Antal familieplejeanbringelser i den nye model	84	
<b>10. Forslag til justeringer på baggrund af den endelige evaluering</b>		<b>87</b>

## Indledning

Hermed foreligger den endelige evalueringsrapport om den nye honoreringsmodel ”Gennemsnitsmodellen” til plejefamilier i Århus Kommune.

Den nye honoreringsmodel ”Gennemsnitsmodellen” er et projekt, hvis primære forhold er at understøtte det anbragte barns ressourcer frem for dets vanskeligheder samt at skabe ro omkring barnet under anbringelsen.

Den nye honoreringsmodel betyder, at plejefamilien honoreres ud fra den gennemsnitlige plejeopgave, hvor vederlaget fastsættes ud fra den gennemsnitlige plejeopgave over tid.

Den nye honoreringsmodel er et projektforsøg, der er udviklet i et samarbejde mellem KL og Århus Kommune. Modellen er i sin oprindelse et forslag fra en arbejdsgruppe, der blev nedsat som led i forliget i foråret 2004 om Anbringelsesreformen, der skulle se på honorering af plejefamilier.

Den nye honoreringsmodel blev sat i gang den 1. juni 2008 med afslutning den 30. juni 2010. Århus Kommune har dog valgt at forlænge perioden frem til og med den 1. januar 2011.

Århus Kommune vil, afhængig af den endelige evalueringsrapports resultater, overveje at anvende modellen i fremtiden. Dog således, at modellen udbygges, så den også kan anvendes ved kontraktindgåelse med den nye type plejefamilie ”de kommunale familieplejere”, der indføres som muligt anbringelsessted for de meget behandlingskrævende børn i forbindelse med Barnets Reform, der træder i kraft den 1. januar 2011.

Alle familieplejekonsulenter og familierådgivere i Århus Kommune har deltaget i forsøgsprojektet. Projektet koordineres af Århus Kommunes Socialcenterstab i tæt samarbejde med kommunens familieplejecenter. Familieplejecenteret har den konkrete kontakt med familierådgiverne, der er ansat på de 4 socialcentre i kommunen.

KL og Århus Kommune har i fællesskab udarbejdet en praktisk vejledning til brug for de berørte familieplejekonsulenter og familieplejerådgivere i kommunens centre. Vejledningen indgår som bilag 1.

En måned før projektets start den 1. juni 2008 blev Århus Kommunes familieplejekonsulenter og familieplejerådgivere inviteret til en samlet gennemgang af forsøgsprojektets indhold og formål.

Samtidig blev der i måneden op til projektets start udarbejdet en række instrukser/arbejdsgange samt udformning af ny kontrakt til brug for de involverede medarbejderes arbejde med fastsættelse af niveau og kontraktindgåelse med den

enkelte plejefamilie. Instrukser og kontrakter kan til hver en tid hentes frem både manuelt og digitalt.

I juni 2009 blev der foretaget en midtvejsevaluering af den nye honoreringsmodel. Midtvejsevalueringen viste med en vis usikkerhed, at de primære mål var nået.

Følgende primære mål var opfyldt:

- At den nye honoreringsmodel har en incitamentsstruktur, der gør, at plejefamilierne i langt højere grad end tidligere efter den traditionelle model fokuserer på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder.
- At den nye honoreringsmodel skaber ro omkring det anbragte barn.

Der er 111 sager, hvor der har været fastsat honorering efter den nye honoreringsmodel "Gennemsnitsmodellen" svarende til i alt 96 plejefamilier.

Den endelige evaluering er gennemført af konsulent Jessie Brender Olesen, KL.

### **Den endelige evaluerings metode**

Den endelige evaluering består både af en kvantitativ og en kvalitativ resultatevaluering af afprøvningen af den nye honoreringsmodel i Århus Kommune. Den endelige evaluering er baseret på dels spørgeskemaer dels udsagn fra de deltagende aktører. Henholdsvis plejefamilier, familierådgivere, familieplejekonsulenter samt enkelte af de berørte kommunale ledere.

Plejefamilier, familierådgivere, familieplejekonsulenter og de berørte ledere har alle bidraget velvilligt til dataindsamlingen, og dermed medvirket til den endelige evalueringens gennemførelse.

### **Rapportens opbygning**

Afsnit 1 omhandler hovedkonklusionen af den endelige evalueringens resultater.

I afsnit 2 gennemgås den endelige evalueringens hovedresultater.

Afsnit 3 indleder rapporten om den nye honoreringsmodels "Gennemsnitsmodellens" baggrund og formål.

Afsnit 4 er en beskrivelse af midtvejsevalueringens formål og –design, herunder en præcisering af evalueringens fire gennemgående temaer:

- Den nye models opbygning og indhold
- Den nye models Incitamentsstruktur
- Samarbejdet mellem plejeforældre og den anbringende kommune
- Rekruttering og fastholdelse af plejefamilier

De efterfølgende afsnit 5, 6, 7 og 8 er resultaterne af evalueringen set med henholdsvis plejefamiliernes, familierådgivernes, familieplejekonsulenternes og de berørte ledes øjne. Evalueringens data er systematiseret indenfor rammerne af de gennemgående temaer.

Afsnit 9 indeholder en beskrivelse af den registrering mellem den nye og den traditionelle model, som Århus Kommune har foretaget i projektperioden fra 1. juni 2008 til 30. juni 2010. Dernæst følger en beskrivelse af kommunens tal for udviklingen i familieplejeanbringelserne fra 2007 til 30. juni 2010.

Det afsluttende afsnit 10 kommer med forslag til justeringer på baggrund af evalueringen.

## 1. Konklusion

Formålet med den endelige evaluering er at få vurderet, om den nye honoreringsmodel ”Gennemsnitsmodellen” fører til:

- At plejefamilierne i højere grad end med den traditionelle honoreringsmodel har et incitament til at fokusere på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder.
- At der skabes mere ro omkring det anbragte barn.

Den endelige evaluering forholder sig tidsmæssigt til spørgsmål, der vedrører perioden fra projektets start den 1. juni 2008 og frem til den 30. juni 2010.

Den endelige evaluering er baseret på en stor dataindsamling i form af en spørgeskemaundersøgelse udsendt til alle de involverede parter i projektet, herunder plejefamilier, familierådgivere, familieplejekonsulenter og berørte ledere. Dernæst baserer den endelige evaluering sig på udsagn fremkommet ved en række interviews med henholdsvis plejefamilier, familieplejerådgivere, familieplejekonsulenter og berørte ledere.

Konklusionen i den endelige evaluering viser, at målene er nået. Den nye honoreringsmodel har en incitamentsstruktur, der gør, at plejefamilierne i langt højere grad end tidligere efter den traditionelle model fokuserer på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder. Dertil kommer, at der samtidig er en oplevelse af, at den nye models honoreringsform skaber mere ro omkring det anbragte barn.

Det kan konkluderes, at den nye model er til plejefamiliernes fordel. Honoreringen er ikke til forhandling og kan ikke ændres. Plejefamilien kan se en fast indtægt, der fastsættes ved plejeforholdets start og som ikke efterfølgende kan ændres. Oplevelsen er, at plejefamilierne med den nye model ikke bliver straffet for at plejebarnet har det bedre. Dette set i forhold til at plejefamilierne på den traditionelle model kan blive sat ned i vederlag, hvis barnet eller den unge har det bedre.

Da honoreringen som udgangspunkt i den nye honoreringsmodel ikke genforhandles i løbet af anbringelsesforløbet, har plejefamilien således vished for en stabil indkomst gennem hele anbringelsesperioden. Risikoen for at der opstår konfliktfyldte situationer mellem kommune og plejeforældre er således mindsket, hvilket er med til at sikre ro for plejebarnet, og at fokus i samarbejdet mellem kommune og plejefamilie udelukkende rettes mod barnets udvikling og behov for støtte.

Karakteristisk for den nye model er også, at honoreringen bliver givet for hvert af de anbragte børn. Ved fastsættelse af niveau tages udgangspunkt i barnets udvikling og behov for støtte. Der skeles således ikke til, hvad plejefamilien i øvrigt får i honorering, hvilket har været tilfældet på den traditionelle model. Plejefamilien risikerer således ikke at have et barn i pleje, som de ikke fuldt ud honoreres for.

Den nye honoreringsmodel har i det store hele vist sig at være udgiftsneutral for Århus Kommune.

## 2. Hovedresultater

På baggrund af den endelige evaluering af den nye honoreringsmodel ”Gennemsnitsmodellen” præsenteres hovedresultaterne i fire centrale temaer:

- Den nye models opbygning og indhold
- Den nye models incitamentsstruktur
- Samarbejdet mellem plejeforældre og den anbringende kommune
- Rekruttering og fastholdelse af plejefamilier

Kapitlet afsluttes med en kort gennemgang af Århus Kommunes fastsættelse af niveauer sammenlignet med, hvad plejefamilierne ellers ville have fået, hvis de var blevet honoreret efter den traditionelle model.

På baggrund af dataindsamlingen fra de udsendte spørgeskemaer og de foretagende interviews med plejefamilier, familierådgivere, familieplejekonsulenter og berørte ledere kan det konkluderes at den nye model adskiller sig positivt fra den traditionelle model.

### 2.1 Den nye models opbygning og indhold

For **plejefamilierne** kan følgende effekter konkluderes af den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Den nye model opleves umiddelbart som mere gennemskuelig og forudsigelig.
- Der er generelt mere ro omkring plejebarnet.
- Beregningsgrundlaget er mere velbeskrevet og nemt at forstå.
- Det er generelt mere gennemskueligt, hvorfor plejefamilien er indplaceret på et bestemt niveau i den nye model.
- Der mangler dog oplysning om forskellen på niveauerne.
- Der er generel tilfredshed med, at honoreringen efter den nye model ikke er til forhandling.
- Plejefamilierne oplever til dels, at kommunen er lydhør overfor plejefamiliens synspunkter og argumenter, hvis plejefamilien er uenig i honoreringsfastsættelsen.

For **familierådgiverne** kan følgende effekter konkluderes af den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Der er tale om en klar forenkling. Den nye model er nemmere at gå til.
- Den nye model er både mere gennemskuelig og forudsigelig.
- Den nye model skaber i nogen grad ro omkring plejebarnet.
- Beregningsgrundlaget (fastsættelse af niveau) er generelt til at forstå. Dog vurderes antallet af niveauer kun i mindre grad at være tilstrækkelig.
- Det er ikke altid nemt at forklare, hvorfor plejefamilien indplaceres på et bestemt niveau. Årsagen er nok, at det oftest er familieplejekonsulenten, der står for den del.
- Plejefamilierne er i de fleste tilfælde tilfredse med niveaufastsættelsen.



- Det har stor betydning for plejefamilien, at plejefamilien har vished for en stabil indkomst uden genforhandling gennem hele anbringelsesforløbet. Det giver mere ro.
- Familierådgiverne oplever generelt, at de er lydhøre overfor plejefamiliens synspunkter og argumenter for indplacering for niveaufastsættelsen.

For **familieplejekonsulenterne** kan følgende effekter konkluderes af den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Den nye model er både mere gennemskuelig og forudsigelig.
- Den nye model skaber klart mere ro omkring det anbragte barn.
- Beregningsgrundlaget (fastsættelsen af niveauer) er velbeskrevet og nemt at gå til. Dog vurderes antallet af niveauer kun i mindre grad at være tilstrækkeligt.
- Det er ikke altid nemt at forklare, hvorfor plejefamilien indplaceres på et bestemt niveau.
- Plejefamilien er generelt tilfreds med kommunens fastsættelse af niveau.
- Det har stor betydning for plejefamilien, at plejefamilien har vished for en stabil indkomst uden genforhandling gennem hele anbringelsesforløbet. Det giver mere ro både i familien og omkring barnet.
- Den nye model udmærker sig ved, at honoreringen bliver givet for hvert barn uden skelen til, hvad familien i øvrigt får af honorering.
- De adspurgte familieplejekonsulenter oplever generelt, at de er lydhøre over for plejefamiliens synspunkter og argumenter for indplacering for niveaufastsættelsen.

For **lederne** kan følgende effekter konkluderes af den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Den nye model er nem at forklare.
- Den nye model skaber et incitament for plejefamilien til at fokusere på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder.
- Plejefamilien kan forud for anbringelsen have tillid til, at plejeopgaven er vurderet korrekt i forhold til den arbejdsindsats der kræves og den honorering der betales.
- Plejefamilien har vished for en stabil indkomst gennem hele anbringelsesperioden. Genforhandling af honoreringens størrelse kan kun yderst sjældent komme på tale.
- Instruksen om den nye model skal beskrives langt bedre.
- Vejledningen er meget velbeskrevet.

## **2.2 Den nye models incitamentsstruktur**

For **plejefamilierne** kan følgende effekter konkluderes af den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Den nye model skaber et incitament til for plejefamilien at fokusere på barnets ressourcer frem for på dets vanskeligheder.

- Plejefamiliens incitament til at fokusere på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder skabes fordi plejefamilien ikke risikerer at blive sat ned i honorering.

For **familierådgiverne** kan følgende effekter konkluderes af den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Den nye model skaber et incitament til for plejefamilien at fokusere på barnets ressourcer frem for på dets vanskeligheder.
- Plejefamiliens incitament til at fokusere på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder skabes fordi plejefamilien ikke risikerer at blive sat ned i honorering.

For **familieplejekonsulenterne** kan følgende effekter konkluderes af den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Den nye model skaber et incitament til for plejefamilien at fokusere på barnets ressourcer frem for på dets vanskeligheder.
- Plejefamiliens incitament til at fokusere på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder skabes fordi plejefamilien ikke risikerer at blive sat ned i honorering.

For **lederne** kan følgende effekter konkluderes af den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Den nye model skaber et incitament til for plejefamilien at fokusere på barnets ressourcer frem for på dets vanskeligheder.
- Plejefamiliens incitament til at fokusere på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder skabes fordi plejefamilien ikke risikerer at blive sat ned i honorering.

### **2.3 Samarbejdet mellem plejeforældre og den anbringende kommune**

For **plejefamilierne** kan følgende konkluderes af den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Det er generelt plejefamiliernes oplevelse, at samarbejdet er bedre med den nye honoreringsmodel. Dette er der en række forskellige årsager til, blandt andet at honoreringens størrelse ikke er til forhandling og at den nye model skaber mere ro omkring barnet.
- De fleste er enige om, at familieplejekonsulenterne og familierådgiverne anvender samarbejdsaftalen og handleplanen som afsæt, når plejefamilien mundtligt orienteres om barnets behov for støtte.
- Det er dog ikke altid, at hverken arbejdsopgaver eller forventninger til plejefamiliens opgave står skrevet i hverken samarbejdsaftalen eller i handleplanen. Ofte får plejefamilien anvisningerne mundtligt.
- Selvom samarbejdsaftalen og handleplanens tydelighed har betydning for samarbejdet i den nye model, er det ikke altid plejefamilien får dem at se.
- De interviewede plejefamilier mener ikke familieplejekontrakten kan anvendes til særlig meget. Det foreslås, at kontrakten opgraderes og gøres anvendelig.

- Det er meget forskelligt om plejefamilien oplever, at anbringelsens varighed fremgår klart og tydeligt. De fleste plejefamilier kender dog alligevel til anbringelsens varighed idet de orienteres mundtligt om, hvor lang tid man forventer, at barnet skal være anbragt.

For **familierådgiverne** kan følgende konkluderes af den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Den nye model har en positiv indflydelse på samarbejdet set i forhold til den traditionelle model fordi kommunen og plejefamilien ikke skal tale om honoreringens størrelse men alene tale om barnets eller den unges udvikling.
- Den nye model har en positiv indflydelse på samarbejdet set i forhold til den traditionelle model fordi anbringelsens forventede varighed fremgår klart og tydeligt og at der er færre niveauer, at indplacere plejefamilien på.
- Den nye model har også en positiv indflydelse på samarbejdet set i forhold til den traditionelle model fordi både familieplejekontrakten og samarbejdsaftalen fungerer bedre.
- Kontrakten er et godt arbejdsredskab og er generelt anvendelig i forbindelse med uoverensstemmelser om fx opsigelsesvarsler eller fx kørselsgodtgørelse.
- Samarbejdsaftalen og handleplanen er også anvendelige. Dog bruges disse til nogle andre ting, blandt andet til præcisering af samværsaftaler, opgaver etc.
- Det er generelt positivt, at der med den nye model er blevet mere opmærksomhed om, at varigheden af anbringelsen skal fremgå mere specifikt af handleplanen. Det er dog ikke altid, at varigheden af anbringelsens eksakte længde er skrevet ned, idet man ikke ønsker, at tage al håb fra de biologiske forældre.
- Anbringelsens forventede varighed fremgår oftest af handleplanen. I første omgang får plejefamilien mundtligt besked.

For **familieplejekonsulenterne** kan følgende konkluderes af den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Den nye model har en positiv indflydelse på samarbejdet set i forhold til den traditionelle model fordi der er mere ro omkring plejebarnet.
- Den nye model har en positiv indflydelse på samarbejdet set i forhold til den traditionelle model fordi plejefamilien ikke skal tale om honoreringens størrelse men alene tale om barnets udvikling og behov.
- Den nye model har en positiv indflydelse på samarbejdet set i forhold til den traditionelle model fordi, der er færre niveauer at indplacere plejefamilien på.
- Samarbejdsaftalen og familieplejekontrakten fungerer ikke helt efter hensigten og bør forbedres.
- Anbringelsens forventede varighed fremgår oftest af handleplanen.

For **lederne** kan følgende konkluderes af den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Den nye model har en positiv indflydelse på samarbejdet set i forhold til den traditionelle model fordi der er mere ro omkring plejebarnet.

- Den nye model har en positiv indflydelse på samarbejdet set i forhold til den traditionelle model fordi plejefamilien ikke skal tale om honoreringens størrelse men alene tale om barnets udvikling og behov.
- Den nye model har en positiv indflydelse på samarbejdet set i forhold til den traditionelle model fordi, der er færre niveauer at indplacere plejefamilien på.
- Samarbejdsaftalen er et rigtig godt redskab, som der bør arbejdes videre med.
- Handleplanen er ikke fyldestgørende og bør opgraderes.
- Familieplejekontrakten opleves kun som anvendelig for så vidt angår rammer og aftaler.
- Anbringelsens forventede varighed fremgår oftest af handleplanen. I første omgang får plejefamilien mundtligt besked.

#### **2.4 Rekruttering og fastholdelse af plejefamilier**

For **plejefamilierne** kan følgende konkluderes for både den nye model og den traditionelle model:

- Rekruttering og fastholdelse af nye plejefamilier handler ikke kun om honoreringsmodel. Det handler i lige så høj grad om matchning mellem barn og plejefamilie.
- Den nye model virker dog umiddelbart mere tiltalende for plejefamilierne, idet man som familie ved hvad man får flere år frem i tiden.

For **familierådgiverne** kan følgende effekter af den nye model set i forhold til den traditionelle model konkluderes:

- Fornemmelsen er, at det efter den nye model må være nemmere at rekruttere, i det plejefamilien for det første ikke kan sættes ned i honorering dernæst at niveauerne generelt går højere op. Dertil kommer, at plejefamilien ved hvad de får i honorering og at de kan regne med denne honorering i tiden fremover.
- Den nye model menes også til en vis grad at kunne få indflydelse på at fastholde plejefamilierne i Århus Kommune. Fordi plejefamilien er på sikker grund både honoreringsmæssigt og karrieremæssigt.

For **familieplejekonsulenterne** kan følgende effekter af den nye model set i forhold til den traditionelle model konkluderes:

- Det er endnu for tidligt at svare på om den nye model vil få flere plejefamilier til at vælge Århus Kommune. Den nye model har ikke været lanceret nogen steder, så plejefamilierne har ikke mulighed for at få kendskab til modellen.
- Den nye model menes dog at få indflydelse på at fastholde plejefamilierne i Århus Kommune. Netop fordi honoreringen ikke er i spil og at plejefamilien ved hvad de får i honorering under hele anbringelsesperioden.

For **lederne** kan følgende effekter af den nye model set i forhold til den traditionelle mode konkluderes:

- Det er endnu for tidligt at svare på om den nye model vil få flere plejefamilier til at vælge Århus Kommune. Den nye model har ikke været lanceret nogen steder, så plejefamilierne har ikke mulighed for at få kendskab til modellen.

- Den nye model menes dog at få indflydelse på at fastholde plejefamilierne i Århus Kommune. Netop fordi honoreringen ikke er i spil, og at plejefamilien ved hvad de får i honorering under hele anbringelsesperioden.

### **2.5 Registrering af honoreringsniveau og antal plejefamilier**

Familieplejecentret har siden projektets start den 1. juni 2008 og frem til og med den 30. juni 2010 fastsat honorering efter den nye honoreringsmodel i 111 sager, heraf er 27 med basisydelse. Honoreringen er fordelt på i alt 100 børn og unge. De 100 børn og unge er fordelt på 96 blivende plejefamilier.

Målet er nået langt over forventning. Ved projektets start var der en forventning om, at der i projektperioden ville blive honoreret 20 plejefamilier efter den nye honoreringsmodel.

Det skal dog tilføjes, at målgruppen blev udvidet i projektperioden til også at omfatte mor/barn placeringer og unge anbringelser af unge fra 14 år og opefter.

Denne udvidelse af målgruppen tegner sig for i alt 12 personer, hvoraf 1 er anbragt i samme plejefamilie som sin yngre søskende. Ses bort herfra er der fortsat tale om et markant højere antal sager end forventet ved projektets start.

Det generelle billede er, at plejefamilierne ikke honoreres med meget mere end hvad de ville være blevet honoreret med på den traditionelle model. Det interessante bliver at følge familierne over en årrække for at afdække, om de ville være blevet sat ned, hvis de var honoreret efter den traditionelle model.

Den nye model er i det store hele udgiftsneutral for Århus kommune.

### **3. Projektets baggrund og formål**

Som led i forliget i foråret 2004 om Anbringelsesreformen blev der nedsat en arbejdsgruppe, der skulle se på honorering af plejefamilier.

Arbejdsgruppen fik til opgave at udarbejde forskellige modeller til en ny honoreringsstruktur ved honorering af plejefamilier. Baggrunden var, at den traditionelle model efter sigende skulle have en omvendt incitamentsstruktur, hvilket skulle bevirke, at de enkelte plejefamilier kunne have en økonomisk interesse i at se på barnets vanskeligheder frem for barnets ressourcer.

Arbejdsgruppen kom med to forslag til modeller.

Den daværende socialminister og forligspartierne bag Anbringelsesreformen besluttede, at iværksætte nogle forsøg, hvor et antal kommuner kunne få mulighed for at udvikle og praktisk afprøve alternative løsningsmodeller for honorering af plejefamilier eventuelt med inspiration fra arbejdsgruppens forslag om en alternativ model.

Nærværende beskrivelse vedrører et forsøgsprojekt i Århus Kommune, der køres af KL og Århus Kommune i fællesskab. Forsøgsprojektet tager udgangspunkt i arbejdsgruppens ene forslag om honorering af plejefamilier ud fra den gennemsnitlige plejeopgave, hvor vederlaget fastsættes ud fra den gennemsnitlige plejeopgave fordelt over tid.

#### **3.1 Forsøgsprojektets overordnede målsætning og resultat**

Projektets overordnede målsætning og resultat er at udvikle en holdbar honoreringsmodel, der understøtter det anbragte barns ressourcer frem for dets vanskeligheder.

Formålet er ligeledes, at skabe ro omkring plejebarnet, hvilket vil kunne opnås, hvis både plejeforældre og familierådgiver/familieplejekonsulent finder modellen gennemskuelig og forudsigelig, og at begge parter er indforstået med, at vederlagets størrelse kun kan genforhandles i helt ekstraordinære tilfælde.

#### **3.2 Forsøgsprojektets mål og indhold**

Formålet med forsøgsprojektet er at få konkretiseret og afprøvet arbejdsgruppens forslag om honorering af plejefamilier ud fra den gennemsnitlige plejeopgave, hvor vederlaget fastsættes ud fra den gennemsnitlige plejeopgave over tid.

#### **3.3 Udvikling af den nye honoreringsmodel**

Der arbejdes med en gennemsnitsmodel, som er den ene af de modeller arbejdsgruppen har foreslået.

Gennemsnitsmodellen er en honoreringsmodel, hvor honoreringen fastholdes på samme størrelse gennem hele anbringelsesforløbet, dvs. at honoreringen som

udgangspunkt ikke kan genforhandles i løbet af anbringelsesperioden. Honoreringens størrelse baseres på den gennemsnitlige plejeopgave fordelt over tid. Det er hensigten, at honoreringens 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.

Da honoreringen som udgangspunkt ikke kan genforhandles i løbet af anbringelsesforløbet, har plejefamilien vished for en stabil indkomst gennem hele anbringelsesperioden. Risikoen for at der opstår konfliktfyldte situationer mellem kommune og plejeforældre er således mindsket, hvilket er med til at sikre ro for plejebarnet, og at fokus i samarbejdet mellem kommune og plejefamilie udelukkende rettes mod plejebarnets behov.

I forhold til den før omtalte incitamentsstruktur, som forligspartierne bag Anbringelsesreformen har været skeptiske overfor, er der med gennemsnitsmodellen et incitament til, at plejeforældrene ikke gør barnet dårligere, end det er, ligesom der heller ikke er noget incitament til ikke at fremhæve de positive ting i barnets udvikling. Det formodes, at plejefamilien med den nye honoreringsmodel vil opleve et øget incitament til at forbedre plejebarnets situation, da honoreringen ikke sættes ned.

Den nye model "Gennemsnitsmodellen" består af fire fastlagte niveauer, der hver i sær afspejler, hvor stor plejeopgaven er på det enkelte niveau. Niveau 1 svarer til et normalt plejkrævende barn og niveau 4 til et særdeles plejkrævende barn.

Honoreringen fastholdes på samme størrelse gennem hele anbringelsesforløbet. Dog kan der efter en konkret vurdering i det første år fastsættes en basisydelse, som kompenserer for det indtægtstab, der opstår, når en af plejeforældrene skal tage orlov fra eller opgive sit arbejde for at stå til rådighed på fuld tid i hjemmet. Herudover kan honoreringens størrelse kun i ekstraordinære tilfælde tages op til en revurdering.

Honoreringens stabilitet bevirker således, 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.

Honoreringen tager udgangspunkt i den gennemsnitlige plejeopgave fordelt over tid, som plejefamilien skal løse.

Den anbringende kommune skal indgå aftale med plejefamilien om, hvilket niveau plejefamilien skal honoreres efter. Hvis der er flere børn, der anbringes i samme familie, skal kommunen for hvert af børnene lave en aftale med plejefamilien om, hvilket niveau plejefamilien skal honoreres efter. En plejefamilie kan således fx have et barn i pleje på niveau 2 og et barn på niveau 3 på en og samme tid. Honoreringen af plejefamilien på de enkelte niveauer følger således den gennemsnitlige plejeopgave for hvert af de anbragte børn. Dog skal plejeforældrenes ressourcer vurderes i forhold til den samlede plejeopgave.

Beslutningen om, hvilket niveau plejefamilien skal honoreres efter skal tage udgangspunkt i dels handleplanen, dels en samlet vurdering, der inddrager følgende parametre:

- 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 i forbindelse med at løse opgaverne med plejebarnet, herunder vurdering af plejefamiliens faglige baggrund eller særlige erfaring fra beslægtede opgaver
- Plejeforholdets betydning for eventuelle erhvervsbegrænsninger, herunder omfanget af udearbejde for begge plejeforældre

### **3.4 Omfattet af forsøgsprojektet**

Omfattet af forsøgsprojektet med en ny honoreringsmodel ”Gennemsnitsmodellen” var fra projektets start:

- Nye plejefamilier, der står foran at skulle modtage et plejebarn.
- Plejefamilier, som allerede fungerer som plejefamilier, men som står for at skulle modtage et nyt plejebarn.

Der var fra projektets start alene tale om nye plejefamilieanbringelser, hvor det anbragte barn/unge er mellem 0-13 år på anbringelsestidspunktet.

I løbet af projektperioden blev målgruppen udvidet til også at omfatte:

- Mor/barn placeringer
- Unge anbringelser, idet Familieplejecentret pr. juli 2009 overtog området med familieplejeanbringelse af unge fra 14 år og opefter.



## 4. Den endelige evaluering

I dette afsnit vil der blive gjort rede for den endelige evalueringens formål, design og metode. Den endelige evaluering omfatter fire gennemgående temaer som er: Den nye models opbygning og indhold, den nye models incitamentsstruktur, samarbejde mellem plejeforældre og den anbringende kommune og rekruttering og fastholdelse af plejefamilier. Den endelige evalueringens fokus er den nye honoreringsmodels positive effekter.

### 4.1 Formål og design

Den nye honoreringsmodels primære formål er at understøtte det anbragte barns ressourcer frem for dets vanskeligheder. Den nye model skal således sikre, at plejefamilien får et øget incitament til at forbedre plejebarnets situation, idet honoreringen ikke sættes ned.

Det er den endelige evalueringens formål at se på, hvilke effekter den nye honoreringsmodel har.

Den endelige evaluering forholder sig til spørgsmål, der vedrører hele projektperioden fra projektets start den 1. juni 2008 og frem til den 30. juni 2010.

Det er således forudsat i den endelige evalueringens design, at nedenstående formål og temaer er betragtet i dette perspektiv og primært med fokus på, hvad der direkte er bundet til henholdsvis den traditionelle honoreringsmodel og den nye honoreringsmodel.

Formålet med den endelige evaluering er at få vurderet, om den nye model fører til:

- At plejefamilierne i højere grad end i dag har et incitament til at fokusere på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder.
- At der skabes mere ro omkring det anbragte barn.

Dernæst er hensigten med den endelige evaluering af den nye model, at se på om den nye model bør justeres.

Forsøgsprojektets effekt bliver i den endelige evaluering belyst ud fra henholdsvis plejefamilierne, familieplejekonsulenterne, familierådgiverne og de berørte ledere. På det sidste niveau inddrages de ledere (primært fra Århus Kommunes familieplejecenter), som lokalt er involveret i forsøgsprojektets gennemførelse.

I forhold til plejefamilierne ses der på om:

- Den nye model skaber et incitament til at fokusere på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder.
- Den nye model til forskel fra den traditionelle model skaber mere ro omkring plejebarnet.
- Den nye model har haft indflydelse på samarbejdet mellem plejefamilien og Århus Kommune.

- Anbringelsens forventede varighed fremgår klart og tydeligt af handleplanen/samarbejdsaftalen.
- Den nye model har haft indflydelse på, at plejefamilien har valgt at sige ja til børn fra Århus Kommune og om plejefamilien som følge af den nye model ønsker at fortsætte som plejefamilie i Århus Kommune.

I forhold til familieplejekonsulenter, familierådgivere samt ledere ses der på om:

- Den nye model i væsentlig grad adskiller sig fra den traditionelle honoreringsmodel, herunder hvor den er anderledes og bedre.
- Der er steder i den nye model, der bør justeres.
- Den nye model til forskel fra den traditionelle model skaber mere ro om det anbragte barn.
- Den nye model har haft indflydelse på samarbejdet mellem plejefamilien og Århus Kommune.

I forhold til Århus Kommune, vil der endvidere blive set på om:

- Århus Kommune som følge af den endelige evalueringens resultater har et incitament til at arbejde videre med den nye model.
- Den nye model eventuelt skal justeres.
- Den nye model kan udvikles så den også tager højde for den nye type plejefamilie ”de kommunale plejefamilier”, der indføres med Barnets Reform fra og med den 1. januar 2011.
- De økonomiske fordele og evt. ulemper ved den nye model sammenlignet med den traditionelle honoreringsmodel.

### **Den endelige evalueringens gennemgående temaer**

For at belyse forsøgsprojektets effekt er de involverede parter dels blevet spurgt via en spørgeskemaundersøgelse dels interviewet inden for følgende fire gennemgående temaer:

#### **Tema 1: Den nye models opbygning og indhold**

Sigtet med den nye honoreringsmodel er at skabe ro omkring plejebarnet, hvilket opnås, hvis både plejeforældre, familierådgivere og familieplejekonsulenter indenfor myndhedsområdet finder modellen gennemskuelig og forudsigelig, og at alle parter er indforstået med, at honoreringens størrelse kun kan genforhandles i helt ekstraordinære tilfælde.

Den nye model er en model, hvor fastsættelsen af honorering m.v. fastsættes ud fra en gennemsnitsbetragtning. Honoreringen baseres her på den gennemsnitlige plejeopgave fordelt over tid, hvilket betyder, at honoreringen fastholdes på samme størrelse gennem hele anbringelsesperioden. Hvis flere børn anbringes i samme familie, skal den gennemsnitlige plejeopgave vurderes for hvert af børnene.

Fastholdelse af honoreringens størrelse gennem hele anbringelsesperioden betyder, at genforhandling af honoreringens størrelse kun yderst sjældent kan komme på tale. Dette vil igen betyde, at det er meget vigtigt at plejefamilien forud for anbringelsen

kan have tillid til, at plejeopgaven er vurderet korrekt i forhold til den arbejdsindsats, der kræves og den honorering der betales.

Under dette tema vil det blive belyst om den nye honoreringsmodel generelt er gennemskuelig og forudsigelig, om den nye model skaber ro omkring det anbragte barn, om beregningsgrundlaget er velbeskrevet og nemt at gå til, om antallet er niveauer er tilstrækkeligt, om det med den nye model i hånden er nemt at forklare, hvorfor plejefamilien placeres på et bestemt niveau og endelig om den nye model adskiller sig væsentligt fra den traditionelle model samt om der er steder i den nye model, hvor modellen bør justeres.

### **Tema 2: Den nye modells incitamentsstruktur**

Baggrunden for projektet med forsøg med en ny honoreringsmodel er, at den traditionelle model efter sigende har en omvendt incitamentsstruktur, hvor plejevederlagets størrelse afhænger af barnets udvikling og behov for støtte. Dette skulle bevirke, at de enkelte plejefamilier kan have en økonomisk interesse i at se på barnets vanskeligheder frem for barnets ressourcer.

Den traditionelle honoreringsmodel lægger op til, at den enkelte plejefamilie kan sættes ned i vederlag, hvis barnet eller den unge får det bedre. Antagelsen i den traditionelle model er, at plejefamiliens honorering nedsættes i takt med at plejefamiliens arbejdsbelastning bliver mindre som følge af, at barnet eller den unge får det bedre.

Med den nye model, hvor honoreringen fastholdes på samme størrelse gennem hele anbringelsesperioden uanset om barnet eller den unge får det bedre, antages det, at den enkelte plejefamilie vil have et incitament til at fokusere på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder, idet dette ikke vil få indflydelse på honoreringen.

På baggrund af antagelsen om, at den traditionelle model har en omvendt incitamentsstruktur, hvor plejevederlagets størrelse afhænger af barnets udvikling og støtte, vil det under dette tema blive belyst om den nye model kan gøre op med denne omvendte incitamentsstruktur. Det vil således blive belyst om den nye model sikrer, at plejefamilien får et øget incitament til at forbedre plejebarnets situation, idet honoreringen ikke sættes ned.

### **Tema 3: Samarbejde mellem plejeforældre og den anbringende kommune**

Et velfungerende og tillidsfuldt samarbejde mellem plejefamilien og den anbringende kommune må betragtes som en af forudsætningerne for en øget kvalitet i familieplejeanbringelserne. For plejefamilierne må det antages at have betydning, at der er et godt samarbejde mellem dem og familierådgiverne og familieplejekonsulenterne.

Under dette tema vil det blive belyst om den nye honoreringsmodel sikrer det gode samarbejde mellem plejefamilien og den anbringende kommune. Dette fordrer, at aftalerne herunder kontrakten og samarbejdsaftalen mellem plejeforældre og den anbringende kommune er klare og tydelige og at det fremgår klart, hvilken støtte,

omsorg eller behandling barnet skal have. Dernæst belyses det om anbringelsens forventede varighed fremgå klart og tydeligt.

#### **Tema 4: Rekruttering og fastholdelse af plejefamilier**

Under dette tema belyses om den nye honoreringsmodel gør det nemmere at fastholde og rekruttere plejefamilier og om den nye model har haft indflydelse på, at plejefamilierne har valgt at sige ja til børn fra kommunen. Dernæst belyses om modellen tiltaler plejefamilierne og i givet fald hvorfor modellen tiltaler plejefamilierne.

#### **4.2 Metode**

Fra forsøgsprojektets start den 1. juni 2008 er der løbende blevet foretaget kvalitative interviews med dels de berørte plejefamilier dels familierådgivere/familieplejekonsulenter og de berørte ledere.

I juni 2009 blev foretaget en midtvejsevaluering af den nye honoreringsmodel. Her blev både de berørte plejefamilier, familieplejekonsulenter, familierådgivere og ledere interviewet. Midtvejsevalueringen viste med en vis usikkerhed som følge af den korte forsøgsperiode, at målene var nået. Blandt andet viste midtvejsevalueringen, at den nye honoreringsmodel har en incitamentsstruktur, der gør, at plejefamilierne i langt højere grad end tidligere efter den traditionelle model fokuserer på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder. Dertil kom, at der samtidig var en oplevelse af, at den nye models honoreringsform skaber ro omkring det anbragte barn.

Som indledning til den endelige evaluering er udarbejdet fire spørgeskemaer. Spørgeskemaerne blev udarbejdet på baggrund af forsøgsprojektets succeskriterier (se nedenfor). Herefter blev de sendt ud til de berørte plejefamilier, familieplejekonsulenter, familierådgivere og berørte ledere.

På baggrund af de indkomne svar fra spørgeskemaundersøgelsen er udarbejdet interviewguides til brug for interviews med plejefamilier, familieplejekonsulenter, familierådgivere og berørte ledere.

Både spørgeskemaer og interviewguides er udarbejdet med udgangspunkt i forsøgsprojektets succeskriterier, som er følgende:

- At den nye honoreringsmodel skaber et incitament til for plejefamilien at fokusere på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder.
- At den nye honoreringsmodel i forhold til den traditionelle honoreringsmodel er mere gennemskuelig og forudsigelig.
- At den nye honoreringsmodel skaber ro omkring det anbragte barn.
- At den nye honoreringsmodel skaber grundlag for et godt samarbejde mellem plejefamilien og den anbringende kommune.
- At den nye honoreringsmodel gør det nemmere at rekruttere og fastholde plejefamilier.

Som nævnt overfor er der udsendt spørgeskemaer til alle de berørte parter, herunder plejefamilier, familieplejekonsulenter, familierådgivere og ledere. På tidspunktet for udsendelsen af spørgeskemaet i april 2010 var der 79 plejefamilier, der blev honoreret efter den nye honoreringsmodel. Halvdelen af de adspurgte plejefamilier har svaret på spørgeskemaet. 10 af de 14 adspurgte familieplejekonsulenter har svaret på spørgeskemaet og kun 8 af i alt 25 familierådgivere har svaret på spørgeskemaet. De 2 ledere fra familieplejecentret i Århus Kommune har begge svaret på spørgeskemaet.

Der er foretaget telefoninterviews med 8 plejefamilier. Formålet med spørgeskemaundersøgelsen og interviewene har været at afdække dels plejefamiliernes oplevelse af den traditionelle honoreringsmodel dels oplevelse af den nye honoreringsmodel. Der er således interviewet nye plejefamilier der kun er honoreret efter den nye honoreringsmodel og plejefamilier, der både er honoreret efter den traditionelle honoreringsmodel og den nye honoreringsmodel. Interviewene er gennemført som individuelle telefoninterview med hver familie for sig. Telefoninterviewene havde en varighed på omkring 1 time. Interviewene blev noteret.

Sideløbende med interviewene af plejefamilierne er der gennemført tre interviewrunder med henholdsvis 6 familieplejekonsulenter, 5 familierådgivere og 1 leder. Formålet har været at afdække familierådgivernes, familieplejekonsulenternes og de berørte leders oplevelse af henholdsvis den traditionelle honoreringsmodel og den nye honoreringsmodel ”Gennemsnitsmodellen”.

Formålet med også at interviewe de berørte ledere har været at afdække ledernes erfaring med og vurdering af medarbejdernes håndtering og oplevelse af dels den traditionelle honoreringsmodel og den nye honoreringsmodel. Endvidere er der blevet spurgt til forandringer i de impliceredes forståelse, arbejdsmæssige og organisatoriske praksis samt nye procedurer og redskaber.

Interviewene med familierådgivere, familieplejekonsulenter og leder er gennemført som individuelle interview. Interviewene varede hver mellem 1 time. Interviewene blev noteret.

Tidsmæssigt er den endelige evaluering blevet gennemført fra 1. april 2010 til 1. september 2010.

## 5. Plejefamilierne

I dette afsnit vil det blive belyst, hvorledes plejefamilierne oplever den nye honoreringsmodel ”Gennemsnitsmodellen”. Effekten af den nye honoreringsmodel ”Gennemsnitsmodellen” vil sammenlignet med den traditionelle honoreringsmodel blive belyst ved at sætte den oplevede effekt hos plejefamilierne i relation til evalueringens fire gennemgående temaer:

- Den nye models opbygning og indhold
- Den nye models incitamentsstruktur
- Samarbejdet mellem plejeforældre og den anbringende kommune
- Rekruttering og fastholdelse af plejefamilier.

Hvert tema har fokus på dels plejefamiliernes generelle oplevelse af den nye honoreringsmodel dels plejefamiliernes oplevelse af den nye honoreringsmodel sammenlignet med den traditionelle honoreringsmodel.

Opdelingen mellem den generelle oplevelse af den nye honoreringsmodel og oplevelsen af den nye honoreringsmodel sammenlignet med den traditionelle honoreringsmodel er væsentlig, idet 61 % af de involverede plejefamilier har plejebørn i pleje på både den nye honoreringsmodel og på den traditionelle. Mens 39 % af plejefamilierne kun har plejebørn i pleje på den nye honoreringsmodel.

Afsnittet består dels af kvantitative data fra plejefamiliernes svar på de udsendte spørgeskemaer, dels kvalitative data baseret på de interviews, der er gennemført med 8 af de involverede plejefamilier.

### 5.1 De adspurgte plejefamiliers baggrund og motivation

Nedenfor følger en kort gennemgang af spørgeskemaundersøgelsens resultater om de involverede plejefamiliers civilstand, baggrund, alder osv.:

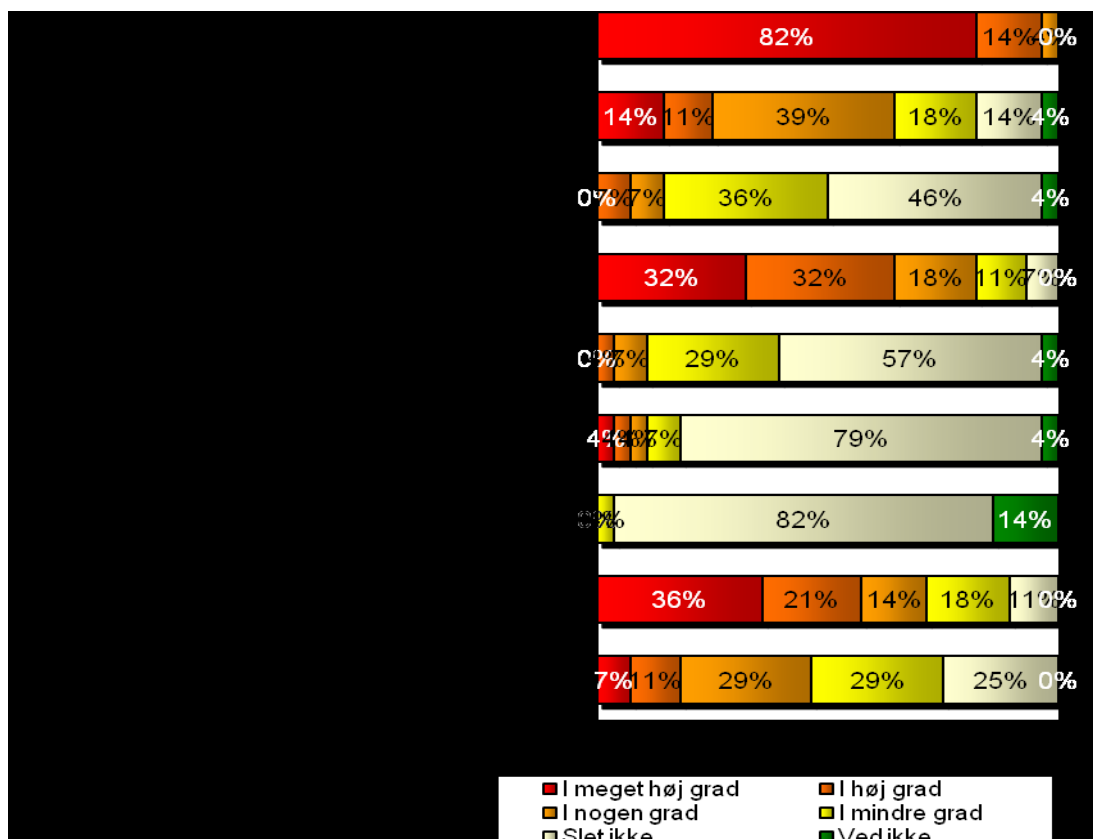
- Størstedelen af de berørte plejefamilier er gift. Kun 7 % er enlige.
- 42 % af plejefamilierne bor på landet mens 50 % bor i en lille eller mellemstor by. Kun 8 % bor i en stor by.
- Plejemor og plejefar er typisk i alderen 35 til 55 år og har en mellemlang uddannelse. Plejemødrene er typisk uddannet pædagog, social- og sundhedshjælper, sygeplejerske osv. Plejefar er typisk håndværksuddannet.
- 43 % af plejefamilierne har været plejefamilie i 9-14 år. 27 % er nye plejefamilier, og har kun været plejefamilie i 1-2 år. Og endelig har ca. 16 % været plejefamilie i 17-24 år.
- Ca. halvdelen af de adspurgte plejefamilier har i øjeblikket ét barn i pleje mens 38 % har to børn. 15 % har tre børn i pleje.

- Næsten alle plejefamilierne har egne børn. Godt halvdelen har to egne børn mens 36 % har mellem 3 og 5 egne børn.
- Ca. 70 % af plejemødrene er kun beskæftiget med plejeopgaven og har ikke anden beskæftigelse ved siden af.

Nedenfor følger plejefamiliernes svar på, hvad der har motiveret familien til at være plejefamilie. Se også figuren nedenfor. Plejefamilierne har haft mulighed for at svare på alle spørgsmål:

- 96 % af familierne svarer, at det i høj grad eller i meget høj grad har været ønsket om at hjælpe et barn.
- En anden motivationsfaktor har været muligheden for at kunne tilrettelægge arbejdet selv samt at blive fagligt udfordret.
- 46 % af familierne mener slet ikke, at økonomien har haft betydning for deres motivation og for 36 % har det i mindre grad haft en betydning.
- Tilsvarende svarer 57 % af familierne, at det slet ikke har haft betydning om man som plejefamilie kunne tjene mere som plejemor/far end via anden beskæftigelse.
- Erfaring fra plejefamiliernes tidligere arbejde med udsatte børn har også en stor betydning for familiens motivation.

**Hvilken betydning havde følgende udsagn for dit/jeres valg om at blive plejefamilie**



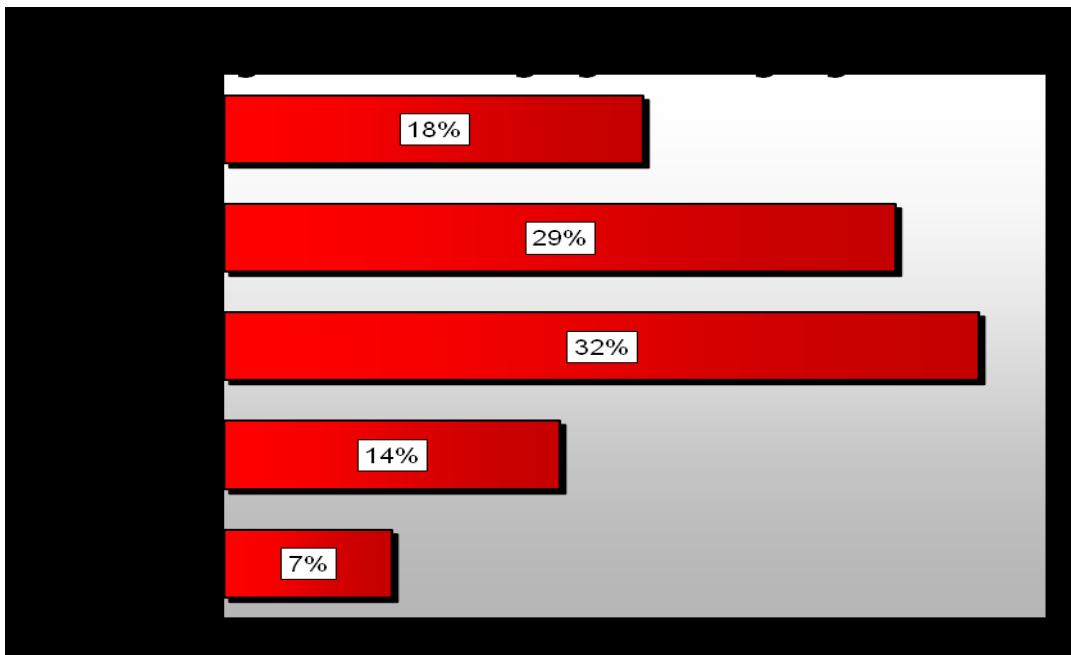
## 5.2 Tema 1: Den nye models opbygning og indhold

Under dette tema vil det blive belyst om den nye honoreringsmodel generelt er gennemskuelig og forudsigelig, om modellen skaber ro omkring det anbragte barn, om beregningsgrundlaget er velbeskrevet og nemt at gå til, om antallet af niveauer er tilstrækkeligt, om det med den nye model er forståeligt, herunder at plejefamilien forstår, hvorfor de placeres på et bestemt niveau, og om de er tilfredse med indplaceringen.

### Gennemskuelighed og forudsigelighed

De fleste af de adspurgte plejefamilier oplever generelt, at den nye honoreringsmodel overordnet set er gennemskuelig og forudsigelig. Således mener 47 %, at den nye honoreringsmodel i høj grad eller i meget høj grad er gennemskuelig og forudsigelig. 46 % at den nye model i nogen eller i mindre grad er gennemskuelig og forudsigelig. Og kun 7 % mener slet ikke at den nye model er gennemskuelig og forudsigelig. Se figuren nedenfor.



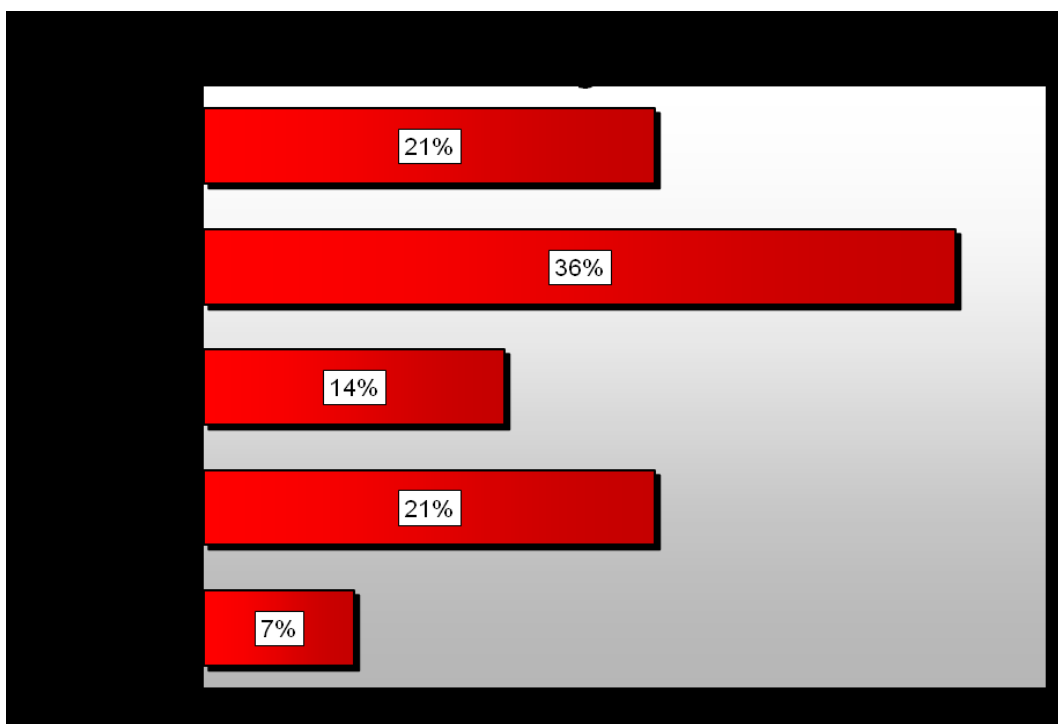


En plejefamilie siger: *"Modellens gennemskuelighed og forudsigelighed afhænger af, hvordan modellen bliver serveret."* Plejefamilien siger videre: *"Der er flere retningslinier i den nye model end i den traditionelle model, som vi både forstår og som bliver forklaret godt. Vi har også nemmere ved at spørge ind i modellen, fordi vi forstår den bedre."* En anden plejefamilie siger: *"Det er vigtigt, at vi forstår, hvorfor vi bliver honoreret som vi gør. Her er den nye model nemmere at forstå end den traditionelle. Vi fornemmer også at det er nemmere for familieplejekonsulenten at forklare den nye model."*

En enkelt plejefamilie siger: *"Det kan indimellem være et problem, hvis familieplejekonsulenten først taler om honoreringen, førend der tales om barnet."* Plejefamilien siger videre: *"Vi har behov for at vide noget om barnet først, så vi er i stand til at forholde os til model og honorering. Der er stor forskel på familieplejekonsulenternes tilgang. Det bør være mere ensartet."*

### **Ro omkring plejebarnet**

Det generelle billede uanset om plejefamilierne honoreres efter begge honoreringsmodeller på en gang eller kun på den nye honoreringsmodel er, at godt 57 % af de adspurgte plejefamilier i høj eller i meget høj grad mener, at den nye honoreringsmodel skaber ro omkring det anbragte barn. 14 % mener, at den nye model i nogen grad skaber ro omkring plejebarnet. 21 % mener at den nye model kun i mindre grad skaber ro omkring det anbragte barn. Og kun 7 % af de adspurgte plejefamilier mener slet ikke at den nye model har betydning for om der er ro omkring plejebarnet. Se figuren nedenfor.



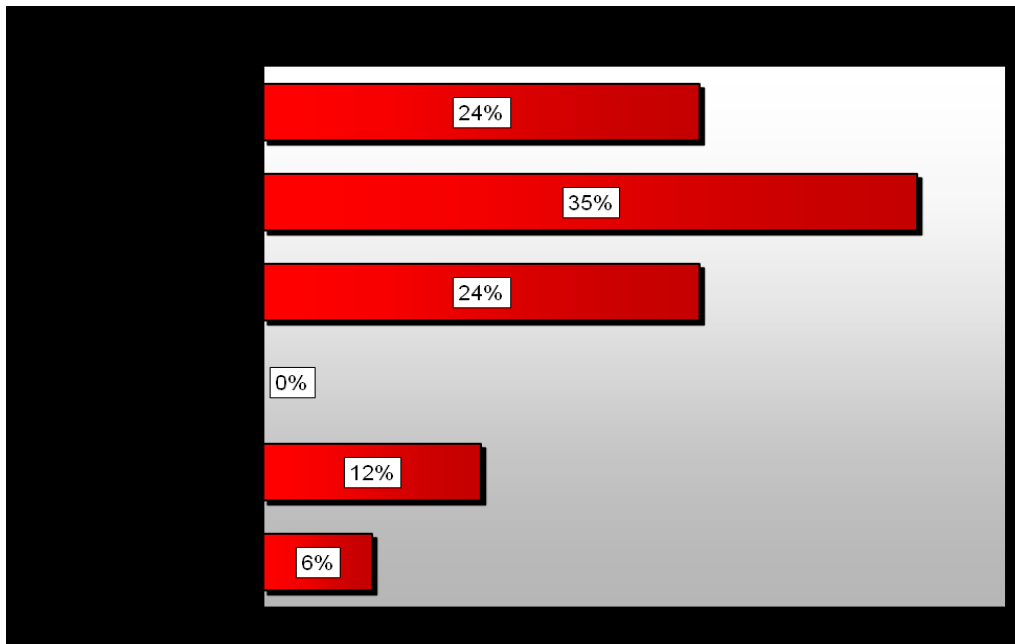
De plejefamilier som både er honoreret efter den traditionelle model og den nye model mener generelt, at den nye model skaber mere ro omkring plejebarnet end den traditionelle. En plejefamilie siger bl.a.: *"Ja, helt klart. Vi taler kun om barnet og har slet ikke økonomi indover. Jeg vil mene, at det i høj grad skaber ro omkring barnet"*.

En anden plejefamilie siger: *"Ja, der er helt klart ro omkring barnet, for man tør sige, at det går skide godt. Vi er jo glade for at det går godt. Man kan godt finde på at holde igen på den traditionelle honoreringsmodel for at undgå at blive sat ned i vederlag."*

Endvidere siger en plejefamilie: *"Både det forhold, at man ved hvor lang tid barnet skal være anbragt, og visheden for at man ikke bliver sat ned i honorering gør, at der automatisk bliver ro til at tale om barnet. Vi skal jo ikke længere tale honorering. Det er ikke det det handler om. Det er godt synes jeg."*

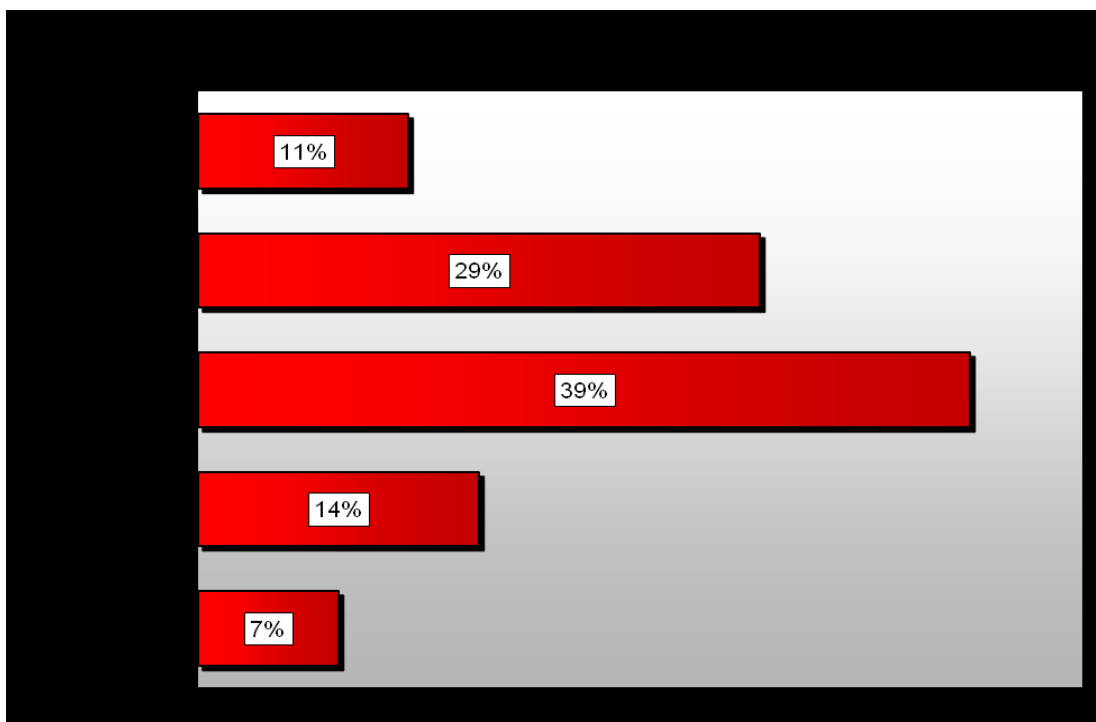
En enkelt udtaler dog: *"Jeg synes, der er ro omkring barnet, uanset om det er den nye eller den traditionelle model man honoreres efter. Men jeg vil alligevel sige, at der i den nye model ikke er det samme tovtrækkeri om honoreringen, som der er på den traditionelle model"*.

I spørgeskemaundersøgelsen svarer knap 60 % af de plejefamilier, der honoreres efter både den nye og den traditionelle model, at de enten er enige eller meget enige i, at den nye honoreringsmodel adskiller sig væsentligt fra den traditionelle model fordi den nye model netop skaber mere ro omkring barnet. Se figuren nedenfor.



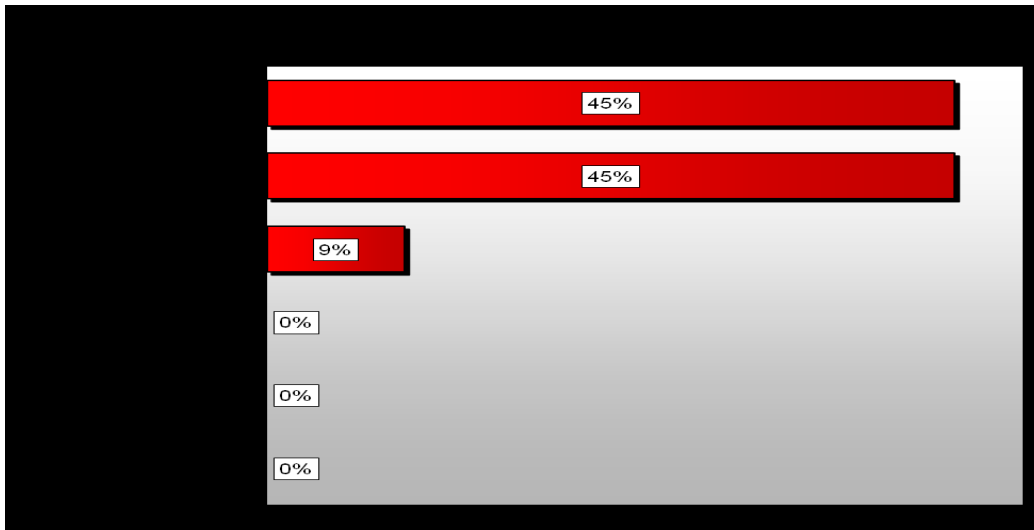
### **Beregningsgrundlag, herunder antallet af niveauer**

Uanset om de adspurgte plejefamilier honoreres efter begge honoreringsmodeller på en og samme tid eller de kun honoreres på den nye honoreringsmodel er den generelle oplevelse, at beregningsgrundlaget i den nye honoreringsmodel er nemt at forstå. Således svarer 40 % af de adspurgte plejefamilier, at den nye model i høj eller i meget høj grad er nem at forstå. Knap 40 % mener at beregningsgrundlaget i den nye model i nogen grad er nemt at forstå. Og kun 7 % mener slet ikke beregningsgrundlaget er nemt at forstå. Se figuren nedenfor.



En plejefamilie siger om den nye model: *"Ja, jeg synes at beregningsgrundlaget er rimeligt nemt at forstå. Men jeg synes samtidig, at man godt kan gøre noget mere ud af det. Det kunne være godt med en mere præcis beskrivelse af niveauerne."* En anden siger: *"Beregningsgrundlaget er helt klart nemt at forstå. Men jeg vil dog samtidig sige, at det der med at sætte sig fast på et niveau kan være ret så urealistisk. Det kan fx være, at det indenfor det første år viser sig, at barnet har nogle diagnoser, som ikke var udredt, da barnet blev anbragt. Man burde tage niveauet op efter fx et år. Man kan jo komme til at indplacere os på et forkert niveau. Det ville være rart, hvis vi skulle tage niveauet op efter et år."*

De plejefamilier, der honoreres efter både den nye model og den traditionelle model peger generelt på, at den væsentligste forskel mellem de to modeller er, at man er sikker på at få den samme honorering under hele anbringelsen. På spørgsmålet om, hvori den nye honoreringsmodel adskiller sig væsentlig fra den traditionelle model for så vidt angår visheden om en stabil indkomst gennem hele anbringelsesforløbet svarer 90 % af de adspurgte plejefamilier at de er enten enige eller meget enige i, at den nye model giver vished for en stabil indkomst gennem hele anbringelsesperioden. Se figuren nedenfor.



En plejefamilie siger: ”Den nye model adskiller sig fra den traditionelle model ved, at man for det første ikke kan sættes ned i løn, dernæst at vi ikke har genforhandling hvert år. Vi ved hvad vi får.” En anden siger: ”Forskellen ligger i, at man er sikker på, hvad man får. Uanset om barnet er godt eller skidt, kommer på efterskole eller noget andet, så ved man, hvad man får. Det er godt, at man ikke hver gang, konsulenten kommer ind af døren, skal stå og forhandle vederlag. Det koster hvad det koster – slut!” En tredje plejefamilie stemmer i og siger: ”Jeg mener umiddelbart den nye model er nemmere at forstå end den traditionelle model. Men der mangler oplysninger om forskellen på niveauerne.”

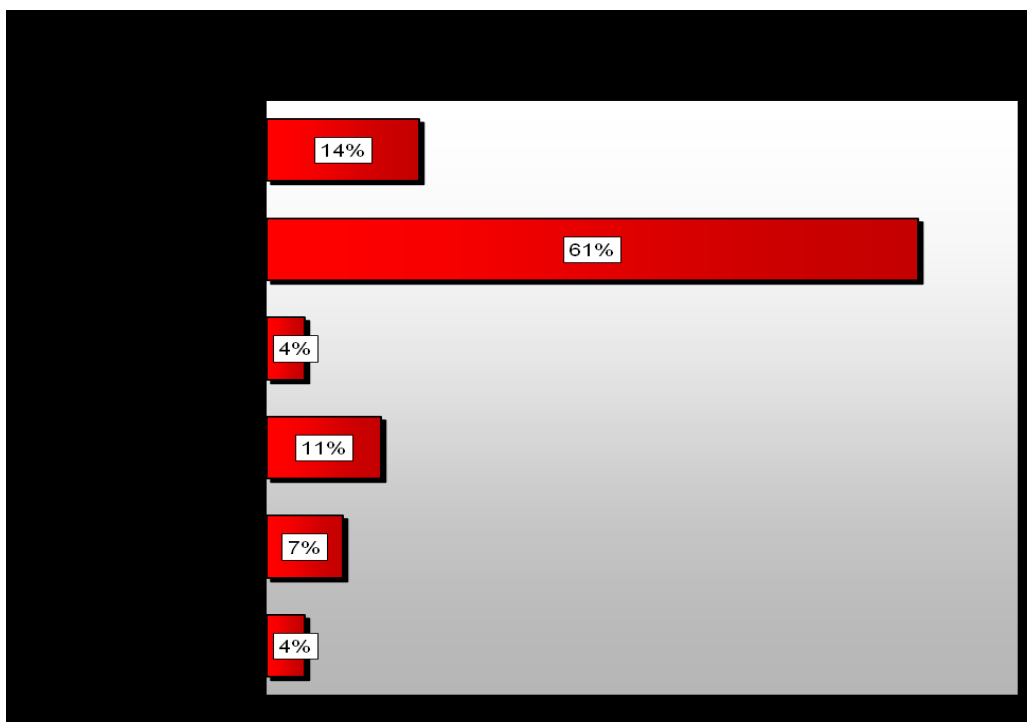
En plejefamilie påpeger, at ”det handler om sikkerhed i ansættelsen.” Plejefamilien siger videre: ”Også fordi vi ved, at de andre kommuner skal spare. Med den nye model kan vi ikke blive sat ned. Og det uanset besparelser. Det giver helt klart ro i ansættelsen som plejefamilie. Og frem for alt ro omkring plejebarnet.”

### Plejefamiliens indplacering og tilfredshed

De adspurgte plejefamilier er generelt tilfredse med det niveau de er indplaceret på. Således svarer ca. 80 % af de adspurgte plejefamilier, at de er tilfredse med det niveau, de er indplaceret på. Se figuren nedenfor.



Til spørgsmålet om det er rart at vide, at indplacering på et bestemt niveau ikke er til forhandling siger de fleste plejefamilier, at det er rart at vide, at indplaceringen på et bestemt niveau ikke er til forhandling. Det har betydning, at plejefamilierne således ikke kan sættes hverken op eller ned. Således er 75 % af de adspurgte plejefamilier enige eller meget enige i, at det er godt, at niveaufastsættelsen ikke er til forhandling. 18 % af de adspurgte plejefamilier er dog uenige i denne vurdering. Se figuren nedenfor.

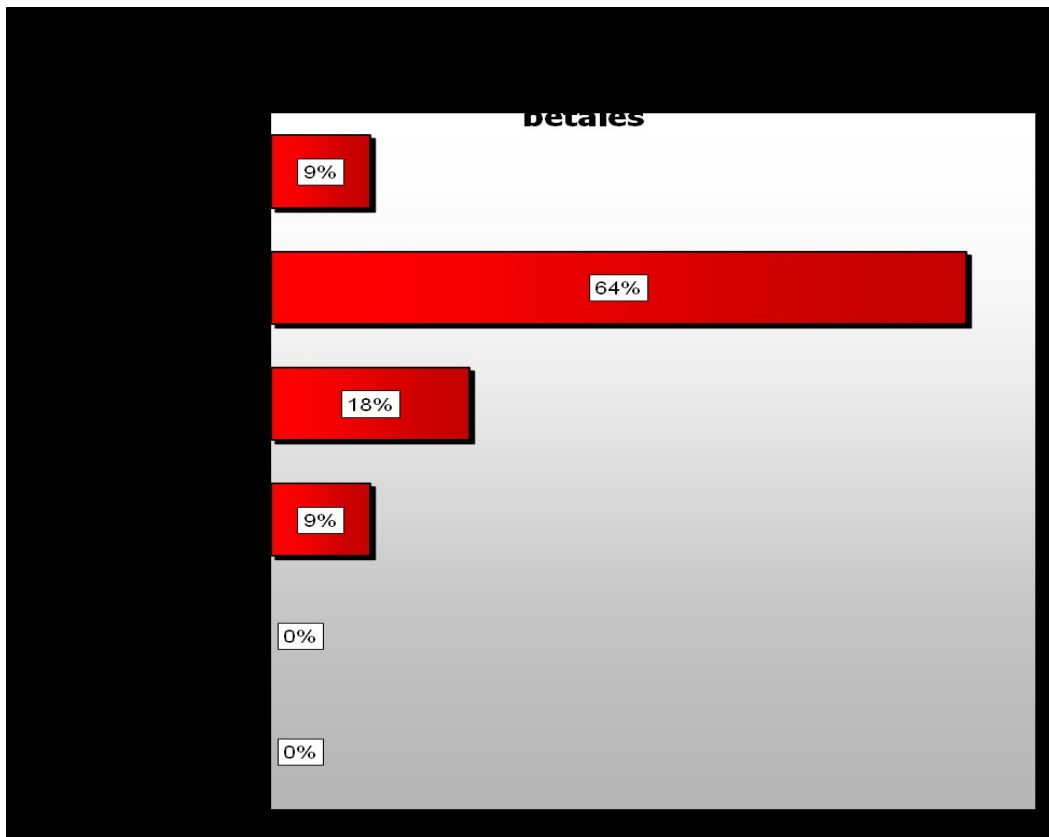


En plejefamilie siger om denne vished: *"Det har bestemt betydning at vi hverken kan sættes op eller ned. Vi behøver ikke at tænke over det."* En anden siger videre: *"Ja, det har da helt klart en betydning at have vished. Vi ved, hvad vi har hele vejen igennem."*

En anden siger dog: *"Et fast niveau der hverken kan sættes op eller ned. Det er lige netop det der gør, at vi ikke har samme ansættelsesvilkår som andre ansatte. Jeg kunne godt tænke mig noget lønforhandling."*

Når plejefamilierne sammenligner den nye honoreringsmodel med den traditionelle model mener de at tillid til kommunens vurdering af plejeopgaven og honoreringen herfor er særlig væsentlig. Plejefamilierne har således generelt tillid til, at plejeopgaven er vurderet korrekt i forhold til den arbejdsindsats der kræves og den honorering der betales for opgaven. Således er 73 % af de adspurgte plejefamilie enige eller meget enige i at de kan have tillid til kommunens vurdering af

plejeopgaven og honoreringen herfor. Kun 9 % er uenige i denne vurdering. Se figuren nedenfor.



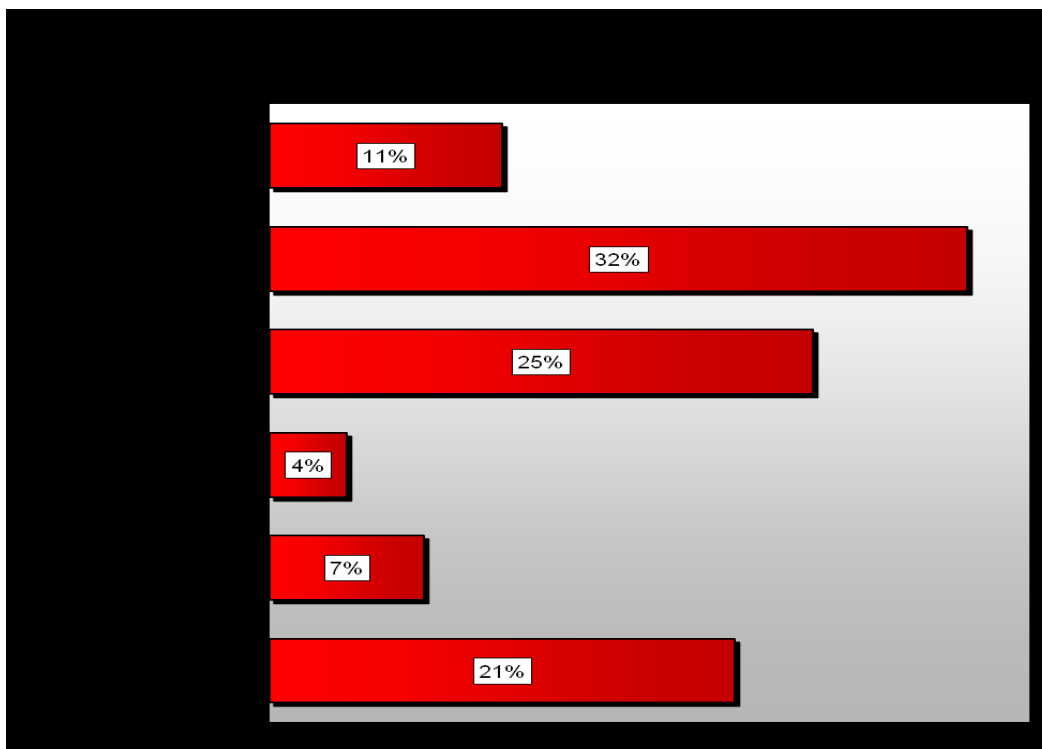
En plejefamilie siger om forskellen mellem de to honoreringsmodellens honoreringsform: *"Det er mere tydeligt i hvilken kategori man er i på den nye honoreringsmodel. På den traditionelle model er det sværere at forstå, hvorfor man bliver placeret på et bestemt vederlag. Niveauerne er større, det er en klar fordel."*

En anden plejefamilie siger: *"Den traditionelle model fokuserer til forskel fra den nye model på, hvad man bliver honoreret med i forvejen. Honoreringen bør ikke være afhængig af, hvad man får i forvejen. Honoreringen bør udelukkende tage udgangspunkt i barnets behov for støtte. Og ikke være afhængig af, om man har andre børn i pleje. Det er helt galt! Man skal have pr. barn ud fra en konkret vurdering. Det er det, der skal udløse vederlagsfastsættelsen. Man risikerer at stå tilbage med et barn, når de andre er rejst på kun et enkelt vederlag, hvor man i virkeligheden burde have haft 5 eller 6 vederlag. Men fordi barnet er vurderet ud fra, hvor mange vederlag man fik i forvejen, da det blev anbragt, udløser det kun ét. Det er da helt galt! Jeg synes, den nye honoreringsmodel tager højde for, at niveauet gives pr. barn og ikke i forhold til hvad man ellers får."*

#### **Kommunens lydhørhed i forbindelse med fastsættelse af niveau**

Flere af de adspurgte plejefamilier oplever generelt, at kommunen er lydhør overfor deres synspunkter og argumenter, hvis de er uenige i fastsættelsen af niveau. 43 % af

de adspurgte plejefamilier er enten enige eller meget enige i, at kommunen er lydhør overfor plejefamiliens synspunkter og argumenter i forbindelse med niveaufastsættelsen. 25 % er hverken enige eller uenige i dette udsagn. Og 11 % er enten uenige eller meget uenige. Se figuren nedenfor.



En plejefamilie siger: *"Ja, det synes jeg bestemt de er. Det kræver dog, at vi som plejefamilie er gode til at argumentere for det vi ser. Det kræver at vi kommer med nogle ting, som er både faglige og relevante."* En anden siger: *"Kommunen er både og lydhør. Jeg synes godt de kan være mere lydhøre, når det handler om samvær med de biologiske forældre. Særligt når samværrets opfang ligger langt over, hvad vi oprindeligt regnede med. Vi bør have noget ekstra for det. Særligt fordi, jeg skal tage fri for arbejde for at kunne være til stede og støtte barnet i samværet. Vi bør honoreres udover niveau. Det kunne fx være en slags samværsydelse oveni hatten."*

En plejefamilie fortæller: *"Århus Kommune er i høj grad lydhøre. En uge før jeg skulle starte på arbejde, altså gå fra min orlov, fandt vi ud af, at det faktisk ikke gik. Og der blev min orlov forlænget, bare sådan. Det gik hurtigt med en afklaring. Og de var lydhøre overfor, at det var nødvendigt at hensyn til plejebarnet."*

En anden plejefamilie fortæller: *"Kommunen er helt klart lydhør. Både med honorering og alt muligt andet. Vi har en super god familieplejekonsulent. Hun er der for os. Hun deltager i alle møder med forældrene. Hun har også været med i de afsluttende møder ude på børns psyk. Hun kender vores børn rigtig godt."*



## Konklusion

Der kan konkluderes følgende positive effekter af den nye model set i forhold til den traditionelle model:

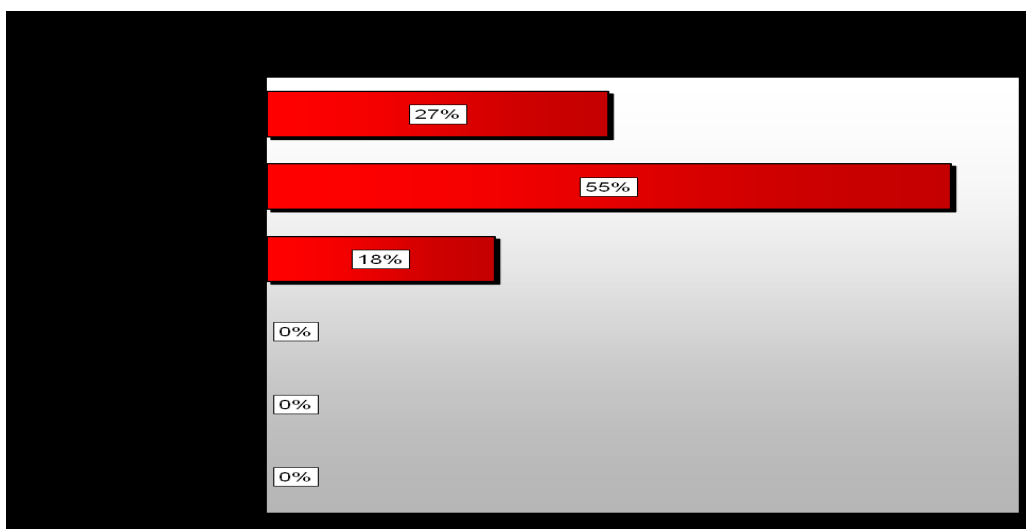
- Den nye model opleves umiddelbart som mere gennemskuelig og forudsigelig.
- Der er generelt mere ro omkring plejebarnet.
- Beregningsgrundlaget er mere velbeskrevet og nemt at forstå.
- Det er generelt mere gennemskueligt, hvorfor plejefamilien er indplaceret på et bestemt niveau i den nye model.
- Der mangler dog oplysning om forskellen på niveauerne.
- Der er generel tilfredshed med, at honoreringen efter den nye model ikke er til forhandling.
- Plejefamilierne oplever til dels, at kommunen er lydhor overfor plejefamiliens synspunkter og argumenter, hvis plejefamilien er uenig i honoreringsfastsættelsen.

## 5.3 Tema 2: Den nye models incitamentsstruktur

På baggrund af antagelsen om, at den traditionelle model har en omvendt incitamentsstruktur, hvor plejevederlagets størrelse afhænger af barnets udvikling og behov for støtte, vil det under dette tema blive belyst om den nye model kan gøre op med denne omvendte incitamentsstruktur. Det vil således blive belyst om den nye model sikrer, at plejefamilien får et øget incitament til at forbedre plejebarnets situation, idet honoreringen ikke sættes ned.

### Den nye honoreringsmodels fokus

De plejefamilier, som både er honoreret efter den traditionelle model og den nye model, er enige om, at den nye model til forskel fra den traditionelle model skaber et incitament til at fokusere på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder. Således er 82 % af de adspurgte plejefamilier enige om, at den nye honoreringsmodel skaber et incitament til at fokusere på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder. Ingen af de adspurgte plejefamilier er uenige i dette udsagn. Se figuren nedenfor.



En plejefamilie siger: *”Den nye honoreringsmodel skaber i sammenligning med den traditionelle i høj grad et incitament til at fokusere på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder. Vi ser kun på barnet. Vi skal jo ikke tale honorering eller noget.”* En anden stemmer i og siger: *”Med den nye model handler det kun om barnet. Lønnen er slet ikke til diskussion.”*

En anden plejefamilie anskuer det lidt anderledes og siger: *”Den nye model skulle gerne fokusere mere på barnets ressourcer. Men jeg tror ikke, at den helt lever op til at gøre det alligevel. Barnet bliver sat i bås med den nye model. Barnet kan jo gå op ned i sin udvikling. Der skal være en tydelig definition på, hvornår man kan blive sat op. Det er svært at dokumentere, at forholdene er som de er. Man skal forhandle i lang tid for at kunne få honoreringen et niveau op. Den elastik der tales om, bliver ikke tolket som en elastik. Det bør blive forklaret noget bedre. Basisydelsen er heller ikke så smart. Den del bør i hvert tilfælde blive forklaret noget bedre. Der bør ikke forhandles om basisydelsen. Den skal vi have, når der er behov for det.”* Dog påpeger plejefamilien: *”Der er dog helt klart nogle fordele i den nye honoreringsmodel som ikke er der i den traditionelle model.”*

En plejefamilie mener slet ikke, at der er nogen forskel mellem de to honoreringsmodeller. Plejefamilien siger: *”Der er ikke rigtig nogen forskel. Vi har altid fokuseret på barnets ressourcer i positiv retning. Det er ikke afhængigt af hvilken honoreringsmodel vi honoreres efter.”* En anden plejefamilie siger: *”Vi har ikke grund til andet end at fokusere på barnets ressourcer. Det er dog rigtig godt, at vi på den ny honoreringsmodel ikke skal diskutere økonomi. Det er godt at vide hvad vi får – også i årene fremover.”*

### **Konklusion**

Der kan konkluderes følgende positive effekter af den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Den nye model fokuserer i højere grad end den traditionelle model på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder.

### **5.4 Tema 3: Samarbejde mellem plejeforældre og den anbringende kommune**

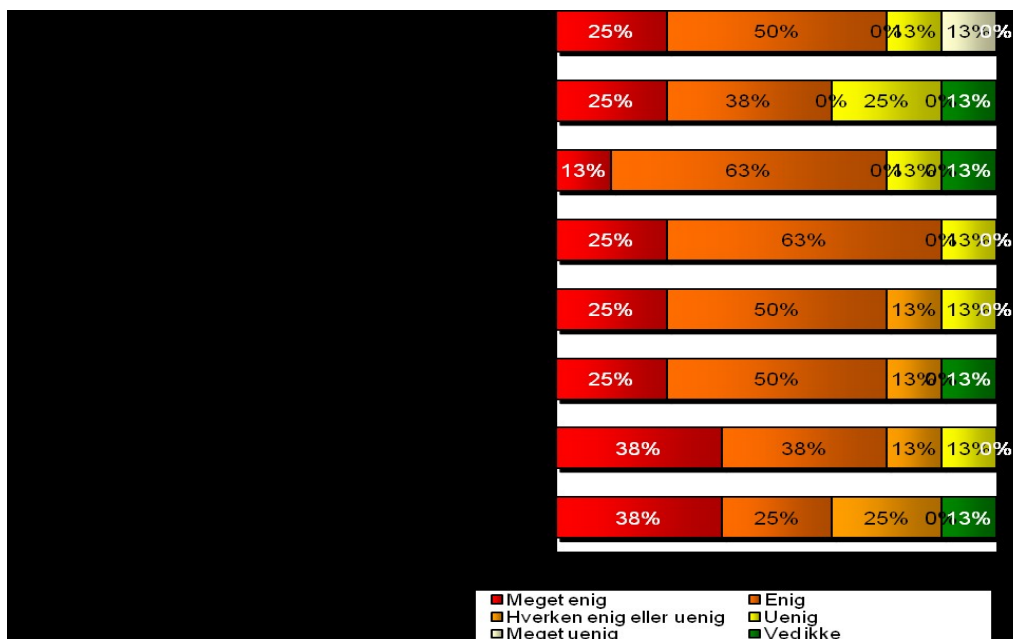
Under dette tema vil det blive belyst om den nye honoreringsmodel sikrer det gode samarbejde mellem plejefamilien og den anbringende kommune. Der bliver blandt andet set på aftalerne i kontrakten og samarbejdsaftalen mellem plejeforældre og den anbringende kommune, herunder om de er klare og tydelige og om det fremgår klart, hvilken støtte, omsorg eller behandling barnet skal have. Dernæst om anbringelsens forventede varighed fremgår klart og tydeligt.

#### **Den nye honoreringsmodels betydning for samarbejdet**

De adspurgte plejefamilier er generelt enige om, at den nye honoreringsmodel har en positiv indflydelse på samarbejdet mellem plejefamilien og Århus Kommune. Den nye honoreringsmodel har blandt andet en positiv indflydelse set i forhold til den traditionelle honoreringsmodel fordi plejeopgavens omfang er i overensstemmelse

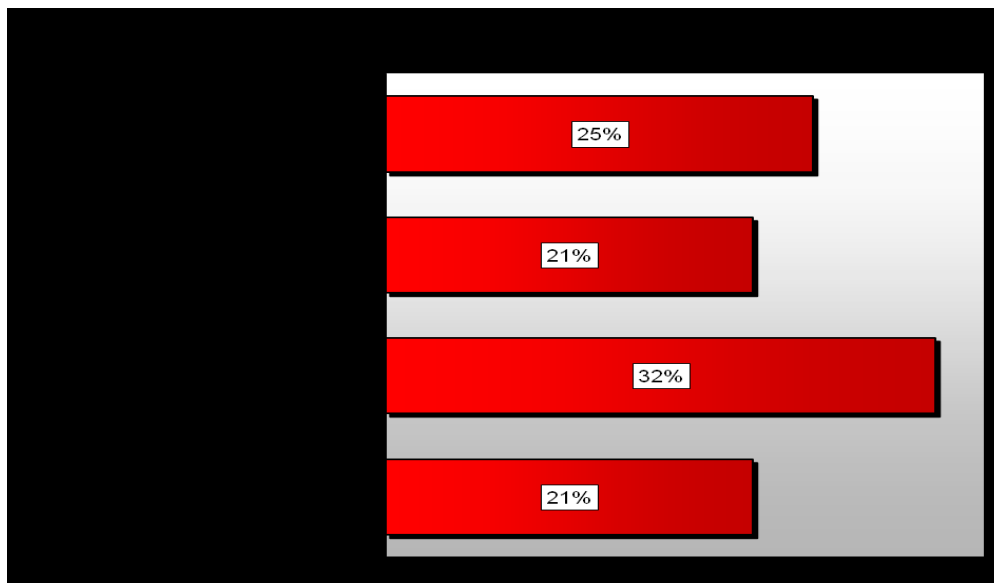
med den honorering plejefamilien får, at der er færre niveauer at blive indplaceret på, at den nye model skaber mere ro omkring barnet og at honoreringens størrelse ikke er til forhandling. Dernæst ses den nye honoreringsmodel at have positiv indflydelse fordi både kontrakten og samarbejdsaftalen er klare og tydelige. Se figuren nedenfor.

**Samarbejdet mellem mig/os og anbringende kommune fungerer bedre med den nye honoreringsmodel frem for den traditionelle model fordi:**



**Samarbejdsaftalen og handleplanen**

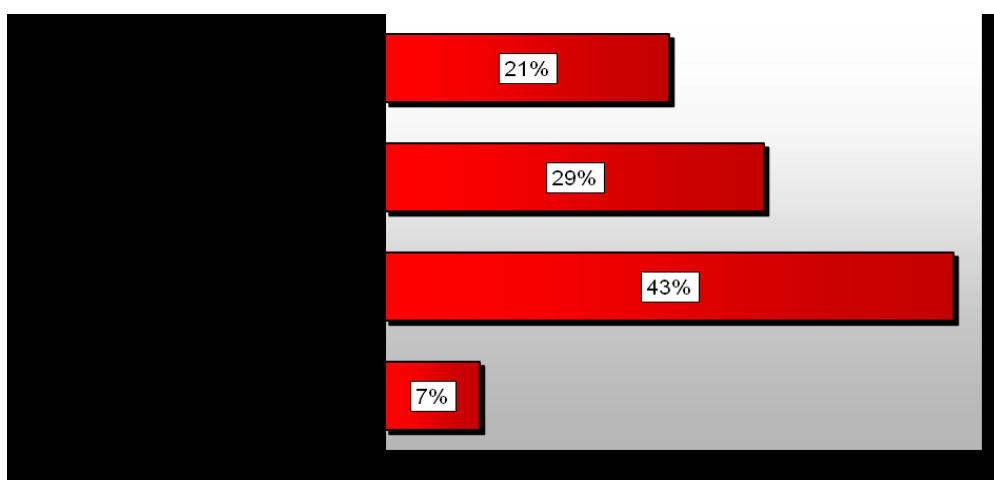
Selvom plejefamilierne generelt er enige i, at samarbejdsaftalen er klar og tydelig, er det blot ikke altid det fremgår dels hvilket støttebehov barnet har dels hvad der forventes af plejefamilien. Dette er dog ikke ens betydende med, at plejefamilierne ikke ved, hvad barnet har behov for, og hvad det er, de skal gøre. Barnets støttebehov fremgår i ca. halvdelen af sagerne af enten handleplanen eller af samarbejdsaftalen. I 32 % af sagerne får plejefamilien en mundtlig gennemgang af barnets behov for støtte. Se figuren nedenfor.



Blandt de adspurgte plejefamilier er der enighed om, at det kunne være rart, hvis der fremgik noget mere på skrift. En plejefamilie siger: *"Samarbejdsaftalen kunne godt være mere tydelig. Også for at have noget på skrift efter vi har fået det mundtligt.* En anden plejefamilie siger: *"Samarbejdsaftalen er fin til en start. Men den skal følge med barnets udvikling. Der er den ikke tydelig nok."*

For så vidt angår anvisninger på hvorledes plejefamilien skal forholde sig, gives oftest mundtligt besked. Således oplyser de adspurgte plejefamilier, at de i 43 % af tilfældene får mundtlige anvisninger på hvad der forventes af dem som plejefamilie. I halvdelen af tilfældene får plejefamilierne oplysningerne fra enten handleplanen eller samarbejdsarbejdsaftalen. Se figuren nedenfor.

**Hvordan får du/I viden om, hvad der forventes, at du/I foretager jer i forbindelse med plejeopgaven?**



En plejefamilie fortæller: *”Der står ingen steder, hvad der forventes af os som plejefamilie. Det bliver formuleret mundtligt overfor for os. Og så handler det om, hvad vi har af forventninger til os selv. Almindelig sund fornuft er godt at have med i rygsækken.”* En anden plejefamilie fortæller: *”Hvad der forventes af os får vi at vide via samarbejdsaftalen og så i mødet med konsulenten. Vi holder møde i hver tilfælde en gang om året. Et opfølgingsmøde. Hvad har vi opnået og hvor skal vi hen nu. Forældrene sidder også med på dette opfølgingsmøde. Forinden har vi haft en samtale med familieplejekonsulenten, så vi ved, hvad det er, der skal ske. Så har forældrene også mulighed for at sige, hvad det er der lykkes hjemme hos dem, og hvad det er de arbejder på – og vi fortæller, hvad vi arbejder på.”*

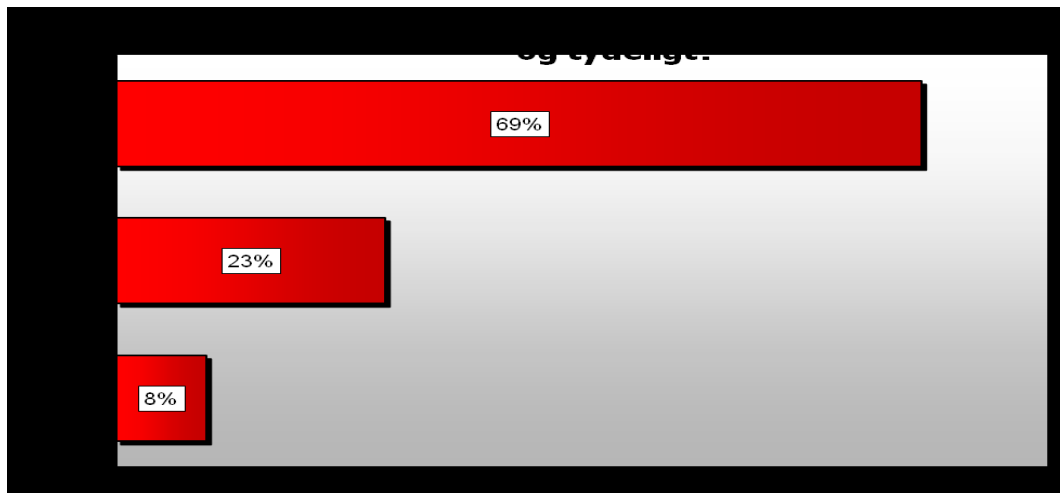
### **Familieplejekontrakten**

Plejefamilierne er ikke helt enige om, hvad familieplejekontrakten kan anvendes til. De er dog enige om, at det er samarbejdsaftalen, der baserer sig på handleplanen, som anvendes, hvis der er noget, der skal afklares. En plejefamilier siger: *”Kontrakten kan kun anvendes i forbindelse med fx opsigelse. Kontrakten er sådan en standard en.”*

En plejefamilie siger: *”Kontrakten kan ikke rigtig bruges til noget. Der står jo ingenting i den. Den er total mangelfuld. Man kan undre sig over, at man ikke bruger Familieplejehåndbogens vejledning i forbindelse med uformningen af kontrakten. For her er næsten alt med. Men nej, der indføres stort set ingenting i kontrakten. I min kontrakt står der kun noget om vederlaget, genforhandling og kørsel. Det er pinligt, at kontrakten er så mangelfuld. Det bør man gøre noget ved, så den faktisk bliver et anvendeligt redskab mellem plejefamilien og den anbringende kommune.”*

### **Anbringelsens forventede varighed**

De fleste af de adspurgte plejefamilier mener, at anbringelsens forventede varighed fremgår klart og tydeligt. Således mener ca. 70 % af de adspurgte plejefamilier, at anbringelsens forventede varighed fremgår klart og tydeligt. 23 % mener dog ikke, at det fremgår klart og tydeligt. Se figuren nedenfor.



Blandt de adspurgte plejefamilier, er der lidt forskellig oplevelse af om anbringelsens forventede varighed fremgår klart og tydeligt af handleplanen og/eller samarbejdsaftalen. De fleste af de adspurgte plejefamilier kender dog alligevel til anbringelsens forventede varighed, idet familierådgiveren og/eller familieplejekonsulenten mundtligt fortæller, hvor lang tid man forventer, at barnet skal anbringes.

En plejefamilie siger: *"Anbringelsens forventede varighed får vi besked om mundtligt. Det er ikke altid at forældrene får den samme besked som os."* En anden plejefamilie siger: *"Anbringelsens forventede varighed fremgår af handleplanen og så bliver vi også mundtligt orienteret. Ikke at man kan garantere noget, men der er typisk en forventning om, at det vil vare barndommen ud. Det er jo noget vi altid spørger om. Det kan godt ske, at rådgiveren undlader at sige noget til forældrene. Der synes jeg ikke, de er tydelige. Men det er selvfølgelig også svært."*

### Konklusion

Der kan konkluderes følgende effekter i samarbejdet mellem plejefamilien og Århus Kommune i den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Det er generelt plejefamiliernes oplevelse, at samarbejdet er bedre med den nye honoreringsmodel. Dette er der en række forskellige årsager til, blandt andet at honoreringens størrelse ikke er til forhandling og at den nye model skaber mere ro omkring barnet.
- De fleste er enige om, at familieplejekonsulenterne og familierådgiverne anvender samarbejdsaftalen og handleplanen som afsæt, når plejefamilien mundtligt orienteres om barnets behov for støtte.
- Det er dog ikke altid, at hverken arbejdsopgaver eller forventninger til plejefamiliens opgave står skrevet i hverken samarbejdsaftalen eller i handleplanen. Ofte får plejefamilien anvisningerne mundtligt.
- Selvom samarbejdsaftalen og handleplanens tydelighed har betydning for samarbejdet i den nye model, er det ikke altid plejefamilien får dem at se.

- De interviewede plejefamilier mener ikke familieplejekontrakten kan anvendes til særlig meget. Det foreslås, at kontrakten opgraderes og gøres anvendelig.
- Det er meget forskelligt om plejefamilien oplever, at anbringelsens varighed fremgår klart og tydeligt. De fleste plejefamilier kender dog alligevel til anbringelsens varighed idet de orienteres mundtligt om, hvor lang tid man forventer, at barnet skal være anbragt.

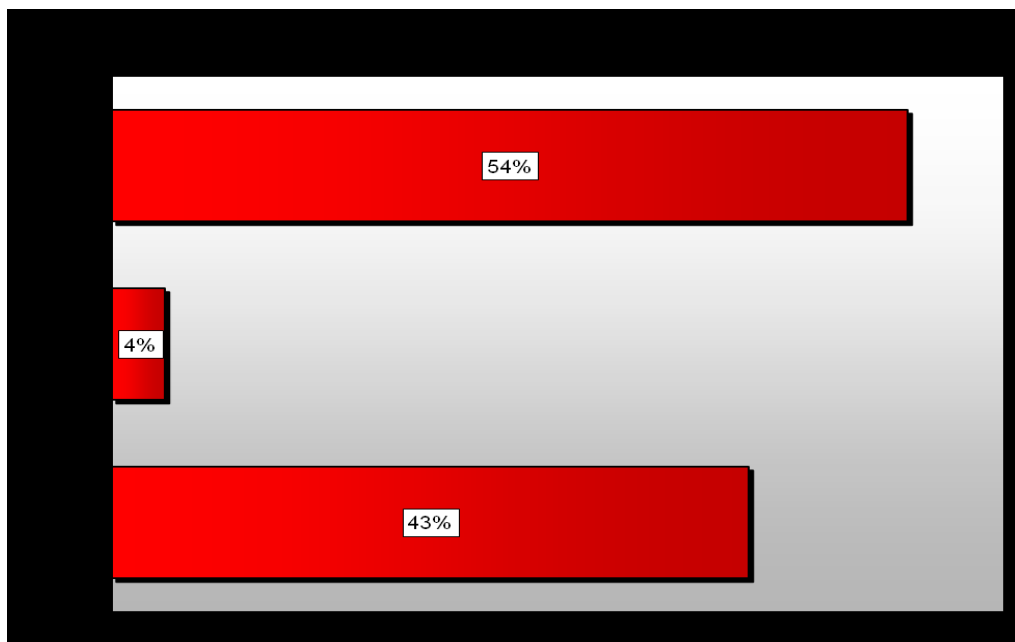
## 5.5 Tema 4: Rekruttering og fastholdelse af plejefamilier

Under dette tema belyses om den nye honoreringsmodel gør det nemmere at rekruttere plejefamilier, og om plejefamilierne pga. den nye honoreringsmodel ønsker at vedblive med at være plejefamilie i Århus Kommune. Dernæst belyses om den nye model har haft indflydelse på, at plejefamilierne har valgt at sige ja til børn fra Århus Kommune. Og endelig om modellen tiltaler plejefamilierne og i givet fald hvorfor modellen tiltaler plejefamilierne.

### Honoreringsmodellens betydning for rekruttering og fastholdelse af plejefamilier

Kun 18 % af de adspurgte plejefamilier har været bekendt med den nye honoreringsmodel forinden de sagde ja til at blive plejefamilie i Århus Kommune. Det er derfor vanskeligt at sige noget konkret om, hvorvidt den nye honoreringsmodel har haft indflydelse på, om plejefamilien har valgt Århus Kommune som følge af den nye honoreringsmodel.

Godt halvdelen af de adspurgte plejefamilier har dog den klare opfattelse, at den nye model tiltaler plejefamilier mere end den traditionelle. Kun 4 % tror ikke på, at modellen tiltaler plejefamilierne. Se figuren nedenfor.



En af årsagerne til at den nye model tiltaler plejefamilierne er blandt andet, at man som familie ved hvad man får flere år frem i tiden. Således siger en plejefamilie: *"Det er umiddelbart en god model. Man ved, hvad man kan forholde sig til. Tror i virkeligheden ikke det har den store betydning. Hvis jeg skal vælge, vil jeg klart vælge Århus Kommune. Men det har ikke kun noget med honoreringsmodellen at gøre."* En anden siger: *"Den nye model tiltaler os fordi vi ikke skal diskutere vederlag, vi skal diskutere børn. Og tilføjer: "Jeg vil til hver en tid sige ja til børn fra kommuner, der kører med denne her honoreringsmodel."* En plejefamilie siger videre: *"Jeg tror helt klart, at den nye honoreringsmodel vil tiltale andre plejefamilier. Man ved hvad man får lønmæssigt. Det giver ro i ansættelsen. Jeg synes også, at det for børnene betyder, at de får en sikkerhed i, at de ved, at de skal blive hos os."*

En plejefamilie siger modsat: *"Det handler ikke om honorering eller modeller, men om hvorvidt barnet passer ind sammen med de andre børn man har."*

### **Konklusion**

Der kan konkluderes følgende positive effekter af den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Rekruttering og fastholdelse af nye plejefamilier handler ikke kun om honoreringsmodel. Det handler i lige så høj grad om matchning mellem barn og plejefamilie.
- Den nye model virker dog umiddelbart mere tiltalende for plejefamilierne, idet man som familie ved hvad man får flere år frem i tiden.



## 6. Familierådgivere

I dette afsnit vil det blive belyst, hvorledes familierådgiverne oplever den nye honoreringsmodel. Effekten af den nye honoreringsmodel sammenlignet med traditionelle honoreringsmodel vil blive belyst ved at sætte den oplevede effekt hos familierådgiverne i relation til evalueringens fire gennemgående temaer:

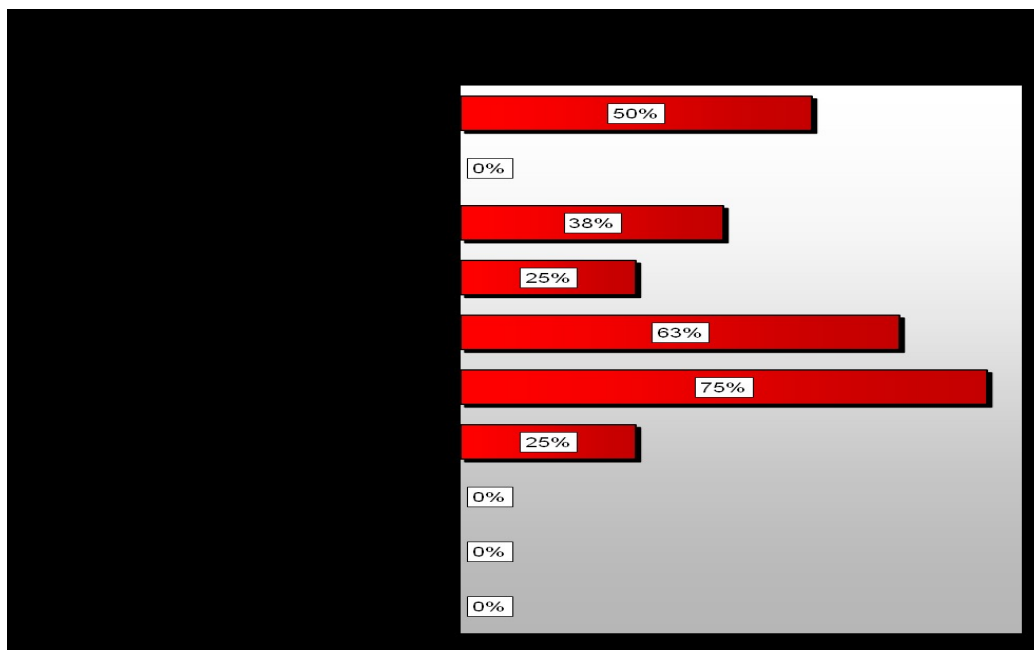
- Den nye models opbygning og indhold
- Den nye models incitamentsstruktur Samarbejdet mellem plejeforældre og den anbringende kommune
- Rekruttering og fastholdelse af plejefamilier

Afsnittet består dels af kvantitative data indsamlet fra familierådgivernes svar på de udsendte spørgeskemaer, dels kvalitative data baseret på de interviews, der er gennemført med 5 af de involverede familierådgivere. I afsnittet er også taget bemærkninger med fra de familierådgivere, der blev interviewet ved midtvejsevalueringen.

60 % af de adspurgte familierådgivere har været beskæftiget med honorering af plejefamilier i 1-5 år. 15 % har været beskæftiget med det i 6-10 år. 15 % i 16-20 år. Og endelig har 10 % været beskæftiget med honorering af plejefamilier i mere end 30 år.

### 6.1 Oplevelse af plejefamiliernes motivation

Det er familierådgivernes oplevelse, at plejefamiliernes primære fokus, når de siger ja til at have et barn i pleje, er, at plejefamilien dels føler et socialt medansvar, dels ønsker en ekstra lønindtægt. Dernæst er familierådgivernes oplevelse også, at plejefamiliernes motivation opstår, som følge af plejefamiliens erfaring som plejefamilie og erfaring fra arbejde med udsatte børn. Se figuren nedenfor.



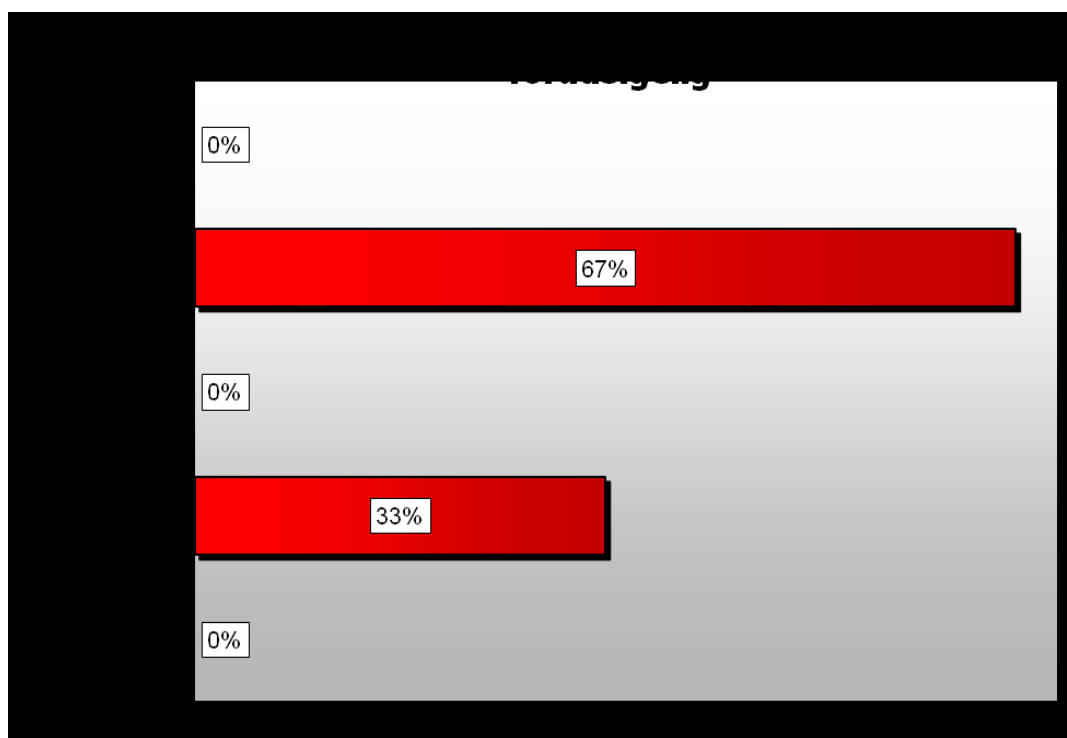
En familierådgiver siger: ”Der er flere faktorer i spil, når vi taler motivation. Jeg tror for det første, at det som udgangspunkt handler om overskud og at man ønsker at hjælpe et barn og dermed gøre en forskel. Dernæst tror jeg det handler om at komme ud af arbejdsmarkedet, og lave noget meningsfuldt derhjemme.”

## 6.2 Tema 1: Den nye models opbygning og indhold

Under dette tema vil det blive belyst om den nye honoreringsmodel generelt er gennemskuelig og forudsigelig, om modellen skaber ro omkring det anbragte barn, om beregningsgrundlaget er velbeskrevet og nemt at gå til, om antallet af niveauer er tilstrækkeligt, om det med den nye model er forståeligt, herunder at plejefamilien forstår, hvorfor de placeres på et bestemt niveau, og om de er tilfredse med indplaceringen.

### Gennemskuelighed og forudsigelighed

De fleste af de adspurgte familierådgivere oplever generelt, at den nye honoreringsmodel overordnet set er gennemskuelig og forudsigelig. Således mener 67 %, at den nye honoreringsmodel i høj grad er gennemskuelig og forudsigelig. 33 % mener at den nye model kun i mindre grad er gennemskuelig og forudsigelig. Se figuren nedenfor.



En familierådgiver siger: ”Den nye model er nemmere at gå til. Også når jeg tænker på, at den traditionelle model har 7 vederlag man skal forholde sig. Så er det alt andet lige, nemmere og lettere at forstå med 4 niveauer.”

En familierådgiver siger dog: *"Helt grundlæggende er den nye model nemmere at forstå. Men jeg har lidt vanskeligt ved at forstå det der med basisydelsen. Det synes jeg ikke er så logisk."*

En anden familierådgiver siger: *"Jeg forholder mig faktisk ikke så meget til om den nye model er gennemskuelig eller forudsigelig for så vidt. Det er jo familieplejekonsulenten, der skal vide noget om modellen. Vi er jo ikke så meget nede i materien som familieplejekonsulenten er. Men faktisk hører vi ikke om forståelsesmæssige problemer fra plejefamilierne. Så i virkeligheden må modellen jo være nem at forstå."*

### **Ro omkring plejebarnet**

Familierådgiverne mener kun i nogen grad, at den nye model skaber ro omkring barnet. Således oplever alle de adspurgte familierådgivere, at den nye model kun i nogen grad skaber ro omkring det anbragte barn. Se figuren nedenfor.



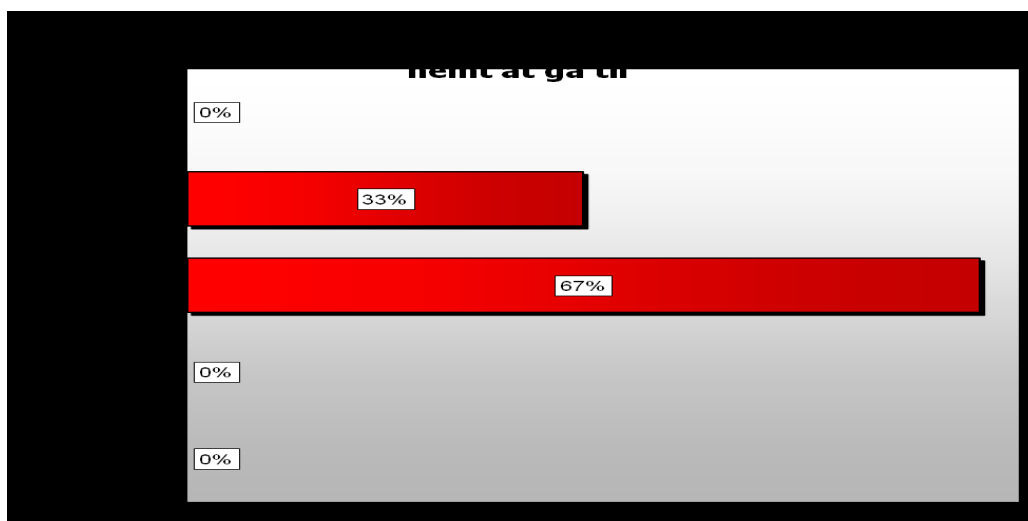
De familierådgivere der er interviewet mener i høj grad, at den nye honoreringsmodel skaber ro omkring barnet og kan ikke nikke genkendende til, at det kun i nogen grad er tilfældet. En familierådgiver siger: *"Ja, det oplever jeg helt klart. Også fordi vi ikke hele tiden skal tænke på opfølgning."*

En anden familierådgiver siger: *"Den nye model skaber helt bestemt ro omkring barnet. Der er ro i hele familien, fordi vi ikke skal tale om løn. Det er også dejligt, at jeg ikke hele tiden skal konfronteres med lønproblemer. Vi kan koncentrere os om barnet og om opfølgningen på handleplanen. Vi kan snakke om det, det går ud på. Hvis vi først skal snakke økonomi, som vi jo ofte gør på den traditionelle model, er det svært at få frem, hvad det i virkeligheden handler om - nemlig barnet."*

### **Beregningsgrundlag, herunder fastsættelse af niveau**

Familierådgiverne mener generelt, at beregningsgrundlaget i den nye honoreringsmodel er velbeskrevet og nemt at gå til. Således oplever 33 % af de

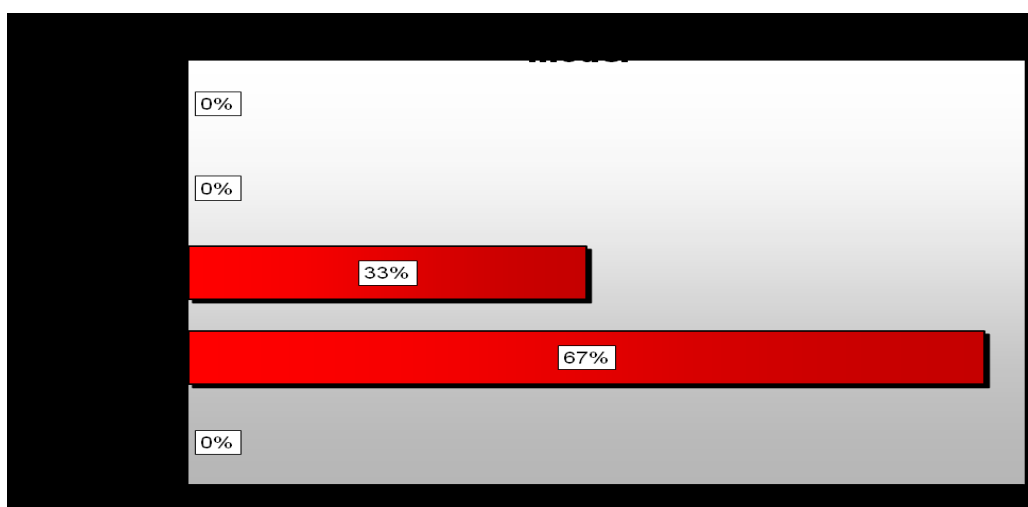
adspurgte familierådgivere, at beregningsgrundlaget i høj grad er nemt at gå til. 67 % mener, at beregningsgrundlaget i nogen grad er nemt at gå til. Se figuren nedenfor.



Familierådgiverne beregner oftest ikke selv, efter hvilket niveau en plejefamilie skal honoreres efter. Dette sker sammen med en familieplejekonsulent.

En familierådgiver siger: *"Jamen umiddelbart synes jeg det er nemt at forstå, men igen det er jo ikke mig der sidder og beregner og fastsætter niveauet. Jeg udarbejder handleplanen, og så er det mest op til familieplejekonsulenten at fastsætte niveauet. Og det gør konsulenten oftest sammen med plejefamilien. Jeg synes faktisk, at fastsættelsen altid passer godt til, hvad jeg selv tænker. Måske er det fordi, jeg har meget med de små børn at gøre, at jeg synes det."*

Flere familierådgivere peger på, at det kunne være ønskeligt med nogle flere niveauer. Således mener 67 % af de adspurgte familierådgivere, at antallet af niveauer i den nye honoreringsmodel kun i mindre grad er tilstrækkelig. 33 % mener at det i nogen grad er tilstrækkelig. Se figuren nedenfor.



En familierådgiver siger: "Jeg synes lidet der mangler et niveau. Det er nok mellem 3 og 4, at det kan være vanskeligt." En anden siger: "Jeg har tor, jeg er farvet af mit kendskab til den traditionelle model. Her er der jo 7 vederlag og så pludselig er der kun 4 i den nye model. Jeg ved godt, at det er niveauer, og at der en elastik, men alligevel. Der mangler nogle niveauer."

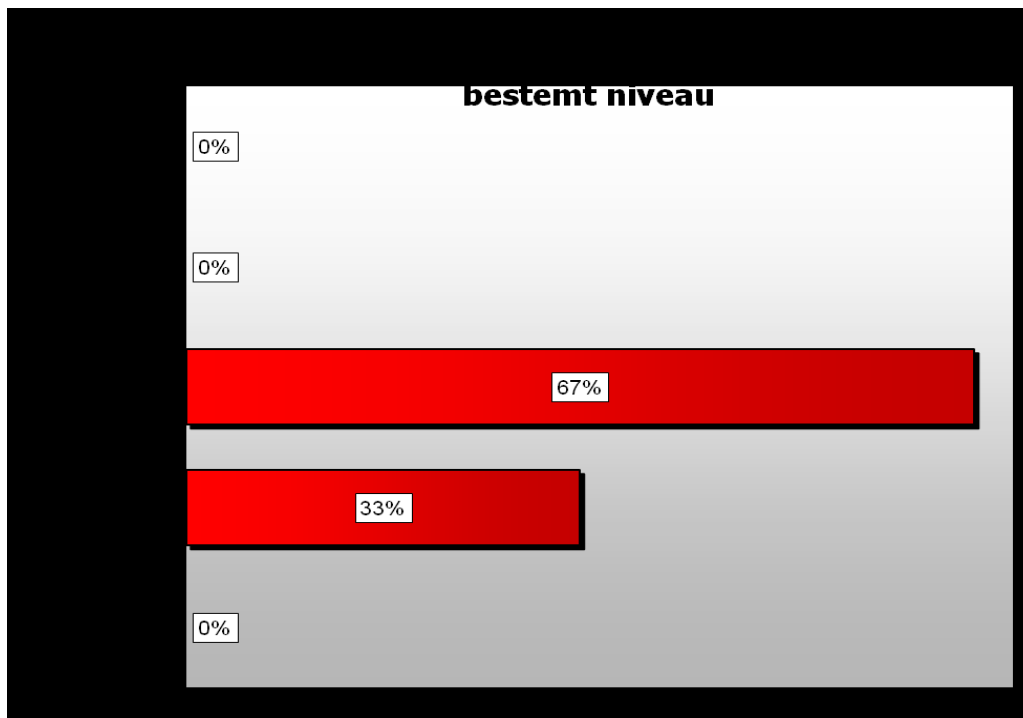
En familierådgiver siger: "Det jeg godt kan lide ved den nye model er, at plejefamilien ikke bliver sat ned. Jeg synes fx det er problematisk i den traditionelle model, at plejefamilien kun aflønnes med 1 vederlag, når barnet eller den unge skal på efterskole. Der er faktisk rigtig meget arbejde for plejefamilien. Også selvom barnet eller unge ikke er hjemme hele tiden. Her er det godt at den nye model sikrer en fast honorering uanset om barnet eller den unge er på efterskole. Familierådgiveren fortsætter: "Honoreringen på den nye model gives med udgangspunkt i barnet og i plejeforældrenes ressourcer. Det handler ikke om, hvad plejefamilien har af indtægt i forvejen. Det er godt synes jeg."

En enkelt familierådgiver peger dog på, at det kan være vanskeligt at indplacere en plejefamilie på et bestemt niveau, idet fastsættelsen af niveauet ikke kan forhandles men gælder indtil barnet ikke er anbragt i familien mere. Dette bevirker, at der er tale om en grundig afvejning af bl.a. barnets belastningsfaktorer, forældresamarbejde, den tidsmæssige udstrækning etc. Familierådgiveren sætter spørgsmålstegn ved om man kan nå at tænke alle disse forhold ved fastsættelsen af det endelige niveau igennem. Den pågældende siger: "Godt at der er et stykke mellem niveauerne. 4 niveauer er fint. Det gør det også nemmere at gå til. Men det får så altså også større betydning, hvilket niveau man indplacerer plejefamilien på. Man tænker sig grundigt om. Man skal jo fastsætte niveauet for en lang årrække. Det handler jo ikke blot om ét år. Man skal ligesom være god til at skue ud i fremtiden. Spørgsmålet er nok mere, om der i virkeligheden er tid til at gøre sig de mange overvejelser."

En anden familieplejerådgiver peger på, at der med den nye model kan være en fare for, at niveauet sættes for højt over tid. Den pågældende siger: "Der er muligvis en fare for at niveauet sættes højere fra starten, idet man jo vil forsøge, at ramme alle familiens arbejdssituationer med plejebarnet. Barnet kræver en masse i starten, men vil fra måske det 11. år ikke kræve så meget. Her er der noget skævt, idet plejefamilien frem til barnets fyldte 18. år vil få rigtig meget i lønningsposen. Simpelthen fordi niveauet jo er fastsat da barnet var lille. Der bør måske nok være en mulighed for at justere lidt hen ad vejen."

### **Plejefamiliens indplacering og tilfredshed**

67 % af de adspurgte familierådgivere oplever kun i nogen grad, at det med den nye honoreringsmodel i hånden er nemt at forklare, hvorfor plejefamilien indplaceres på et bestemt niveau. 33 % oplever at det kun i mindre grad er tilfældet. Se figuren nedenfor.

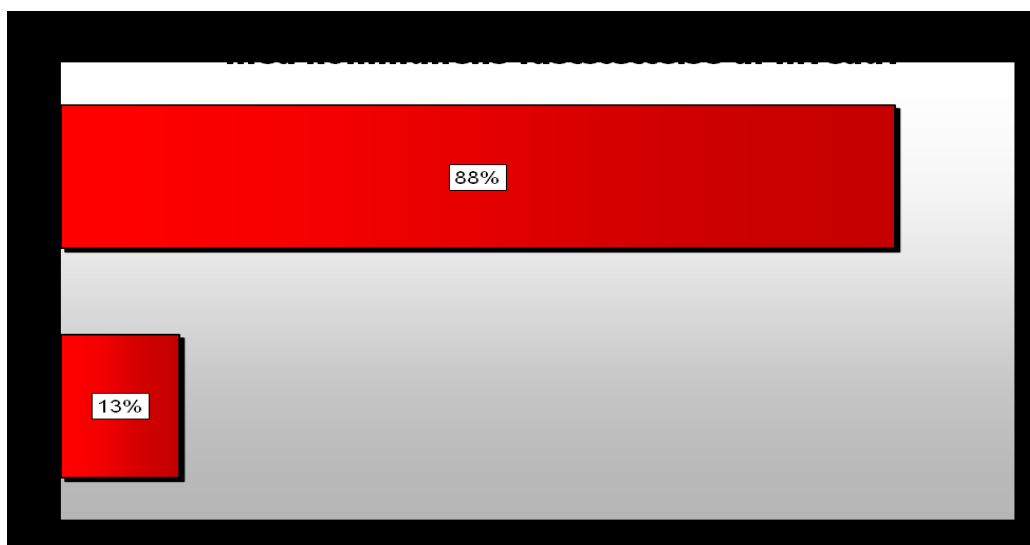


En familierådgiver forklarer rådgivernes svar med, at det jo ikke som sådan er dem, der fastsætter honoreringen. Familierådgiveren siger videre: *"Hvis plejefamilien er i tvivl om honoreringen og ønsker en forklaring, så sender jeg dem altså hen til familieplejekonsulenten. Det er hende, der har fuld tjek på det. Men faktisk er plejefamilierne sjældent utilfredse. Så i virkeligheden tror jeg familierådgivernes altså vores svar, er udtryk for, at vi ikke rigtig selv er fuldt inde i modellens detaljer. Og derfor ved vi ikke rigtig, hvad vi skal sige til plejefamilien, hvis de mod al forventning skulle være utilfredse eller blot ønsker en forklaring om den nye models retningslinier."*

Familierådgiverne er dog generelt enige om, at det efter den traditionelle model er yderst vanskeligt at forklare en plejefamilie, at familiens arbejde skal honoreres lavere, hvis det viser sig, at barnet eller den unge har fået det bedre. En siger: *"Det er meget svært at forklare, at vederlaget skal sættes ned i den traditionelle model. Særligt når plejefamilien virkelig har gjort et godt og flot stykke arbejde. Så er det jo ikke nemt at sige: "Nu, går det rigtig fint, og lille Søren har jo fået det meget bedre. Og når det nu går så godt, så kan I jo godt forstå, at I skal have mindre i løn."* En samstemmer og siger: *"Det er generelt ikke nemt at forklare. Man belønner jo familien for at det går dårligt. Og når det går godt, tager man penge fra dem. Den nye model er bedre på det punkt. Her er der ikke nogen, der sætter nogen ned."*

Flere familierådgivere fortæller, at de oftest ikke sætter plejefamilien ned i vederlag på den traditionelle model, idet familien har gjort et godt stykke arbejde. En siger: *"Det vi gør, er at fastholde vederlaget fordi plejefamilien har gjort det godt – i virkeligheden burde de i stedet sættes ned, hvis vi skulle følge principperne i den traditionelle model."*

De fleste af de adspurgte familierådgivere er enige om, at plejefamilierne generelt er tilfredse med kommunens fastsættelse af niveau. Se figuren nedenfor.



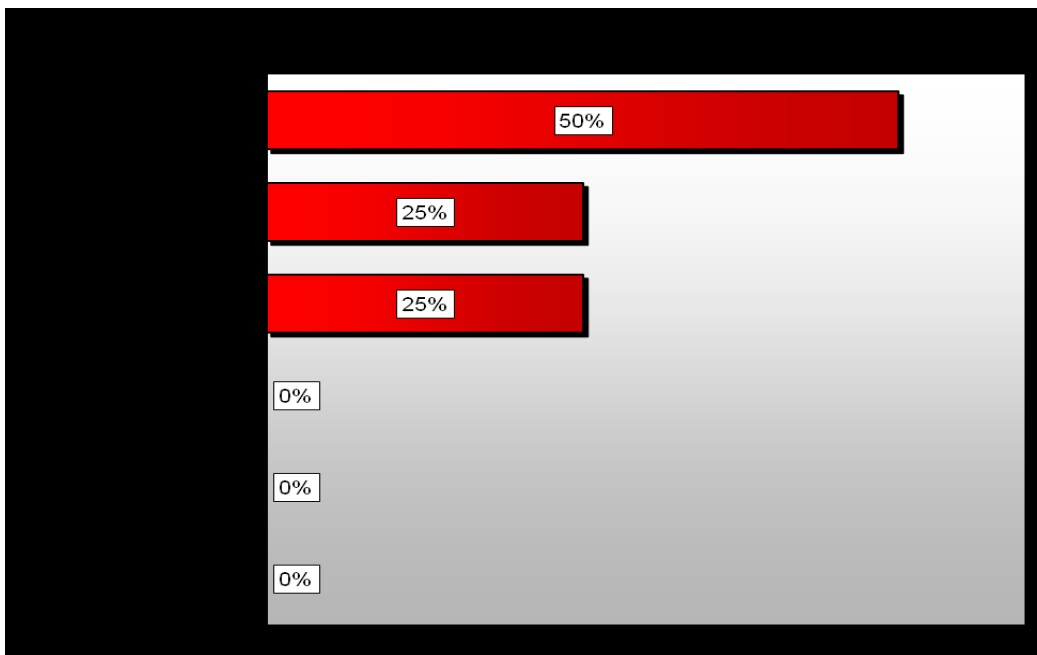
Det, familierådgiverne oplever, er, at plejefamilierne accepterer og er tilfredse med niveaufastsættelsen. Derimod spørger plejefamilien mere til de udgifter, som familien ønsker at få dækket. En siger: *"Den plejefamilie, som jeg har haft med at gøre, spurgte ikke til niveaufastsættelsen men spurgte mere til de udgifter de evt. kunne få dækket. Udgifter som de ikke ville have haft, hvis ikke det var fordi de havde et plejebarn."*

En familierådgiver siger: *"Jeg har ikke oplevet, at en plejefamilie har undret sig over, hvorfor fastsættelsen endte ud som den gjorde. Der er umiddelbart tilfredshed hele vejen rundt på den nye model."*

Familierådgiverne mener endvidere, at den nye model i højere grad end den traditionelle model fokuserer på barnets udvikling og trivsel. En siger: *"Den nye model fokuserer langt mere på barnets trivsel og udvikling. Forstået på den måde, at barnets trivsel og udvikling ikke er noget man afdækker for at se på honoreringens størrelse – om honoreringen skal sættes op eller ned. Man går udelukkende efter barnet."*

De fleste familierådgivere peger på, at den væsentligste forskel mellem den nye honoreringsmodel og den traditionelle model er, at honoreringens størrelse yderst sjældent kan komme på tale, og at plejefamilien har vished for en stabil indkomst gennem hele anbringelsesperioden. Således er alle af de adspurgte familierådgivere enige i, at den væsentligste forskel ligger i, at genforhandling af honoreringens størrelse kun yderst sjældent kan komme på tale. Tilsvarende er 75 % af familierådgivere enige eller meget enige i, at en væsentlig forskel mellem den nye

model og den traditionelle model er, at plejefamilien har vished for en stabil indkomst gennem hele anbringelsesforløbet. Se figuren nedenfor.



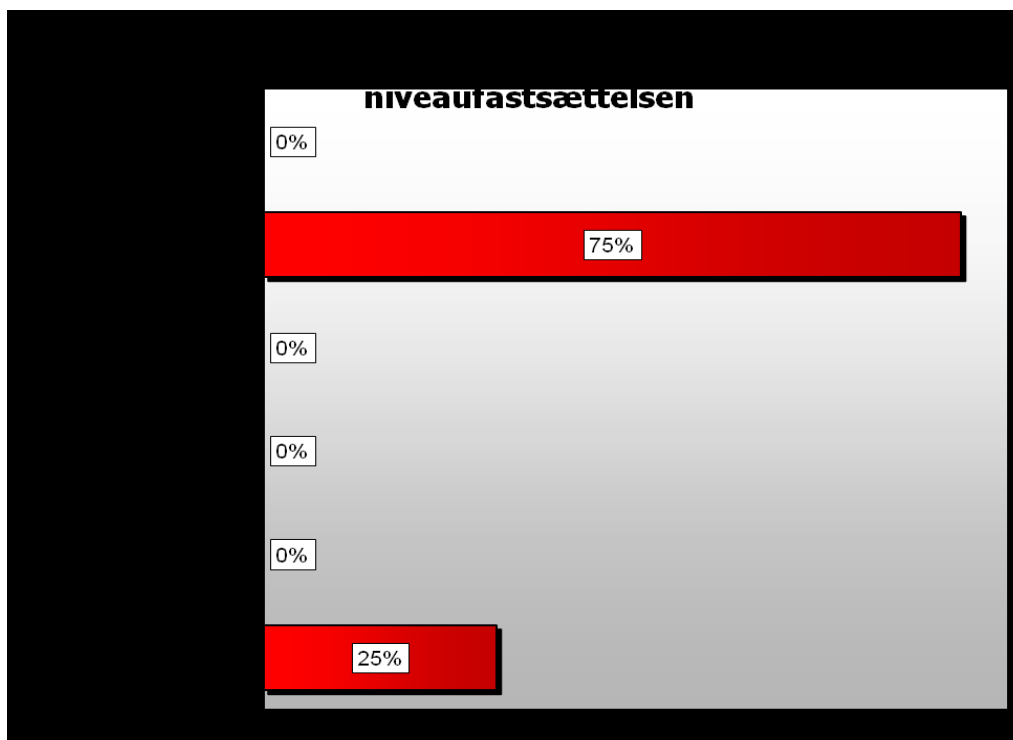
En familierådgiver siger: *"Det der adskiller den nye model fra traditionelle er helt klart at plejefamilien ved, at de ikke kan blive sat ned i honorering. Der bliver mere i ro i feltet på den måde. Det giver også ordentlighed i samarbejdet."*

Flere familierådgivere gør opmærksom på, at flere plejefamilier ønsker at de honoreres noget mere for det store arbejde, der er forbundet med forældresamarbejdet. Flere familierådgivere mener da også, at plejefamilierne burde honoreres noget mere for det store og vanskelige forældresamarbejde. En familierådgiver siger: *"Kontakten til de biologiske forældre fylder også en del. Og i nogle tilfælde så meget, at det burde udløse noget ekstra. Det kunne fx være en løsning, at give det der svarer til et vederlag på den traditionelle model, som en slags samværsydelse. Det kræver meget af plejefamilien at mødes med den biologiske forælder, særligt når den biologiske forælder er meget krævende fx som følge af et alkoholmisbrug eller anden form for misbrug."*

### **Kommunens lydhørhed**

Familierådgiverne mener generelt at kommunen er meget lydhøre overfor plejefamilierne. Således er 75 % af de adspurgte familierådgivere enige i, at kommunen er lydhør overfor plejefamiliens synspunkter og argumenter for indplacering for niveaufastsættelsen. Se figuren nedenfor.

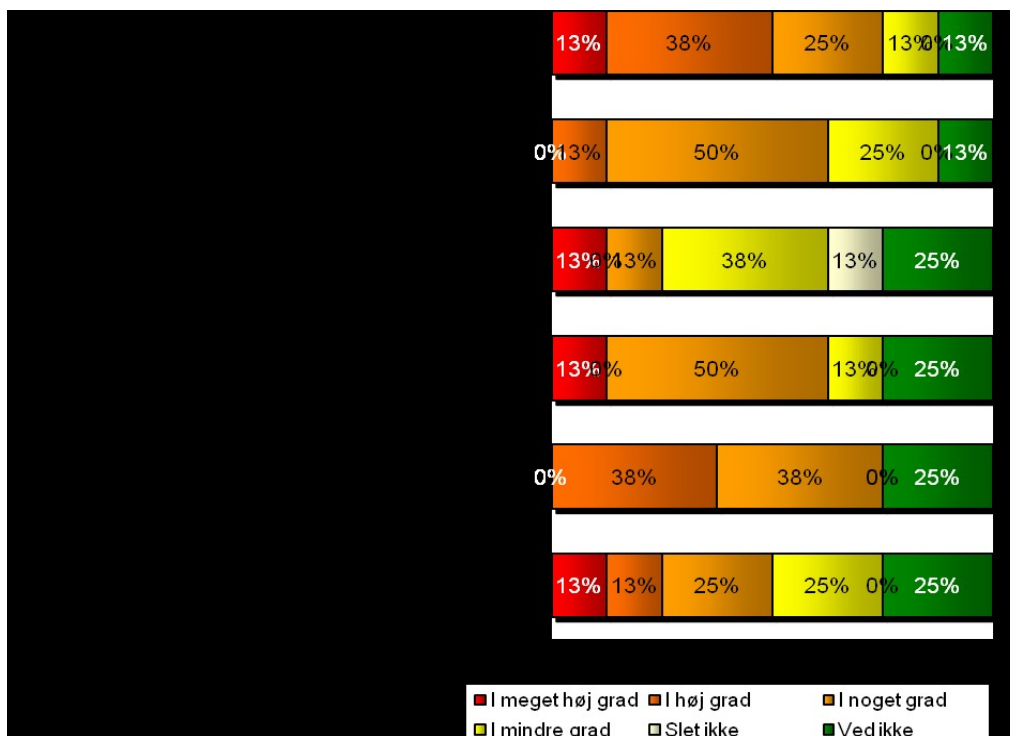




Familierådgiverne oplever generelt, at plejefamilierne er tilfredse med niveaufastsættelsen. En familierådgiver siger: *”Der er ikke mange sværslag at udkæmpe. Faktisk synes jeg plejefamilien generelt er tilfredse. Og hvis de har noget at spørge om eller ønsker ændret, synes jeg generelt, vi er gode til at imødekomme deres ønsker. Men man møder vel altid nogle plejefamilier, som ikke er helt så tilfredse. Og så er det jo heller ikke altid, at vi er så lydøre. Særligt ikke hvis vi allerede har argumenteret for, at noget fx ikke kan lade sig gøre, og plejefamilien så bliver ved. Men det er altså yderst yderst sjældent. Generelt har vi en god og konstruktiv dialog. De gør et kæmpe stykke arbejde.”*

I de få tilfælde hvor plejefamilien er utilfreds med honoreringen siger familierådgiverne, at det typisk vil være i de tilfælde, hvor barnets støttebehov efter plejefamiliens opfattelse er større end, hvad kommunen har vurderet, eller at plejefamiliens arbejde uden for hjemmet begrænses af plejeopgavens omfang. Se figuren nedenfor.

**I de tilfælde hvor plejefamilien er utilfreds med fastsættelsen, hvad er de da typisk utilfredse med? Hvor enig er du i følgende udsagn?**



En familierådgiver siger: ”Der hvor jeg oplever, at plejefamilien kan være utilfreds, det er nok i de tilfælde, hvor vi kræver at de begge skal være fuldtidsbeskæftiget med plejeopgaven. Det kan godt være et problem.” Familierådgiveren fortsætter: ”Den nye model bør ikke være til hinder for, at plejefamilien har arbejde ved siden af. Det bør efter min opfattelse, være en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde. Det må være plejefamiliens ressourcer det handler om, og ikke et bestemt niveau, der bestemmer om plejefamilien kan have arbejde ved siden. Vi har nogle plejefamilier, som sagtens kan have fx deltids beskæftigelse ved siden af. Men fordi de er indplaceret på et bestemt niveau, er der ikke mulighed for det. Den nye model adskiller sig ikke meget fra den traditionelle model på det punkt.”

**Konklusion**

Der kan konkluderes følgende effekter af den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Der er tale om en klar forenkling. Den nye model er nemmere at gå til.
- Den nye model er både mere gennemskuelig og forudsigelig.
- Den nye model skaber i nogen grad ro omkring plejebarnet.
- Beregningsgrundlaget (fastsættelse af niveau) er generelt til at forstå. Dog vurderes antallet af niveauer kun i mindre grad at være tilstrækkelig.



En familierådgiver siger: *”Med den nye honoreringsmodel er der helt klart et incitament til at gøre barnet så godt som det er. Der er ingen grund til at fortie noget. For de risikere jo ikke at blive sat ned i løn. Jeg synes generelt plejefamilierne virker tilfredse. Vi diskuterer simpelthen ikke løn på den nye model. Det er rigtig rart.”*

En familierådgiver siger: *”Plejefamilien skal ikke forsvare, at de har en stor opgave, idet der ikke hvert år er en forhandling om opgaven. Plejeforældrene er således ikke så usikre på om de bliver sat ned i vederlag. Niveauet ligger jo fast.”*

### **Konklusion**

Der kan konkluderes følgende positive effekter af den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Der er enighed om, at den nye model til forskel fra den traditionelle model fokuserer på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder.

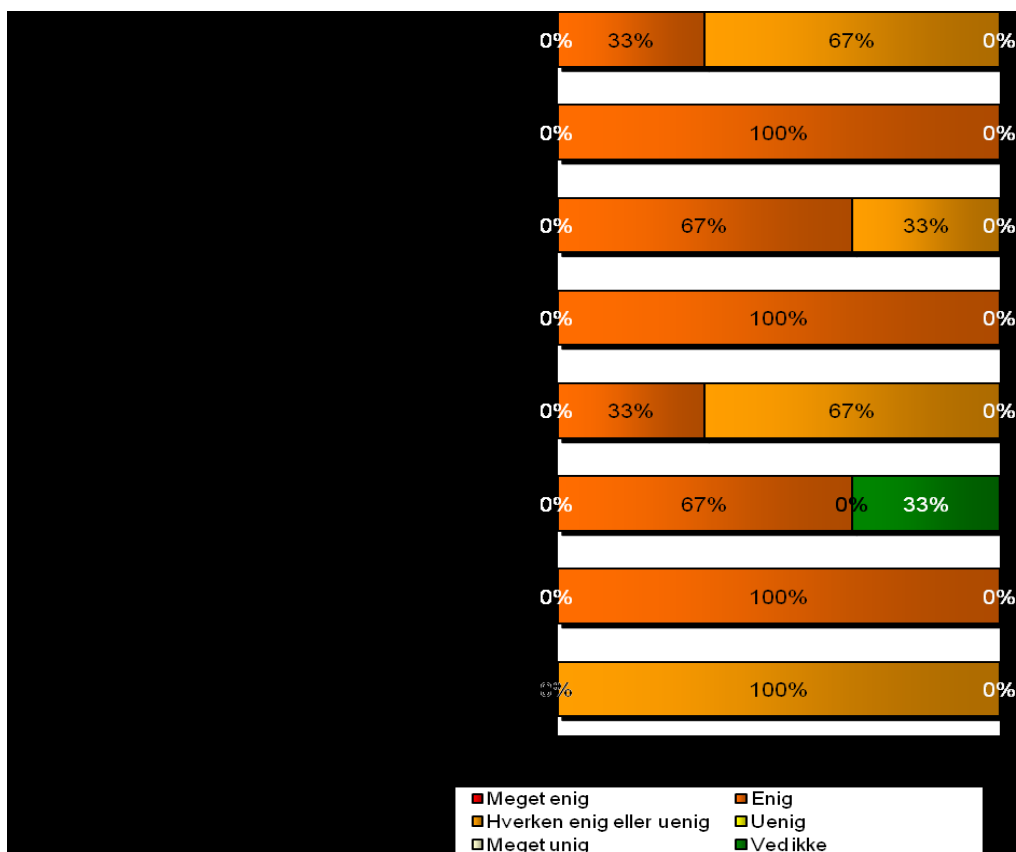
## **6.4 Tema 3: Samarbejde mellem plejeforældre og den anbringende kommune**

Under dette tema vil det blive belyst om den nye honoreringsmodel sikrer det gode samarbejde mellem plejefamilien og den anbringende kommune. Der bliver blandt andet set på aftalerne i kontrakten og samarbejdsaftalen mellem plejeforældre og den anbringende kommune, herunder om de er klare og tydelige og om det fremgår klart, hvilken støtte, omsorg eller behandling barnet skal have. Dernæst om anbringelsens forventede varighed fremgår klart og tydeligt.

### **Den nye honoreringsmodels betydning for samarbejdet**

De adspurgte familierådgivere er generelt enige om, at den nye honoreringsmodel har en positiv indflydelse på samarbejdet mellem plejefamilien og Århus Kommune set i forhold til den traditionelle model. Der er flere forhold, der gør sig gældende. De adspurgte familierådgivere mener i særlig grad, at det handler om, at kommunen og plejefamilien ikke skal tale om honoreringens størrelse men alene tale om barnets eller den unges udvikling. Det handler også om, at anbringelsens forventede varighed fremgår klart og tydeligt, og der er færre niveauer, at indplacere plejefamilien på. Både familieplejekontrakten og samarbejdsaftalen bliver også fremhævet som elementer, der med den nye honoreringsmodel fungerer bedre end på den traditionelle model. Se figuren nedenfor.

**Samarbejdet mellem plejefamilien og kommunen fungerer bedre med den nye honoreringsmodel frem for den traditionelle model fordi:**

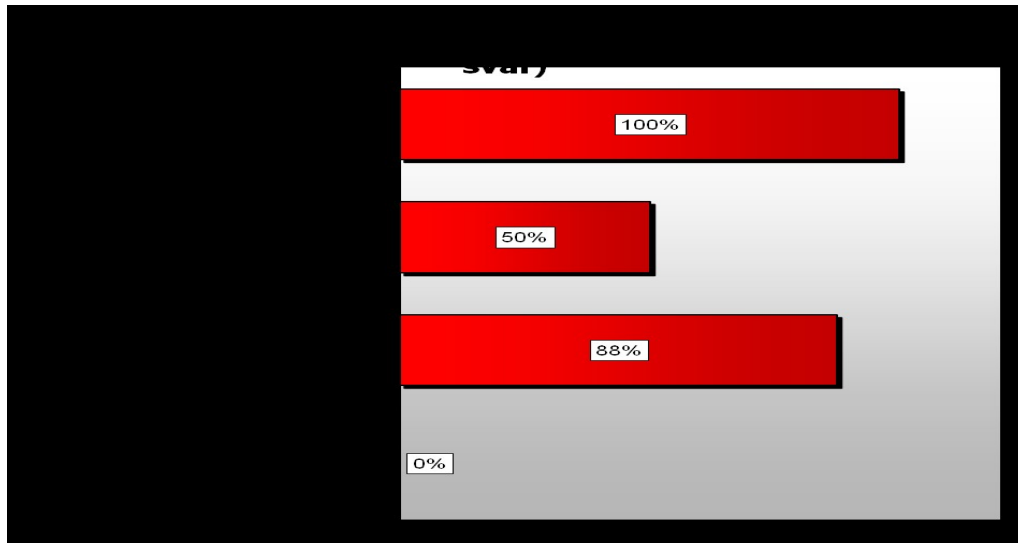


En familierådgiver siger til spørgsmålet om, hvorfor samarbejdet fungerer bedre på den nye honoreringsmodel frem for den traditionelle: *”Jamen det er da helt klart fordi plejefamilien ikke kan blive sat ned i løn. Det er ikke så farefuld en færd at gå ud og gøre karriere på det her område.”*

**Samarbejdsaftalen og handleplanen**

Familierådgiverne fortæller samtidig, at samarbejdsaftalen, der er udarbejdet af familieplejecentret i samarbejde med plejefamilien i nogle tilfælde kan være mere anvendelig end kontrakten. Det kommer meget an på, hvad det handler om.

Alle de adspurgte familierådgivere angiver, at plejefamilien får sin viden om, hvilket støttebehov plejebarnet har fra handleplanen. Halvdelen af de adspurgte familierådgivere at plejefamilien samtidig med viden fra handleplanen også får viden om barnets støttebehov fra samarbejdsaftalen. 88 % mener at plejefamilien udover handleplanen, også får besked mundtligt. Se figuren nedenfor.



Der er enighed om, at plejefamilierne på den ene eller den anden måde er fuldstændig klar over, hvilke opgaver de skal varetage og hvad der forventes af dem. Alle de adspurgte familierådgivere svarer, at plejefamilien ved hvad der forventes af dem fra handleplanen. 50 % mener, at plejefamilien samtidig får besked via samarbejdsaftalen og 88 % at plejefamilien udover handleplan og samarbejdsaftale får mundtlig besked. En siger: *"Ja, det er oftest klart og tydeligt. Plejefamilierne er sjældent i tvivl om, hvad de skal. Vi bruger meget handleplanen."* En anden siger: *"Der er en fin synergi. Der er ikke tvivl om hvilken opgave, der er tale om. Det fremgår klart og tydeligt af samarbejdsaftalen."*

En familierådgiver siger, da hun bliver spurgt om samarbejdsaftalen: *"Hos os hedder det bare handleplanen. Den bliver udleveret til plejefamilien; naturligvis med forældrenes samtykke. I handleplanen står det hele. Hvad barnet skal og forventes at skulle, at barnet fx ikke må være i lokaler, hvor der bliver røget osv. Handleplanen er ikke på den måde handlingsanvisende, den siger blot noget om de seks punkter, som også beskrives og afdækkes i § 50-undersøgelsen. Dernæst er der sat nogle mål. Og jo, de er umiddelbart velbeskrevet, og plejefamilien ved ud fra dem hvad de skal."* En anden siger: *"Samarbejdsaftalen er en sjov ting. Nogle laver den, andre gør ikke. Jeg synes samarbejdsaftalen er ren afskrift fra handleplanen. Det er dobbelt arbejde. Handleplanen er, efter min opfattelse, fyldestgørende sammen med familieplejekontrakten."*

Flere familierådgivere mener nok at handleplanen er værdifuld, men meget af det, der tales om med plejefamilien, bliver ikke skrevet ned. En siger: *"Handleplanen er værdifuld. Meget af det vi taler med plejefamilien om, skriver vi ikke ned. Men det kan da godt være, vi skulle overveje at gøre det for eftertiden."*

### **Familieplejekontrakten**

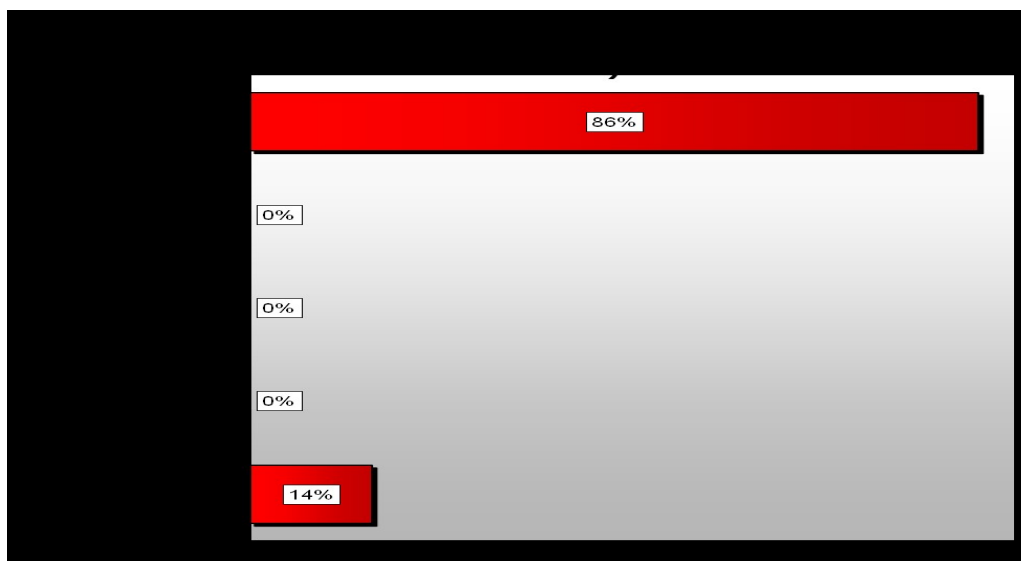
Familierådgiverne mener, at kontrakten er anvendelig både efter den traditionelle model og den nye model. Kontrakten er efter familierådgivernes opfattelse et godt arbejdsredskab. I sær fordi kontrakten er grundigt gennemarbejdet. En siger:

*”Kontrakten er i høj grad anvendelig. Familieplejecentret er meget grundige med kontrakten. Det er et godt arbejdsredskab.” En anden siger: ”Det er vigtigt at tingene er velbeskrevet i kontrakten, så vi kan pege på dem, hvis plejefamilien bliver i tvivl. Kontrakten bruges meget som info.”*

Flere familierådgivere peger på, at kontrakten især er anvendelig, hvis der opstår uoverensstemmelser. Det kan fx være uoverensstemmelser om opsigelsesvarsel eller om kørselsgodtgørelse. En siger: *” Vi har i høj grad brug for kontrakten. Det er vigtigt, at alt er skrevet ned. Fx er det vigtigt, at der i kontrakten står noget om kørselsgodtgørelsens størrelse, ligesom det er vigtigt at der står noget om til hvilket formål, der ydes kørselsgodtgørelse. Det er jo fx ikke blot en tur i kiosken, der udløser kørselsgodtgørelse – også selvom der hentes en is til plejebarnet.”*

### **Anbringelsens forventede varighed**

Familierådgiverne er alle enige om, at anbringelsens forventede varighed fremgår klart og tydeligt. Kendskab til anbringelsens forventede varighed får de fleste plejefamilier fra handleplanen. 86 % af de adspurgte familierådgivere oplyser, at plejefamilien får viden om anbringelsens forventede varighed via handleplanen. Se figuren nedenfor.



Det er korrekt, at plejefamilierne får sin viden om anbringelsens forventede varighed via handleplanen. Det skal dog ikke forstås sådan, at plejefamilien i alle tilfælde ser handleplanen. Typisk bliver plejefamilien fortalt hvor lang tid anbringelsen forventes at vare. Og ja, denne viden kommer fra handleplanen. Men det er familierådgiveren og/eller familieplejekonsulenten, der fortæller det til plejefamilien. En familierådgiver siger: *”Plejefamilierne får typisk ikke udleveret handleplanen. De får måske udleveret noget af den. Den del der vedrører barnet. Hvis de skal have den hele, skal der jo foreligge et samtykke fra de biologiske forældre. Og det er ikke altid, vi synes det er en god idé. Det vigtigste er at bevare det gode samarbejde. Så nej, varigheden af anbringelsen får plejefamilien ikke ved at læse i handleplanen,*

*men typisk fordi vi fortæller det til dem. Det sker for det meste på det første møde, vi har med dem. Ellers kan de jo heller ikke forholde sig til plejeopgaven.”*

*En anden familierådgiver siger: ” Der står oftest at anbringelsen forventes at vare barndommen ud. Det fremgår klart og tydeligt. Dog fremgår det også, at der løbende følges op på handleplanen. Første gang efter 3 måneder, dernæst mindst en gang om året. Det er også noget vi fortæller til plejeforældrene.”*

Flere peger dog på, at de med den nye model er blevet mere opmærksomme på, at varigheden skal fremgå mere specifikt. Det er dog ikke altid, at det er skrevet ned. Årsagen hertil er, at man ikke ønsker, at tage al håb fra de biologiske forældre. Hvis den eksakte varighed er skrevet ned, fx at anbringelsen vil vare anbringelsen ud, kan dette få indflydelse på det videre samarbejde både mellem plejefamilien og biologiske forældre men også mellem kommunen og plejefamilien. En siger: *”Det kan vi faktisk ikke altid gøre så godt. Men vi forsøger, at være så tydelige som muligt. Det er ind imellem svært at skrive, at anbringelsen vil vare barndommen ud. Også selvom vi som professionelle sidder og har den viden. Hvis vi skriver det ind i handleplanen kan det problematisere hele samarbejdet med de biologiske forældre. Som jo ofte, naturligt, har en forhåbning om, at tingene ændrer sig, og at de kan få deres barn hjem igen. Men vi taler selvfølgelig med plejeforældrene om, at vi jo regner med at det bliver barndommen ud. Altså de sidder og har en viden som de biologiske forældre ikke har. Alene fordi vi netop ikke skriver sådan noget ned.”*

### **Konklusion**

Der kan konkluderes følgende effekter i samarbejdet mellem plejefamilien og Århus Kommune i den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Den nye model har en positiv indflydelse på samarbejdet set i forhold til den traditionelle model fordi kommunen og plejefamilien ikke skal tale om honoreringens størrelse men alene tale om barnets eller den unges udvikling.
- Den nye model har en positiv indflydelse på samarbejdet set i forhold til den traditionelle model fordi anbringelsens forventede varighed fremgår klart og tydeligt og at der er færre niveauer, at indplacere plejefamilien på.
- Den nye model har også en positiv indflydelse på samarbejdet set i forhold til den traditionelle model fordi både familieplejekontrakten og samarbejdsaftalen fungerer bedre.
- Kontrakten er et godt arbejdsredskab og er generelt anvendelig i forbindelse med uoverensstemmelser om fx opsigelsesvarsler eller fx kørselsgodtgørelse.
- Samarbejdsaftalen og handleplanen er også anvendelige. Dog bruges disse til nogle andre ting, blandt andet til præcisering af samværsaftaler, opgaver etc.
- Det er generelt positivt, at der med den nye model er blevet mere opmærksomhed om, at varigheden af anbringelsen skal fremgå mere specifikt af handleplanen. Det er dog ikke altid, at varigheden af anbringelsens eksakte længde er skrevet ned, idet man ikke ønsker, at tage al håb fra de biologiske forældre.
- Anbringelsens forventede varighed fremgår oftest af handleplanen. I første omgang får plejefamilien mundtligt besked.



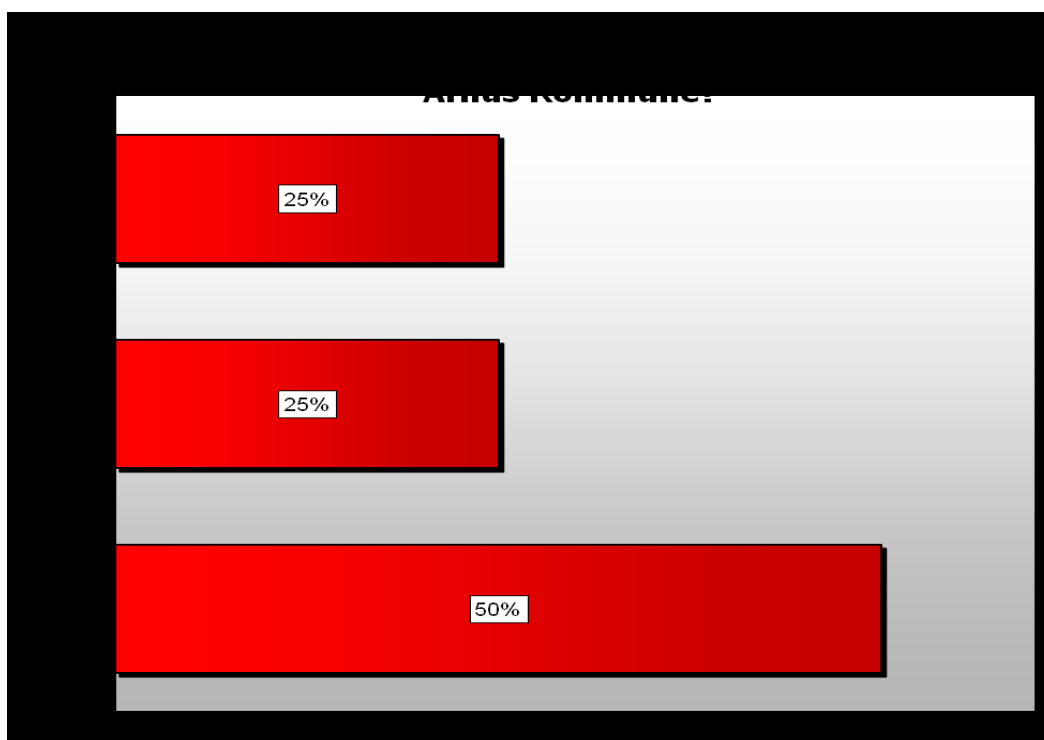
## 6.5 Tema 4: Rekruttering og fastholdelse af plejefamilier

Under dette tema belyses om den nye honoreringsmodel gør det nemmere at rekruttere og fastholde plejefamilier og om den nye model har haft indflydelse på, at plejefamilierne har valgt at sige ja til børn fra Århus Kommune. Dernæst belyses det om modellen tiltaler plejefamilierne og i givet fald hvorfor modellen tiltaler plejefamilierne.

### Honoreringsmodellens betydning for rekruttering og fastholdelse af plejefamilier

Familierådgiverne er generelt positive overfor den nye model. Flere mener umiddelbart, det må være nemmere at rekruttere nye plejefamilier, idet plejefamilien for det første ikke kan sættes ned i løn dernæst at niveauerne generelt går højere op. En siger: *"Ja, det må helt klart være nemmere. Plejefamilierne er ikke så usikre med den nye model. Den er gennemskuelig."*

Tilsvarende mener nogle af familierådgiverne, at den nye honoreringsmodel vil kunne få indflydelse på om plejefamilierne vælger at blive i Århus Kommune. 25% af de adspurgte familierådgivere mener, at den nye honoreringsmodel vil kunne få indflydelse på om plejefamilien ønsker at vedblive med at være plejefamilie i Århus Kommune. 50 % af rådgiverne ved ikke om den nye model vil få betydning for fastholdelse af nye plejefamilier. Se figuren nedenfor.



En familierådgiver siger: *"Jeg mener den nye model vil kunne fastholde plejefamilierne fordi plejefamilierne er på sikker grund både lønmæssigt og karrieremæssigt."* Familierådgiveren fortsætter og siger: *"Den nye model hjælper til*

*at professionalisere plejefamilierne. De kan stille krav, fordi de får en fast løn. De er lidt mere sikre på den her model.”*

### **Konklusion**

Der kan konkluderes følgende effekter af den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Fornemmelsen er, at det efter den nye model må være nemmere at rekruttere, i det plejefamilien for det første ikke kan sættes ned i honorering dernæst at niveauerne generelt går højere op. Dertil kommer, at plejefamilien ved hvad de får i honorering og at de kan regne med denne honorering i tiden fremover.
- Den nye model menes også til en vis grad at kunne få indflydelse på at fastholde plejefamilierne i Århus Kommune. Fordi plejefamilien er på sikker grund både honoreringsmæssigt og karrieremæssigt.

## 7. Familieplejekonsulenter

I dette afsnit vil det blive belyst, hvorledes familieplejekonsulenterne oplever den nye honoreringsmodel sammenlignet med den traditionelle honoreringsmodel. Effekten af den nye honoreringsmodel sammenlignet med traditionelle honoreringsmodel vil blive belyst ved at sætte den oplevede effekt hos familieplejekonsulenterne i relation til evalueringens fire gennemgående temaer:

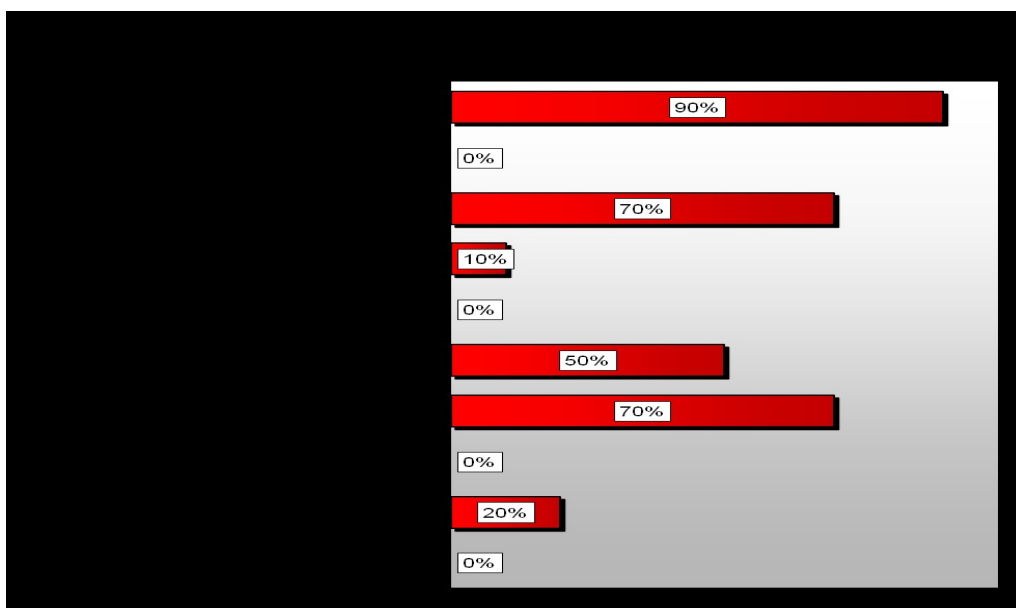
- Den nye models opbygning og indhold
- Den nye models incitamentsstruktur
- Samarbejde mellem plejeforældre og den anbringende kommune
- Rekruttering og fastholdelse af plejefamilier.

Afsnittet består dels af kvantitative data indsamlet fra familieplejekonsulenternes svar på de udsendte spørgeskemaer, dels kvalitative data baseret på de interviews, der er gennemført med 6 af de involverede familieplejekonsulenter.

40 % af de adspurgte familieplejekonsulenter har været beskæftiget med honorering af plejefamilier i 1-5 år. 30 % har været beskæftiget med det i 6-10 år. 10 % i 11-15 år. Og endelig har 20 % været beskæftiget med honorering af plejefamilier i 21-25 år.

### 7.1 Oplevelse af plejefamiliernes motivation

Det er familieplejekonsulenternes oplevelse, at plejefamiliernes primære fokus, når de siger ja til at have et barn i pleje, er, at plejefamilien dels har erfaring som plejefamilie dels erfaring fra et arbejde med udsatte børn og unge. Dernæst er familieplejekonsulenternes oplevelse også, at plejefamiliens motivation ligger i at have frie arbejdsmæssige rammer. Familieplejekonsulenterne mener også det har stor betydning, at plejefamilien føler et medansvar, og at de gerne vil hjælpe et barn. Se figuren nedenfor.



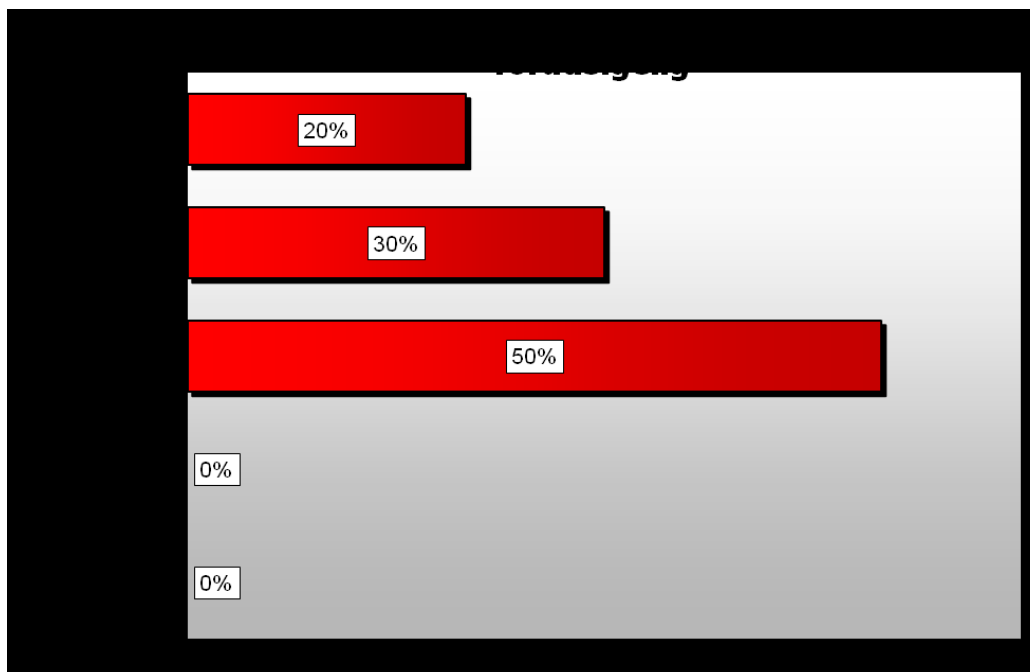
En familieplejekonsulent siger: ”Det vigtigste for plejefamilien er nok, at de gerne vil gøre en forskel. De vil gerne hjælpe et barn som har brug for hjælp.” En anden stemmer i og siger: ”Det handler om overskud og lyst til børn. Det at de har lyst til at gøre en forskel. Mange har kendskab til børn med forskellige vanskeligheder. De har ofte arbejdet med skæve eksistenser, og har et grundigt kendskab til forskellige forældretyper. Det sker ofte, at netop en af parterne har lyst til at gå hjemme. Eller komme på halv tid/nedsat tid. Familien ønsker måske at være mere hjemme. Det er en livsstil at være plejefamilie – det handler ikke om honorering.”

## 7.2 Tema 1: Den models opbygning og indhold

Under dette tema vil det blive belyst om den nye honoreringsmodel generelt er gennemskuelig og forudsigelig, om modellen skaber ro omkring det anbragte barn, om beregningsgrundlaget er velbeskrevet og nemt at gå til, om antallet er niveauer er tilstrækkeligt, om det med den nye model er forståeligt, herunder at plejefamilien forstår, hvorfor de placeres på et bestemt niveau, og om de er tilfredse med indplaceringen.

### Gennemskuelighed og forudsigelighed

Halvdelen af de adspurgte familieplejekonsulenter oplever generelt, at den nye honoreringsmodel overordnet set er gennemskuelig og forudsigelig. Således mener 50 %, at den nye honoreringsmodel i høj grad eller i meget høj grad er gennemskuelig og forudsigelig. Og 50 % mener at den nye model kun i nogen grad er gennemskuelig og forudsigelig. Se figuren nedenfor.



De fleste familieplejekonsulenter mener, at den nye model er gennemskuelig og forudsigelig. Nogle peger dog på, at den nye model kan forbedres. En

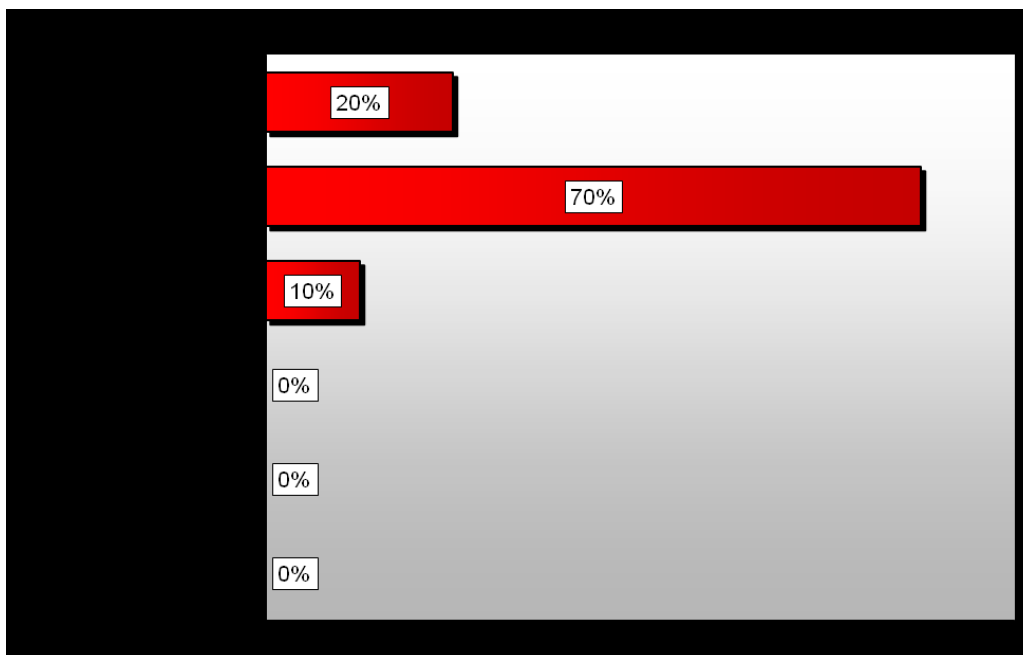
familieplejekonsulent siger: ”Ja, den nye model er helt klart mere gennemskuelig. Jeg tænker næsten ikke i den gamle model mere. Men jeg vil alligevel sige, at der hvor vi kommer til at diskutere i den nye model, det er, når vi taler om, hvad plejefamilien må og kan. Det er noget vi drøfter meget. Hvornår er rammerne til, at vi kan anbringe et barn mere i familien. Hvor meget er der plads til i forhold til modellen. Hvor meget kan en familie honoreres med? Kan man fx have tre gange niveau tre. Og er det forsvarligt? Jeg synes det er vigtigt, at vi er meget opmærksomme på familiens ressourcer.” En anden siger: ”Den nye model er nem at gå til. Når først man er kommet ind i det, går det fint. Jeg mangler dog et niveau. Der er ganske enkelt for stort et spring mellem niveau 3 og niveau 4.”

En familieplejekonsulent udtaler: ”Den nye model er for mig at se gennemskuelig. Man kan jo sige, at grunden er, at der ikke er så mange niveauer plejefamilien kan honoreres efter. Der er simpelthen færre muligheder. Hertil kommer, at der er større spring mellem niveauerne. Derfor bliver det tydeligere, hvorfor vi er landet på et bestemt niveau.”

En anden familieplejekonsulent har et konkret forslag til, hvad der kan gøres bedre i den nye honoreringsmodel. Hun siger: ”Ja, som udgangspunkt er den nye model nem at forstå. Men det er ikke nemt at forstå, hvor meget udearbejde en plejefamilie må have. Det har vi behov for at få yderligere beskrevet. Man bør kigge på familiens ressourcer sammenholdt med, hvad det er for et barn de har. Det bør ikke være et kriterium, at blot fordi man er på et bestemt niveau, så skal man stå til rådighed på fuld tid. Det bør være en konkret vurdering om man skal stå til rådighed. Det vil være meget lettere at gå til, og meget lettere for familierne at forstå.”

### **Ro omkring plejebarnet**

De adspurgte familieplejekonsulenter er generelt enige om, at den nye honoreringsmodel skaber ro omkring det anbragte barn. Således er 90 % af de adspurgte familieplejekonsulenter enige eller meget enige i, at den nye model skaber ro omkring det anbragte barn, og at den nye model i den forbindelse adskiller sig væsentligt fra den traditionelle honoreringsmodel. 10 % er hverken enig eller uenig i denne vurdering. Se figuren nedenfor.



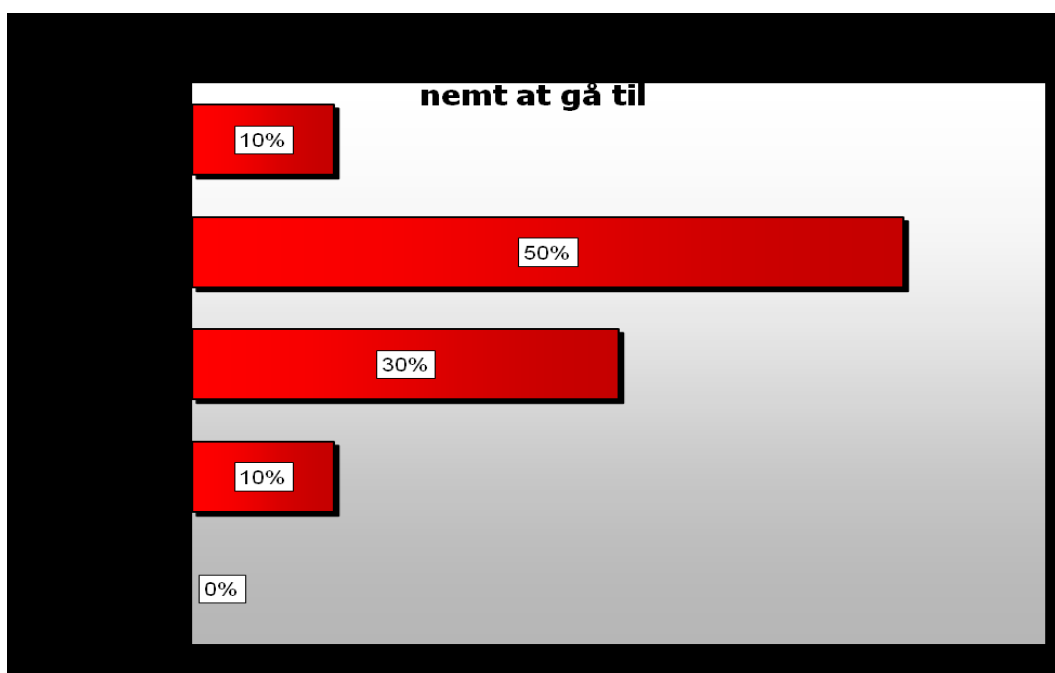
En familieplejekonsulent siger: *"Der er mere ro med den nye honoreringsmodel – der bruges ikke meget tid på at tale om løn. Der er ingen slåskampe. Der er stabilitet i det. Det kan mærkes både hos plejefamilierne og hos os."* En anden stemmer i og siger: *"Det er generelt godt at familierne kan forholde sig til, hvad de får i honorering. Det giver mere ro. Der bliver mere fokus på børnene. Familien forholder sig mere fagligt til børnene."*

Familieplejekonsulenterne peger på flere årsager til, at den nye honoreringsmodel skaber ro omkring det anbragte barn. En familieplejekonsulent siger: *"Der er mere ro fordi plejefamilien ved, hvad de får for opgaven. Det er ikke til forhandling."* Familieplejekonsulenten fortsætter og siger: *"Familien kan med den nye model koncentrere sig om opgaven. På den måde bliver der ro omkring barnet. Når familien er tilfreds, giver det en afsmittende effekt på barnet. Når alle er tilfredse, yder man lidt mere. Man gider gøre noget mere!"* En anden siger: *"Ja den skaber helt klart mere ro. Fordi folk ved hvad deres løn er. Det er ikke længere et tema vi skal diskutere. Hvorimod med vederlagsmodellen (den traditionelle model), skal man altid tage stilling til om antallet af vederlag skal ændres. Vi sidder hele tiden og justere på vederlag i vederlagsmodellen (den traditionelle model). Det kan give uro. På den måde at forstå, at de mest firkantede plejefamilier som har barnet foran sig, kan finde på at sige, 'hvis vi ikke får de og de vederlag, så gider vi ikke mere'. Så siger vi simpelthen op.' Set fra min synsvinkel er det dejligt at være fri af denne diskussion. Det giver generelt bare mere ro, når man ikke skal tale om økonomien."*

En enkelt familieplejekonsulent mener ikke at ro omkring det anbragte barn har noget at gøre med den nye model. Hun siger: *"Jeg mener faktisk altid, der har været ro omkring barnet. Det har intet at gøre med hvilken honoreringsmodel, man bliver honoreret efter."*

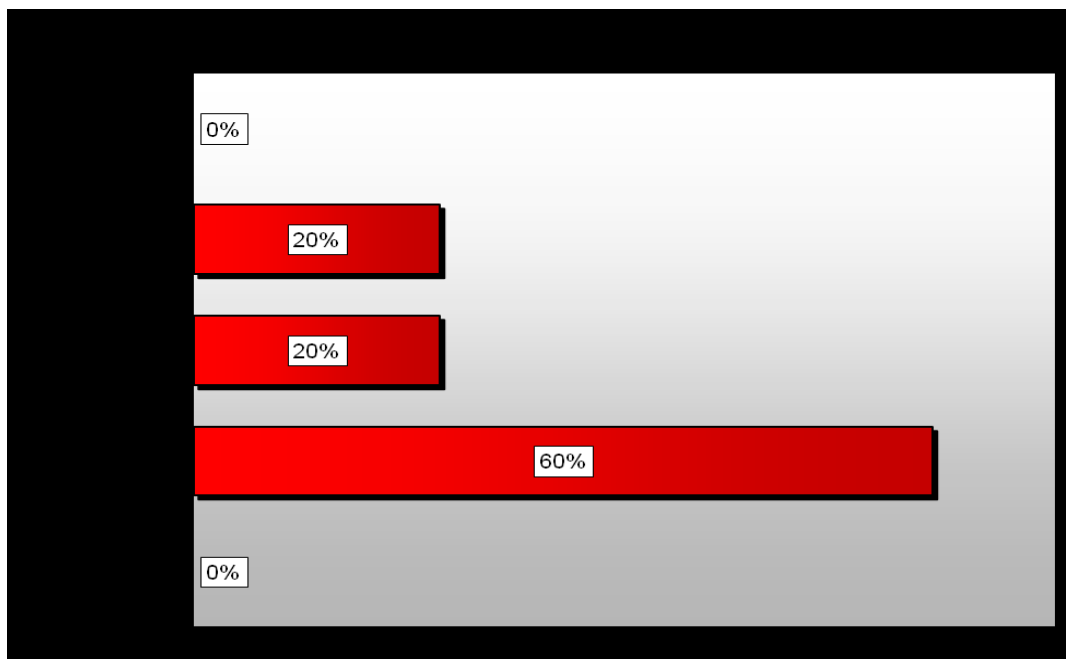
### Beregningsgrundlag, herunder antallet af niveauer

Familieplejekonsulenterne er generelt enige om, at beregningsgrundlaget i den nye honoreringsmodel er nemt at gå til. Således oplever 60 % af de adspurgte familieplejekonsulenter, at beregningsgrundlaget i høj eller i meget høj grad er nemt at gå til. 30 % mener, at beregningsgrundlaget kun i nogen grad er nemt at gå til. Mens 10 % mener, det kun er tilfældet i mindre grad.



En familieplejekonsulent siger: ”Ja, jeg synes beregningsgrundlaget er velbeskrevet. Vi har meget dialog om niveaufastsættelsen. Det gør at det bliver fastsat korrekt. Vi vender det med hinanden og med familien.”

Flere familieplejekonsulenter nævner, at det kunne være rart med flere niveauer. Flere peger på, at der mangler et niveau mellem niveau 3 og niveau 4. Der er, som de siger, for stort et spring. Således mener 60 % af de adspurgte familieplejekonsulenter, at antallet af niveauer kun i mindre grad er tilstrækkeligt i den nye honoreringsmodel. Se figuren nedenfor.



En familieplejekonsulent siger: ”Jeg synes generelt beregningsgrundlaget i den nye honoreringsmodel er nemt at forstå. Men jeg kan godt komme i nogle situationer, hvor jeg synes der mangler noget.” En anden siger: ”Det er nemt at gå til. Men jeg synes der skal være et niveau mere. Der bør være et niveau mellem niveau tre og niveau fire. Fx et niveau, der går op til dagpengeniveau. Og så måske forhøje niveau 2 tilsvarende”. En anden stemmer i og siger: ”Der mangler lidt et niveau mellem tre og fire. Hvis vi sammenligner os med andre kommuner, ligger vi lidt lavt på honoreringen.”

Enkelte familieplejekonsulenter peger også på, at det ikke er helt nemt at forstå, hvor meget udearbejde en plejefamilie må have, når plejefamilien indplaceres på et bestemt niveau. En siger: ”Det der med at gå hjemme etc. er ikke så nemt at forstå. Hvor meget udearbejde etc. Vi skal jo se på ressourcerne, så derfor giver det ikke nogen mening, at der er krav om, at man ikke må have udarbejde på niveau 3.”

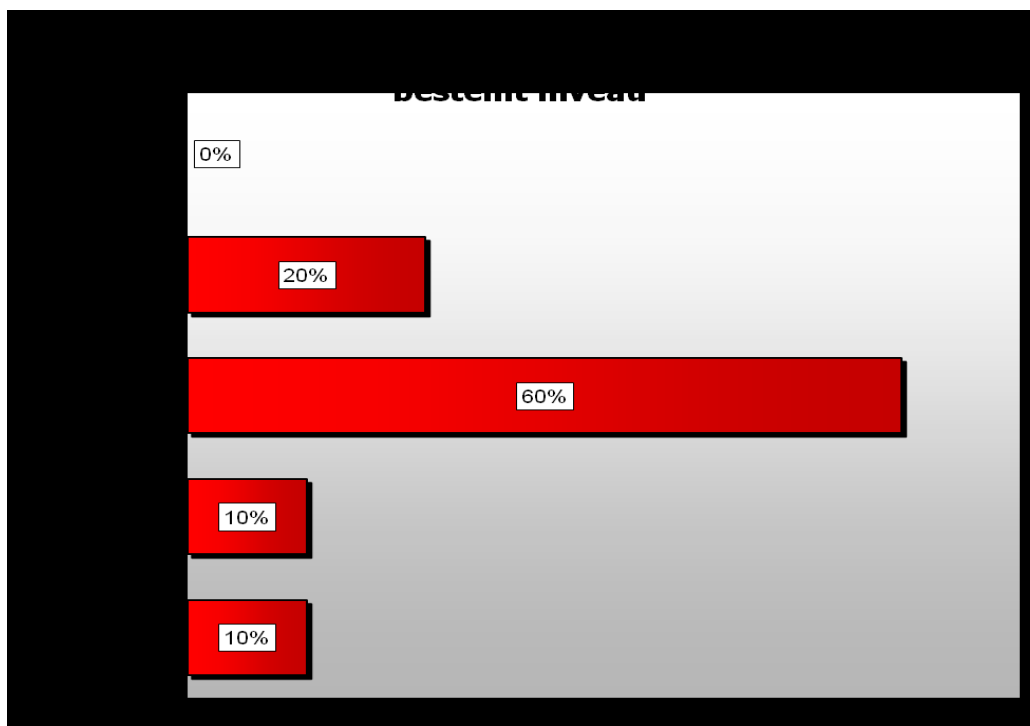
Flere familieplejekonsulenter nævner også basisydelsen, der indgår i beregningsgrundlaget, som et element der kan forbedres. Familieplejekonsulenterne er generelt enige om, at basisydelsen bør kunne udstrækkes over en længere periode, og at man først, når basisydelsen ophører, bør tage stilling til den endelige niveaufastsættelse. En familieplejekonsulent siger: ”Basisydelsen skal kunne gives i betydelig længere tid – særligt for de helt små. Måske kunne man sætte den op til 3 år. En fleksibel basisydelse kunne være ideelt – helt frem til det 18. år. Der kan også være vanskelige problematikker, når barnet overgår fra barn til ung. Basisydelsen skal kunne forlænges – vi kan ikke se det hele over tid!”

### **Plejefamiliens indplacering og tilfredshed**

Over halvdelen af familieplejekonsulenterne oplever kun i nogen grad, at det med den nye model i hånden er nemt at forklare, hvorfor plejefamilien indplaceres på et



bestemt niveau. 20 % oplever dog i høj grad, at det er nemt at forklare. 10 % mener slet ikke det er nemt at forklare. Se figuren nedenfor.



En familieplejekonsulent siger: ”Jeg ved faktisk ikke, om plejefamilierne synes, den nye model er så nem at forstå. Den har jo også kun eksisteret i to år. Jeg sidder lige nu med to familier som er frygtelig utilfredse. Det de er utilfredse med, er at honoreringen ikke kan ændres. Det er vanskeligt, at niveauet skal besluttes fra det øjeblik plejefamilien får barnet anbragt. Den endelige fastsættelse bør først ske senere. De plejefamilier, jeg har lige nu, får niveau fire. Det er svært at sige hvad et barn på 5-6 måneder bør udløse. Vi har heldigvis en kattelem, vi kan bruge. Det hjælper da lidt. De større børn, jeg anbringer, er også vanskelige. De viser sig også ofte, at være langt mere skadede end hvad vi oprindeligt vurderede. Jeg synes, vi bør vente med at fastsætte niveauet til efter basisydelsens ophør. Der bør være en kattelem hele vejen op igennem. Der skal naturligvis være nogle ordentlige faglige argumenter, der begrundet det.”

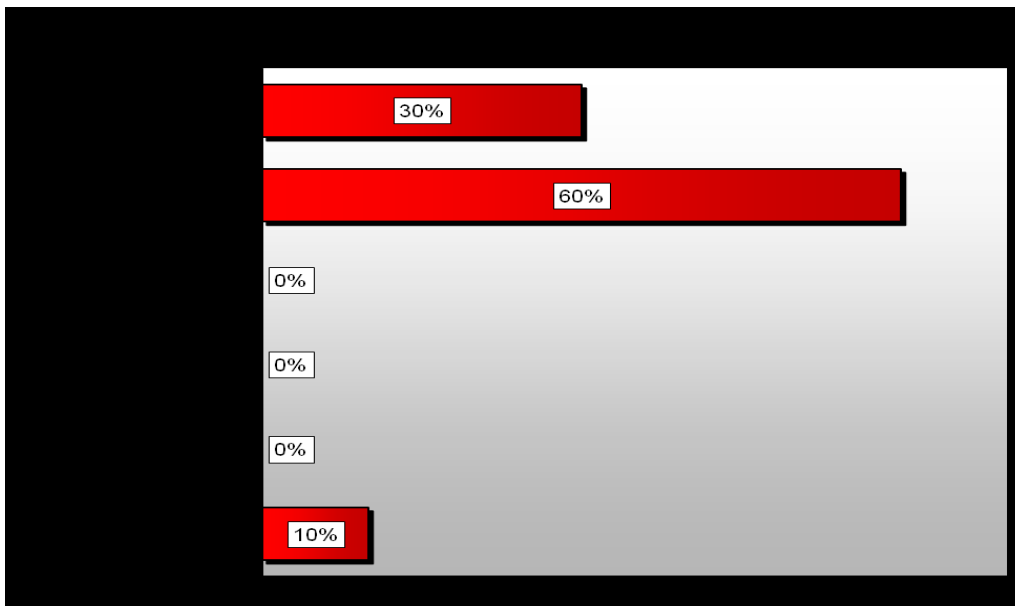
Alle familieplejekonsulenter er enige om, at plejefamilierne generelt er tilfredse med kommunens fastsættelse af niveau. Se figuren nedenfor.



Flere familieplejekonsulenter peger på, at det, der er godt ved den nye honoreringsmodel til forskel fra den traditionelle model, blandt andet er, at der ikke er så mange niveauer at indplacere plejefamilierne på. En siger: *”Det er godt, at der er færre niveauer, at indplacere plejefamilierne på. I den traditionelle model lå vederlagene alt for tæt. Det var vanskeligt at se, hvornår man skulle give det ene eller det andet. Det er mere tydeligt med den nye honoreringsmodel, når man indplacerer plejefamilien.”*

De fleste familieplejekonsulenter oplever, at plejefamilien har forståelse for, at fastsættelsen af niveau ikke senere kan forhandles. En siger: *”Ja, i langt de fleste tilfælde. I få få tilfælde, oplever jeg, at det er svært. Men det er yderst sjældent.”*

De fleste familieplejekonsulenter peger på, at den væsentligste forskel mellem den nye honoreringsmodel og den traditionelle er, at genforhandling af honoreringens størrelse kun yderst sjældent kan komme på tale. Således er 80 % af de adspurgte familieplejekonsulenter enige eller meget enige i at den væsentligste forskel ligger i, at en genforhandling kun yderst sjældent kan komme på tale i den nye model. Tilsvarende er 90 % af familieplejekonsulenterne enige eller meget enige i, at en væsentlig forskel mellem den nye model og den traditionelle model er, at plejefamilien har vished for en stabil indkomst uden genforhandling gennem hele anbringelsesforløbet. Se figuren nedenfor.



En familieplejekonsulent siger: *"Den største forskel mellem den nye honoreringsmodel og den traditionelle honoreringsmodel er, at man ikke skal vurdere honoreringen en gang om året. Så er man også fri for at høre på alt den elendighed. Nu er det ikke farligt at sige, at man er dygtig til sit arbejde. Honoreringen ligger fast. Så der er ingen grund til at sige, at det går elendigt."* En anden siger: *"Det er forudsigeligheden, der gør den store forskel. Man ved hvad man får i løn. Man har ikke barnet i spil i forhold til en lønforhandling. Man kan snakke om barnet som barnet er, uden at tænke på, om man bliver sat ned i løn. Jeg kan godt mærke at truslen om at blive sat ned i vederlag, hvis det går godt eller barnet starter i skole, er væk."*

En familieplejekonsulent siger samstemmende: *"Det har stor betydning for plejefamilierne, at lønnen er konstant. Man skal ikke argumentere for, hvorfor der skal tages en lønforhandling, hvor de kan risikere, at blive sat ned i vederlag. Det er meget meget nemmere. Familien skal ikke bruge ressourcer på at forstå, hvorfor de bliver sat ned. De kan koncentrere sig om barnet og dets udvikling."* En anden stemmer i og siger: *"Det virker godt med den nye model. Folk har primært fokus på barnet og ikke på økonomien."*

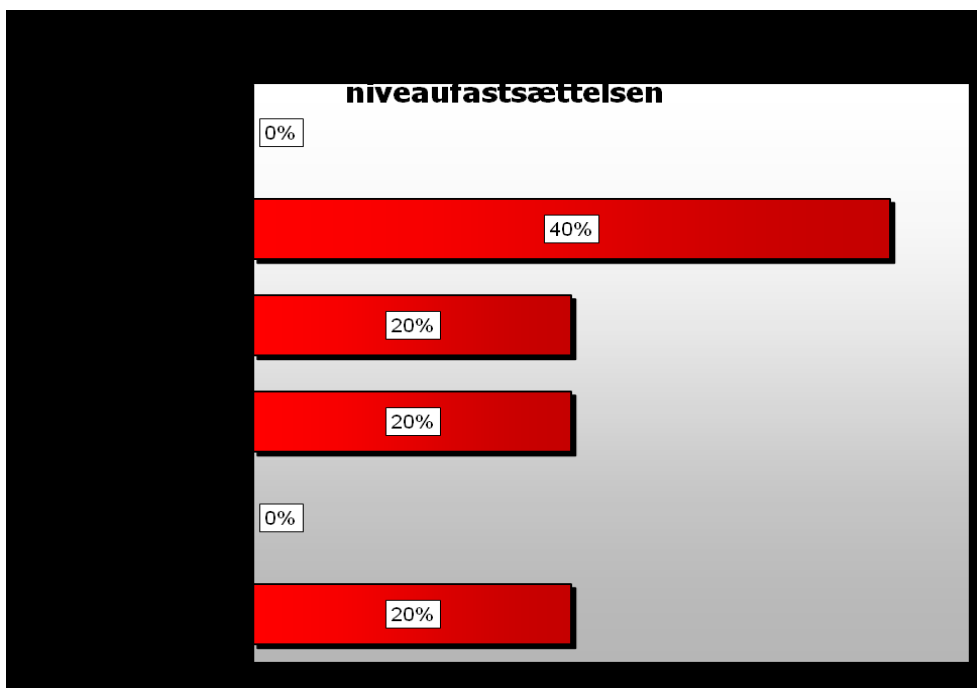
Nogle af familieplejekonsulenterne fortæller, at de indimellem kan have en tendens til at honorere plejefamilien med lidt mere, hvis de har en fornemmelse af, at barnet udvikler sig i negativ retning. En familieplejekonsulent fortæller: *"Plejefamilierne er sjældent forundrede over det niveau de indplaceres på. Men opgaven kan vise sig at være en del mere krævende end først antaget. Så kan vi finde på at indplacere dem på et højere niveau, for netop at dæmme op for at barnet udvikler sig i negativ retning. Det kan man godt have en fornemmelse af, uden vi ved det helt konkret. Men det er jo også mennesker, vi har med at gøre. Man kan sige, at vi går med livrem og seler. Så vi undgår, at sidde og sige, "hov" den familie skulle vist have været indplaceret lidt højere."*

De fleste familieplejekonsulenter peger på, at en af de væsentligste forskelle mellem den nye honoreringsmodel og den traditionelle model er, at honoreringen bliver givet for hvert barn uden skelen til, hvad familien i øvrigt får af honorering. En familieplejekonsulent siger: *"Det er dejligt at være fri for at se på, hvad plejefamilien i øvrigt får i honorering. Jeg kan koncentrere mig om barnets behov for støtte og familiens ressourcer i forbindelse med varetagelsen af opgaven. Et fast niveau for hvert barn sikrer også, at plejefamilien ikke kommer til at stå med håret i postkassen, når de andre børn bliver hjemgivet."*

En familieplejekonsulent siger som afslutning: *"Vi er vel alle tilfredse med den nye model. Det er en ny måde at tænke på. Man tænker fremad. Vi er blevet skarpere på fremtiden. Det er med til at kvalificere arbejdet. Tidligere så vi meget på nuet. Når man skal skue ud i fremtiden, bliver man tvunget til at se mere på barnets støttebehov og muligheder. Alt skal med på vægten i vurderingen af niveauerne. Også kontakten til de biologiske forældre bliver mere grundig. Alle kan være tilfredse."*

### **Kommunens lydhørhed i forbindelse med fastsættelse af niveau**

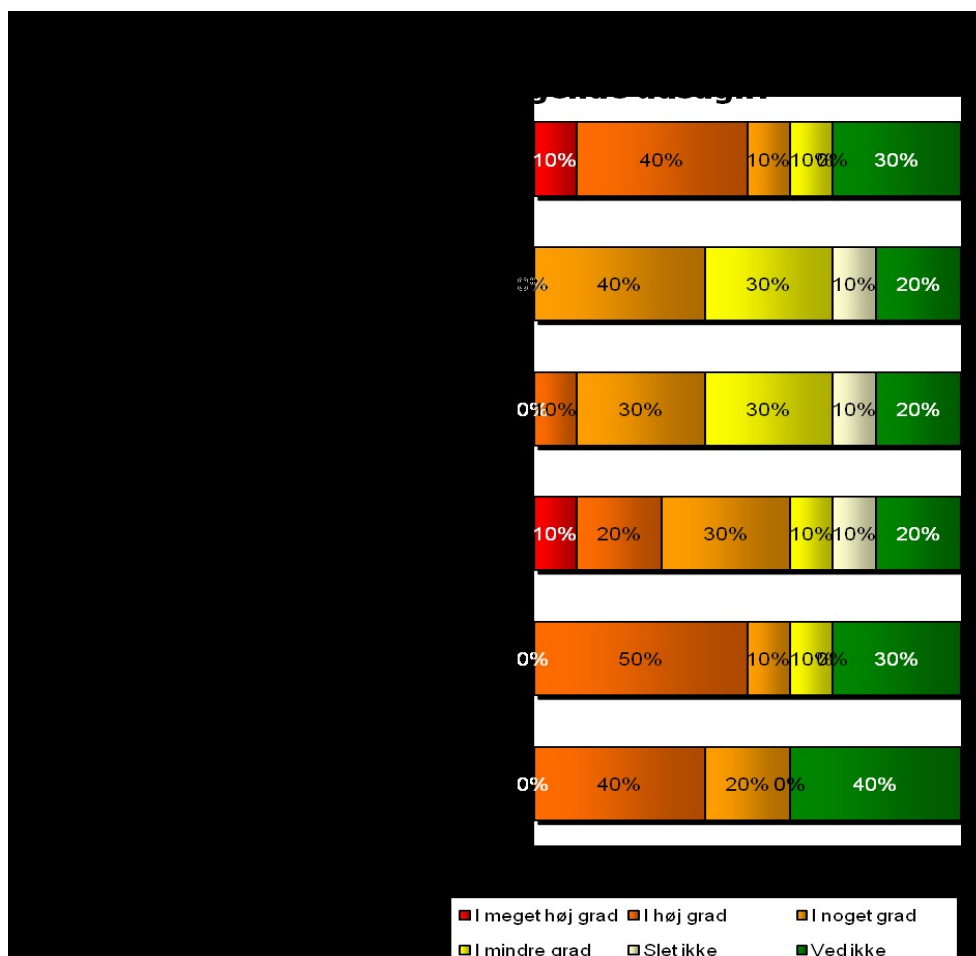
Familieplejekonsulenterne oplever generelt, at kommunen er lydhør overfor plejefamilierne. 40 % af de adspurgte familieplejekonsulenter er enige i at kommunen er lydhør overfor plejefamilierne når det handler om niveaufastsættelsen. 20 % oplever slet ikke, at kommunen er lydhør, når det gælder plejefamiliernes synspunkter og argumenter for indplacering for niveaufastsættelsen. Se figuren nedenfor.



Familieplejekonsulenternes generelle oplevelse er, at plejefamilierne er tilfredse og derfor ikke har behov for at argumentere for det ene og det andet. Enkelte

familieplejekonsulenter oplever dog, hvis plejefamilien er utilfreds, og de har nogle gode synspunkter og argumenter for, at de bør et niveau højere op, at de er lydhøre overfor plejefamilien. En familieplejekonsulent siger: *”Vi finder som regel en løsning, som alle parter kan være tilfredse med. Det er vigtigt, at vi har et godt samarbejde med plejefamilierne. Det er hele grundlaget for en god anbringelse.”*

I de få tilfælde hvor plejefamilien er utilfreds med honoreringen fortæller familieplejekonsulenterne, at det typisk vil være i de tilfælde, hvor barnets støttebehov efter plejefamiliens opfattelse er større end, hvad kommunen har vurderet eller at plejefamiliens arbejde udenfor hjemmet begrænses af plejeopgavens omfang. Se figuren nedenfor.



En familieplejekonsulent fortæller: *”Det, plejefamilierne typisk er utilfredse med, er helt klart, at barnets støttebehov er større, end hvad kommunen har vurderet. Nogen gange viser det sig faktisk også, at plejefamilien har ret i sin antagelse. Her synes jeg bestemt vi er lydhøre. Alle er sådan set i spil. Men vi finder altid en løsning. Det er nemmere at håndtere med de niveaufastsættelser, vi har i den nye honoreringsmodel.”*

## **Konklusion**

Der kan konkluderes følgende effekter af den nye model set i forhold til den traditionelle model:

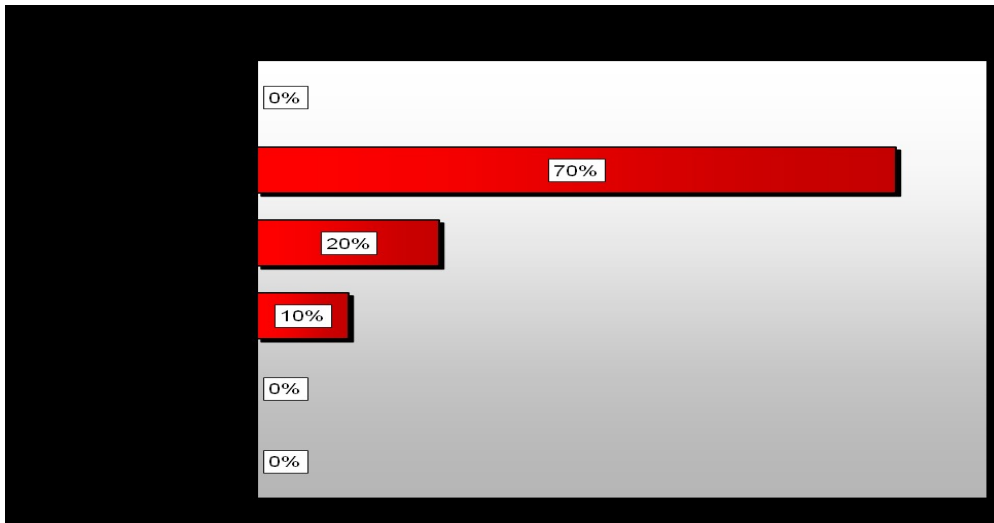
- Den nye model er både mere gennemskuelig og forudsigelig.
- Den nye model skaber klart mere ro omkring det anbragte barn.
- Beregningsgrundlaget (fastsættelsen af niveauer) er velbeskrevet og nemt at gå til. Dog vurderes antallet af niveauer kun i mindre grad at være tilstrækkeligt.
- Det er ikke altid nemt at forklare, hvorfor plejefamilien indplaceres på et bestemt niveau.
- Plejefamilien er generelt tilfreds med kommunens fastsættelse af niveau.
- Det har stor betydning for plejefamilien, at plejefamilien har vished for en stabil indkomst uden genforhandling gennem hele anbringelsesforløbet. Det giver mere ro både i familien og omkring barnet.
- Den nye model udmærker sig ved, at honoreringen bliver givet for hvert barn uden skelen til, hvad familien i øvrigt får af honorering.
- De adspurgte familieplejekonsulenter oplever generelt, at de er lydhøre over for plejefamiliens synspunkter og argumenter for indplacering for niveaufastsættelsen.

## **7.3 Tema 2: Den nye models incitamentsstruktur**

På baggrund af antagelsen om, at den traditionelle model har en omvendt incitamentsstruktur, hvor plejevederlagets størrelse afhænger af barnets udvikling og behov for støtte, vil det under dette tema blive belyst om den nye model kan gøre op med denne omvendte incitamentsstruktur. Det vil således blive belyst om den nye model sikrer, at plejefamilien får et øget incitament til at forbedre plejebarnets situation, idet honoreringen ikke sættes ned.

### **Den nye honoreringsmodels fokus**

Familieplejekonsulenterne er generelt enige om, at plejefamilierne med den nye honoreringsmodel til forskel fra den traditionelle model har et incitament til at gøre barnet så godt som muligt. Der er nemlig ikke risiko for at plejefamilien bliver sat ned i honorering, hvis det går godt. 70 % af de adspurgte familieplejekonsulenter er således enige i, at den nye honoreringsmodel skaber et incitament til for plejefamilien at fokusere på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder. Kun 10 % af familieplejekonsulenterne mener ikke det forholder sig sådan. Se figuren nedenfor.



En familieplejekonsulent siger: ” Ja, det mener jeg helt klart den har. Plejefamilien har i hvert tilfælde ikke et incitament til sige og gøre noget andet. Man behøver jo ikke have nogen bagtanker. Kommunikationen bliver mere enkel.” En familieplejekonsulent tilføjer: ”Det er helt klart at den nye honoreringsmodel skaber et incitament til at fokusere på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder. Jeg oplever, at plejefamilierne på den nye model giver et ærligt og nuanceret billede af barnets ressourcer både positive og negative. Der er en mere saglig og faglig og ikke så farvet dialog omkring barnet”. Familieplejekonsulenten tilføjer: ”Jeg vil dog alligevel sige, at de fleste plejefamilier uanset honoreringsmodel altid har talt sagligt og fagligt og ærligt om barnet.”

En familieplejekonsulent tilføjer og siger: ”Den nye honoreringsmodel kan være med til at frigive noget energi, netop fordi, der er vished for en stabil indkomst under hele anbringelsen.”

Et par familieplejekonsulenter mener ikke plejefamilierne uanset honoreringsmodel har incitament til at gøre barnet dårligere. En familieplejekonsulent siger: ”Næee, plejefamilierne har altid haft et incitament til at gøre barnet så godt som muligt. De vil altid gerne fortælle at det går godt. De er også stolte over, at det går godt.” En anden tilføjer: ”I den nye honoreringsmodel fylder økonomien ikke så meget. Det er selvfølgelig godt. Men jeg mener faktisk ikke, at det tidligere har været noget problem.”

### **Konklusion**

Der kan konkluderes følgende effekter af den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Den nye model skaber et incitament til for plejefamilien at fokusere på barnets ressourcer frem for på dets vanskeligheder.
- Plejefamiliens incitament til at fokusere på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder skabes fordi plejefamilien ikke risikerer at blive sat ned i honorering.

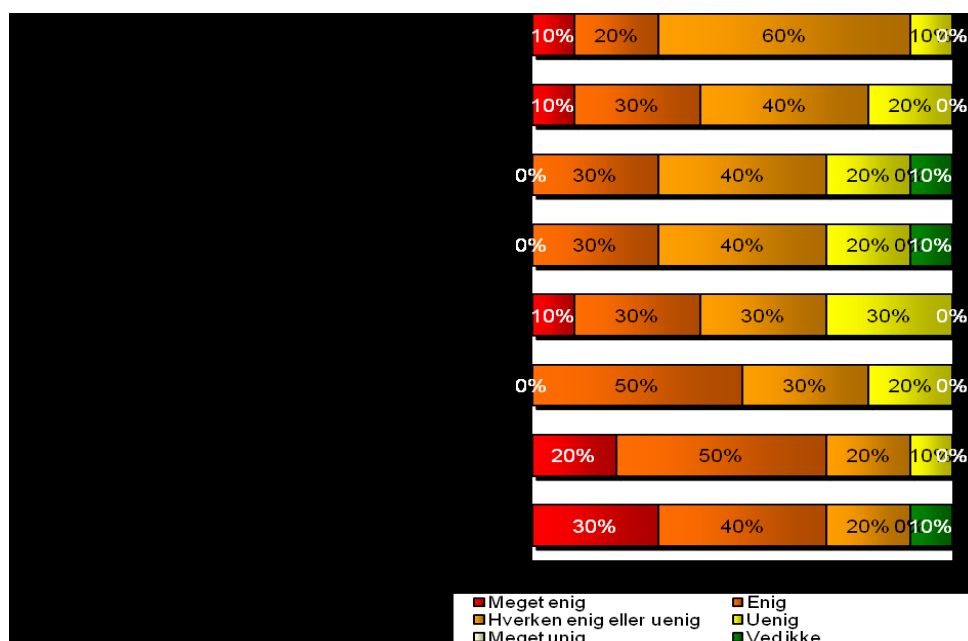
### 7.4 Tema 3: Samarbejde mellem plejeforældre og den anbringende kommune

Under dette tema vil det blive belyst om den nye honoreringsmodel sikrer det gode samarbejde mellem plejefamilien og den anbringende kommune. Der bliver blandt andet set på aftalerne i kontrakten og samarbejdsaftalen mellem plejeforældre og den anbringende kommune, herunder om de er klare og tydelige og om det fremgår klart, hvilken støtte, omsorg eller behandling barnet skal have. Dernæst om anbringelsens forventede varighed fremgår klart og tydeligt.

#### Den nye honoreringsmodels betydning for samarbejdet

De adspurgte familieplejekonsulenter er på enkelte punkter enige i, at den nye honoreringsmodel har en positiv indflydelse på samarbejdet mellem plejefamilien og Århus Kommune set i forhold til den traditionelle model. 70 % af de adspurgte familieplejekonsulenter mener, at den nye honoreringsmodel har en positiv indflydelse på samarbejdet set i forhold til den traditionelle honoreringsmodel fordi der er mere ro omkring plejebarnet og fordi kommunen og plejefamilien ikke skal tale om honoreringens størrelse men alene tale om barnets udvikling og behov. 50 % mener også det har en betydning for samarbejdet, at der er færre niveauer, at indplacere plejefamilien på. Familieplejekontrakten og samarbejdsaftalen fungerer ikke nødvendigvis bedre på den nye honoreringsmodel. Kun 30 % mener, at kontrakten og samarbejdsaftalen fungerer bedre med den nye model. Se figuren nedenfor.

#### Samarbejdet mellem plejefamilien og kommunen fungerer bedre med den nye honoreringsmodel frem for den traditionelle model fordi:





Familieplejekonsulenterne oplever som ovenfor nævnt, at den nye honoreringsmodel på nogle punkter har en positiv indflydelse på samarbejdet. En siger blandt andet: ”*Det er en model der tidsmæssigt er ressourcebesparende. Familien er heller ikke stresset over, at de evt. bliver sat ned i løn.*” En anden siger: ”*Det er jo fordi plejefamilierne ikke er nødt til at beskrive større problemer omkring barnet. Der er mere ro omkring barnet med den nye model.*”

En enkelt familieplejekonsulent mener slet ikke, at modellen har betydning for samarbejdet.

### **Samarbejdsaftalen og handleplanen**

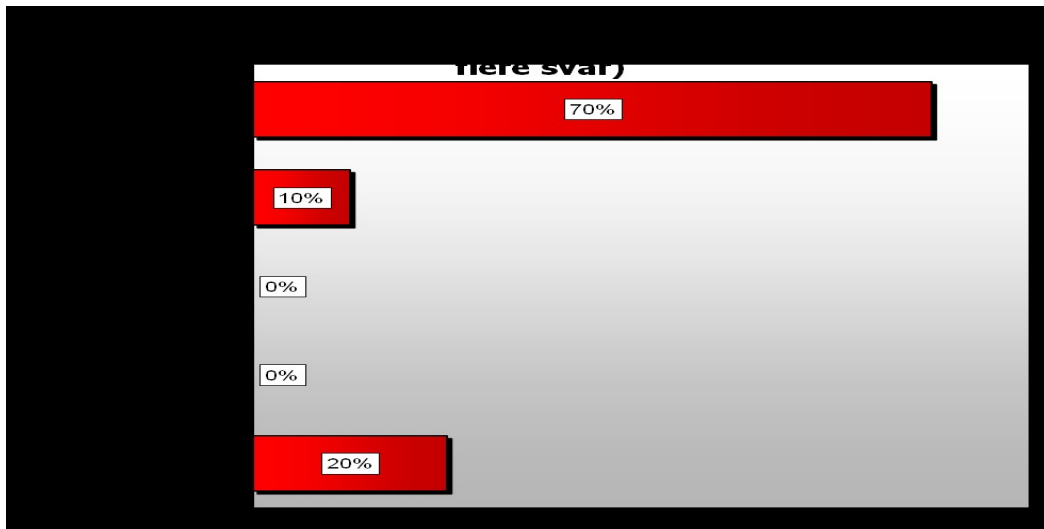
Der er ikke mange familieplejekonsulenter, der oplever, at samarbejdsaftalen og handleplanen er klare og tydelige. Og de mener heller ikke det fremgår særlig klart, hvilken støtte, omsorg eller behandling barnet skal have. En familieplejekonsulent siger: ”*Nej, hverken samarbejdsaftale eller handleplan er særlig tydelige. Børnene er tit for dårligt beskrevet. Det viser sig oftest langt senere, hvad barnet indeholder. Det er ikke særlig godt beskrevet, hvad det er de magter. Så nej!*” En anden familieplejekonsulent siger: ”*Nej – det er simpelthen ikke godt nok. Hverken samarbejdsaftalen eller handleplanen er gode nok. I en samarbejdsaftale bør der fx stå, at når barnet skal til frisør, så skal den biologiske mor med, hvis det er det, der er tilfældet. De skal opgraderes begge to. Der står ikke nok i nogle af dem. Handleplanen bør i virkeligheden indeholde det hele.*”

### **Familieplejekontrakten**

Familieplejekonsulenterne mener heller ikke, at familieplejekontrakten er særlig anvendelig. En familieplejekonsulent siger: ”*Den er meget overordnet. Den bør være mere udbygget. Det er godt når familien selv kan byde ind med, hvad der skal stå i kontrakten.*” En anden siger: ”*Nej – kontrakten er ikke fyldestgørende. Kontrakten bør ligge hos os og ikke hos rådgiverne. Vi bør som minimum have en kopi. Vi laver blot indstillingen til niveau. Kontrakten skal geares til de nye tiltag fra Barnets Reform. For at passe bedre på plejefamilierne. Det er centrene der ansætter dem, vi niveaufastsætter blot. Det er faktisk i øvrigt assistenterne der laver kontrakten og slet ikke rådgiverne.*”

### **Anbringelsens forventede varighed**

Familieplejekonsulenterne er alle enige om, at plejefamilien altid har kendskab til anbringelsens forventede varighed. Kendskab til anbringelsens forventede varighed får de fleste plejefamilier fra enten handleplanen eller fra samarbejdsaftalen. 70 % af de adspurgte familieplejekonsulenter oplyser, at plejefamilien får viden om anbringelsens forventede varighed via handleplanen. 10 % oplyser, at det sker gennem samarbejdsaftalen. 20 % at plejefamilien får sin viden et helt andet sted. Se figuren nedenfor.



En familieplejekonsulent siger: ”Plejefamilien får det mundtligt fra os i første omgang. Her fortæller vi også om opgaven og opgavens omfang. Det kommer også til at stå i handleplanen.”

### Konklusion

Der kan konkluderes følgende effekter i samarbejdet mellem plejefamilien og Århus Kommune i den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Den nye model har en positiv indflydelse på samarbejdet set i forhold til den traditionelle model fordi der er mere ro omkring plejebarnet.
- Den nye model har en positiv indflydelse på samarbejdet set i forhold til den traditionelle model fordi plejefamilien ikke skal tale om honoreringens størrelse men alene tale om barnets udvikling og behov.
- Den nye model har en positiv indflydelse på samarbejdet set i forhold til den traditionelle model fordi, der er færre niveauer at indplacere plejefamilien på.
- Samarbejdsaftalen og familieplejekontrakten fungerer ikke helt efter hensigten og bør forbedres.
- Anbringelsens forventede varighed fremgår oftest af handleplanen. I første omgang får plejefamilien mundtligt besked.

## 7.5 Tema 4: Rekruttering og fastholdelse af plejefamilier

Under dette tema belyses om den nye honoreringsmodel ”Gennemsnitsmodellen” gør det nemmere at rekruttere og fastholde plejefamilier, og om den nye model har haft indflydelse på, at plejefamilierne har valgt at sige ja til børn fra Århus Kommune. Dernæst belyses det om modellen tiltaler plejefamilierne, og i givet fald hvorfor modellen tiltaler plejefamilierne.

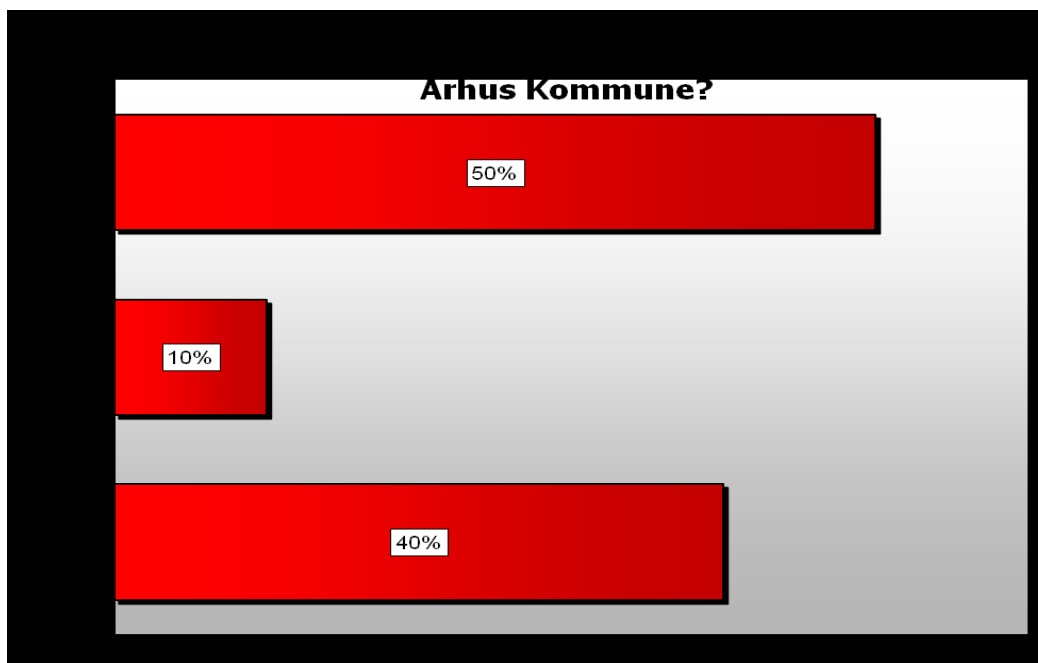
### Honoreringsmodellens betydning for rekruttering og fastholdelse af plejefamilier

Familieplejekonsulenterne har umiddelbart svært ved at svare på om den nye honoreringsmodel vil kunne trække nye plejefamilier til. En siger: ”Jeg mener ikke det gør nogen forskel, om man er på den ene eller den anden honoreringsmodel. Det

*er hverken nemmere eller sværere.” En anden siger dog: ”Jeg tror på at den nye honoreringsmodel bliver noget plejefamilierne vil gå efter. Jeg fornemmer dog intet endnu.” En tredje siger: ”Ordnningen er simpelthen for ny endnu. Vi har ikke været gode nok til sprede det gode budskab. Vi kan være heldige, at plejefamilierne fortæller hinanden om den nye model. Hvis det er mund til mund metoden, der anvendes, kommer det til at tage lang tid at trække nye familier til”*

*En familieplejekonsulent siger: ”Det kan godt være, at plejefamilierne ikke har kendskab til den nye model, når de starter hos os. Men de bliver rigtig glade, når de hører, hvordan vi aflønner. At de ved hvad lønnen er under hele forløbet, det gør, at de er positive overfor at samarbejde med os.”*

Familieplejekonsulenterne mener dog at den nye honoreringsmodel vil få indflydelse på om plejefamilierne blive i Århus Kommune. Således mener 50 % af de adspurgte familieplejekonsulenter, at den nye honoreringsmodel vil kunne få betydning for at fastholde plejefamilier i Århus Kommune. 10 % mener ikke den nye honoreringsmodel vil få nogen betydning for plejefamiliernes fastholdelse i kommunen. 40 % ved ikke hvad de skal mene. Se figuren nedenfor.



*En familieplejekonsulent siger: ”Jeg tror på, at den nye model vil få indflydelse på at fastholde vores plejefamilier. Netop fordi lønnen ikke er i spil. Plejefamilien ved hvad de får. Men der er også andre faktorer i spil. Jeg tror på, at god supervision og gode kursustilbud betyder rigtig meget.”*

*En anden familieplejekonsulent siger: ”Hvis vi skal fastholde vores plejefamilier, handler det i højere grad om, at vi skal servicere dem bedre. Vi skal generelt højne lønniveauet. Vi skal gerne op på en løn, der er dagpengeberettiget. Det tror jeg helt klart betyder noget for plejefamilierne.”*

### **Konklusion**

Der kan konkluderes følgende effekter af den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Det er endnu for tidligt at svare på om den nye model vil få flere plejefamilier til at vælge Århus Kommune. Den nye model har ikke været lanceret nogen steder, så plejefamilierne har ikke mulighed for at få kendskab til modellen.
- Den nye model menes dog at få indflydelse på at fastholde plejefamilierne i Århus Kommune. Netop fordi honoreringen ikke er i spil og at plejefamilien ved hvad de får i honorering under hele anbringelsesperioden.

## 8. Ledere

I dette afsnit vil de berørte lederes erfaring med og vurdering af medarbejdernes håndtering og oplevelse af arbejdet med den nye honoreringsmodel set i forhold til arbejdet med den traditionelle model blive belyst. Endvidere belyses de berørte lederes vurdering af de forandringer, der arbejdsmæssigt og organisatorisk har indvirket på praksis, herunder i form af nye procedurer og redskaber.

Dernæst vil det blive belyst, hvorledes de berørte ledere oplever den nye honoreringsmodel sammenlignet med den traditionelle honoreringsmodel. Effekten af den nye honoreringsmodel sammenlignet med traditionelle honoreringsmodel vil blive belyst ved at sætte den oplevede effekt hos de berørte ledere i relation til evalueringens fire gennemgående temaer:

- Den nye models opbygning og indhold
- Den nye models incitamentsstruktur
- Samarbejde mellem plejeforældre og den anbringende kommune
- Rekruttering og fastholdelse af plejefamilier.

Afsnittet består dels af kvantitative data indsamlet fra de berørte lederes svar på de udsendte spørgeskemaer, dels kvalitative data baseret på det interview, der er gennemført med 1 af de berørte ledere.

Den ene af de adspurgte ledere har været beskæftiget med honorering af plejefamilier i 1-5 år. Den anden har været beskæftiget med honorering af plejefamilier i 21-25 år.

### 8.1 Indførelse af den nye honoreringsmodel

Som opstart på forsøgsprojektet om en ny honoreringsmodel

”Gennemsnitsmodellen” blev udarbejdet en praktisk vejledning til brug for de berørte familieplejekonsulenter og familieplejerådgivere i kommunens centre.

En måned før projektets start den 1. juni 2008 blev kommunens familieplejekonsulenter og familieplejerådgivere inviteret til en samlet gennemgang af forsøgsprojektets indhold og formål.

Samtidig blev der i måneden op til projektets start udarbejdet en række instrukser/arbejdsgange samt udformning af ny kontrakt til brug for de berørte medarbejders arbejde med fastsættelse af vederlag og kontraktindgåelse med den enkelte plejefamilie. Instrukser og kontrakter kan til hver en tid hentes frem både manuelt og digitalt.

Den interviewede leders oplevelse er generelt, at familieplejekonsulenterne har taget godt i mod den nye honoreringsmodel. Der har dog i opstartsfasen været lidt modstand mod den nye model. Lederen siger: *”Jeg tror, bekymringen hos familieplejekonsulenterne blandt andet skyldtes en usikkerhed på om det var muligt at vurdere niveau over et langt anbringelsesforløb.”* Lederen fortsætter: *”Men faktisk forsvandt bekymringerne hurtigt i takt med kendskabet til modellen og erfaringerne med at anvende den.”*

Det er den interviewede leders fornemmelse, at familieplejekonsulenterne efter forholdsvis kort tid fik forståelse for den nye models positive indflydelse på både fastsættelse af honorering, plejefamiliernes tilfredshed og endelig, at der ikke længere skulle følges op med udgangspunkt i plejefamiliens arbejdsbelastning og honorering herfor. Lederen siger: *"Det at familieplejekonsulenterne udelukkende skal tale med plejefamilien om barnets udvikling og behov for støtte uden skelen til om plejefamilien evt. skal sættes ned i honorering, giver efter min bedste overbevisning mere ro. Både ro for barnet men også ro i samarbejdet mellem plejefamilien og os"*.

### **Konklusion**

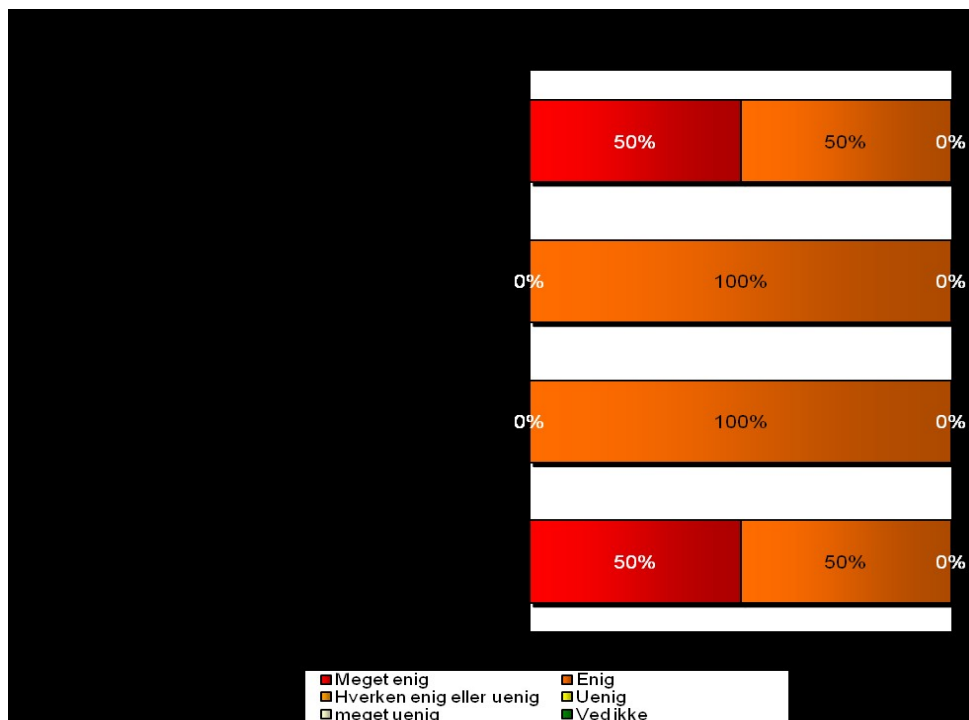
Der kan konkluderes følgende om nye honoreringsmodels opstartsfasen:

- Den nye model er generelt taget godt i mod. Familieplejekonsulenterne havde dog i starten lidt vanskeligt ved at forstå den nye models fortræffeligheder.
- Oplevelsen er, at familieplejekonsulenterne er blevet rigtig gode til at argumentere og give relevant modspil i den nye model.

### **8.2 Den nye models indhold og opbygning**

Den nye model er, efter den interviewede leders oplevelse, nem at forstå for både familieplejekonsulenter og plejefamilier. Lederen oplever særligt på gruppemøderne, at familieplejekonsulenterne er blevet bedre til at forklare og argumentere i den nye model. Lederen fortæller: *"Den nye model er rimelig nem at forklare. Jeg oplever det mest på gruppemøderne. Her bliver familieplejekonsulenterne bedre og bedre til at argumentere og give relevant modspil. Jeg synes generelt, at konsulenterne er rigtig godt klædt på til at argumentere overfor plejefamilierne."*

De berørte ledere er generelt af den opfattelse, at den nye model adskiller sig væsentligt i positiv retning fra den traditionelle model. Blandt andet fordi den nye model gør, at plejefamilien forud for anbringelsen kan have tillid til, at plejeopgaven er vurderet korrekt i forhold til den arbejdsindsats der kræves og den honorering der betales. Dernæst er en væsentlig forskel også, at plejefamilien har vished for en stabil indkomst gennem hele anbringelsesperioden, og at genforhandling af honoreringens størrelse kun yderst sjældent kan komme på tale. Se figuren nedenfor.



Beregningsgrundlaget i den nye model opleves som nemt at forstå. Den interviewede leder hører fra familieplejekonsulenterne, at den nye models beregningsgrundlag og fastsættelse af niveau er meget velbeskrevet. Dog gør det samme sig ikke gældende, når det handler om instrukserne. Lederen siger: ”Ja, jeg oplever bestemt at beregningsgrundlaget er nemt at forstå. Men jeg hører fra konsulenterne, at hvis man griber fat i vejledningen, er det meget velbeskrevet. Instruktionen er derimod ikke velbeskrevet. Det er derfor ikke godt, når konsulenterne kun griber fat i instruktionen. Og det gør de desværre en gang i mellem.”

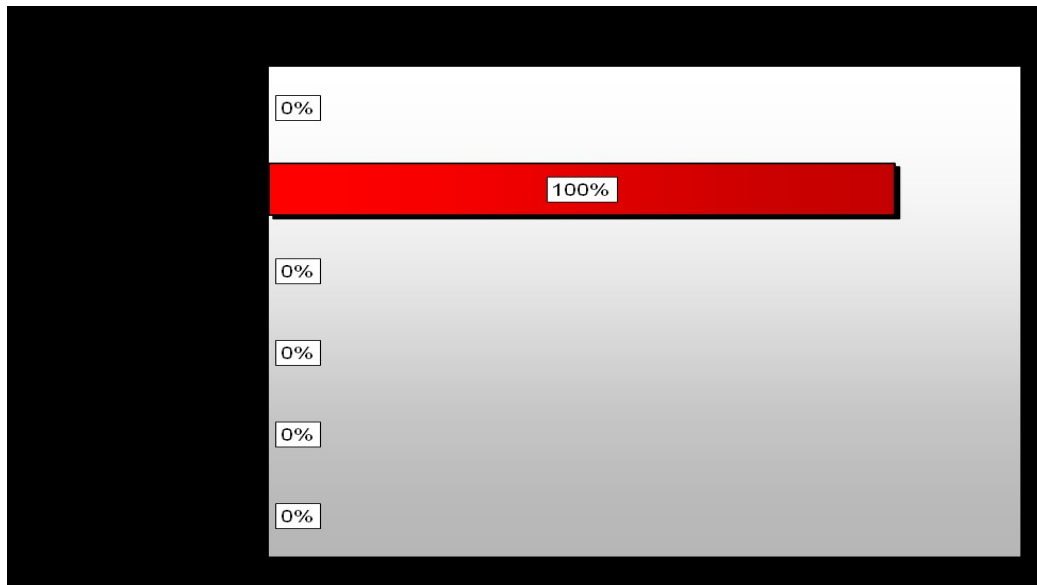
### Konklusion

Der kan konkluderes følgende effekter af den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Den nye model er nem at forklare.
- Den nye model skaber et incitament til for plejefamilien at fokusere på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder.
- Plejefamilien kan forud for anbringelsen have tillid til, at plejeopgaven er vurderet korrekt i forhold til den arbejdsindsats der kræves og den honorering der betales.
- Plejefamilien har vished for en stabil indkomst gennem hele anbringelsesperioden. Genforhandling af honoreringens størrelse kan kun yderst sjældent komme på tale.
- Instruktionen om den nye model skal beskrives langt bedre.
- Vejledningen er meget velbeskrevet.

### 8.3 Den nye models incitamentsstruktur

De berørte ledere er generelt enige om, at plejefamilierne med den nye model til forskel fra den traditionelle model har et incitament til at gøre barnet så godt som muligt. Således er de berørte ledere enige om, at den nye model adskiller sig væsentligt i positiv retning fra den traditionelle model fordi den nye model skaber et incitament til for plejefamilien at fokusere på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder. Se figuren nedenfor.



Den interviewede leder siger: *"Det er helt klart at den nye model har en incitamentsstruktur, der gør, at plejefamilien foranlediges til udelukkende at se på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder. De har jo ikke grund til andet. Jeg oplever, at plejefamilierne er meget ærlige og nuancerede, når de beskriver barnets udvikling.. De er også meget ærekære. Det har de nok været altid. De vil gerne vise, at det går den rigtige vej, og at de har været en medvirkende årsag til det."*

#### Konklusion

Der kan konkluderes følgende effekter af den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Den nye model skaber et incitament til for plejefamilien at fokusere på barnets ressourcer frem for på dets vanskeligheder.
- Plejefamiliens incitament til at fokusere på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder skabes fordi plejefamilien ikke risikerer at blive sat ned i honorering.

### 8.4 Den nye models betydning for samarbejdet

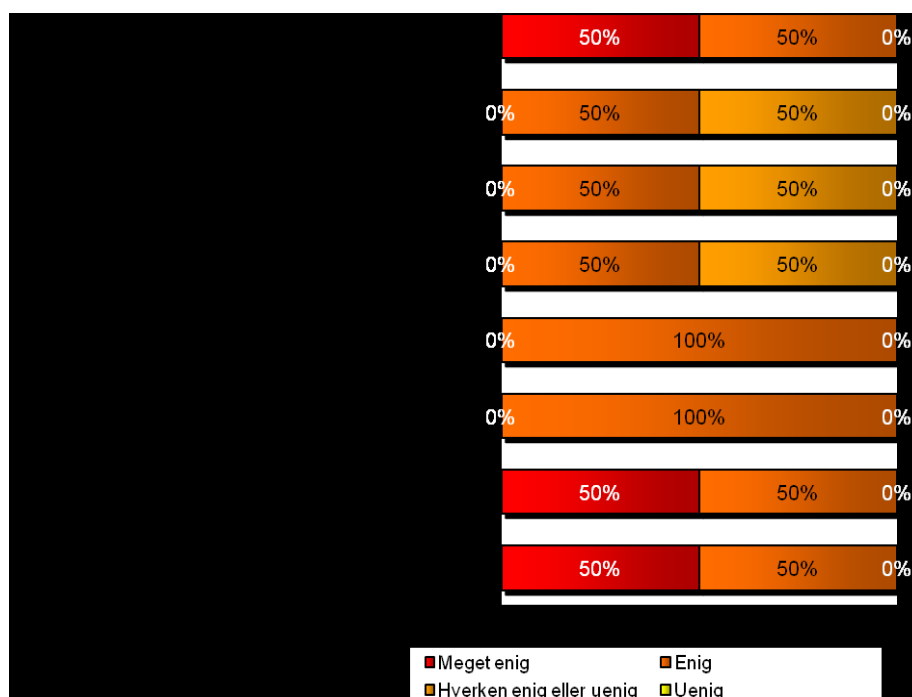
Det er den interviewede leders klare oplevelse er, at den nye model skaber ro i samarbejdet mellem plejefamilien og familieplejekonsulenten. Denne betragtning baserer lederen på, at plejefamilien og familieplejekonsulenten ikke skal tale om honoreringens størrelse men alene tale om barnets eller den unges udvikling og



behov. Honoreringens størrelse er nemlig ikke til forhandling. Lederen siger: ”Jeg oplever, at der i samarbejdet er blevet mere ro mellem plejefamilien og os. Jeg tror det handler om forudsigeligheden i den nye model. Man ved, hvad man får i honorering. Man har ikke barnet i spil i forhold til en lønforhandling. Man kan snakke om barnet, som barnet er, uden at tænke på, om man bliver sat ned i honorering. Jeg kan godt mærke, at truslen om, at man kan risikere, at blive sat ned i vederlag, hvis det går godt, er væk.”

Ifølge spørgeskemaundersøgelsens resultater har det ifølge de adspurgte ledere også en betydning for samarbejdet set i forhold til den traditionelle model at der som følge af, at kommunen og plejefamilien ikke skal tale om honoreringens størrelse, er mere ro omkring plejebarnet. Dernæst har det en betydning, at der er færre niveauer, at indplacere plejefamilien på. Samarbejdet mellem plejefamilien og kommunen fungerer også bedre ifølge de to adspurgte ledere, fordi samarbejdsaftalen og familieplejekontrakten til dels er klare og tydelige. Se figuren nedenfor.

**Samarbejdet mellem plejefamilien og kommunen fungerer bedre med den nye honoreringsmodel frem for den traditionelle model fordi:**



**Samarbejdsaftalen og handleplanen**

Samarbejdsaftalen mellem plejefamilien og kommunen opleves af den interviewede leder som et godt redskab, idet det er den, hvoraf det fremgår, hvilken støtte, omsorg eller behandling barnet skal have. Lederen siger: ”I samarbejdsaftalen er det beskrevet, hvilket behov for støtte barnet har, og det er beskrevet hvad plejefamilien skal arbejde med i den kommende periode. Det er familieplejekonsulenten, der skriver det ind i samarbejdsaftalen. Konsulenten tager udgangspunkt i handleplanen,

*når samarbejdsaftalen udarbejdes. Jeg har da godt nok hørt, at familieplejekonsulenterne ofte bliver nødt til at læse beskrivelserne også, fordi handleplanen simpelthen ikke er god nok.” Lederen fortsætter: ”Samarbejdsaftalen bliver udarbejdet i et samarbejde mellem familieplejekonsulent, rådgiver, plejefamilie og forældre. I princippet har vi dem i alle anbringelsessager. Men nogle steder udbygger man blot handleplanen. Jeg synes samarbejdsaftalen er et godt arbejdsredskab.”*

Lederen fortsætter og siger: *”Jeg vil meget gerne beholde samarbejdsaftalen, fordi den er anvendelig i forhold til alle implicerede parter. Det er et godt arbejdsgrundlag også for plejefamilien. Den er rigtig god fordi alle aktører er part i den. Vi startede faktisk med at udarbejde samarbejdsaftalen før handleplanen kom til. Nu har vi prøvet at tilpasse vores samarbejdsaftale til handleplanen. Jeg synes helt klart, vi skal arbejde videre med den.”*

Handleplanen opleves ikke altid som fyldestgørende. Der er brug for en opgradering. Lederen siger: *”I handleplanen står der ikke altid noget om barnets behov for behandling, støtte og omsorg. Vi bliver nødt til at få præciseret i instruktionerne, at handleplanerne skal indeholde de nødvendige oplysninger til niveaufastsættelsen.”*

### **Familieplejekontrakten**

Familieplejekontrakten opleves kun anvendelig til regulering af overordnede rammer og aftaler og ikke til fx regulering af uoverensstemmelser mellem plejefamilien og kommunen. Lederen siger: *”Vi bør helt klart se nærmere på familieplejekontrakten. Se på indholdet i den og forsøge at gøre den til et brugbart værktøj. Nu tænker jeg også på Barnets Reform. Hver vil der særligt være brug for at kigge på kontrakten. Der indføres jo et krav om, at der i kontrakten står noget om pension, opsigelsesvarsel o.lign. for plejefamilien.”*

### **Anbringelsens forventede varighed**

Der er lederens oplevelse, at anbringelses forventede varighed fremgår klart og tydeligt af handleplanen. Plejefamilien får dog også besked mundtligt. Ofte skrives anbringelsens forventede varighed også ind i samarbejdsaftalen. Lederen siger: *”De biologiske forældre forstår oftest, at vi med en præcisering af varigheden sikrer kontinuiteten i anbringelsen. Derfor er det også vigtigt, at det står helt klart, at det fx varer barndommen ud.”*

### **Konklusion**

Der kan konkluderes følgende effekter i samarbejdet mellem plejefamilien og Århus Kommune i den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Den nye model har en positiv indflydelse på samarbejdet set i forhold til den traditionelle model fordi der er mere ro omkring plejebarnet.
- Den nye model har en positiv indflydelse på samarbejdet set i forhold til den traditionelle model fordi plejefamilien ikke skal tale om honoreringens størrelse men alene tale om barnets udvikling og behov.
- Den nye model har en positiv indflydelse på samarbejdet set i forhold til den traditionelle model fordi, der er færre niveauer at indplacere plejefamilien på.

- Samarbejdsaftalen er et rigtig godt redskab, som der bør arbejdes videre med.
- Handleplanen er ikke fyldestgørende og bør opgraderes.
- Familieplejekontrakten opleves kun som anvendelig for så vidt angår rammer og aftaler.
- Anbringelsens forventede varighed fremgår oftest af handleplanen. I første omgang får plejefamilien mundtligt besked.

## 8.5 Rekruttering og fastholdelse

Det er ikke den interviewede leders oplevelse, at kommende plejefamilier har haft kendskab til den nye model inden de retter henvendelse til Århus Kommune. Lederen erkender dog samtidig, at kommunen ikke har gjort opmærksom på den nye model. Lederen siger: *”Jeg oplever ikke at plejefamilierne har haft kendskab til den nye model. Men det er nok også fordi den ikke er udbredt. Vi har jo heller ikke skrevet noget om, at vi har en særlig honoreringsform. Men det kan vi jo overveje, hvis evalueringen viser, at den nye model er god og brugbar.”* Lederen fortsætter: *”Jeg tror dog, at den nye model vil kunne trække nye plejefamilier til, hvis vi går ud og fortæller om den nye models fordele set i forhold til den traditionelle model.”*

Lederen mener dog, at den nye model vil kunne få betydning for at fastholde plejefamilier i Århus Kommune. Lederen siger: *”Jeg tror helt klart, at den nye model vil få betydning for at fastholde plejefamilierne i kommunen. Vi kan mærke, når vi er ude og tale med plejefamilierne, at de er vældig tilfredse med aflønningen. Det er de, fordi lønnen ikke er i spil. De ved, hvad de får. Men jeg tror også, at der udover honoreringsformen er andet og mere i spil. Jeg tror, at Århus Kommune også er kendt for at være en god kommune, at være plejefamilie i.”*

### Konklusion

Der kan konkluderes følgende effekter af den nye model set i forhold til den traditionelle model:

- Det er endnu for tidligt at svare på om den nye model vil få flere plejefamilier til at vælge Århus Kommune. Den nye model har ikke været lanceret nogen steder, så plejefamilierne har ikke mulighed for at få kendskab til modellen.
- Den nye model menes dog at få indflydelse på at fastholde plejefamilierne i Århus Kommune. Netop fordi honoreringen ikke er i spil, og at plejefamilien ved hvad de får i honorering under hele anbringelsesperioden.

## 9. Tal og registrering på familieplejeområdet i Århus Kommune pr. juni 2010

### Status på aktivitet og økonomi vedr. honoreringsmodel pr. juni 2010

#### 9.1 Udviklingen i antal anbragte i Århus Kommune

Der har i Århus Kommune været en stigning i antallet af anbringelser.

Nedenfor er opstillet udviklingen i anbringelsestallet fra regnskab 2008 til 30. juni 2010. Af tabel 1 fremgår, at der fra regnskab 2008 til 30. juni 2010 har været en markant stigning i det samlede antal anbragte, selvom der dog kan observeres en tendens til, at antallet af anbragte er aftagende i slutningen af perioden.

Ses specifikt på familieplejeområdet er antallet af heltidsanbringelser steget mærkbart i løbet af 2010. Fra 200 heltidsanbringelser i 2008 og 225 heltidsanbringelser i 2010 er antallet af familieplejeanbringelser i juni 2010 steget til 253 heltidsanbringelser.

At der i 2010 er sket en markant stigning i antallet af familieplejeanbringelser skal ses i lyset af det store fokus man har haft på familieplejeområdet i Århus Kommune.

**Tabel 1 Udvikling i antal heltidsanbringelser 30. juni 2010**

Foranstaltning	Antal heltidsanbringelser			
	Regnskab 2008	Regnskab 2009	30. juni 2010	Ændring regnskab 2009 - 30. juni 2010
Familiepleje	202	221	246	25
Netværksplejefamilie	10	16	21	5
Institution	295	308	316	8
Opholdssteder	112	131	139	8
Antal pladser i øvrigt*	58	83	59	-24
<b>I alt</b>	<b>673</b>	<b>758</b>	<b>781</b>	<b>23</b>

Kilde: Århus Kommunes Socialforvaltnings informationsportal samt udvalgte nøgletal i den årlige regnskabsaflægning.

Note: Der er alene medtaget sager, hvor Århus Kommune har et betalingsansvar. Sager, hvor Århus Kommune kun har et handleansvar er ikke medtaget. Efterværns- og udslusningsordninger er medtaget. Sikrede institutioner er ikke medtaget.

\* Omfatter anbringelser på kost-, efter- og ungdomsskole og eget værelse

Med hensyn til aldersfordelingen for de børn og unge, der er anbragt i familiepleje er denne opstillet i tabel 2 nedenfor. Af tabellen fremgår, at størstedelen af de unikke børn og unge, der den 30. juni 2010, er anbragt i familiepleje, er i aldersgrupperne

10-14 år. Ses på det samlede antal anbragte er der flest anbragte i aldersgruppen 15-17 år.

**Tabel 2 Aldersfordeling af unikke anbragte pr. 30. juni 2010**

Alder	Familiepleje*	Anbringelser i alt
0-9 år	82	122
10-14 år	65	137
15-17 år	34	212
18-22 år	29	110
<b>I alt</b>	<b>210</b>	<b>581</b>

Kilde: Århus Kommunes Socialforvaltnings informationsportal d. 3. september 2010.

Note: Der er alene medtaget sager, hvor Århus Kommune har et betalingsansvar. Sager, hvor Århus Kommune kun har et handleansvar er ikke medtaget. Efterværns- og udslusningsordninger er medtaget. Sikrede institutioner er ikke medtaget.

\* I familieplejeantallet er ikke medtaget netværksplejefamilieanbringelser.

## 9.2 Antal familieplejeanbringelser i den nye model

Der har i perioden fra indførelsen af den nye honoreringsmodel pr. 1. juni 2008 og til og med den 30. juni 2010 været fastsat honorering efter ny honoreringsmodel i 111 sager, heraf er 27 med basisydelse. Honoreringen er fordelt på i alt 100 børn. Differencen opstår, fordi et antal af især spædbørn er placeret direkte fra fødsel i midlertidig observationsplejefamilie og efter endt observationsperiode placeret i den blivende plejefamilie. Der er dog også sket midlertidige plejeanbringelser i andre aldersgrupper.

Af de 100 børn og unge er nogle af dem søskende anbragt i samme plejefamilie. Der er i alt 7 søskendepar, hvoraf det ene ”par” udgør fire børn. Korrigeres der for søskende i samme plejefamilie og spædbørn i observationsfamilier inden blivende plejefamilie, er der tale om 96 blivende plejefamilier.

De 91 børn skal ses i lyset af, at forventningerne ved projektets start var, at modellen ville omfatte ca. 20 børn i projektperioden.

Det skal i den forbindelse bemærkes, at der i løbet af projektperioden er sket en udvidelse af målgruppen til også at omfatte:

- Mor/barn placeringer.
- Unge anbringelser, idet Familieplejecentret pr. juli 2009 overtog området med familieplejeanbringelse af unge fra 14-års alderen og opefter.

Denne udvidelse af målgruppen tegner sig om i alt 12 personer, hvoraf 1 er anbragt i samme plejefamilie som en yngre søskende. Ses bort herfra er der således fortsat tale om et markant højere antal sager end forventet ved projektets start.

I forhold til de 111 sager, hvor der har været fastsat honorering efter den nye honoreringsmodel er nedenfor i tabel 4 opstillet tidspunktet for opstart af foranstaltningen.

Det fremgår af tabel 3, at det største antal sager er opstartet i 1. kvartal 2009. Med undtagelse af 3. kvartal 2008, som er det kvartal, hvor projektet blev opstartet i, ligger antallet af sager stabilt på omkring 11-13 sager pr. kvartal.

**Tabel 3 Startdato for nye honoreringsaftaler**

Startdato	Antal sager
3. kvartal 2008	5
4. kvartal 2008	12
1. kvartal 2009	18
2. kvartal 2009	16
3. kvartal 2009	13
4. kvartal 2009	18
1. kvartal 2010	18
2. kvartal 2010	11
<b>I alt</b>	<b>111</b>

Det skal understreges, at der i de 111 sager er indeholdt sager, hvor der er tale om en omplacering fra en midlertidig plejefamilie til en blivende plejefamilie.

I forhold til aldersfordelingen på de anbragte børn og unge, der er omfattet af den nye honoreringsmodel er denne opstillet i tabel 5 nedenfor. Af tabellen fremgår, at den største gruppe af børn ligger i aldersgruppen 0-3 år.

**Tabel 4 Aldersfordelingen ved ny honoreringsmodel: 1. juni 2008 - 30. juni 2010**

Alder	Antal
0-3 år	37
4-6 år	16
7-9 år	14
10-12 år	6
13-14 år	11
15-19 år	16
<b>I alt</b>	<b>100</b>

I forhold til honoreringsniveauerne (niveau 1-4) er i nedenstående tabel 6 angivet antallet af sager indenfor de forskellige honoreringsniveauer. Som det fremgår ligger størstedelen af sagerne på niveau 2 og niveau 3. Det bemærkes, at der er 8 sager, hvor der er tildelt honoreringsniveau 3 kombineret med basisydelse. I disse tilfælde er der dispenseret fra vejledningen, da det efter denne alene er muligt at yde basisydelse til niveau 1 og niveau 2, således at disse samlet udgjorde niveau 3. Der har imidlertid vist sig at være sager, hvor denne tildeling af basisydelse til niveau 3 har været nødvendig for at sikre en aftale. Der er derudover 2 sager, hvor der ydes både niveau 2 og 4. Dette dækker over mor/barn anbringelser.

**Tabel 5 Tildelte honoreringsniveauer: 1. juni 2008 – 30. juni 2010**

Niveau	Antal sager
--------	-------------

1	10
1 + basis	2
2	30
2 + basis	20
3	29
3+ basis	8
4	10
4+2	2
<b>I alt</b>	<b>111</b>

I forbindelse med fastsættelsen af honoreringsniveau foretages en vurdering af, hvordan opgaven ville have været aflønnet efter den gamle vederlagsmodel. Efter 1 år vurderes det atter, hvordan en vederlagsfastsættelse ville se ud efter den traditionelle model.

Indtil videre er 16 sager vurderet efter 1 år:

- 10 sager vurderes at skulle ligge på samme niveau som ved niveaufastsættelsen.
- 3 sager vurderes nedsat til niveau 2 fra niveau 3.
- 1 sag vurderes forhøjet til niveau 1 + basis fra niveau 1.
- 1 sag vurderes forhøjet til niveau 2 fra niveau 1.
- 1 sag vurderes forhøjet til niveau 3 + basis fra niveau 2.

I forhold til de 4 niveauer i den nye honoreringsmodel svarer niveau 1 til 3 vederlag. Niveau 2 svarer til 5 vederlag. Niveau 3 svarer til 7 vederlag. Endelig svarer niveau 4 til 10 vederlag. Basisydelsen svarer til 7 vederlag.

Af nedenstående tabel 6 fremgår, at de tildelte honoreringsniveauer generelt ligger på niveau med de tidligere tildelte vederlag. Modellen ser dermed ud til at være stort set udgiftsneutral i forhold til den traditionelle model (den tidligere vederlagsmodel).

**Tabel 6 Sammenligning af tildelte honoreringsniveauer og vederlag**

Tildelt niveau	Anslået tidligere vederlag							I alt
	3	4	5	7	10	15	uoplyst	
1	8						2	<b>10</b>
1 + basis							2	<b>2</b>
2		4	19	1			6	<b>30</b>
2 + basis			1	11			8	<b>20</b>
3				18			11	<b>29</b>
3+ basis				1	5		2	<b>8</b>
4					5		5	<b>10</b>
4+2						2		<b>2</b>
<b>I alt</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>31</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>36</b>	<b>111</b>

## **10. Forslag til justeringer på baggrund af den endelige evaluering**

Følgende afsnit vil afdække justeringsforslag i den nye honoreringsmodel, som både plejefamilier, familierådgivere, familieplejekonsulenter og ledere har peget på i interviewrunden.

### ***Fastsættelse af og spændet mellem niveauerne***

I forhold til størrelsen af niveauerne og spændet mellem disse kan der i forbindelse med den endelige evaluering på projektet ses nærmere på, hvorvidt der skal ske ændringer heraf. Dette eksempelvis i forhold til spændet mellem niveau 3, som svarer til 7 vederlag i den tidligere model og niveau 4, som svarer til 10 vederlag.

Det foreslås, at niveau 3 forhøjes, så niveauet kan kompensere for en tabt arbejdsindtægt og så plejefamilien samtidig vil være dagpengeberettiget. Niveau 3 foreslås derfor, at ligge på det der svarer til 8,3 vederlag på den traditionelle model.

### ***Beskrivelse af de enkelte niveauer***

Der peges på, at det kun i nogen grad er nemt at forklare plejefamilien, hvorfor de indplaceres på et bestemt niveau. Det foreslås derfor, at niveauerne beskrives mere detaljeret og at plejefamilien bliver forklaret, hvorfor de placeres på et bestemt niveau

### ***Endelig vurdering efter observationsperiode***

I observationsanbringelserne bør det være sådan, at der først når observationen (typisk et halvt år) er overstået, tages stilling til den endelige fastsættelse af niveau. Først på det tidspunkt fremgår det tydeligere, hvordan barnet vil udvikle sig. Dernæst også om barnet skal være anbragt hele barndommen ud.

### ***Basisydelsens længde og udstrækning***

Basisydelsen er alt for snæver. Det er for lidt med basisydelse i kun ét år. Det bør være muligt at dispensere fra udgangspunktet, som er et år. Dog således at der maksimalt kan ydes en basisydelse i i alt 1 ½ år.

Basisydelsen er i dag konstrueret sådan, at niveauet sammen med basisydelsen maksimalt kan udgøre det der svarer til niveau 3 (altså vederlag 7). Flere har allerede dispenseret fra dette maksimum og har givet basisydelse svarende til niveau 4. Det foreslås, at maksimum bør vurderes ud fra en konkret vurdering, så modellen ikke bliver ufleksibel.

Det foreslås, at basisydelsen gives der hvor der er behov for det. Helt frem til det 18. år. Det påpeges, at det er vigtigt med signalværdien. Barnet og den unge skal have tiltro til, at der er nogle voksne, der vil barnet og den unge. Med en basisydelse i opstartsfasen ved anbringelse af børn og unge i alle aldre, vil bevirke, at barnet og



den unge får en tryk start i sin anbringelse. Dette vil i sidste ende kunne være en medvirkende årsag til, at der bliver kontinuitet i anbringelsen.

Endelig foreslås det, at plejefamilien først bør indplaceres på et bestemt niveau, når basisydelsen ophører.

### ***Bedre instruktioner og handleplaner***

Der er en generel opfattelse af, at instruktionerne ikke er særlig anvendelige. Derimod er der en generel opfattelse af, at vejledningen er velbeskrevet. Det er blevet fremført, at instruktionerne bør være det redskab, der anvendes.

Der er også en generel opfattelse af, at handleplanerne bør være mere anvendelige. Det står ikke altid noget i handleplanen om barnets behov for behandling, støtte og omsorg. Familieplejekonsulenterne påpeger, at der er stort behov for at handleplanerne er velbeskrevet, så det er muligt at fastsætte plejefamiliens honorering. Flere familieplejekonsulenter fortæller, at de ofte bliver nødt til at læse beskrivelserne om børnene fordi handleplanen ikke er fyldestgørende. Flere mener, at handleplanen er blevet et slaveværktøj, der primært indeholder standard beskrivelser.

### ***Plejefamiliens rådighedsforpligtelse***

Det kritiseres, at krav til plejefamiliens udearbejde er afhængig af hvilket niveau plejefamilien er placeret på. I den forbindelse foreslås, at vurdering af plejefamiliens udearbejde bør bero på en konkret vurdering af plejefamiliens ressourcer set i forhold til, hvor belastet de er i forhold til plejeopgavens omfang.

### ***Forældresamarbejdet***

Fra flere af de involverede parter er det blevet påpeget, at den nye model ikke i tilstrækkelig grad tager højde for det store forældresamarbejde der er mellem plejefamilien og de biologiske forældre. Det fremgår således ikke klart og tydeligt for plejefamilierne om vurderingen af dette samarbejde har haft indflydelse på plejefamiliens indplacering på et bestemt niveau. Det foreslås, at det enten fremgår klart og tydeligt som et element i vurderingen af, hvilket niveau plejefamiliens indplaceres på eller at der ydes en form for ”samværsydelse”, der ligger udover honoreringen.

### ***Familieplejekontrakten***

Flere af de involverede parter peger på, at familieplejekontrakten er mangelfuld og ikke fyldestgørende. Det foreslås, at familieplejekontrakten opgraderes, så den bliver et anvendeligt redskab i samarbejdet mellem plejefamilien og kommunen. I den forbindelse foreslås det, at indholdet i kontrakten tager udgangspunkt i KL's Familieplejehåndbog, hvor der er opstillet en række punkter, der skal være indeholdt i kontrakten.

### ***Overvejelser til justering i forbindelse med Barnets Reform og indførelse af de nye "kommunale plejefamilier"***

I forbindelse med Barnets Reform den 1. januar 2011 indføres en ny type plejefamilie "de kommunale plejefamilier".

#### *Om "de kommunale plejefamilier"*

Kommunale plejefamilier skal varetage plejen og omsorgen for børn og unge, der har tungere problemer, end børn i plejefamilier normalt har. Familiens kompetencer og kvalifikationer gør, at de kan løfte en større indholdsmæssig opgave end de almindelige plejefamilier. Den nye familietype vil typisk være de familier, der i dag har en aftale om hel eller delvis erhvervsbegrænsning som følge af arbejdet med den plejebragte. Dernæst vil det være akut plejefamilier, der står til rådighed døgnet rundt.

De kommunale plejefamiliers arbejdsvilkår skal være tilrettelagt på en sådan måde, at plejefamilien får mulighed for bedst muligt at yde plejebarnet den nødvendige støtte. Der skal tages stilling til familiens arbejdsvilkår senest i forbindelse med indgåelse af den konkrete plejeaftale.

De kommunale plejefamilier skal have mere efteruddannelse og supervision end andre plejefamilier.

Herudover vil gælde de samme regler vedrørende godkendelse og indgåelse af konkrete plejeaftaler for de kommunale plejefamilier som for andre plejefamilier.

I bemærkningerne til forslaget lægges op til, at kommunerne selv kan vælge, om de kommunale familieplejere skal ansættes, eller om man i kontrakten vælger at tage stilling til de kommunale familieplejeres arbejdsvilkår, således at den kommunale plejefamilie får mulighed for bedst muligt at yde plejebarnet den nødvendige støtte. Det er et krav, at der som minimum i kontrakten tages stilling til plejefamiliens pension og opsigelsesvilkår.

#### *Overvejelse*

Såfremt Århus Kommune vælger at videreføre den nye honoreringsmodel "Gennemsnitsmodellen" på baggrund af den endelige evalueringens positive resultater, kan det i den forbindelse overvejes, om den nye honoreringsmodel også skal omfatte den nye type "kommunale plejefamilie". Den nye type "kommunale plejefamilier" kunne evt. implementeres i den nye honoreringsmodel som et nyt niveau 5, der svarer til 12-14 vederlag på den traditionelle model.

Kravet i bemærkningerne til Barnets Reform om, at der skal tages stilling til de kommunale plejefamiliers arbejdsvilkår, vil være en kærkommen lejlighed til generelt, at se nærmere på indholdet i familieplejekontrakten.