

KL

UNDERSØGELSE AF HONORERING AF FAMILIEPLEJERE

Opfølgning på økonomiaftalen for 2019 mellem KL og regeringen

Indholdsfortegnelse

1. Baggrund for undersøgelsen	3
2. Metode	3
3. Modeller for honorering af familieplejere	4
4. Genforhandlinger af honorering – brug og effekter	6
4.1 Praksis for genforhandlinger	6
4.2 Betydning for dialog mellem plejefamilie og kommune	8
4.3 Anledning til konflikt?	9
4.4 Administrative overvejelser	10
4.5 Økonomiske effekter af forskellige honoreringsmodeller	11
5. Skift af model	13
6. Rekruttering	14
6.1 Faktorer for rekruttering og fastholdelse af plejefamilier	14
6.2 Er der plejefamilier nok?	14
7. Konklusion	17
Bilag	18
Bilag 1: Spørgsmål til spørgeskemaundersøgelse	18
Bilag 2: Interviewguide, individuelle interviews	21

1. Baggrund for undersøgelsen

Med aftalen om kommunernes økonomi for 2019 blev regeringen og KL enige om at afdække kommunernes praksis for og erfaringer med forskellige honoreringsmodeller for familieplejere. Baggrunden var et fælles ønske om at understøtte kommunernes arbejde med at udvikle et godt og konstruktivt samarbejde mellem kommuner og plejefamilier.

Uddrag fra Aftale om kommunernes økonomi for 2019, den 7. juni 2018

Ny vederlagsmodel for plejefamilier

Regeringen og KL er enige om, at et godt samarbejde mellem kommuner og plejefamilier er en forudsætning for en stabil og tryk opvækst for børn anbragt i plejefamilier. Flere kommuner er i dag begyndt at arbejde med den såkaldte gennemsnitsmodel for honorering af plejefamilier.

Regeringen og KL vil i den forbindelse igangsætte en bredere afdækning af praksis på området for systematisk at opsamle erfaringer fra de kommuner, som har eller arbejder på at indføre gennemsnitsmodellen eller en lignende model med henblik på dokumentation af modellernes effekter. Afdækningen skal være færdig, så den kan drøftes ved økonomiforhandlingerne for 2020. På baggrund heraf udarbejder KL vejledende anbefalinger til en ny vederlagsmodel, der fremmer det gode samarbejde, samt principper for god forhandlingsadfærd.

Med afsæt i økonomiaftalen for 2019 har KL sammen med Børne- og Socialministeriet (BSM) sat en undersøgelse af honoreringsmodeller for familiepleje i gang. KL har været den primære drivkraft i undersøgelsen, men parterne har løbende drøftet undersøgelsens fokus, metode og resultater. Således har en medarbejder fra BSM også deltaget i tre af de foretagne interview med de syv kommuner. Dette papir fremlægger undersøgelsens resultater.

2. Metode

Undersøgelsen er tilrettelagt todelt med dels en spørgeskemaundersøgelse til alle kommuner, og dels syv interview med udvalgte kommuner, som er kendetegnet ved at benytte forskellige honoreringsmodeller foruden geografisk og social spredning.

Spørgeskemaundersøgelse

78 kommuner har svaret på spørgeskemaundersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på knap 80 procent. Spørgeskemaet er vedlagt som bilag 1. Kommunerne har i skemaet bl.a. svaret på deres aktuelle honoreringsmodel. Dette har givet anledning til en del datavalidering, da flere kommuners svar var tvetydige. Opfølgende kontakt med en række kommuner har desuden vist, at nogle kommuner aktuelt er ved at skifte honoreringsmodel eller overvejer at gøre dette. Når flere kommuner er ved at skifte eller har skiftet model inden for det seneste år, indebærer det, at undersøgelsens resultater er behæftede med usikkerheder. Det skyldes, at undersøgelsen viser kommunernes aktuelle honoreringsmodel, mens samme kommunes erfaringer fx kan stamme fra en overgangsperiode. Desuden vil skiftet af honoreringsmodel ofte være ledsaget af andre ændringer på plejefamilieområdet, hvorfor det ikke kan konkluderes, at det nødvendigvis er skiftet af honoreringsmodel, der er direkte årsag til evt. ændret samarbejde e.l. mellem kommune og plejefamilier. Disse forbehold indgår i vurderingen af undersøgelsens konklusioner.

Interview med kommuner

Syv kommuner er interviewet til undersøgelsen. Heriblandt er to kommuner som benytter den klassiske honoreringsmodel fra KL's familieplejehåndbog, tre kommuner som benytter gennemsnitsmodellen, og to kommuner som benytter en anden model, hvoraf den ene model i nogen henseender har store fællestræk med den klassiske honoreringsmodel. Foruden en spredning mellem kommunerne ift. honoreringsmodel er der også sikret en geografisk og størrelsesmæssig spredning af interviewkommunerne. Interviewene er gennemført som semistrukturerede interviews, men viden og erfaringer i den enkelte kommune har i vid udstrækning styret interviewene. Fire interviews er foregået ved personligt møde mellem kommune og interviewere, og tre er foregået over telefon- eller skypeforbindelse. Interviewguiden er vedlagt som bilag 2.

Endelig har Aarhus Kommune, som er den kommune, der har længst erfaring med gennemsnitsmodellen, suppleret undersøgelsen med en ministikprøve. Ved at undersøge familiernes honorering for 18 tilfældigt udvalgte plejebørn har kommunen bidraget til afsnittet om økonomiske effekter. Det havde her været ønskeligt med en større stikprøve, men størrelsen er afstemt med mulighederne i Aarhus Kommune givet en kort tidshorisont.

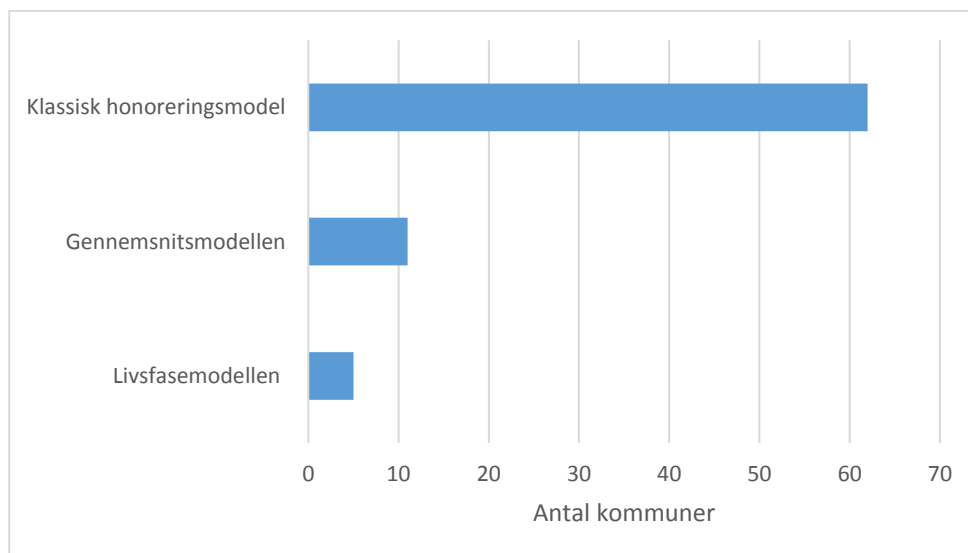
3. Modeller for honorering af familieplejere

Kommunerne benytter generelt tre forskellige typer af honoreringsmodeller for familieplejere, om end der findes et større antal variationer i praksis.

De tre modeltyper er:

- Den klassiske model beskrevet i KL's håndbog for familieplejere
- Gennemsnitsmodellen
- Livsfasemodellen

Figur 1. Antal kommuner i undersøgelsen fordelt efter honoreringsmodel



Bem.: Der har i en række tilfælde været dialog med kommunen for at afklare kategoriseringen af kommunens honoreringsmodel.

Den klassiske honoreringsmodel er kendetegnet ved, at honoreringen som udgangspunkt fastsættes for ét år ad gangen, hvorefter honoreringen kan genvurderes. Hovedparten af kommunerne bruger i dag denne model, jf. figur 1. Som nævnt ovenfor er der dog forskel mellem kommunerne på deres praksis, både for anvendelse og hyppighed af genforhandlinger. Mens to kommuner ud af de 62 med denne honoreringsmodel har angivet, at de i praksis ikke bruger muligheden for at genforhandle, bruger mange kommuner muligheden, men med vekslende hyppighed. Andre kommuner igen følger familieplejehåndbogens

anbefaling om årligt at genvurdere barnets støttebehov i relation til honoreringen fuldt ud. Kommunernes genforhandlingspraksis er uddybet i afsnit 4.1. Denne model er desuden kendetegnet ved, at honoreringen fastsættes som et antal vederlag à 4.222 kr. pr. måned (2018-niveau), hvor praksis går fra 1 til ca. 12 vederlag pr. barn. Der er typisk flest plejebørn i spændet 3 til 8 vederlag.

Gennemsnitsmodellen er også kendt som Aarhus-modellen. Modellen er kendetegnet ved, at plejefamiliens honorering for hele plejeforholdet som udgangspunkt fastsættes ved plejeforholdets opstart. Med denne model genforhandles honoreringen kun, hvis barnet udvikler sig markant dårligere end forventet med et større støttebehov som følge. Honoreringen kan også genforhandles, når den unge skal i efterværn, dvs. hvis anbringelsen skal fortsætte efter den unge fylder 18 år. Genforhandling ved efterværn findes i alle honoreringsmodellerne. Aarhus har siden 2010 brugt denne model for nye plejefamilier. De seneste ca. to år er flere kommuner skiftet til denne model, sådan at anslået ca. 10 til 15 kommuner helt eller delvist benytter denne honoreringsmodel. I undersøgelsen er 11 kommuner kategoriseret til at benytte denne model, men en af kommunerne har kun lige netop taget modellen i brug.

I gennemsnitsmodellen vil kommunen typisk benytte sig af færre honoreringsniveauer end i den klassiske honoreringsmodel, da det har været en del af modellen at skabe større afstand mellem honoreringsniveauerne. Dels fordi det kan bidrage til at gøre det mere klart at vurdere, hvor det enkelte barn skal indplaceres, og dels fordi det er en grundlæggende tanke i gennemsnitsmodellen, at honoreringen skal rumme en vis spændvidde ift. barnets støttebehov gennem plejeperioden. Der er dog forskelle mellem kommunerne på, hvor mange og hvilke vederlagsniveauer der benyttes, og hvordan spædbørnsanbringelser, efterskoleophold mm. håndteres. Ved spædbørnsanbringelser vil kommunerne typisk aftale en afgrænset periode med højere honorering, hvorefter honoreringen falder til et aftalt lavere niveau. Det indgår også typisk i kommunernes kontrakter med plejefamilier på gennemsnitsmodellen, at honoreringen falder til et fastsat lavere honoreringsniveau, hvis den unge skal på efterskoleophold.

Livsfasemodellen kan opfattes som en hybrid mellem de to andre modeller. Den tager umiddelbart afsæt i gennemsnitsmodellen og dennes ambition om at reducere antallet af genforhandlinger. Samtidig er modellen baseret på, at det kan være vanskeligt at skønne over barnets støttebehov henover et fuldt børneliv, særligt når mindre børn anbringes. Modellens omdrejningspunkt er således at opdele den potentielle anbringelse i en række livsfaser, typisk førskole, grundskole (6/7 til 12 år), pubertet (ca. 13 til 15 år) og ungdom /ungdomsuddannelse (ca. 15 til 18 år). Plejefamiliens honorering fastsættes for én livsfase ad gangen med en genforhandling, efter at barnet er trådt ind i en ny livsfase. Rationalet bag denne tilgang er, at det typisk er ved disse skift i barnets liv, at barnet ændrer støttebehov.

De tre modeller adskiller sig primært i spørgsmålet om genforhandlinger og hyppigheden af disse. Derfor har genforhandlingerne et særligt fokus i analysen. Samtidig er det svært at kategorisere en række kommuner, hvis praksis har træk fra flere modeller. Eksempelvis benytter en kommune sig af færre honoreringsniveauer, som i hhv. gennemsnits- og livsfasemodellerne, men genforhandler i princippet løbende. Tilsvarende er der en gråzone mellem kommuner med en livsfasemodel og kommuner, som angiver at benytte den klassiske honoreringsmodel, men som formelt eller uformelt alene genforhandler ved livsfaseovergange.

Herudover er der en række elementer i spil ved honoreringen af familieplejere, som ikke kan kategoriseres særskilt inden for bestemte modeller. Det drejer sig om:

- Opsigelsesvarsel: Nogle kommuner har indført et lidt længere opsigelsesvarsel på plejeforholdet, evt. afhængigt af familieplejerens anciennitet i kommunen for at øge familieplejernes økonomiske sikkerhed fx ved ophør af plejeforholdet.
- Pension: Nogle kommuner tilbyder at administrere en eller flere alternative pensionsordninger for familieplejerne. Kommunerne giver ikke pensionstillæg til de fastsatte takster, men hjælper administrativt familieplejerne med at sætte penge til side til pension.

- Øvrige udgifter: Flere kommuner arbejder med at tydeliggøre hvilke udgifter, som de forudsætter dækkes af beløbet for øvrige udgifter, herunder for at mindske usikkerhed i relationen til plejefamilier samt mindske administration til ansøgninger og kontrol af ekstraordinære tilskud.

4. Genforhandlinger af honorering – brug og effekter

Undersøgelsen har haft til hensigt at klarlægge kommunernes erfaringer med forskellige honoreringsmodeller. Da modellernes idealtyper primært adskiller sig på brugen og hyppigheden af genforhandlingerne, har hovedfokus i analysen været at afdække den praktiske betydning af genforhandlinger og nødvendigvis særligt de genforhandlinger, hvor kommunen ønsker at sætte honoreringen ned.

Genforhandling af honoreringen er overordnet set kommunens såvel som plejefamiliens redskab til løbende at sikre, at plejefamilien honoreres efter barnets støttebehov. Samtidig indebærer muligheden for at genforhandle en usikkerhed om den fremtidige økonomi. Det gælder for begge parter, men usikkerheden er relativt størst i plejefamiliens økonomi.

Ved siden af dette økonomiske formål er genforhandlinger løbende blevet kritiseret for to forhold. For det første indebærer genforhandlinger et omvendt økonomisk incitament: Plejefamiliens opgave er at understøtte barnets udvikling og dermed at reducere behovet for hjælp. Det kan derfor opfattes som et forkert signal, at vederlaget reduceres, når dette mål opfyldes – uagtet at barnets støttebehov er reduceret. Nogle kommuner oplever således, at det bl.a. kan påvirke dialogen mellem plejefamilie og kommune om barnets udvikling, sådan at plejefamilier særligt frem mod en genforhandling kan have tendens til at fremhæve barnets udfordringer fremfor ressourcer og resultater.

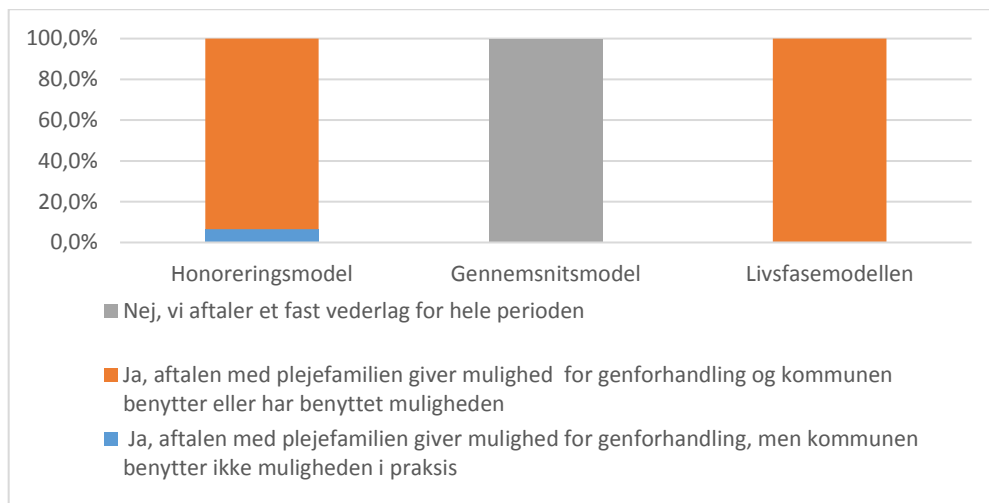
For det andet opleves genforhandlinger for nogle kommuner som værende forbundet med konflikter mellem plejefamilier og kommuner, der potentielt kan føre til uro omkring plejeforholdet og evt. brud.

I de følgende afsnit undersøges forskellige aspekter ved genforhandlinger. For det første undersøges hvordan kommunernes praksis er for genforhandling. For det andet undersøges hvordan genforhandlingerne påvirker dialogen mellem plejefamilier og kommuner. For det tredje undersøges i hvilket omfang kommunerne oplever konflikter i forbindelse med genforhandlingerne. For det fjerde behandles de administrative konsekvenser af genforhandlinger.

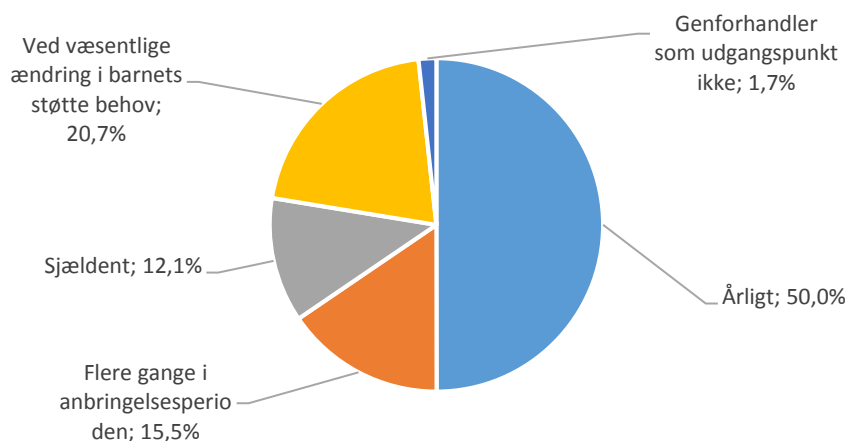
4.1 Praksis for genforhandlinger

Figur 2 viser, at kommuner med gennemsnitsmodellen ikke genforhandler frem til det udgangen af det 17. år. Med livsfasemodellen genforhandler kommunerne derimod altid efter overgangen til en ny livsfase. Inden for den klassiske honoreringsmodel er der som nævnt udtalte forskelle på praksis kommunerne imellem, og et mindre antal kommuner angiver, at genforhandlingsmuligheden ikke benyttes.

Figur 2. Kan kommunen tage det aftalte vederlag op til genforhandling med plejefamilien?



Figur 3. Hvor ofte forhandler kommuner med en klassisk honoreringsmodel plejevederlaget?



Figur 3 viser, hvor ofte kommuner med den klassiske honoreringsmodel genforhandler eller genvurderer honorering. Figuren viser, at halvdelen af kommunerne angiver, at der genforhandles årligt. Det skal understreges, at dette ikke indebærer, at alle kommunens plejefamilier skifter honoreringsniveau. Typisk vil det kun være et lille mindretal, der sættes ned i honorering, når kommunen genforhandler. En undersøgelse fra Deloitte i 2010¹ viste, at 18 pct. blev sat op, 18 pct. blev sat ned, mens de resterende familier blev fastholdt på samme honoreringsniveau.

Den anden halvdel af kommuner med klassisk honoreringsmodel genforhandler sjældnere. Spændet går her fra hvert 3. år til aldrig. Men lægger man kategorierne "genforhandler som udgangspunkt ikke", "sjældent" og "ved væsentlige ændringer i barnets støttebehov" sammen, er praksis i ca. 35 pct. af kommunerne med den klassiske honoreringsmodel, at genforhandling kommer på tale i helt særlige tilfælde. Interviewundersøgelsen viste desuden, at der også i en kommune, som praktiserer årlige genforhandlinger, er fokus på at give plejefamilierne en rimelig økonomisk tryghed. Kommunen har således indført en regel

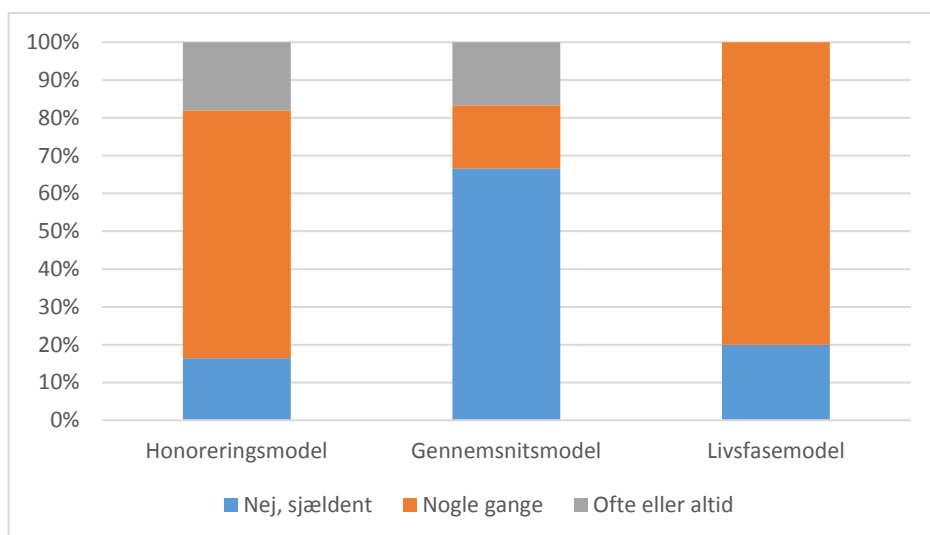
¹ Undersøgelse af plejefamiliers rammer og vilkår, udført af Deloitte for Servicestyrelsen, 2010.
<https://socialstyrelsen.dk/udgivelser/undersogelse-af-plejefamiliers-rammer-og-vilkar-afrapportering>

om, at hvert barn maksimalt kan sættes ét vederlag om måneden ned, svarende til samlet godt 50.000 kr. på et år. Samme kommune fortalte, at man ved seneste genforhandling kun har sat honoreringen ned for 7,7 pct. af børnene, mens resten af plejefamilierne havde bibeholdt samme eller modtog en højere honorering.

4.2 Betydning for dialog mellem plejefamilie og kommune

Figur 4 nedenfor viser, at muligheden for at skulle genforhandle honoreringen generelt påvirker dialogen mellem plejefamilie og kommune. Samtidig tyder undersøgelsen på, at den negative påvirkning af genforhandlingerne på den generelle dialog mellem kommune og plejefamilier er tilnærmelsesvist den samme. Det er uanset, om kommunen benytter den klassiske honoreringsmodel eller livsfasemodellen, om end der ikke er kommuner med livsfasemodellen, som ofte eller altid oplever negative effekter af genforhandlingerne. Her skal man have in mente, at der kun er fem kommuner, som benytter livsfasemodellen, men også at der i praksis ikke altid er flere genforhandlinger for et plejeforhold under den klassiske honoreringsmodel, jf. forrige afsnit. Livsfasemodellen adskiller sig dog ved, at det fra plejeforholdets start er lagt fast, hvornår der kan genforhandles.

Figur 4. Oplever kommunen, at muligheden for at genforhandle vederlaget påvirker dialogen mellem sagsbehandler og plejefamilie i negativ retning, fx om barnets progression



De få kommuner, som benytter den klassiske honoreringsmodel, men ikke genforhandler i praksis, svarer ikke mere positivt her end andre kommuner med den klassiske honoreringsmodel. Det taler for, at alene muligheden for at genforhandle kan påvirke dialogen mellem plejefamilie og kommune negativt.

Undersøgelsens data for gennemsnitsmodellen peger på, at der også kan være en negativ påvirkning her. Der kan fx være uenighed om, hvorvidt kommunen bør sætte plejefamiliens honorar op. Undersøgelsen tyder dog også på, at den negative påvirkning er mindre udtalt i kommuner, som benytter gennemsnitsmodellen. Den ene kommune, der her har svaret "ofte eller altid" er aktuelt ved at overgå fra den klassiske honoreringsmodel til gennemsnitsmodellen, hvorfor den endnu ikke har erfaringer med gennemsnitsmodellen.

Undersøgelsens otte kommuneinterview understøtter billedet af, at der er negative sideeffekter forbundet med genforhandlinger ift. samarbejde, dialog, tillid mv. mellem plejefamilier og kommune – og uanset honoreringsmodel. Flere af de kommuner, der har skiftet model påpeger disse sideeffekter som medvirkende til deres ønske om en honoreringsmodel med færre genforhandlinger.

Genforhandlingerne har bl.a. det formål at sikre en fair honorering af den enkelte plejefamilie og på tværs af

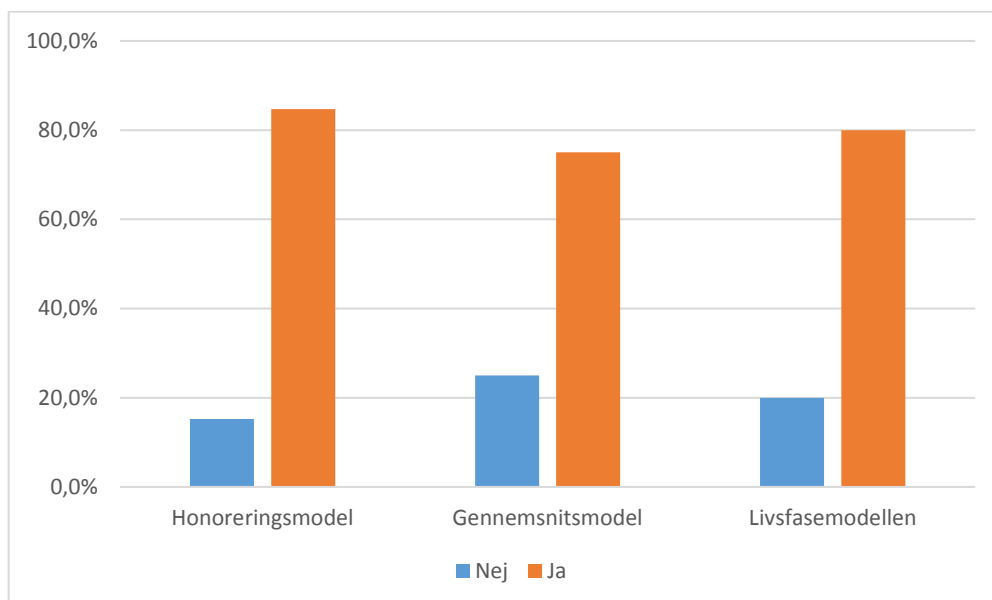
plejefamilier. Genforhandlingen indebærer dog en modsatrettet interesse mellem plejefamilie og kommune, som kan smitte af på samarbejdet om barnet.

Samtidig lægger kommunerne vægt på, at betydningen af genforhandlinger i høj grad afhænger af dialogen mellem plejefamilie og kommune, kommunens adfærd ved genforhandlingerne, om genforhandlingerne er varslet, og om kommunens udspil til honorering anses for at være fair og i tråd med den øvrige dialog.

4.3 Anledning til konflikt?

Genforhandlinger af plejefamiliens honorering giver anledning til konflikter i flertallet af kommunerne i undersøgelsen, jf. figur 5 og figur 6. Figur 5 viser andelen af kommuner, der har oplevet, at plejefamilier truer med at opsige plejekontrakten i forbindelse med en genforhandling. Denne andel er generelt høj. Men figuren viser også, at der - uanset honoreringsmodel - er kommuner, som ikke har oplevet at nå dette konfliktniveau.

Figur 5. Er der eksempler i kommunen på, at en plejefamilie har "truet" med at opsige plejekontrakten i forbindelse med en genforhandling?

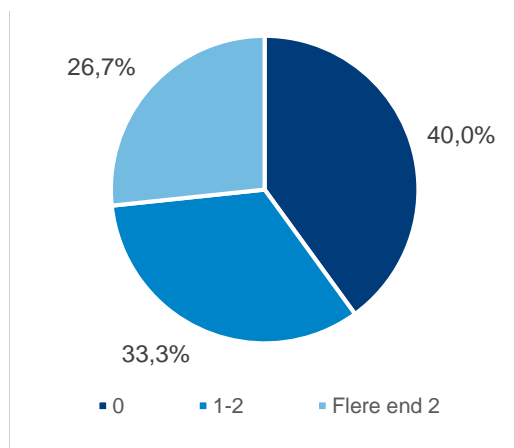


Andelen af kommuner uden trusler er lidt højere for kommuner, der benytter gennemsnits- eller livsfasemodellen, men i betragtning af det lille antal kommuner med disse modeller er forskellene ikke signifikante. Samtidig tyder data på, at kommunerne, som benytter gennemsnits- eller livsfasemodellen, typisk oplever færre trusler og dermed har færre genforhandlinger med højt konfliktniveau. Her skal man dog være opmærksom på, at samme kommuner også har markant færre antal genforhandlinger, så relativt set vurderes forskellene mellem modeller at være beskedne.

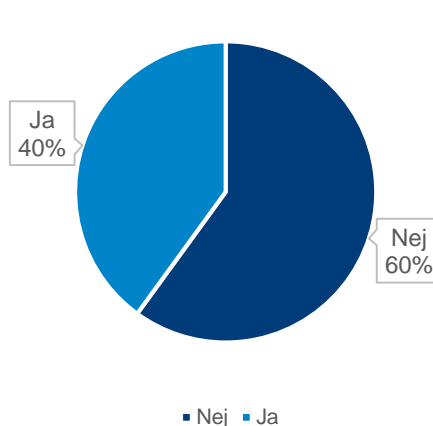
Det tyder på, at genforhandlinger om honoreringen uanset kommunens honoreringsmodel i øvrigt rummer et konfliktpotentiale.

Omfanget af trusler er dog beskedent i de fleste kommuner, jf. figur 6. 58 kommuner har svaret, at de har oplevet dette. I gennemsnit har kommunerne oplevet 1,8 episode det seneste år, hvor en plejefamilie har truet med at opsige plejekontrakten. Tilsvarende oplever et mindretal af kommuner sammenbrud som følge af genforhandlinger, jf. figur 7. Og blandt de kommuner der har oplevet sammenbrud, er antallet meget lille.

Figur 6. Antal episoder med trussel om opsigelse fra plejefamilien det seneste år, kommuneandele



Figur 7. Andel kommuner som har oplevet sammenbrud på et plejeforhold som følge af uenighed ved en genforhandling



4.4 Administrative overvejelser

I interviewene har flere kommuner nævnt, at der også er et administrativt arbejde forbundet med at genforhandle. Således kan det være et spørgsmål om manglende prioritering i sagsbehandlingen, når kommuner, som i princippet genvurderer honoreringen årligt, ikke får gennemført genforhandlingerne. Det er her nærliggende at antage, at der i disse tilfælde vil være en bias i sagerne, idet plejefamilier med børn med et øget støttebehov i højere grad selv vil presse på for en genforhandling end familier med børn, der trives bedre. Det peger i retning af, at det kan være dyrt for en kommune kontraktmæssigt at forudsætte genforhandlinger uden at praktisere disse.

I flere interviews har antallet af honoreringsniveauer været drøftet. På den ene side melder især kommuner, som har mindsket antallet af honoreringsniveauer, om fordele herved i form af mindre intern tvivl og diskussion med plejefamilier om honoreringsniveauet. Det beskrives også, at honoreringstrinnene, som er blevet opgavemæssigt bredere, bedre kan rumme almindelige, mindre ændringer hos barnet. På den anden side er der også kommuner der arbejder med flere eller andre honoreringsniveauer, fx i form af halve vederlag. Hensynet her er bl.a. mere støttesvarende honorering, bedre og bredere muligheder for aftale om honorering med plejefamilien, eller at en evt. nedjustering af honoreringen bedre kan tåles økonomisk af plejefamilien, hvis en mindre honorering aftales. Overordnet set er der her et dilemma mellem retfærdighed på tværs af plejefamilier over for enkelhed og holdbarhed i den enkelte aftale. Flere interviewkommuner vurderer, at færre niveauer giver bedst mening i en gennemsnitsmodel, mens der typisk vil være behov for flere honoreringsniveauer, hvis honoreringen løbende skal genforhandles.

Som administrative overvejelser nævner flere kommuner også deres administrative belastning ved at sagsbehandle ansøgninger om dækning af øvrige udgifter. Flere kommuner nævner, at de arbejder med at lade en tydelig oversigt indgå i kontrakten med plejefamilien over de udgifter, der forudsættes dækket af det faste beløb til kost og logi, samt de udgifter, der kan søges dækning for herudover. Dette, oplever kommunerne, bidrager positivt til forhandlingen af vilkår mellem kommune og plejefamilier og er medvirkende til at reducere tilfælde med uenighed om vilkår for plejeforholdet. Det er en tydelig prioritet hos kommunerne at minimere ansøgnings- og kontrolprocesser, hvor det giver mening.

I tråd med kommuners fokus på at reducere det administrative arbejde, der ikke har direkte værdi for hverken børn, plejefamilier eller kommune, fremhæver flere kommuner i undersøgelsens interview deres arbejde med at skabe klare rammer for plejeforholdet. Det drejer sig dels om de øvrige udgifter, som plejefamilien forudsættes at dække inden for de udbetalte beløb, dels om vilkårene for genforhandling (hvornår, hvor ofte, under hvilke omstændigheder og plejefamiliens inddragelse). Det kunne også omfatte

den øvrige støtte, som kommunen yder plejefamilier, og vilkårene herfor. De kommuner, der har haft fokus på at gøre rammerne for plejeforholdet klare, oplever stor nytteværdi heraf.

4.5 Økonomiske effekter af forskellige honoreringsmodeller

11 ud af de 78 kommuner, som har besvaret spørgeskemaet, benytter aktuelt eller er ved at overgå til gennemsnitsmodellen. Fem kommuner benytter forskellige udgaver af en livsfasemodel, der kan siges at være en hybrid mellem den klassiske model og gennemsnitsmodellen. I undersøgelsens interviewdel er kommunerne spurgt ind til de økonomiske konsekvenser af deres skift af honoreringsmodel. Kommunerne svarer her generelt, at de oplever, at udgifterne ved overgangen mellem modeller stort set var status quo, dvs. at nogle plejefamilier gik op i vederlag, mens andre gik ned.

På længere sigt er det for nogle kommuner imidlertid en bekymring, om kommunens udgift vil stige under en model med færre eller ingen genforhandlinger. Dette er sammenlignet med en klassisk honoreringsmodel, hvis man antager at de nuværende plejebørn udvikler sig positivt, mens familiernes honorering fastholdes, og hvis denne udvikling ikke fuldt ud er indarbejdet i den fastsatte honorering.

Tabel 1 nedenfor viser kommunernes gennemsnitlige honorering pr. barn i familiepleje 0-18 år, ekskl. udgifter til kost og logi mv. Tabellen tyder umiddelbart på, at kommunerne med gennemsnitsmodellen ikke generelt er dyrere end kommunerne med den klassiske honoreringsmodel. Derimod tyder analysen på, at kommuner med livsfasemodellen har et højere gennemsnitligt honoreringsniveau.

Tabel 1: Kommunernes gennemsnitlige honorering pr. familieplejebarn 0 til 18 år, eksklusive udgifter til øvrige udgifter

	Kr. pr. måned
Klassisk honoreringsmodel	26.152
Gennemsnitsmodel	25.170
Livsfasemodel	31.495
Alle	26.388

Der er dog flere forbehold for tabellens resultater. For det første indgår relativ få kommuner i gennemsnittene for gennemsnitsmodellen (11) og livsfasemodellen (5). For det andet er analysens resultater ikke vægтет efter antallet af plejebørn i kommunerne. Hver kommunes honoreringsniveau vægter lige meget, uanset fx antal børn, strategi for plejeanbringelser, mv. For det tredje varierer børnenes støttebehov kommunerne imellem. Dette er dels grundet kommunernes forskellige socioøkonomiske sammensætning, dels grundet forskelle mellem kommuner på, hvilke børn man anbringer i familiepleje. For det fjerde er genforhandling et element blandt flere, der er i spil, når man sammenligner kommunernes honoreringsmodeller. Fx arbejder nogle kommuner med længere opsigelsesvarsel end andre, uden at dette er knyttet til en særskilt honoreringsmodel. For det femte er der forskelle i kommunernes honoreringsniveau på tværs af landet, samt på hvor man benytter de forskellige modeltyper. Fx er gennemsnitsmodellen primært i brug i Jylland, mens livsfasemodellen især bruges i region Sjælland og Hovedstaden.

Med afsæt i sidstnævnte forbehold er kommunernes honoreringsniveau modellerne imellem sammenlignet hhv. øst og vest for Storebælt. Analysen i tabel 2 tyder på, at kommunerne med gennemsnitsmodellen (tal for 10 kommuner) honorerer på tilnærmelsesvist samme niveau som den geografisk tilsvarende gruppe, som benytter den klassiske honoreringsmodel. Livsfasemodellen tyder igen på at være dyrere for kommunerne end den klassiske honoreringsmodel. Dog indgår kun fire kommuner i denne gruppe. Heller ikke i denne analyse har det været muligt at tage højde for antal plejebørn i kommunerne eller for kommunernes socioøkonomiske sammensætning eller anbringelsespraksis.

Tabel 2: Kommunernes gennemsnitlige honorering pr. familieplejebarn 0-18 år, for kommuner øst hhv. vest for Storebælt

Kr. pr. måned	ØST	VEST
Klassisk honoreringsmodel	27.628	24.517
Gennemsnitsmodel	-	25.154
Livsfasemodel	31.832	-

Bem.: Gennemsnit er beregnet for grupper fra fire til 31 kommuner.
Hvor der kun findes én kommune i gruppen, er der ikke beregnet gennemsnit.

Blandt de 11 kommuner med gennemsnitsmodellen er kun én, som har benyttet gennemsnitsmodellen i mere end ca. 2 år. Kommuner, som er overgået til en livsfasemodel, er tilsvarende kendetegnet ved at være skiftet hertil inden for de seneste år. Det udfordrer muligheden for at analysere de økonomiske konsekvenser af nye honoreringsmodeller på længere sigt inden for den enkelte kommune.

I Aarhus Kommune, som har benyttet gennemsnitsmodellen siden august 2008, er langtidseffekterne af at overgå til gennemsnitsmodellen usikre, fordi kommunen parallelt har gennemført en række andre ændringer på og omkring området. Det er derfor vanskeligt for kommunen at vurdere de økonomiske effekter af gennemsnitsmodellen isoleret. Aarhus Kommune har i stedet foretaget en stikprøve af honoreringen for 18 tilfældigt udvalgte børn i familiepleje til brug for denne undersøgelse. Kommunens familieplejekonsulenter har vurderet hvert af de 18 børn og skønnet over, hvilken honorering kommunen ville have ydet plejefamilien under den klassiske honoreringsmodel, som kommunen tidligere benyttede, sammenholdt med den nuværende honorering efter gennemsnitsmodellen. Resultatet af stikprøven fremgår af tabel 3.

Stikprøven i Aarhus Kommune tyder på, at langt de fleste anbragte børn vurderes at skulle ydes samme honorering uanset model, også flere år efter anbringelsens start. I stikprøven ville to børn skulle honoreres hver ½ vederlag à 4.222 kr. pr. måned (2018-niveau) lavere i den klassiske model, mens fire børn skulle honoreres 1 til 2 vederlag højere. Samlet set er brugen af gennemsnitsmodellen for disse 18 børn en smule billigere for kommunen end den klassiske honoreringsmodel.

Aarhus Kommune er dog ikke overbevist om, at en tilsvarende stikprøve af en anden gruppe børn ville give samme resultat, idet man fremhæver, at der er plejefamilier i kommunen, som modtager en højere honorering i dag i kraft af gennemsnitsmodellen.

Tabel 3: Resultat fra stikprøve af honoreringen for 18 plejebørn i Aarhus Kommune

	Antal vederlag på gennemsnitsmodel	Skønnet antal vederlag på klassisk model	Forskel
Barn 1	7	7	0
Barn 2	5	5	0
Barn 3	8,5	8	0,5
Barn 4	5	5	0
Barn 5	5	5	0
Barn 6	5	6	-1
Barn 7	5	5	0
Barn 8	5	4	1
Barn 9	5	6	-1
Barn 10	7	7	0
Barn 11	5	5	0
Barn 12	5	7	-2
Barn 13	7	7	0
Barn 14	5	6	-1
Barn 15	5	5	0
Barn 16	5	5	0
Barn 17	7	7	0
Barn 18	8,5	8	0,5
Samlet	105	108	-3

De økonomiske konsekvenser af et evt. skift af honoreringsmodel må for den enkelte kommune forventes konkret at afhænge af flere forhold, herunder ikke mindst om og hvor hyppigt kommunen aktuelt praktiserer at genforhandle plejefamiliernes honorering. For kommuner, der ikke eller meget sjældent genforhandler honoreringen, kan gennemsnitsmodellen på sigt medføre en besparelse. Det skyldes, at det også er en del af modellen at begrænse de tilfælde, hvor plejefamiliens honorering skal hæves. Omvendt kan det ikke udelukkes, at kommuner, der konsekvent revurderer honoreringen for alle børn årligt, vil have en merudgift ved at skifte model. Gennemsnitsmodellen kan forventes at være fordyrende, hvis kommunens plejefamilier i dag generelt opnår en uventet progression hos børnene, der overstiger de tilfælde, hvor børnenes støttebehov uventet øges og øges betydeligt. I en sådan opgørelse skal kommunen tage højde for, at det indgår i gennemsnitsmodellen, at man kan hæve honoreringen, hvis barnets støttebehov øges markant.

5. Skift af model

Kommunernes erfaringer med at skifte model er drøftet med de kommuner, som har erfaringer hermed. Generelt har kommunernes tilgang til at skifte model været forskellig. Nogle kommuner har valgt at skifte model for alle plejefamilier på én gang, mens andre har valgt at indføre skiftet løbende, som familiernes kontrakter fornyes, dvs. typisk ved nye anbringelser. Det sidste indebærer, at skiftet af honoreringsmodel vil strække sig over en lang periode – Aarhus Kommune har eksempelvis fortsat ca. 40 plejefamilier på den klassiske honoreringsmodel, selvom kommunen formelt overgik til gennemsnitsmodellen i 2011.

En kommune fremhæver, at det kan udfordre skiftet af model for eksisterende plejefamilier, hvis kommunen ikke har praktiseret genforhandling i den klassiske honoreringsmodel i en længere periode forud. Indplaceringen på den nye model kan da indebære en nedgang i honorering, og en deraf følgende utilfredshed med den nye model fra de berørte plejefamilier. Omvendt er det for begge de kommuner i undersøgelsen, som har skiftet honoreringsmodel for alle plejefamilier på én gang, lykkedes at gøre dette uden nogen sammenbrud i plejeforhold. Kommunerne understreger i den forbindelse vigtigheden af tidlig

involvering og tæt dialog med plejefamilierne, samt at der er en medarbejder med beslutningskompetence til stede til forhandlingsmøder med plejefamilierne.

Samtidig kan en langvarig eksistens af alternative honoreringsmodeller i samme kommune udfordre en ensrettet honorering på tværs af plejefamilier, og kommunens administration kan kompliceres. De kommuner, der har valgt et gradvist skift af model, problematiserer dog ikke selv dette. Kommunernes tilgang er her snarere, at der ikke er grund til at skifte honoreringsmodel i plejeforhold, hvor samspillet i det store hele fungerer - med den risiko for konflikt, som det vil indebære.

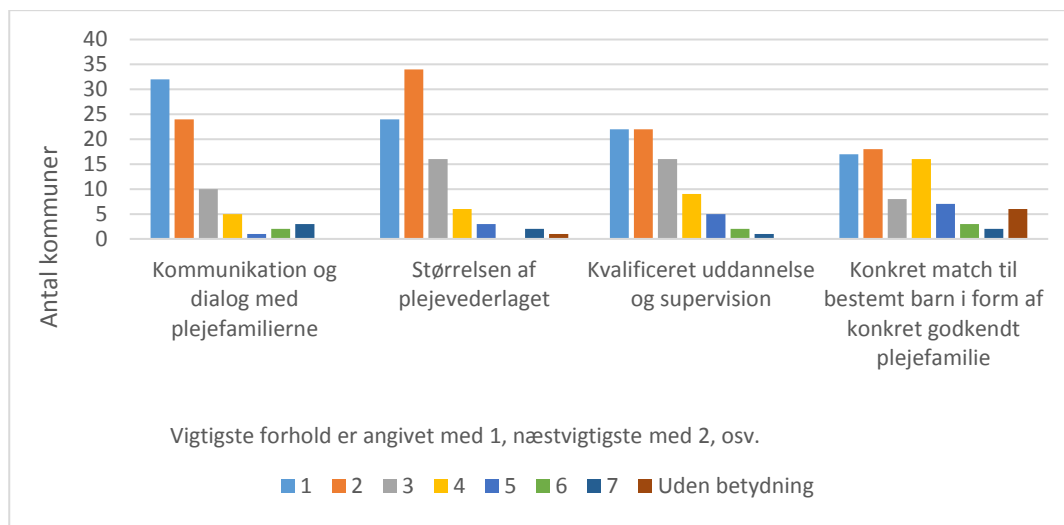
6. Rekruttering

Afdækningen har også haft til hensigt bredt at undersøge kommunernes erfaringer på området. Her er rekruttering og fastholdelse af plejefamilier et emne, der både nævnes af kommunerne i spørgeskemasvar samt i interview.

6.1 Faktorer for rekruttering og fastholdelse af plejefamilier

Kommunerne har i spørgeskemaet vurderet og rangeret forslag til forskellige faktorer, som har betydning for at tiltrække og fastholde nuværende plejefamilier. Figur 8 viser, at kommunerne vurderer, at kommunikation og dialog med plejefamilierne har størst betydning for at tiltrække nye og fastholde nuværende plejefamilier. Herefter vurderer kommunerne, at størrelsen af plejevederlaget, kvalificeret uddannelse og supervision samt et match mellem barn og plejefamilie har betydning.

Figur 8: Forhold med størst betydning for at tiltrække nye og fastholde nuværende plejefamilier

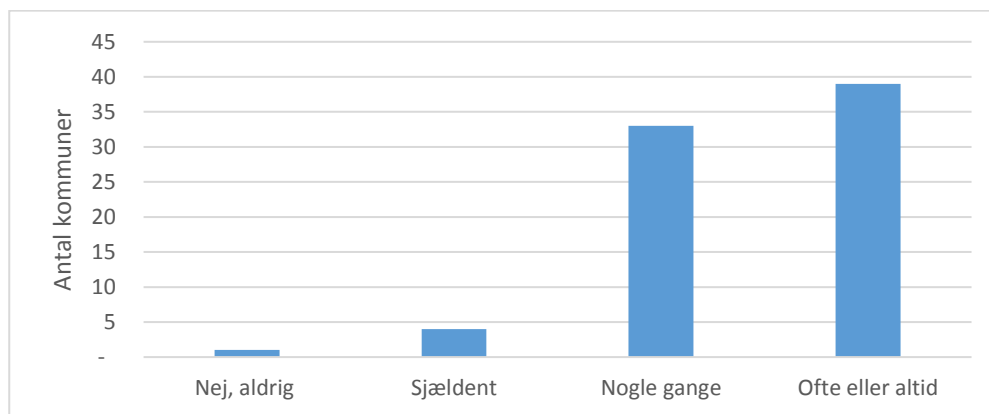


Det tyder på, at kommunerne vurderer, at der er flere elementer i at skabe et konstruktivt og attraktivt forhold mellem kommune og plejefamilie og derved sikre, at der fortsat fastholdes og tiltrækkes nye plejefamilier.

6.2 Er der plejefamilier nok?

Afdækningen viser også en bekymring blandt kommunerne for mulighederne for at finde en egnet plejefamilie. Figur 8 viser, at kommunerne i udpræget grad oplever, at det nogle gange eller ofte/altid er svært at finde en egnet plejefamilie til et barn.

Figur 9: Er det svært at finde en egnet plejefamilie til et barn, man ønsker at placere i familiepleje?

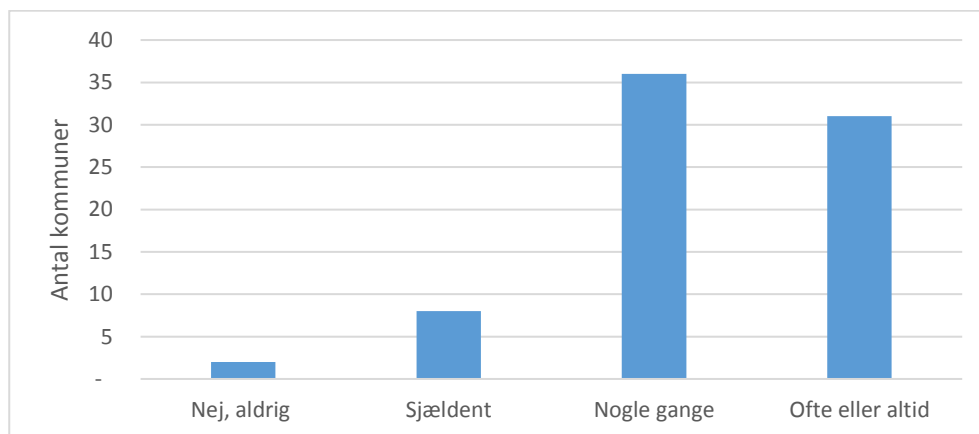


Bem.: Opgjort på tværs af kommuner, der anvender forskellige modeller for honorering af plejefamilier.

Interviewundersøgelsen understøtter dette billede, da kommunerne generelt også her fremhæver, at der er mangel på kvalificerede plejefamilier, og særligt til de mindste børn, idet få familier er godkendt til at modtage børn under et år.

Af figur 10 kan det desuden ses, at kommunerne nogle gange eller ofte/altid oplever at være i konkurrence med andre kommuner om de egnede plejefamilier. En kommune fortæller, at udfordringen med at finde egnede plejefamilier lokalt har betydet, at kommunen må anbringe børn hos plejefamilier i andre dele af landet. Det medfører ofte længere rejsetid for børn, biologiske forældre og plejeforældre såvel som for familieplejekonsulenten. Det betyder også, at barnet placeres i et nyt miljø med fx skoleskift mv. til følge.

Figur 10: Oplever kommunen at være i konkurrence med andre kommuner om egnede plejefamilier?



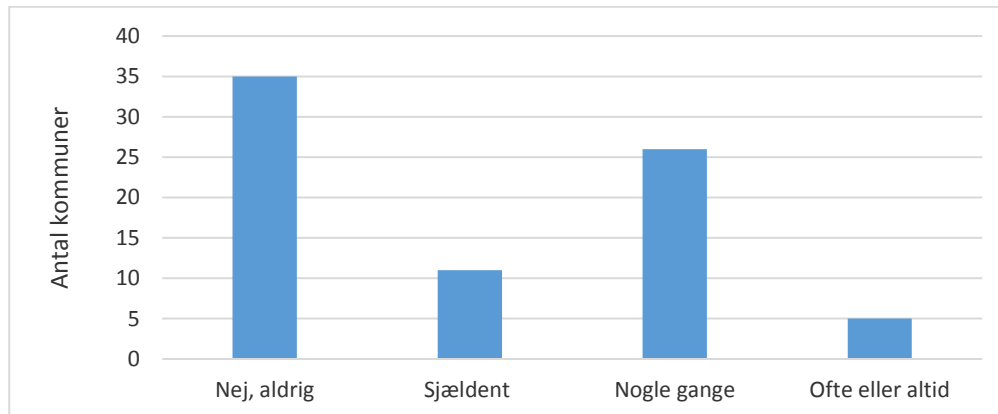
Bem.: Opgjort på tværs af kommuner, der anvender forskellige modeller for honorering af plejefamilier.

En del af forklaringen kan være plejefamiliernes gennemsnitlige alder. Ankestyrelsens undersøgelse på familieplejeområdet fra 2017 opgør gennemsnitsalderen for både enlige plejeforældre og plejeforældre, der indgår i et par, til omkring 54 år.² I interviewene fortæller en kommune tilsvarende, at de oplever, at flere plejefamilier er for gamle til, at de kan eller ønsker at modtage små børn. Overvejelserne går også på plejebarnets muligheder for fortsat kontakt til plejeforældrene i voksenlivet.

² Plejefamilier, delrapport 1 - plejefamiliernes baggrundskarakteristika, Ankestyrelsen, 2017. https://ast.dk/publikationer/delrapport-1_plejefamiliernes-baggrundskarakteristika

En medvirkende årsag til oplevelsen af at mangle plejefamilier kan være, at mange kommuner har arbejdet med i højere grad at anbringe børn med større støttebehov i plejefamilier fremfor på døgninstitutioner, jf. Barnets Reform. Herudover oplever flere kommuner, at kommunikationen om plejeopgaven og arbejdet som plejefamilie og de gode oplevelser, som plejebarn og plejeforældre kan opleve, har stået tilbage for negative beretninger.

Figur 11. Har kommunens adgang til flere plejefamilier til et givent barn - eller mangel på samme - betydning for kommunens honorar til plejefamilien?



Bem.: Opgjort på tværs af kommuner, der anvender forskellige modeller for honorering af plejefamilier.

Manglen på kvalificerede plejefamilier kan dels påvirke kommunernes mulighed for at placere alle de ønskede børn i plejefamilier. Herudover peger figur 11 på, at der i en række tilfælde også er en økonomisk konsekvens for kommunerne af manglen på plejefamilier. I interviewundersøgelsen taler flere kommuner om udfordringen som "sælgers marked". Situationen synes ikke at påvirke kommunernes kritiske tilgang til at sikre den rette plejefamilie til det enkelte barn, men snarere – og generelt kun i mindre antal tilfælde – at påvirke den honorering, som kommunerne må betale for den rette plads.

7. Konklusion

Det har ikke været muligt at undersøge, om der er forskelle imellem modellerne på deres understøttelse af at skabe progression for barnet. Ingen af modellerne indeholder et direkte økonomisk incitament til skabe progression – i gennemsnitsmodellen fjernes blot den for plejefamilien økonomiske ulempe herved.

Undersøgelsen peger dog på, at der er en række negative sideeffekter forbundet med genforhandlinger af plejefamiliers honorering. Effekterne følger af det omvendte incitament, det giver, når kommunen sætter honoreringen ned, hvis det lykkes plejefamilien at skabe progression hos barnet. Dette indebærer, at dialogen om barnet kan påvirkes negativt. Undersøgelsen viser desuden, at genforhandlingerne i nogle tilfælde er forbundet med konflikter, om end det antalsmæssigt er relativt få.

Samtidig viser undersøgelsen også, at genforhandlinger er en uundgåelig del af familieplejen uanset honoreringsmodel. Der vil også ved gennemsnitsmodellen forekomme genforhandlinger og konfliktmulighed i de tilfælde, hvor barnets støttebehov ændrer sig, og der er uenighed om omfanget heraf, og i tilfælde af efterværn. Ikke desto mindre oplever de kommuner, der er overgået til gennemsnitsmodellen og til dels også til livsfasemodellen en positiv effekt heraf på deres samarbejde med plejefamilierne.

Kommunerne i interviewundersøgelsen er enige om, at mere klare rammer for samarbejdet mellem plejefamilier og kommune, gerne tydeliggjort i plejekontrakten, er et centralt element i en bedre dialog mellem parterne og derigennem mere stabilitet for plejebørnene. Tydeliggørelse af rammerne for samarbejdet kan fx bestå i en klar beskrivelse af hvornår og under hvilke omstændigheder, der genforhandles, og af hvilke udgifter, der forudsættes dækket af beløbet til barnets kost og logi. Klare rammer for plejeforholdet er relevante uanset honoreringsmodel.

Analysens resultater tyder ikke umiddelbart på, at der er merudgifter ved at benytte gennemsnitsmodellen. Udgiftsniveauet i kommuner, der benytter denne model, synes at være omtrent på niveau med en sammenlignelig gruppe kommuner med den klassiske honoreringsmodel. Derimod tyder undersøgelsen på, at det kan være fordyrende at benytte en livsfasemodel. Samtidig peger både kvantitative og kvalitative analyser på, at de negative sideeffekter ikke markant reduceres med denne model, idet genforhandlingerne fortsat indgår i dialogen mellem plejefamilier og kommune.

Der er dog betydelig usikkerhed om analysens resultater for de økonomiske effekter, idet antallet af kommuner med nye de honoreringsmodeller er så lille, og idet kun Aarhus Kommune har benyttet en ny model (gennemsnitsmodellen) i mere end ca. to år.

Det er en klar konklusion, at et stort flertal af kommunerne oplever en rekrutteringsudfordring. Kommunerne har ofte vanskeligt ved at finde en egnet plejefamilie til et barn, og oplever at for få viser interesse for at starte som plejefamilie. Der er ingen klare svar på, hvori barriererne for at kunne rekruttere flere nye plejefamilier består. Men det står klart, at det vil være i kommunernes interesse både fagligt og økonomisk, at der bliver en bedre adgang til kvalificerede plejefamilier.

Bilag

Bilag 1: Spørgsmål til spørgeskemaundersøgelse

Baggrund

I aftalen om kommunernes økonomi for 2019 er regeringen og KL enige om at understøtte kommunernes arbejde med at udvikle et godt og konstruktivt samarbejde mellem kommuner og plejefamilier. KL og regeringen har konkret aftalt at afdække effekterne af forskellige honoreringsmodeller, idet der i Folketinget er et politisk ønske om, at flere kommuner benytter gennemsnitsmodellen, hvor plejefamiliens vederlag ikke genforhandles.

KL har til den aftalte afdækning brug for, at kommunen besvarer dette spørgeskema. Spørgsmålene omhandler tre temaer:

- 1) Kommunens aktuelle honorering – niveau og antal
- 2) Mulighed for at genforhandle honoraret
- 3) Rekruttering af plejefamilier – kommunens erfaringer hermed

Spørgeskemaundersøgelsen vil blive suppleret af interviews med en mindre gruppe kommuner om deres overvejelser og erfaringer i valget af vederlagsmodel.

Besvarelsen

I nogle spørgsmål spørger vi til konkrete forhold i kommunen. Men i mange spørgsmål spørger vi til kommunens *vurdering* af forskellige forhold. Vi spørger alene til honorering af plejefamilier, ikke netværksplejefamilier. Vi beder jer besvare skemaet efter bedste evne og gerne efter intern dialog.

Svarene sendes først til KL, når I trykker afslut efter skemaets sidste spørgsmål. Her får I også mulighed for at printe jeres besvarelse til evt. internt brug.

Hvis I har spørgsmål til undersøgelsen eller forståelsen af spørgsmålene, kan I kontakte XX. Hvis I har spørgsmål til den tekniske afvikling af spørgeskemaet, kan I kontakte YY.

På forhånd tak for jeres hjælp.

Basisoplysninger:

- Kommunenavn (rullemenu)
- Navn, titel, tlf. og e-mail på den der besvarer spørgeskema

Generelt: Felt til bemærkninger efter hvert spørgsmål /gruppe af spørgsmål

Kommunens aktuelle honorering:

1. Mindste vederlag (ekskl. dækning af faste og øvrige udgifter) for et barn i plejefamilie ____ Kr. pr. måned
2. Maksimale vederlag (ekskl. dækning af faste og øvrige udgifter) for et barn i plejefamilie ____ Kr. pr. måned
3. Gennemsnitligt vederlag (ekskl. dækning af faste og øvrige udgifter) for kommunens børn i plejefamilie 0-18 år ____ Kr. pr. måned
4. Hvilken honoreringsmodel arbejder kommunen med:
 - a. KL's vejledende honoreringsmodel
 - b. Gennemsnitsmodellen ("Aarhus-modellen")
 - c. En model, der ligner gennemsnitsmodellen
 - d. Anden model Beskriv kort modellen _____

Mulighed for at genforhandle plejefamiliens vederlag:

1. Kan kommunen tage det aftalte vederlag op til genforhandling med plejefamilien?
 - a) Ja, aftalen med plejefamilien giver mulighed for genforhandling, men kommunen benytter ikke muligheden i praksis
 - b) Ja, aftalen med plejefamilien giver mulighed for genforhandling, og kommunen benytter eller har benyttet muligheden
 - c) Nej, vi aftaler et fast vederlag for hele plejeperioden
2. Hvis 1) *nej (c)*: KL forstår kommunens aftalte, faste vederlag for hele plejeperioden som "gennemsnitsmodellen".
Hvad var kommunens baggrund for at indføre gennemsnitsmodellen?

3. Hvis 1) *ja (b)*: Hvornår genforhandler kommunen plejefamiliens vederlag? (sæt kryds – vær gerne så specifik som muligt)
 - Sjældent
 - Efter faste retningslinjer;
 - Aftalt i kontrakt, typisk antal gange i barnets liv _____
 - På faste tidspunkter i barnets liv
 - Angiv hvilke _____
 - Efter en fastsat periode
 - Angiv periode _____
 - Ved en politisk beslutning herom
 - Andet _____
4. Hvis 1) *ja (både a og b)*: Oplever kommunen, at muligheden for at genforhandle vederlaget påvirker dialogen mellem sagsbehandler og plejefamilie i negativ retning, fx om barnets progression?
 - Nej, sjældent
 - Nogle gange
 - Ofte eller altidBeskriv evt. hvordan muligheden for genforhandling påvirker dialogen _____
5. Hvis 1) *ja (b)*: Er der eksempler i kommunen på, at plejefamilie eller kommune har opsagt plejekontrakten som følge af manglende enighed ved en genforhandling?
 - Nej
 - Ja
 - Skønnet antal opsigelser i forbindelse med genforhandling det seneste år _____ (anfør 0 hvis ingen tilfælde det seneste år)
6. Hvis 1) *ja (b)*: Er der eksempler i kommunen på, at en plejefamilie har "truet" med at opsiges plejekontrakten i forbindelse med en genforhandling?
 - Nej
 - Ja
 - Skønnet antal episoder det seneste år _____ (anfør 0 hvis ingen tilfælde det seneste år)
7. Kan plejefamilien bede om en genforhandling af vederlaget, hvis barnet eksempelvis ikke udvikler sig som ventet?
 - Nej
 - Ja
 - Er der faste rammer for, hvornår dette kan ske?
 - Ja
 - Nej, plejefamilien kan til enhver tid bede om genforhandling.
8. Er kommunens retningslinjer eller praksis for genforhandling ændret i forhold til for 5 år siden?
 - Kommunens retningslinjer er ændret
 - Kommunens praksis er ændret for, om vi genforhandler vederlaget
 - Nej, det er uændret
 - Uddyb gerne baggrund, hvis kommunen har ændret _____

Rekruttering af plejefamilier:

1. Oplever kommunen, at det er svært at finde en egnet plejefamilie til et barn, man ønsker at placere i familiepleje?
 - a. Nej, aldrig
 - b. Sjældent
 - c. Nogle gange
 - d. Ofte eller altid
2. Oplever kommunen at være i konkurrence med andre kommuner om egnede plejefamilier?
 - a) Nej, aldrig
 - b) Sjældent
 - c) Nogle gange
 - d) Ofte eller altid
3. Har kommunens adgang til flere plejefamilier til et givet barn – eller mangel på samme – betydning for kommunens honorar til plejefamilien?
 - Nej, aldrig
 - Sjældent
 - Nogle gange
 - Ofte eller altid
4. Hvilke forhold vurderer kommunen har størst betydning for at tiltrække nye og fastholde nuværende plejefamilier? Prioritér forhold efter betydning (vigtigste forhold angives med "1", næstvigtigste med "2", osv. Flere forhold kan gives samme prioritet.)
 - Størrelsen af plejevederlaget
 - Taksten for dækning af faste omkostninger (kost og logi, tøj og lommepenge)
 - Dækning af øvrige udgifter (konfirmation, briller, fritidsaktiviteter, mv.)
 - Praksis for genforhandling af vederlag
 - Kvalificeret uddannelse og supervision
 - Hjælp og støtte til samarbejde med biologiske forældre fra fx døgninstitutioner
 - Konkret match til bestemt barn i form af konkret godkendt plejefamilie
 - Kommunikation og dialog med plejefamilierne
 - Forhold i plejefamilien; boligforhold, beskæftigelse eller andet
 - Andet_____
 - Andet_____
 - Andet_____

Bilag 2: Interviewguide, individuelle interviews

Tema	Spørgsmål
Baggrund	<ul style="list-style-type: none"> - Hvilken honoreringsmodel anvendes i kommunen: den klassiske honoreringsmodel, Gennemsnitsmodel, model der ligner gennemsnitsmodel, anden model? - Hvor længe har modellen været i brug?
Kommunens aktuelle praksis for honorering af plejefamilier	<ul style="list-style-type: none"> - Fortæl, hvordan honoreringen fastsættes i en "typisk" anbringelse - Hvilke vederlagstrin arbejder I med? - Hvordan er mulighederne for at genforhandle? - Oplever I udfordringer i forbindelse med forhandlingerne om honorering?
Erfaringer med model <i>hvis gennemsnitsmodel eller anden ny model følges</i>	<p>Overgangen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hvilke overvejelser havde I forud for at overgå til en ny model? - Hvad blev udslagsgivende for valget af den nye model? - Har I lavet evalueringer /beregninger ifm. overgangen til den nye model? Hvad viser de? Fagligt og økonomisk. - Er der punkter, man skal være særligt opmærksomme på ved overgangen til en ny model? - Har overgangen påvirket mulighederne for fastholdes og rekruttering af plejefamilier <p>Erfaringer</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hvilke erfaringer har I gjort jer med den nye model indtil nu? Faglige og økonomiske? Fx ift. barnets progression, sammenbrud, administration, m.v. - Hvordan fastsættes honoreringsniveauet? Hvad er fx grundlaget for de forventninger I sætter til barnets udvikling? - Hvordan håndteres det, hvis et barn udvikler sig positivt? <p>Fordele/ulemper</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hvilke fordele oplever I ved den nye vs. den gamle model? - Hvilke ulemper oplever I ved den nye vs. den gamle model? - Hvad er den samlede vurdering af modellen?
Erfaringer med model <i>hvis klassisk honoreringsmodel følges</i>	<p>Erfaringer</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hvilke erfaringer har I med den klassiske honoreringsmodel? Faglige og økonomiske? - Hvordan fastsættes honoreringsniveauet? - Hvordan og hvornår er der mulighed for genforhandling? - Hvilke fordele oplever I ved den nuværende model? - Hvilke ulemper oplever I ved den nuværende model? <p>Overvejelser om ny model</p>

	<ul style="list-style-type: none">- Har I haft overvejelser om at overgå til en anden model?- Har I lavet beregninger ifm. evt. overgang til den nye model? Hvad viser de? Fagligt og økonomisk? Fx ift. barnets progression, sammenbrud, administration, m.v.
Rekruttering og fastholdelse	<p>Nuværende anbringelsesmuligheder</p> <ul style="list-style-type: none">- Hvad ser I som mest afgørende for at rekruttere nye og fastholde eksisterende plejefamilier?- Hvilket indtryk har I af rekrutteringen og fastholdelsen af plejefamilier i andre kommuner?- Hvilket indtryk har I af honorering af plejefamilier i andre kommuner ift. jeres honoreringsniveau?- Påvirker andre kommuners praksis jeres praksis og honorering på området?