



**KØBENHAVNS KOMMUNE**  
Socialforvaltningen

Projekt:

# Ny honoreringsmodel for plejefamilier

Slutevaluering, september 2010

**Mål og rammekontoret  
for børn og familier**

Bernstorffsgade 17, 3. sal  
1572 København V

Telefon  
33 17 33 17

[www.kk.dk](http://www.kk.dk)

# Indholdsfortegnelse

<b><u>1. Forord</u></b>	<b><u>4</u></b>
<b><u>2. Konklusion og initiativer</u></b>	<b><u>4</u></b>
2.1 Hovedkonklusioner	5
2.2 Initiativer	9
<b><u>3. Baggrunden for projektet</u></b>	<b><u>10</u></b>
3.1 Den traditionelle honoreringsmodel	11
3.2 Den alternative honoreringsmodel	11
3.3 Formål og succeskriterier	13
3.4 Projektets forløb	14
<b><u>4. Metodiske overvejelser</u></b>	<b><u>15</u></b>
<b><u>5. Plejefamiliernes profiler</u></b>	<b><u>17</u></b>
5.1 Uddannelse og beskæftigelse	17
5.2 Plejeforhold	19
5.3 Opsamling	21
<b><u>6. Analyse</u></b>	<b><u>21</u></b>
<b><u>6.1. Fokusområde 1: Incitamentsstrukturen</u></b>	<b>21</b>
6.1.1 Genforhandlinger under den traditionelle honoreringsmodel	22
6.1.2 Videregivelse af informationer om barnets udvikling	23
6.1.3 Faglig stolthed	25
6.1.4 Den omvendte resultatløb	27
6.1.5 Bekymringer omkring hjembringelse af plejebarnet	27
6.1.6 Konklusion på fokusområde 1	28
<b><u>6.2 Fokusområde 2: Økonomi</u></b>	<b>29</b>
6.2.1 Honoreringen	29
6.2.2 Udgifter til supplerende ydelser	31
6.2.3 Konklusion på fokusområde 2	31
<b><u>6.3 Fokusområde 3: Gennemsigtighed</u></b>	<b>32</b>
6.3.1 Fælles forståelse af plejeopgaven	32
6.3.2 Vurdering af de fire vederlagsniveauer	35
6.3.3 Konklusion på fokusområde 3	36
<b><u>6.4 Fokusområde 4: Tryghed om økonomien</u></b>	<b>37</b>
6.4.1 Fastlæggelse af vederlag fire år frem i tiden	37
6.4.2 Usikkerhedsfaktorer	38

<a href="#"><u>6.4.3</u></a>	<a href="#"><u>Fleksibilitet og tryghed i økonomien</u></a>	40
<a href="#"><u>6.4.4</u></a>	<a href="#"><u>Praksis under den gamle model</u></a>	40
<a href="#"><u>6.4.5</u></a>	<a href="#"><u>Konklusion på fokusområde 4</u></a>	42
<a href="#"><u>6.5</u></a>	<a href="#"><u><b>Fokusområde 5: Samarbejde</b></u></a>	<b>43</b>
<a href="#"><u>6.5.1</u></a>	<a href="#"><u>Det generelle samarbejde mellem plejefamilierne og kommunen</u></a>	43
<a href="#"><u>6.5.2</u></a>	<a href="#"><u>Samarbejde omkring honoreringen</u></a>	45
<a href="#"><u>6.5.3</u></a>	<a href="#"><u>Konklusion på fokusområde 5</u></a>	47
<a href="#"><u>6.6</u></a>	<a href="#"><u><b>Fokusområde 6: Administration</b></u></a>	<b>47</b>
<a href="#"><u>6.6.1</u></a>	<a href="#"><u>Konklusion på fokusområde 6</u></a>	47
<a href="#"><u>6.7</u></a>	<a href="#"><u><b>Afsluttende kommentarer</b></u></a>	<b>48</b>
<a href="#"><u>6.7.1</u></a>	<a href="#"><u>Implementeringsforløbet</u></a>	48
<a href="#"><u>6.7.2</u></a>	<a href="#"><u>Den alternative models oprindelige årsagssammenhænge</u></a>	49
<a href="#"><u>7</u></a>	<a href="#"><u><b>Bilag</b></u></a>	<b>51</b>
<a href="#"><u>Bilag 1</u></a>	<a href="#"><u>Operationalisering af kvalitative interviews</u></a>	51
<a href="#"><u>Bilag 2</u></a>	<a href="#"><u>Spørgeskema om at være plejefamilie</u></a>	55

## **1. Forord**

Københavns Kommune fik i november 2007 bevilliget penge af det daværende Velfærdsministerium til at udvikle og afprøve en alternativ model til honorering af plejefamilier. Projektet startede i 2008 og blev afsluttet i august 2010. Undervejs i forløbet har der været udarbejdet to midtvejsevalueringer, og denne rapport er den endelige evaluering af den alternative honoreringsmodel i Københavns Kommune.

Evalueringen bygger på både kvalitative og kvantitative data. I løbet af projektperioden har nye plejefamilier i 6 af kommunes børnefamilieenheder deltaget i en spørgeskemaundersøgelse, og der er gennemført interviews med en række plejefamilier, Børne- og Ungekonsulenter samt sagsbehandlere.

I den første del af evalueringsrapporten beskrives den nye honoreringsmodel samt projektets formål og de seks succeskriterier, som tilsammen danner rammen for evalueringen af den alternative honoreringsmodel. Herefter gives en kort beskrivelse af projektets forløb, og der gives en kort karakteristik af de plejefamilier, som har deltaget i projektet. Endelig præsenteres virkningen af den nye honoreringsmodel inden for de seks opstillede succeskriterier.

## **2. Konklusion og initiativer**

Det overordnede formål med projektet har været at udarbejde og afprøve en alternativ honoreringsmodel for plejefamilier. Den alternative honoreringsmodel er blevet udviklet med henblik på at fremme et fokus på plejebarnets ressourcer frem for dets vanskeligheder. Evalueringen har to formål:

*For det første* skal det evalueres, om projektet lever op til de formål/krav, som Socialministeriet har opsat for projektet. Disse er:

- At honoreringsmodellen fremmer et fokus på barnets/den unges ressourcer frem for dets vanskeligheder (*fokusområde 1*)
- At modellen ikke medfører merudgifter for kommunen sammenlignet med den traditionelle honoreringsmodel (*fokusområde 2*)

*For det andet* skal evalueringen skabe grundlag for en vurdering af, om den alternative

honoreringsmodel skal implementeres i kommunen efter projektperioden er udløbet. Dette kræver en lidt bredere evaluering. Derfor vil evalueringen også berøre følgende områder:

- Om honoreringsmodellen er gennemsigtig og gennemskuelig for plejefamilierne (*fokusområde 3*)
- Om modellen giver plejefamilierne tryghed omkring økonomien i plejeforholdet frem i tiden (*fokusområde 4*)
- Om og hvordan modellen påvirker samarbejdet mellem plejefamilier og sagsbehandlere/familieplejekonsulenter (*fokusområde 5*)
- Hvordan modellen fungerer rent administrativt (*fokusområde 6*)

I det følgende opsummeres evalueringens hovedkonklusioner baseret på de udvalgte fokusområder. Efterfølgende præsenteres de initiativer til forbedringer på området, som Københavns Kommune planlægger at iværksætte på baggrund evalueringen.

## **2.1 Hovedkonklusioner**

Evalueringen viser, at den alternative honoreringsmodel både har en række positive virkninger og en række negative konsekvenser. Projektets primære succeskriterium var, at udvikle en model som fremmer et fokus på barnets ressourcer. Evalueringen viser, at den alternative honoreringsmodel ikke synes at fremme et sådan fokus.

Da erfaringerne med den alternative honoreringsmodel ikke er entydigt positive, og da modellen kun har været anvendt i en relativ lille andel af kommunens samlede antal plejefamiliekontrakter, så ønsker Københavns Kommune ikke en videre implementering af modellen på nuværende tidspunkt.

Visse elementer i den nye model er dog med til at øge gennemskueligheden og trygheden omkring honoreringen for plejefamilierne. Evalueringen giver derfor anledning til at iværksætte en række initiativer til forbedring af den nuværende honoreringsmodel. Nedenfor uddybes hovedkonklusionen for hvert fokusområde.

### ***Fokusområde 1 – Incitamentsstrukturen***

I forhold til succeskriteriet om at fremme et fokus på barnets ressourcer kan det konkluderes, at den nye model ikke umiddelbart mindsker plejefamiliernes incitament til at fokusere på barnets vanskeligheder eller på anden vis agere strategisk ved videregivelse af informationer om barnets udvikling. I både forsøgs- og kontrolgruppen oplyser alle plejefamilier, at de altid videregiver alle relevante informationer om barnet til kommunen. Selvom plejefamilierne under den nye model generelt er mindre bekymrede for, om videregivelsen af oplysninger om plejebarnets ressourcer vil påvirke deres honorering, viser evalueringen, at ønsket om at hjælpe deres plejebarn og stolthed ved at det lykkes, er faktorer, som spiller en større rolle for videregivelsen af informationer end honoreringen.

Yderligere to faktorer taler imod, at den nye model overordnet set fremmer et fokus på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder. For det første viser evalueringen, at kommunen ikke i tilstrækkelig grad følger KL's anbefalinger om årlige genforhandlinger af vederlag under en traditionelle honoreringsmodel. Dette betyder, at genforhandlingerne samt vederlagsændringerne kun finder sted i et begrænset omfang under den traditionelle model. Som konsekvens heraf har den nye model reelt set ikke den ønskede effekt, hvad angår reduktionen af genforhandlinger og dermed situationer, hvor det økonomiske incitament potentielt set kan udspille sig. Den uhensigtsmæssige incitamentsstruktur under den traditionelle model, som den nye model har til formål at mindske, kan således siges at være til stede under den traditionelle model såvel som under den nye. Når de planlagte ændringer under den nye model nærmer sig, vil plejefamilierne på den måde stadigvæk have et økonomisk incitament til at videregive oplysninger om barnets vanskeligheder frem for dets ressourcer.

En anden faktor, der taler imod, at den nye model overordnet set fremmer et fokus på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder, er, at lønnen i den nye model fortsat defineres i forhold til plejeopgavens tyngde. Dermed fastholdes det principielle ved den gamle model, og familierne vil stadigvæk opleve at blive sat ned i løn efter en succesfuld plejeindsats. I konklusionen må det tages i betragtning, at den tid, hvor de planlagte vederlagsændringer effektueres i forsøgsgruppen, endnu ikke har fundet sted, og som konsekvens heraf kan forsøgsgruppens reaktioner på den faktiske nedgang i vederlag kun i meget begrænset omfang tages i betragtning.

Alt i alt må det derfor konkluderes, at den nye model ikke mindsker plejefamiliernes

incitament til at fokusere på barnets vanskeligheder.

### ***Fokusområde 2 – Økonomi***

Plejefamilierne i både forsøgs- og kontrolgruppen modtager i gennemsnit det samme antal vederlag, og den alternative honoreringsmodel har dermed været omkostningsneutral for kommunen i projektperioden. Det er også undersøgt, om der er systematiske forskelle mellem de to grupper i udgifter til supplerende ydelser. Her viser analysen, at de gennemsnitlige omkostninger til supplerende ydelser har været højere i forsøgsgruppen end i sammenligningsgruppen. Den lille datamængde og variationen i gennemsnitsalderen mellem forsøgs- og sammenligningsgruppen gør det dog vanskeligt at konkludere, om det alene kan forklares ud fra den nye honoreringsmodel, eller om der er andre forklaringsfaktorer, som er afgørende.

### ***Fokusområde 3 – Gennemsigtighed***

Det kan konkluderes, at den nye honoreringsmodel gør det mere gennemskueligt for plejefamilierne, hvad der udløser et nyt vederlag. Gennemskueligheden øges blandt andet i kraft af, at fastlæggelsen af vederlag fire år frem i tiden fordrer flere drøftelser under kontraktindgåelsen om fremtidige vederlagsændringer og et mere fremadrettet syn på plejeopgaven. Hermed klargøres forudsætningerne for en vederlagsændring.

Dog efterlyser plejefamilierne, at flere faktorer tages i betragtning under fastlæggelsen af vederlag for at sikre en realistisk vurdering af plejeopgavens tyngde. Konkret vil det sige, at faktorer så som samarbejdet med plejebarnets biologiske forældre i højere grad tages i betragtning, og at en dagsinstitutionsplads ikke nødvendigvis letter plejeopgaven. Det er endvidere centralt for gennemsigtigheden, at den fireårige kontrakt korrigeres undervejs i forhold til de faktiske omstændigheder, der udspiller sig under plejeforløbet, og at vederlagsændringen således først træder i kraft, når plejeopgaven reelt lettes.

### ***Fokusområde 4 – Tryghed omkring økonomien***

Hvad angår plejefamiliernes tryghed omkring økonomien i plejeforholdet, kan det konkluderes, at der er visse elementer ved den nye honoreringsmodel, som fremmer en økonomisk tryghed hos plejefamilierne. Et mere fremadrettet syn på plejeopgaven bevirker, at familierne under den nye honoreringsmodel overordnet set føler sig mere

trygge omkring økonomien, end familierne under den traditionelle honoreringsmodel. Derudover kan fastholdelsen af et bestemt vederlagsniveau over en længere periode have en positiv effekt på plejefamiliernes følelse af økonomisk tryghed.

De store spring mellem vederlagsniveauerne og udsigten til at skulle hurtigere ud på arbejdsmarkedet i forhold til praksis under den traditionelle model, er dog faktorer, der skaber en risiko for, at nedgangen i vederlag inden for en fireårig periode øger plejefamiliernes økonomiske usikkerhed under den nye model.

Det kan desuden være svært at vurdere plejeopgaven frem i tiden, da barnets eller den unges udvikling kan være vanskelig at forudse. Ikke desto mindre kan det, at honoreringen sikres over en længere periode, siges at have en positiv effekt både for gennemsigtigheden i modellen og familiernes økonomiske tryghed.

#### ***Fokusområde 5 Samarbejde***

På samarbejdsområdet kan det konkluderes, at det generelle samarbejde mellem plejefamilierne og kommunen ikke bliver påvirket af den nye model. Idet den omvendte resultatløse fastholdes, indebærer den nye model en tilsvarende risiko for samarbejdsvanskeligheder omkring vederlagsændringer, som er tilfældet under den traditionelle model. Dog kan en mere fyldestgørende beskrivelse af forudsætningerne for en vederlagsændring, som der lægges op til under kontraktindgåelsen ved en fireårig kontrakt, bidrage til en øget fælles forståelse for plejeopgaven mellem kommunen og familierne.

De erfarne plejefamilier under den nye model er generelt mere skeptiske over for fastlæggelsen af honoreringen fire år frem i tiden, hvilket angiveligt hænger sammen med, at vederlagsændringerne under den nye model træder tydeligere frem sammenlignet med praksis under den traditionelle model. De positive effekter af den nye honoreringsmodel konkluderes dermed primært som følge af flere positive tilbagemeldinger fra nye familier under den nye model end fra den tilsvarende gruppe under den traditionelle model.

#### ***Fokusområde 6 Administration***

Den alternative honoreringsmodel er ikke administrativt lettere end den nuværende model, men såfremt modellen implementeres på alle familieplejesager vil genforhandling



af kontrakterne med alt sandsynlighed være en opgave, som vil fylde mere end i dag.

## 2.2 Initiativer

Nedenstående tabel opsummerer de væsentligste fordele og ulemper ved den nye honoreringsmodel. Hertil kommer, at modellen har været udgiftsneutral og administrativt ligeså let at håndtere som den traditionelle model.

Tabel 1

<b>Øget gennemsigtighed</b> De fire honoreringsniveauer har bidraget til øget gennemsigtighed over, hvilke plejeopgaver der udløser et givent vederlagsniveau. Dette gælder både for plejefamilierne og kommunen.	<b>Flere genforhandlinger</b> Da den alternative model i praksis har vist sig at indebære flere genforhandlinger end den traditionelle model, så er der forsat risiko for at plejefamiliernes agerer strategisk ved videregivelse af informationer om barnet/den unge til kommunen.
<b>Øget økonomisk tryghed for plejefamilierne</b> Den fireårige kontraktperiode, hvor honoreringsniveauerne aftales ved plejeforholdet begyndelse, har bidraget til øget økonomisk tryghed hos plejefamilierne.	<b>Mindre fleksibilitet</b> Ved uenighed om honoreringsniveauet er der færre muligheder for at indgå kompromiser, der kan tilfredsstille begge parter. Ved uenigheder rummer modellen derfor en større risiko for samarbejdsvanskeligheder.
<b>Bedre drøftelser af det fremadrettede perspektiv i plejeopgaven</b> Udformning af den fireårige kontrakt betyder, at plejefamilien og kommunen fra plejeforholdets start får drøftet udviklingsperspektivet i plejeforløbet.	

Som beskrevet indledningsvist i dette afsnit, ønsker Københavns Kommune ikke at foretage en videre implementering af den alternative honoreringsmodel efter projektets afslutning. Dette skyldes først og fremmest, at erfaringerne med modellen ikke har været entydigt positive eller negative. En videre implementering af modellen vil være en meget ressourcekrævende proces, idet kun få familier i dag er honoreret efter den alternative model. I stedet for at indføre modellen på alle eksisterende og nye plejefamilieforhold, vil Københavns Kommune afvente erfaringerne fra Århus samt KL's og Socialministeriets

efterfølgende udmeldinger.

Som det fremgår af dette afsnit, har flere aspekter ved den alternative honoreringsmodel imidlertid haft en positiv virkning. Københavns Kommune vil derfor forsøge at indarbejde disse aspekter under den traditionelle honoreringsmodel. Det planlægges derfor at iværksætte følgende initiativer:

- Udarbejde fælles standarder for, at plejevederlag skal genforhandles minimum hvert 2 år. Evalueringen har vist at en kontraktperiode på 4 år er svær håndterbar, da det er vanskeligt at se så mange år frem i tiden i sager med anbragte børn og unge. Omvendt vurderes det at være en fordel, at kontrakterne forhandles for mere end et år af gangen, for at understøtte at barnets svagheder ikke fremhæves af plejefamilierne af strategiske årsager.
- Ved kontraktindgåelsen mellem kommunen og den enkelte plejefamilie skal der indføres en praksis, som i højere grad inddrager et tydeligt og fremadrettet perspektiv på sammenhængen mellem plejeopgavens tyngde og størrelsen på plejevederlag. Netop det fremadrettede perspektiv synes at bidrage til øget gennemsigtighed og følelsen af økonomisk tryghed hos plejefamilierne.
- Ved kontraktindgåelsen skal det sikres at plejefamilierne får information om, hvilke forudsætninger eller forhold, der kan medføre ændringer i antallet af plejevederlag.

### **3. Baggrunden for projektet**

Som led i Anbringelsesreformen fra 2004 blev der nedsat en arbejdsgruppe under Socialministeriet, som fik til opgave at se på honoreringen af plejefamilier og udarbejde forslag til forskellige alternative modeller til honorering af plejefamilier.<sup>1</sup> Den daværende Socialminister og forligspartierne bag Anbringelsesreformen besluttede i forlængelse af arbejdsgruppens arbejde at bevilge midler til, at en række kommuner kunne iværksætte forsøg med at udvikle og afprøve alternative honoreringsmodeller.

---

<sup>1</sup> Udover Socialministeriet bestod arbejdsgruppen af Familieplejen Danmark, Plejefamiliernes Landsforening, SL, KL, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune, Socialchefforeningen og Finansministeriet.

Denne evalueringsrapport vedrører det forsøgsprojekt, der har været afprøvet af Københavns Kommune. Den model, der afprøves, tager udgangspunkt i en af de modeller, som ovennævnte arbejdsgruppe foreslog (*Alternative modeller til honorering af plejefamilier*, Socialministeriet, september 2005).

### **3.1 Den traditionelle honoreringsmodel**

Historisk set har familiepleje udviklet sig fra gamle tiders forsørgelse og adoption af fattige forældreløse børn til en omsorgs- og behandlingsforanstaltning for udsatte børn og unge. Den historiske udvikling betyder, at plejefamilier i dag ikke betragtes som almindelige lønmodtagere, som er dækket af kollektive overenskomster med almindelige lønmodtagerrettigheder. I stedet kategoriseres plejefamilier, som kontraktansatte, hvor den økonomiske kompensation falder i takt med at plejeopgaven lettes.

Plejelønnen angives i vederlag. Antallet af plejevederlag fastsættes ud fra en konkret vurdering af, hvor krævende det enkelte barn bedømmes til at være. Kommunernes Landsforening anbefaler i deres vejledning på området, at antallet af plejevederlag bør ligge mellem 1 til 7 vederlag om måneden, og at vederlagets størrelse revurderes en gang årligt. Såfremt et barn eller ung i forbindelse med en sådan revurdering skønnes at være mindre behandlings- eller omsorgskrævende, bør antallet af vederlag sættes ned.

Denne aflønningsstruktur er blevet kritiseret for at skabe et incitament for plejefamilierne til at fokusere på barnets eller den unges vanskeligheder frem for dets ressourcer (*Alternative modeller til honorering af plejefamilier*, Socialministeriet, september 2005).

### **3.2 Den alternative honoreringsmodel**

Den honoreringsmodel, der afprøves i Københavns Kommune, adskiller sig på to punkter fra den traditionelle model: 1) der arbejdes med fireårige kontrakter og 2) plejefamilierne honoreres ud fra fire niveauer i stedet for vederlag. De to elementer beskrives nedenfor.

#### ***Fireårige plejekontrakter***

I den alternative honoreringsmodel fastlægges honoreringen fire år frem i tiden, således at der skal genforhandles plejevederlag hvert fjerde år.

Fastlæggelsen af vederlaget frem i tiden skal ske på baggrund af en konkret vurdering af

det enkelte barns udvikling. Der kan godt være aftalte stigninger eller fald i vederlaget i den fireårige kontraktperiode, såfremt der er forventninger om, at plejeopgaven vil blive væsentligt sværere eller lettere indenfor perioden. Det kan f.eks. være i forbindelse med anbringelsen af et spædbarn, hvor man typisk vil forvente, at plejeopgaven bliver lettere efter de første 1-2 år, under forudsætning af at barnet kan begynde i daginstitution.

Forudsætningerne for de aftalte ændringer i plejevederlaget skal beskrives præcist i den kontrakt, der indgås mellem plejefamilien og kommunen, så begge parter er indforstået med, hvilke forudsætninger der skal være til stede, for at honoreringen kan ændres.

Den alternative honoreringsmodel bygger således på en tese om, at der med den model vil være færre genforhandlinger af vederlaget undervejs i plejeforløbet, og at de færre genforhandlinger vil mindske plejefamiliernes incitament til at fokusere på barnets vanskeligheder frem for ressourcer. Det skal i den forbindelse understreges, at der forud for udformningen af den alternative honoreringsmodel ikke er lavet undersøgelser af, hvorvidt den traditionelle honoreringsmodel reelt medfører, at plejefamilier har et øget fokus på barnets vanskeligheder frem for ressourcer<sup>2</sup>.

#### ***Fire niveauer i stedet for vederlag***

For det andet erstattes de nuværende vederlag med 4 niveauer, der som i dag afspejler tyngden i plejeopgaven. Niveau 1 – der er det laveste niveau - svarer til 3 vederlag, mens niveau 4 svarer til 7 vederlag. Niveauerne vises i tabellen nedenfor (2009-takst).

Tabel 2

Niveau 1	10.677 kr./md	3
Niveau 2	16.016 kr./md	4½
Niveau 3	19.574 kr./md	5½
Niveau 4	24.913 kr./md	7

Niveauerne bliver reguleret årligt efter KL's taksttabel for plejevederlag.

#### ***Forventede sammenhænge***

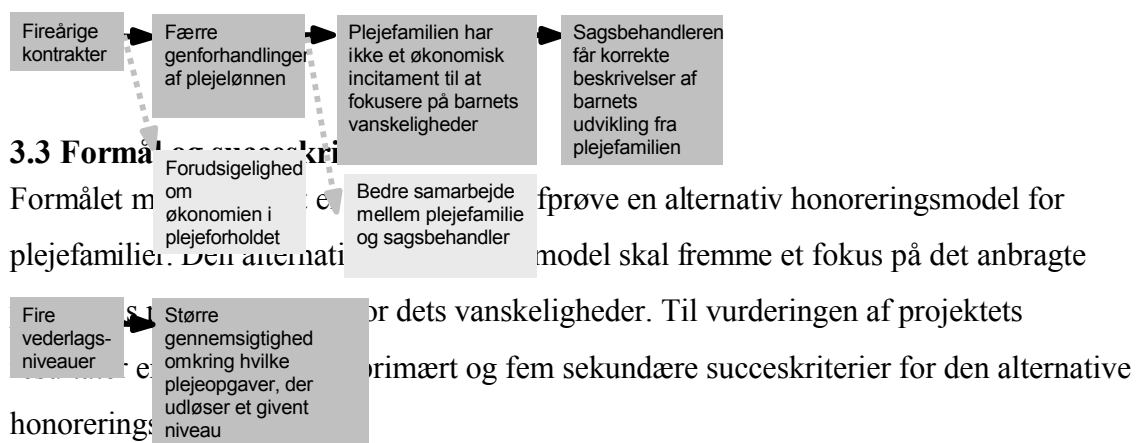
De forventede sammenhænge bag den ny honoreringsmodel er illustreret i nedenstående

---

<sup>2</sup> Selv om der indføres fireårige kontrakter med plejefamilien ændres der ikke på reglerne om opsigelsesvarsler. Begge parter kan således lige som i dag opsiges kontrakten med én måneds varsel.

figur. De væsentligste sammenhænge er vist i de mørkegrå bokse. De forventede afledte effekter indikeres i de lysegrå bokse.

Figur 1



Det primære succeskriterium vedrører antagelserne om den uhensigtsmæssige incitamentsstruktur, som den traditionelle honoreringsmodel indebærer, og det primære succeskriterium for den alternative honoreringsmodel er:

- At honoreringsmodellen fremmer fokus på barnets ressourcer frem for dets vanskeligheder (fokusområde 1).

De sekundære succeskriterier skal skabe et bredere grundlag for at vurdere, om den alternative honoreringsmodel kan implementeres efter projektperioden er udløbet. De sekundære succeskriterier er:

- At modellen er omkostningsneutral sammenlignet med den nuværende honoreringsmodel (fokusområde 2).
- At modellen af plejefamilierne opleves som værende mere gennemsigtig og forståelig end den nuværende model (fokusområde 3)
- At modellen giver plejefamilierne tryk omkring økonomien i plejeforholdet (fokusområde 4)
- At modellen skaber grundlag for et godt samarbejde mellem plejefamilierne og kommune (sagsbehandler/Børne- og Ungekonsulenterne) (fokusområde 5)

- At modellen ikke er administrativ tung (fokusområde 6)

### **3.4 Projektets forløb**

I Københavns Kommune er det Børnefamiliecenter København, der har det overordnede ansvar for indsatsen rettet imod udsatte børn og unge, og det er de lokale børnefamilieenheder, som har kontakten med de børn og unge, som har brug for støtte. Fire ud af kommunens otte børnefamilieenheder har afprøvet den nye honoreringsmodel. To af enhederne har været med fra projektets start, og her er alle nye kontrakter i perioden fra den 1. maj 2008 til den 30. juni 2010 indgået i overensstemmelse med den nye honoreringsmodel. I december 2009 blev det besluttet at udvide projektet med yderligere to børnefamilieenheder. I denne rapport benævnes de 4 enheder tilsammen forsøgsgruppen.

For at kunne vurdere eventuelle forskelle mellem den nye og den traditionelle honoreringsmodel, har to af kommunens øvrige børnefamilieenheder fungeret som sammenligningsgruppe. Projektet har ikke indflydelse på praksis i disse børnefamilieenheder, men alle nye sager er blevet evalueret på samme måde. Dette har givet mulighed for at sammenligne sager, hvor der er indgået kontrakt på samme tidspunkt, men under to forskellige honoreringsmodeller.

I de lokale børnefamilieenheder er myndighedsansvaret placeret hos sagsbehandlerne. De har ansvaret for at træffe afgørelsen om anbringelse i familiepleje, at følge op på sagen, og træffe afgørelse om samvær og samarbejde med de biologiske forældre. Det er dog primært Børne- og Ungekonsulenterne, som har været involveret i implementeringen af den alternative honoreringsmodel. Børne- og Ungekonsulenter varetager det specifikke tilsyn med de børn og unge, som er anbragt i familiepleje. Det er også Børne- og Ungekonsulenterne som yder vejledning og supervision til plejefamilien, varetager udarbejdelsen af kontrakter og håndterer forhandlingerne af plejevederlaget med den enkelte plejefamilie.

Ved projektets begyndelse har der været afholdt introduktionskurser i den alternative honoreringsmodel for alle Børne- og Ungekonsulenter i forsøgsgruppen. Der har også været afholdt løbende dialogmøder, hvor Børne- og Ungekonsulenterne på tværs af de

deltagende børnefamilieenheder har haft mulighed for at udveksle erfaringer og drøfte håndteringen af udfordringerne ved at arbejde med den alternative honoreringsmodel.

#### **4. Metodiske overvejelser**

Siden forsøgsprojektets start d. 1. maj 2008 har tilgangen af plejefamilier været 31 familier i sammenligningsgruppen og 19 familier i forsøgsgruppen. Familierne i både forsøgs- og sammenligningsgruppen har efter 3 måneder modtaget et spørgeskema om at være plejefamilie med posten, som de har skullet udfylde og sende retur. Udsendelsen af spørgeskemaet har fundet sted ca. 3 måneder efter plejeopholdets start, og spørgeskemaerne er blevet besvaret af plejemyndighedsindehaverne, eventuelt sammen med ægtefælle/samlever. I følgebrevet til spørgeskemaet er det blevet understreget, at besvarelsenerne behandles fortroligt, og ikke videregives til den børnefamilieenhed, som familien er tilknyttet.

Formålet med spørgeskemaet har været at indsamle en række baggrundsplysninger om plejefamilierne vedr. anden beskæftigelse, alder, antal plejebørn, erfaring mv. Herudover belyser skemaerne følgende områder: Hvordan plejefamilierne oplever incitamentsstrukturen (fokusområde 1), om det er gennemskueligt, hvorfor de modtager det givne antal vederlag/niveauer (fokusområde 3), om de er trygge omkring økonomien i plejeforholdet (fokusområde 4), og hvordan honoreringsmodellen påvirker samarbejdet med kommunen (fokusområde 5).

Fordelen ved denne metode er, at spørgeskemabesvarelsenerne giver et overblik over samtlige plejefamilier i forsøget, og det er på baggrund af disse data muligt at pege på generelle tendenser de to grupper imellem. Da tilbagemeldingen fra de nye familier begrænser sig til 19 besvarelsener i sammenligningsgruppen og 14 besvarelsener i forsøgsgruppen skal der dog tages forbehold for populationens størrelse og den statistiske usikkerhed, det fører med sig.

#### ***Antal spørgeskemabesvarelsener***

Tabel 3

Forsøgsgruppen	19	14	73,9 %

Sammenligningsgruppen	31	19	61,3 %
-----------------------	----	----	--------

Årsagen til de begrænsede antal besvarelser er dels, at familierne først modtager et spørgeskema, når plejeforholdet har varet i 3-4 måneder. Derfor er det endnu ikke alle plejefamilier, der indgår i undersøgelsen, som har modtaget et spørgeskema. Dels er det heller ikke alle familier, der har returneret spørgeskemaet. Endelig skyldes det, at nogle af plejeforholdene stopper inden de 3 måneder, hvorefter spørgeskemaerne er blevet udsendt. Det skal tages i betragtning, at spørgeskemaet berører prekære emner som incitamentsstrukturen, hvor man spørger ind til plejefamiliernes ærlighed i forbindelse med videregivelsen af oplysninger om barnet til kommunen. Her kan det være vanskeligt at opnå helt oprigtige svar.

Som supplement til spørgeskemaet er der foretaget en række interviews. Disse interviews har haft til formål at uddybe og nuancere nogle af de tendenser, spørgeskemabesvarelserne peger på. Interviews muliggør en mere dybdegående forståelse for, hvad plejefamilierne mener om henholdsvis den nye og den traditionelle honoreringsmodel og har faciliteret en tilnærmelse af incitamentsstrukturen. Der er foretaget 5 interviews i sammenligningsgruppen og 6 interviews i forsøgsgruppen. Størstedelen af interviewene er blevet gennemført i plejefamiliens eget hjem og varede i gennemsnit 1 time. Et par af interviewene blev foretaget som telefoninterviews. Derudover er der afholdt 2 fokusgruppeinterviews med Børne- og Ungekonsulenter fra forsøgsgruppen, 1 fokusgruppeinterviews med Børne- og Ungekonsulenter fra sammenligningsgruppen, samt 2 telefoninterviews med sagsbehandlere fra forsøgsgruppen.

Der er kun foretaget interviews med sagsbehandlere i forsøgsgruppen, da de har erfaring med både den nye og den traditionelle honoreringsmodel. Generelt er det dog svært for sagsbehandlerne at udtale sig om den nye honoreringsmodel, da de i praksis har meget lidt med udarbejdelsen af kontrakten samt ændringen af vederlag at gøre. Desuden har de kun beskæftiget sig med den nye model på et begrænset antal sager, idet der har været udskiftning af sagsbehandlere i den toårige periode, hvor projektet har kørt.

### *Antal interviews*

Tabel 4



Forsøgsgruppen	6	5	2
Sammenligningsgruppen	5	4	-

På baggrund af projektets succeskriterier er der blevet udarbejdet interviewguides til plejefamilier og Børne- & Unge-konsulenter i henholdsvis forsøgs- og sammenligningsgruppen, samt til sagsbehandlerne i forsøgsgruppen (se bilag 1 for operationalisering af interviewene). Interviewene er blevet optaget, hvorefter de er blevet lyttet igennem, og arrangeret i forhold til de relevante fokusområder. Alle informanterne er anonymiseret i rapporten.

## 5. Plejefamiliernes profiler

På baggrund af spørgeskemaundersøgelsen giver dette afsnit en profil af plejefamilierne i forsøgs- og sammenligningsgruppen i forhold til uddannelse og beskæftigelse, samt plejeforhold. Plejefamilierne, i henholdsvis forsøgs- og i sammenligningsgruppen, vil blive sat op i mod hinanden, for at dokumentere og vurdere, om det er muligt at sammenligne de to grupper.

### 5.1 Uddannelse og beskæftigelse

I både forsøgs- og sammenligningsgruppen har størstedelen af plejemyndighedsindehaverne ikke en lønnet beskæftigelse ved siden af jobbet som plejemor/far (86% i forsøgsgruppen og 74% i sammenligningsgruppen), mens 64% af ægtefæller/samleverer fra forsøgsgruppen og 68% af ægtefæller/samleverer fra sammenligningsgruppen har en lønnet beskæftigelse ved siden af jobbet som plejemor/far.

I forhold til plejemyndighedsindehavernes uddannelsesbaggrund ses det i nedenstående tabel, at den overvejende uddannelse for plejefamilierne i begge grupper, enten en ”erhvervsuddannelse” (45% plejemyndighedsindehavere) eller en ”mellemlang videregående uddannelse” (39% plejemyndighedsindehavere). Dog er der en umiddelbar større spredning i uddannelsesbaggrunden blandt plejemyndighedsindehaverne i forsøgsgruppen.

Tabel 5

2. Uddannelsesbaggrund (Plejemyndighedsindehaver)	Forsøgsgruppen	Sammenligningsgruppen	Hovedtotal
---	----------------	-----------------------	------------

Andet	0%	11%	6%
Erhvervsuddannelse	43%	47%	45%
Gymnasial uddannelse	7%	0%	3%
Ingen	14%	0%	6%
Mellemlang videregående uddannelse	36%	42%	39%
<b>Hovedtotal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Et lignende billede gør sig gældende for ægtefællernes/samlevernes uddannelsesbaggrund i både forsøgs- og sammenligningsgruppen, hvor størstedelen af dem enten har en ”erhvervsuddannelse” (46% fra forsøgsgruppen og 47% ægtefæller/samlevere i sammenligningsgruppen) eller en ”mellemlang videregående uddannelse” (31 % i forsøgsgruppen og 41% i sammenligningsgruppen).

Tabel 6

<b>3. Uddannelsesbaggrund (ægtefælle/samlever)</b>	<b>Forsøgsgruppen</b>	<b>Sammenligningsgruppen</b>	<b>Hovedtotal</b>
Andet	8%	6%	7%
Erhvervsuddannelse	46%	47%	47%
Kortere videregående uddannelse	8%	6%	7%
Mellemlang videregående uddannelse	31%	41%	37%
Ph. d. -grad	8%	0%	3%
<b>Hovedtotal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## 5.2 Plejeforhold

Der viser sig en tendens til, at familierne fra sammenligningsgruppen har været plejefamilier i kortere tid end familierne fra forsøgsgruppen. Nedenstående tabel viser, at 10 af familierne fra sammenligningsgruppen (53%) har været plejefamilie i 0-5 år, mens familierne fra forsøgsgruppen fordeler sig jævnt i mellem at have været plejefamilie i mindre end 1 år til mere end over 10 år.

Tabel 7

4. Hvor længe har du/I været plejefamilie?	Forsøgsgruppen	Sammenligningsgruppen	Hovedtotal
0-5 år	36%	53%	45%
6-10 år	29%	16%	21%
10 + år	36%	32%	33%
<b>Hovedtotal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Ud over to familier fra sammenligningsgruppen, har plejefamilierne i både forsøgs- og sammenligningsgruppen alle biologiske børn. Nedenstående tabel viser, at ca. halvdelen af familierne fra sammenligningsgruppen har haft 1-2 barn/børn i pleje, inkl. nuværende plejebarn/børn, mens størstedelen af familierne fra forsøgsgruppen har haft 1-5 barn/børn i pleje, inkl. nuværende plejebarn/børn. Der ser således ud til, at familierne i forsøgsgruppen har større erfaring med den gamle honoreringsmodel.

Tabel 8

Antal af plejefamilier = 33 Plejefamilier fra...	5. Antal børn i pleje, inkl. nuværende plejebarn/børn					Hovedtotal
	1-2 Plejebørn	3-5 plejebørn	6-10 Plejebørn	Flere end 10 plejebørn	Ikke besvaret	
Forsøgsgruppen	36%	29%	14%	14%	7%	100%
Sammenligningsgruppen	47%	16%	11%	11%	16%	100%
<b>Hovedtotal</b>	<b>42%</b>	<b>21%</b>	<b>12%</b>	<b>12%</b>	<b>12%</b>	<b>100%</b>

Nedenstående tabel viser, at der er en forskel imellem forsøgs- og sammenligningsgruppen, i forhold til, hvor mange plejebørn familierne har i pleje, imens spørgeskemaundersøgelsen har fundet sted. Ca. halvdelen af familierne i sammenligningsgruppen har 1 barn i pleje, mens over halvdelen af familierne i forsøgsgruppen har 2-3 børn i pleje. Det er derfor muligt, at familierne i forsøgsgruppen kan have indgået kontrakt under både den gamle og den nye honoreringsmodel.

Tabel 9

Antal af plejefamilier = 33 Plejefamilier fra...	6. Antal plejebarn/børn, som familierne har i pleje i øjeblikket				Hovedtotal
	1 plejebarn	2-3 plejebørn	4-6 plejebørn	Ikke besvaret/ fejlregistreret	
Forsøgsgruppen	4	8	2		14
Sammenligningsgruppen	9	7	1	2	19
<b>Hovedtotal</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>33</b>

### 5.3 Opsamling

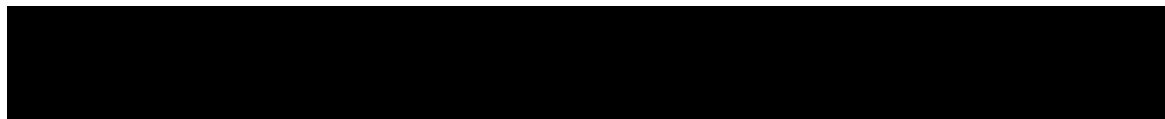
Det konkluderes, at det er muligt at sammenligne plejefamilierne i forsøgs- og

sammenligningsgruppen i den endelige evaluering, da plejefamiliernes profiler ligner hinanden på flere af de ovenstående områder. Dog er det vigtigt at tage forbehold for, at familierne fra sammenligningsgruppen har været plejefamilier i kortere tid end familierne fra forsøgsgruppen. Dette kan betyde, at familierne fra forsøgsgruppen i større grad har erfaring med den gamle honoreringsmodel, end familierne fra sammenligningsgruppen. Det skal ligeledes understreges, at familierne fra forsøgsgruppen i gennemsnit har haft flere plejebørn i pleje, inkl. nuværende plejebarn/børn, end familierne fra sammenligningsgruppen. Det kan derfor tænkes, at familierne fra forsøgsgruppen har flere erfaringer med processen omkring kontraktforhandlingerne, og at de ligeledes har indgået kontrakt under både den gamle og den nye honoreringsmodel.

## **6. Analyse**

I det følgende præsenteres evalueringens analyse af de seks fokusområder. Analysen baseres på spørgeskemaer og interviews som beskrevet i rapportens metodeafsnit.

### **6.1. Fokusområde 1: Incitamentsstrukturen**



Det primære succeskriterium for den alternative honoreringsmodel er, at den mindsker eller ændrer plejefamiliens incitament til at fokusere på barnets vanskeligheder frem for barnets ressourcer. I dette afsnit vil det blive vurderet, hvorvidt plejefamilierne under den alternative model i højere grad end plejefamilierne under den traditionelle model videregiver oplysninger om barnets ressourcer til kommunen. Det skal dog understreges, at der ikke er lavet undersøgelser af, hvorvidt den traditionelle honoreringsmodel rent faktisk bevirker, at plejefamilierne fremhæver vanskeligheder frem for ressourcer hos barnet over for kommunen. Det kan kun konstateres, at aflønningsstrukturen i den traditionelle honoreringsmodel indebærer dette incitament.

Det første punkt, der behandles i dette afsnit, vedrører praksis omkring genforhandlingerne under den traditionelle model, og betydningen af denne for evalueringens konklusioner. Herefter følger et afsnit om videregivelse af informationer om barnets udvikling under henholdsvis den nye og den traditionelle model, samt et

afsnit omhandlende plejefamiliernes faglige stolthed i forbindelse med videregivelsen af oplysninger til kommunen. Endelig præsenteres et par øvrige undersøgelsesresultater omkring den omvendte resultatløns og bekymringer vedrørende hjemgivelse af plejebarnet.

### **6.1.1 Genforhandlinger under den traditionelle honoreringsmodel**

Som nævnt under beskrivelsen af projektet er en af intentionerne med den nye honoreringsmodel at reducere antallet af genforhandlingerne således, at det økonomiske incitament hos plejefamilierne til at fokusere på barnets vanskeligheder mindskes. Det økonomiske incitament skal ses i sammenhæng med den omvendte resultatløns, som indebærer at plejefamilierne aflønnes efter tyngden i plejeopgaven, og at en effektiv arbejdsindsats kan resultere i færre vederlag.

Under interviewene påpeger flere af Børne- og Ungekonsulenterne, at genforhandlingen af vederlaget under den traditionelle model i flere tilfælde ikke finder sted årligt. Årsagen til dette er, at en ændring af vederlaget som oftest først kommer på tale, når Børne- og Ungekonsulenterne vurderer en markant ændring i plejeopgaven. En analyse af alle igangværende sager på familieplejeområdet bekræfter Børne- og Ungekonsulenternes udsagn. Her ses nemlig, at ud af i alt ca. 586 sager blev der alene lavet ændringer i plejevederlag i 44 af sager i 2009. Dette svarer til ændringer i ca. 7 procent af sagerne. Det skal dog bemærkes, at disse tal ikke inkluderer tilfælde, hvor der forhandles frem til en fastholdelse af vederlagsniveauet.

Dette forhold skal tages i betragtning, når incitamentsstrukturen undersøges i den nye henholdsvis den traditionelle honoreringsmodel, da det formodede sammenligningsgrundlag hermed forskydes. De udeblevne genforhandlinger har betydning for antagelserne omkring plejefamiliens incitament til at fokusere på barnets vanskeligheder frem for ressourcer under den traditionelle model. Eftersom den fireårige kontrakt ikke adskiller sig væsentligt fra den traditionelle model, hvad angår genforhandlingen af vederlag, kan det heller ikke formodes at den nye model fremmer et fokus på plejebarnets ressourcer.

### **6.1.2 Videregivelse af informationer om barnets udvikling**

Overordnet set viser resultaterne af spørgeskemaerne samt interviewene, at der ikke er

forskel på, hvilke informationer plejefamilierne videregiver til kommunen under den traditionelle og den nye honoreringsmodel. Dog er der en tendens til, at plejefamilier i forsøgsgruppen er mindre bekymrede for, om videregivelsen af oplysninger om barnets ressourcer vil påvirke honoreringen.

I spørgeskemaet er familierne blevet adspurgt, hvorvidt de videregiver alle relevante oplysninger om plejebarnet til kommunen. Her svarer alle familierne i både forsøgs- og sammenligningsgruppen, at de i høj eller meget høj grad videregiver alle relevante oplysninger om plejebarnet til kommunen.

Tabel 10

Antal af plejefamilier = 33	23d. Jeg videregiver altid alle relevante oplysninger om plejebarnet til kommunen.				
	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad eller slet ikke	Hovedtotal
Forsøgsgruppen	79%	21%	0%	0%	100%
Sammenligningsgruppen	58%	42%	0%	0%	100%
<b>Hovedtotal</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

Familierne er desuden blevet spurgt, hvorvidt de er bekymrede for, om videregivelsen af oplysninger om plejebarnets ressourcer vil påvirke honoreringen. Her viser besvarelsene, at familierne i forsøgsgruppen er mindre bekymrede end familierne i sammenligningsgruppen for, om oplysninger om barnets ressourcer vil påvirke honoreringen. Det er særligt interessant, at 37 % af familierne i sammenligningsgruppen i høj eller meget høj grad har disse bekymringer, mens det samme er tilfældet for kun 14 % i forsøgsgruppen.

Tabel 11

Antal af plejefamilier = 33 Plejefamilier fra...	25e. Jeg er bekymret for, om oplysninger om barnets ressourcer vil påvirke honoreringen				
	I høj grad/ I meget høj grad	I nogen grad	I mindre grad/ Slet ikke	Ikke besvaret	Hovedtotal
Forsøgsgruppen	14%	21%	64%	0%	100%
Sammenligningsgruppen	37%	21%	37%	5%	100%
<b>Hovedtotal</b>	<b>27%</b>	<b>21%</b>	<b>48%</b>	<b>3%</b>	<b>100%</b>

Selvom samtlige familier i begge grupper angiver, at de altid videregiver alle relevante oplysninger om barnet, kan svarene i ovenstående tabel indikere, at fastlæggelsen af honoreringen fire år frem i tiden mindsker familiernes økonomiske incitament til at fokusere på plejebarnets vanskeligheder frem for ressourcer.

Mens resultaterne fra spørgeskemaerne viser en tendens til at bekymringer vedrørende videregivelse af oplysninger om barnets ressourcer fylder mindre hos familierne i forsøgsgruppen, fortæller næsten alle familierne fra begge grupper dog under interviewene, at de aldrig har været bekymret for, om videregivelsen af oplysninger vedrørende plejebarnets fremskridt har indflydelse på honoreringen. Når der bliver spurgt ind til plejefamiliernes bekymringer vedrørende videregivelse af informationer om barnets udvikling, skal flere af familierne have problematikken forklaret, hvilket indikerer en reel adskillelse af honorering og videregivelse af informationer om plejebarnet.

I forsøgsgruppen såvel som i sammenligningsgruppen mener plejefamilierne heller ikke, at bekymringerne påvirker videregivelsen af oplysninger om barnets ressourcer. Dog vidner følgende eksempel om en risiko for, at plejefamilierne under den nye såvel som den traditionelle honoreringsmodel er opmærksomme på *også* at videregive oplysninger om plejebarnets vanskeligheder:

En enkelt familie i forsøgsgruppen oplyser således, at selvom de altid videregiver informationer om plejebarnets fremskridt, sørger de samtidig for at fremhæve de udfordringer, de står over for: *”Vi siger altid de positive ting, men man skal hele tiden pakke det ind i noget negativt. Fordi en ting altid fører til noget andet. Vi vejer vores ord og sørger for at understrege, at det ikke nødvendigvis betyder at det gør plejeopgaven lettere. Det er det samme på begge modeller.”* Plejefamilien giver ikke

udtryk for, at de forsøger at skjule oplysninger om barnets udvikling, men blot at de er bevidste om også at fortælle om udfordringerne. Begge honoreringsmodeller kan derfor siges potentielt set at have en indvirkning på de oplysninger, plejefamilierne videregiver til kommunen om barnet.

### 6.1.3 Faglig stolthed

Det at mange af plejefamilierne ikke sætter videregivelsen af oplysninger i sammenhæng med honoreringen bakkes op af de motivationsfaktorer, som plejefamilierne i spørgeskemaet angiver, har haft betydning for deres valg om at blive plejefamilie. Som nedenstående viser, angiver samtlige familier i både forsøgs og sammenligningsgruppen, at ønsket om at hjælpe et barn i meget høj grad havde betydning for deres valg om at blive plejefamilie. Samtidig spiller muligheden for at få tilskud til økonomien og tjene penge en meget lille rolle for samtlige plejefamilier.

Tabel 12

<b>Antal af plejefamilier = 33</b>		<b>15a. Vi ønskede at hjælpe et barn</b>		
<b>Plejefamilier fra...</b>	<b>I høj grad</b>	<b>I meget høj grad</b>	<b>Hovedtotal</b>	
Forsøgsgruppen	14%	86%	100%	
Sammenligningsgruppen	16%	84%	100%	
<b>Hovedtotal</b>	<b>15%</b>	<b>85%</b>	<b>100%</b>	

Tabel 13

<b>Antal af plejefamilier = 33</b>		<b>15c. Det er en mulighed for at få et tilskud til vores økonomi?</b>		
<b>Plejefamilier fra...</b>	<b>I høj grad/ I meget høj grad</b>	<b>I nogen grad</b>	<b>I mindre grad/ Slet ikke</b>	<b>Hovedtotal</b>
Forsøgsgruppen	7%	21%	71%	100%
Sammenligningsgruppen	5%	32%	63%	100%
<b>Hovedtotal</b>	<b>6%</b>	<b>27%</b>	<b>67%</b>	<b>100%</b>

Tabel 14

<b>Antal af plejefamilier = 33</b>		<b>15d. Det er en mulighed for faglig udvikling</b>		
<b>Plejefamilier fra...</b>	<b>I høj grad/ I meget høj grad</b>	<b>I nogen grad</b>	<b>I mindre grad/ Slet ikke</b>	<b>Hovedtotal</b>
Forsøgsgruppen	29%	57%	14%	100%
Sammenligningsgruppen	53%	26%	21%	100%
<b>Hovedtotal</b>	<b>42%</b>	<b>39%</b>	<b>18%</b>	<b>100%</b>



Tabel 15

Antal af plejefamilier = 33	15e. Mulighed for at tjene mere som plejemor/far end via anden beskæftigelse?			
	I nogen grad	I mindre grad/ Slet ikke	Ikke besvaret	Hovedtotal
Forsøgsgruppen	7%	93%	0%	100%
Sammenligningsgruppen	5%	84%	11%	100%
<b>Hovedtotal</b>	<b>6%</b>	<b>88%</b>	<b>6%</b>	<b>100%</b>

Det samme er tilfældet i interviewene, hvor flere plejefamilier fra både forsøgs- og sammenligningsgruppen giver udtryk for, at de slet ikke kan lade være med også at berette om den positive udvikling hos barnet, fordi de ganske enkelt er stolte over fremgangen. Mange af familierne fortæller i den sammenhæng, at deres arbejde med børnene primært er drevet af hjertet, hvilket de mener, er helt nødvendigt for at kunne være plejefamilie. Her skal det også nævnes, at alle plejefamilier er blevet bedt om at nævne de største gevinster ved at være plejefamilie, og samtlige familier peger på glæden ved at se plejebarnet udvikle sig. At bekymringer vedrørende videregivelsen af oplysninger om barnet alligevel er til stede, skal angiveligt ses som et udtryk for, at familierne nok bekymrer sig om økonomien, men at plejebarnets trivsel og videregivelsen af informationer herom står i centrum for deres virke.

Blandt Børne- og Ungekonsulenterne i både forsøgs- og sammenligningsgruppen er der endvidere enighed om, at bekymringerne omkring plejefamiliernes videregivelse af oplysninger om barnet er ubegrundet. De mener ikke, at honoreringsmodellerne foranlediger plejefamilierne til at fokusere på plejebarnets vanskeligheder frem for ressourcer. Også Børne- og Ungekonsulenterne er af den opfattelse, at plejefamilierne er stolte over et plejebarns fremskridt og derfor ikke undlader at fremhæve den positive udvikling ved barnet. En af Børne- og Ungekonsulenterne siger: *"De er jo rigtig stolte af, at de gør et godt stykke arbejde og ser barnet rykke sig. Fordi de knytter sig jo også til deres barn og bliver, ligesom vi andre gør, glade når deres barn klarer sig godt. Det er jo en belønning. Så skal det være de helt super professionelle plejefamilier, der har masser af børn. Dem er der jo også nogle af, men ikke så mange."*

Frem for økonomisk egeninteresse fremhæver både plejefamilierne og Børne- og Ungekonsulenterne desuden, at videregivelsen af alle oplysninger om barnet er afgørende for at sikre en fælles forståelse for barnets udvikling mellem plejefamilierne og kommunen. Således pointerer nogle af plejefamilierne i sammenligningsgruppen under

interviewene, at videregivelsen af oplysninger om barnets vanskeligheder ofte hænger sammen med, at de mener, det er vigtigt at indberette netop disse oplysninger til kommunen for at få afklaret, om der skal handles. En af familierne siger: *”Vi har en helt klar holdning til, at de skal vide det, vi ved. De skal vide, hvad det er, de har med at gøre, og det er på ingen måde fordi, vi skal have mere eller mindre i løn, men det er simpelthen fordi vi mener, at der er behov for at de [kommunen] ved, hvad det er, der sker ude hos os.”*

#### **6.1.4 Den omvendte resultatlø**

Som nævnt skal bekymringerne vedrørende plejefamiliernes økonomiske incitament til at videregive oplysning om plejebarnets vanskeligheder frem for ressourcer ses i sammenhæng med den omvendte resultatlø. En af konsulenterne påpeger, at man under den nye model fastholder at definere lønnen i forhold til plejeopgavens tyngde, og at det principielle ved den gamle model dermed fastholdes; familierne vil således stadigvæk opleve at blive sat ned i løn, hvis plejebarnet får det bedre. Børne- og Ungekonsulenterne i forsøgsgruppen mener derfor ikke, at den omvendte incitamentsstruktur mindskes under den nye model, men tværtimod at præmissen for den u hensigtsmæssige incitamentsstruktur i lige så høj grad er til stede under den nye honoreringsmodel. Dette er en af forklaringerne på, hvorfor den ønskede effekt af den nye honoreringsmodel ikke endeligt kan sige at være opnået, hvad angår videregivelsen af oplysninger om plejebarnets ressourcer.

Flere af Børne- og Ungekonsulenterne finder det svært, at plejefamilierne skal gå ned i løn, når barnets udvikler sig positivt. De oplever desuden, at mange plejefamilier ser det som en straf, at de sættes ned i løn, fx fordi plejebarnet kan begynde i daginstitution. Den omvendte resultatlø opleves til tider også som ubehagelig for Børne- og Ungekonsulenterne, fordi det kan være svært at skulle sætte plejefamilierne ned i vederlag, når man synes, de gør et godt stykke arbejde. En af konsulenterne udtrykker, at *”det er krænkende at sætte beløbet ned”* og en anden, at *”plejefamilierne burde belønnes for det gode stykke arbejde, de gør”*.

#### **6.1.5 Bekymringer omkring hjembringelse af plejebarnet**

Der er flere plejefamilier i både forsøgs- og sammenligningsgruppen, der giver udtryk for en anden form for bekymring end honoreringen i forbindelse med videregivelsen af oplysninger om plejebarnet. Blandt andet er der et par stykker fra både forsøgs- og

sammenligningsgruppen, der nævner at eventuelle bekymringer nærmere bundet i usikkerhed omkring en hjemgivelse af barnet. Under interviewene er familierne blevet stillet spørgsmålet *"Er I bekymrede for, at de oplysninger, I videregiver til kommunen om jeres plejebarn, påvirker vederlagsniveauet?"* Her svarer en plejefamilie fra sammenligningsgruppen: *"Nej. Ikke vederlagsniveauet. Det man kan være bekymret for, det er, om det påvirker selve anbringelsen. Det kan man sige, det tænker vi over, inden vi afleverer en information. Vi tænker ikke på pengene. Det er det der med, bliver barnet nu taget væk eller et eller andet. Det er dét man frygter."* En familie fra sammenligningsgruppen udtrykker desuden bekymringer i forhold til, hvordan deres beskrivelser af plejebarnets trivsel kan påvirke samarbejdet med barnets biologiske familie, som i dette tilfælde har aktindsigt.

#### **6.1.6 Konklusion på fokusområde 1**

Ud fra ovenstående analyse kan der under fokusområde 1 konkluderes følgende:

- Resultatet fra spørgeskemaundersøgelsen viser, at plejefamilier under den alternative model er mindre bekymrede for, om videregivelsen af oplysninger om plejebarnets ressourcer, vil påvirke honoreringen.
- Samtlige plejefamilier i begge grupper fortæller dog, at de altid videregiver alle relevante oplysninger om barnet til kommunen, og at faktorer som ønsket om at hjælpe deres plejebarn, og stolthed ved at det lykkes spiller en meget større rolle end honoreringen.
- Der er bred enighed blandt både plejefamilierne og Børne- og Ungekonsulenter om, at bekymringerne hverken under den traditionelle eller den nye honoreringsmodel påvirker videregivelsen af oplysninger om plejebarnets ressourcer, og at mistænkeliggørelsen i det store hele er uberettiget.
- I den nye model defineres lønnen fortsat i forhold til plejeopgavens tyngde og dermed fastholdes det principielle ved den gamle model; familierne vil således stadigvæk opleve at blive sat ned i løn, hvis plejebarnet får det bedre.

## **6.2 Fokusområde 2: Økonomi**

Økonomien i forbindelse med den alternative honoreringsmodel er et centralt område både for plejefamilierne og for kommunen. Derfor er et af succeskriterierne også, at modellen skal være udgiftsneutral sammenlignet med den traditionelle model. I det efterfølgende afsnit belyses dette ved at sammenligne honoreringsniveauet i forsøgs- og sammenligningsgruppen. Herefter analyseres, om der er forskel i omkostninger til supplerende ydelser mellem forsøgs- og sammenligningsgruppen.

### **6.2.1 Honoreringen**

I projektperioden er der indgået i alt 19 kontrakter med plejefamilier i forsøgsgruppen. 17 af kontrakterne starter på niveau 4 og to af kontrakterne starter på niveau 3. To af kontrakterne forbliver på niveau 4 i hele kontraktperioden, mens de resterende har en faldende profil.

Når honoreringsniveauet i de to grupper sammenlignes, skal der tages højde for, at plejefamilierne i forsøgsgruppen modtager honorering opdelt i niveauer mellem 1 til 4, mens familierne i sammenligningsgruppen modtager mellem 1 til 7 vederlag<sup>3</sup>. Som beskrevet i afsnit 3.2. svarer niveau 4 til 7 eller flere plejevederlag og niveau 3 svarer til 5,5 plejevederlag. Niveau 2 svarer til 4,5 vederlag og niveau 1 svarer til 3 vederlag.

I nedenstående tabel ses at familierne i forsøgsgruppen i gennemsnit modtager 6,8 vederlag, mens familierne i sammenligningsgruppen modtager 5,9 vederlag.

Tabel 16

Forsøgsgruppen	19	6,8
Sammenligningsgruppen	31	5,9
Hovedtotal	50	6,3

<sup>3</sup> Er barnet særligt behandlings- eller omsorgskrævende er det dog muligt at tildele plejefamilien flere end 7 vederlag.

En del af forskellen i honoreringen mellem de to grupper kan forklares, hvis der kontrolleres for aldersforskellen mellem grupperne. Gennemsnitsalderen i forsøgsgruppen er 3,9 år, mens den for børn i sammenligningsgruppen er væsentlige højere nemlig 9,9 år.

I nedenstående tabel er honoreringen derfor opgjort på forskellige aldersgrupper. Her ses at familierne med børn i alderen 0-3 år i forsøgsgruppen modtager 7 vederlag (niveau 4), mens sammenligningsgruppens modtager 7,3 vederlag. For de 4-7 årige og 13-15 årige er der ligeledes en mindre forskel i honoreringen. Den største forskel ses i aldersgruppen 8-12 år, hvor plejefamilierne i forsøgsgruppen modtager 7 plejevederlag, mens familierne i sammenligningsgruppen i gennemsnit modtager 3,8 vederlag. Variationen kan dog forklares med den lille datamængde<sup>4</sup>.

Tabel 17

0-3 år	Forsøgsgruppe	7,0
	Sammenligningsgruppe	7,3
0-3 år Total		7,1
4-7 år	Forsøgsgruppe	7,0
	Sammenligningsgruppe	6,8
4-7 år Total		6,9
8-12 år	Forsøgsgruppe	7,0
	Sammenligningsgruppe	3,8
8-12 år Total		4,3
13-15 år	Forsøgsgruppe	5,5
	Sammenligningsgruppe	5,8
13-15 år Total		5,8
Over 15 år	Forsøgsgruppe	5,8
	Sammenligningsgruppe	5,8
Over 15 år Total		6,3
Hovedtotal		6,3

Samlet set viser ovenstående, at forskellene i honoreringen mellem de to grupper kan forklares med den forskellige alderssammensætning inden for de to grupper.

Plejefamilierne i de to grupper modtager i gennemsnit det samme antal vederlag, og dermed har den alternative honoreringsmodel været omkostningsneutral for kommunen i projektperioden.

<sup>4</sup> Der er kun et barn i forsøgsgruppen i alderen 8-12 år og i sammenligningsgruppen findes 5 børn. Ud af disse modtager de fire mellem 4 og 5 vederlag, mens én familie trækker gennemsnittet ned, da det kun modtager 1 vederlag.

## 6.2.2 Udgifter til supplerende ydelser

Under interviewene påpeger et par af Børne- og Ungekonsulenterne en potentiel sammenhæng mellem honoreringen og de supplerende ydelser. Under den traditionelle model kan det muligvis forekomme, at en plejefamilie får lov til at bibeholde deres antal vederlag, hvis de til gengæld holder igen med tilskudsansøgningerne. Under den nye model pointerer en af konsulenterne en indbygget fare for, at plejefamilien bevidst eller ubevidst vil kompensere for en planlagt vederlagsnedgang ved at søge om ekstra bevillinger til at dække supplerende ydelser såsom hjælp til eksempelvis rengøring eller børnepasning.

En analyse af omkostninger til supplerende ydelser i de to grupper viser, at de gennemsnitlige omkostninger til supplerende ydelser i alle aldersgrupper er højere i forsøgsgruppen end i sammenligningsgruppen. Den lille datamængde og variationen i gennemsnitsalderen mellem de to grupper gør det i midlertidigt vanskeligt at konkludere, om denne forskel alene skyldes den nye honoreringsmodel, eller hvorvidt også andre faktorer gør sig gældende.

Tabel 18

0-3 år	Forsøgsgruppe	62.218	60.285
	Sammenligningsgruppe	25.489	28.802
4-7 år	Forsøgsgruppe	36.224	22.428
	Sammenligningsgruppe	56.846	19.926
8-12 år	Forsøgsgruppe	40.002	34.800
	Sammenligningsgruppe	32.797	17.204
13-15 år	Forsøgsgruppe	33.903	32.850
	Sammenligningsgruppe	13.335	14.508
Over 15 år	Forsøgsgruppe	0	0
	Sammenligningsgruppe	10.841	18.841

## 6.2.3 Konklusion på fokusområde 2

Ud fra ovenstående analyse kan der konkluderes følgende

- Plejefamilierne i de to grupper modtager i gennemsnit det samme antal vederlag og dermed har den alternative honoreringsmodel været omkostningsneutral for

kommunen i projektperioden.

- De gennemsnitlige omkostninger til supplerende ydelser har i forsøgsgruppen været højere end i sammenligningsgruppen. Den lille datamængde og variationen i gennemsnitsalderen gør det dog vanskeligt at konkludere, om det alene kan forklares ud fra den nye honoreringsmodel, eller om andre forklaringsfaktorer er afgørende.

### **6.3 Fokusområde 3: Gennemsigtighed**

Dette afsnit vil belyse, om den nye honoreringsmodel bidrager til at skabe en øget gennemsigtighed omkring vederlagsniveauet. Ved gennemsigtighed menes, om det står klart for plejefamilierne, hvilke plejeopgaver der udløser et givent vederlag/niveau. I afsnittet undersøges først, hvordan en fælles forståelse for plejeopgaven er af central betydning for gennemsigtigheden i vederlagsstrukturen. Herefter følger en vurdering af de fire vederlagsniveauer henholdsvis de syv. På den baggrund konkluderes, om de fire vederlagsniveauer under den nye honoreringsmodel øger gennemsigtigheden.

#### **6.3.1 Fælles forståelse af plejeopgaven**

Overordnet set står det klarere for plejefamilierne i forsøgsgruppen end for plejefamilierne i sammenligningsgruppen, hvad der udløser et nyt vederlag. I spørgeskemabesvareelserne er der således 86 % i forsøgsgruppen i forhold til 58 % i sammenligningsgruppen, der angiver, at de i høj eller meget høj grad ved, hvorfor de modtager den aftalte honorering.

Tabel 19

Antal af plejefamilier = 33	25c. Jeg ved, hvorfor vi modtager den aftalte honorering				
	I høj grad/ I meget høj grad	I nogen grad	I mindre grad/ Slet ikke	Ikke besvaret	Hovedtotal
Plejefamilier fra...					
Forsøgsgruppen	86%	7%	7%	0%	100%
Sammenligningsgruppen	53%	32%	5%	11%	100%
<b>Hovedtotal</b>	<b>67%</b>	<b>21%</b>	<b>6%</b>	<b>6%</b>	<b>100%</b>

Dog fordeler svarprocenterne sig nogenlunde ligeligt for de to grupper i spørgsmålet vedrørende, hvorvidt plejefamilierne mener, de modtager en honorering, der står mål

med indsatsen.

Tabel 20

Antal af plejefamilier = 33	25a. Jeg modtager en honorering, der står mål med indsatsen			
	I høj grad/ I meget høj grad	I nogen grad	I mindre grad/ Slet ikke	Hovedtotal
Forsøgsgruppen	36%	50%	14%	100%
Sammenligningsgruppen	32%	47%	21%	100%
<b>Hovedtotal</b>	<b>33%</b>	<b>48%</b>	<b>18%</b>	<b>100%</b>

Ovenstående resultater bakkes op af interviewene, hvor det for familierne i forsøgsgruppen står klarere, hvad der udløser et nyt vederlag. Mens alle familierne i sammenligningsgruppen savner mere gennemsigtighed i forhold til, hvilken plejeopgave der udløser et givent vederlagsniveau, fortæller flere af familierne i forsøgsgruppe, at udløsningen af vederlag overordnet set står klart for dem. I en af de disse familier fortæller plejefar om kontraktindgåelsen: *”Der var nogle helt klare regler for, at så længe Birgitte gik hjemme, og vi på den måde mistede et job, så fik vi den, der hed fireren, og på et eller andet tidspunkt, hvor vi begge to arbejdede, og hvor Louise kunne komme i vuggestue, så røg vi ned på toeren. Og det var sådan set ikke til diskussion, og det synes jeg sådan set også er helt ok.”*<sup>5</sup>. I en anden familie mener plejemor også, at nedgangen i vederlag hænger godt sammen: *”Det er fint, at jeg så kan komme ud og få et arbejde, fuldtids- eller vikar. Det skal jo så også være, når han kan klare at være i børnehaven. Det giver jo også noget frihed, noget rum og noget overskud. Så synes jeg det er helt fint.”*

Under interviewene med plejefamilierne i sammenligningsgruppen fortæller flere af familierne, at de har haft svært ved at forstå begrundelsen, i de tilfælde kommunen har foreslået en nedgang i vederlag. At plejefamilierne i sammenligningsgruppen er uforstående over for kommunens forslag til vederlagsændringer, hænger muligvis sammen med uklarheder under kontraktindgåelsen omkring fremtidige vederlagsændringer. En familie siger således: *”Vi fik at vide, at det kunne ændre sig med tiden, men vi har ikke fået at vide, at når hun nu startede i skole, hvordan det så ville gå, eller når hun nu kom i SFO'en om der så ville komme en nedgang i vederlag.”* Den mere fremadrettede tilgang i den nye model fremstår derfor som et positivt element, eftersom der lægges op

<sup>5</sup> Alle navn på børn og plejeforældre er ændret for at sikre respondenter anonymitet



til fra starten at klarlægge og informere plejefamilierne om begrundelserne for en fremtidig vederlagsændring.

Flere plejefamilier i forsøgsgruppen peger dog på, at det kan være vanskeligt at vurdere, om plejeopgaven reelt lettes, når plejebarnet eksempelvis starter i daginstitution. De pointerer, at plejeopgaven fortsat kan være krævende i kraft af andre faktorer, så som arbejdet med barnets biologiske familie, og at disse faktorer ikke tages nok i betragtning. For eksempel siger en familie: *"Jamen vi kører jo lige så meget socialt arbejde på moderen og farmoderen"*. Denne problematik giver genklang i sammenligningsgruppen, hvor en plejemor siger: *"Man er nødt til at kigge på en hel familiestruktur. Og man er nødt til at se, jamen hvad er det egentlig der kræves, for at man kan klare den her opgave. Der tænker jeg, at når man er plejefamilie, så er det faktisk også både far og mor, man skal kunne håndtere."* Flere Børne- og Ungekonsulenter i sammenligningsgruppen pointerer i tråd hermed, at plejeopgaven ikke nødvendigvis tynges af barnet alene, men at udfordringerne i lige så høj grad kan handle om samarbejdet med plejebarnets biologiske forældre.

En gennemgående pointe hos Børne- og Ungekonsulenterne i både forsøgs- og sammenligningsgruppen handler ligeledes om begrundelsen for at sætte plejefamilierne ned i vederlag. En af konsulenterne i forsøgsgruppen kritiserer således den nye honoreringsmodel for næsten per definition at sætte plejefamilien ned i vederlag, hvis barnet starter i daginstitution. Hun mener, at plejeopgaven kan være lige så krævende, selvom barnet starter i daginstitution. Årsagen til dette kan være, at plejefamilien i disse tilfælde ofte skal opstarte et deltids- eller fuldtidsarbejde, og at ressourcerne til at arbejde med plejeopgaven dermed reduceres. Samtidig oplever plejefamilierne i nogle tilfælde, at de må stå til rådighed, selvom plejebarnet starter i daginstitution, idet opstarten kan skabe vanskeligheder for barnet.

I vurderingen af en højere grad af gennemsigtighed under den nye model, må der dog endnu engang tages forbehold for plejefamiliernes erfaringsgrundlag. De positive tilbagemeldinger fra forsøgsgruppen kommer nemlig alle fra nye plejefamilier, mens de mere skeptiske fra forsøgsgruppen kommer fra de erfarne familier. De nye familier ser i højere grad udarbejdelsen af kontrakten som en faglig vurdering fra kommunens side end som en forhandlingssituation. En af Børne- og Ungekonsulenterne nævner ligeledes, at der kan være stor forskel på de erfarne plejefamilier – de såkaldte professionelle

plejefamilier – og de nye plejefamilier; hvis det er en familie, der har erfaring får man en mere fagligt betonet drøftelse, mens de mindre erfarne familier er mindre kritiske, idet de ikke har erfaringsgrundlaget til at forhandle i samme grad.

### 6.3.2 Vurdering af de fire vederlagsniveauer

Der skal knyttes yderligere en kommentar til de positive tilbagemeldinger fra forsøgsgruppen, da de ikke er entydigt positive. To af familierne har indvendinger imod, at de efter den første nedgang fra niveau 4 til niveau 3 ifølge kontrakten skal gå yderligere et niveau ned efter 3 år inden for den fireårige periode. Denne nedgang står ikke klart for familierne, og de efterlyser flere informationer om forskellen på niveau 2 og niveau 3. De synes det er uoverskueligt og urealistisk at skulle gå yderligere et vederlagsniveau ned inden for en periode på fire år, hvilket forstærkes af de store spring mellem niveauerne. En af familierne udtrykker det således: *”Det synes jeg ikke er realistisk, og det ved jeg, det bliver ikke realistisk på noget tidspunkt. Jeg synes det er meget klart, at man har den løn, fordi at der skal man gå hjemme, men når man så går yderligere ned så kunne jeg godt tænke mig at vide, hvad det er for nogle retningslinjer, der spiller ind.”* Børne- og Ungekonsulenterne i forsøgsgruppen fortæller i tråd hermed, at de under selve kontraktindgåelsen – især blandt nye plejefamilier – har mødt forståelse for den planlagte nedgang i vederlag, men at ændringerne senere hen kan forekomme urealistiske for plejefamilierne inden for en fireårig periode.

Ovenstående bekymringer kommer ligeledes til udtryk i spørgeskemabesvarelserne. Her angiver over halvdelen af plejefamilierne i forsøgsgruppen, at de i høj eller meget høj grad er bekymrede for, hvorvidt honoreringen vil stå mål med indsatsen efter nedgangen i vederlag. Tre fjerdedele angiver, at de kun i mindre grad eller slet ikke finder ændringen realistisk.

Tabel 21

Antal besvarelser = 19	27b. Vi er bekymrede for om honoreringen efter ændringen vil stå mål med indsatsen					
	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Hovedtotal
Plejefamilier fra...						
Forsøgsgruppen	33%	22%	11%	22%	11%	100%
<b>Hovedtotal</b>	<b>26%</b>	<b>32%</b>	<b>21%</b>	<b>11%</b>	<b>11%</b>	<b>100%</b>

Tabel 22

<b>Antal besvarelser = 17</b>	<b>27c. De aftalte forudsætninger for ændringen er realistiske</b>			
<b>Plejefamilier fra...</b>	<b>I høj grad/ I meget høj grad</b>	<b>I nogen grad</b>	<b>I mindre grad/ Slet ikke</b>	<b>Hovedtotal</b>
Forsøgsgruppen	13%	13%	75%	100%
<b>Hovedtotal</b>	<b>18%</b>	<b>29%</b>	<b>53%</b>	<b>100%</b>

Under fokusområde 4 vil det endvidere blive behandlet, at nedgangen inden for de fire år også i praksis har vist sig at være urealistisk og dermed er blevet udskudt. Hvad angår vederlagsniveauerne i de to honoreringsmodeller, pointerer en sagsbehandler på den positive side, at de fire niveauer har potentiale til at give et mere ensartet aflønningsniveau for plejefamilierne. Med de fire niveauer i forhold til 7 er der i den nye honoreringsmodel ikke lige så stor mulighed for tolkning, hvilket denne sagsbehandler ser som positivt i forhold til at ensarte sagsbehandlingen.

Børne- og Ungekonsulenterne i forsøgsgruppen mener derimod, at springene mellem de fire niveauer bliver for store. Når de sammenligner med den traditionelle honoreringsmodel, mener de, at man kan matche plejeopgaven mere præcist med 7 vederlag. Der bliver desuden pointeret, at man med de store spring er mere tilbøjelig til at give familien niveau 4, fordi niveau 3 virker for lavt.

### 6.3.3 Konklusion på fokusområde 3

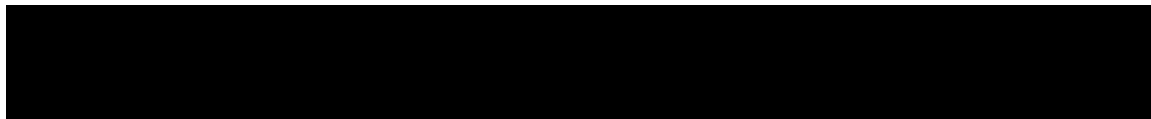
Ud fra ovenstående analyse kan der under fokusområde 3 konkluderes følgende:

- Det er mere gennemskueligt for plejefamilier i forsøgsgruppen end for plejefamilier i sammenligningsgruppen, hvad der udløser et vederlagsniveau. Dog skal der tages forbehold for denne konklusion, da der samtidig ses en tendens til, at de nye plejefamilier i forsøgsgruppen er mere positive end de mere erfarne plejefamilier. Den positive tilkendegivelse kan således også have noget at gøre med, at man som ny plejefamilie generelt set er mindre kritisk.
- En væsentlig faktor i forhold til honoreringsmodellens gennemsigthed er tiltroen til, at den fireårige kontrakt korrigeres i forhold til de faktiske

omstændigheder, der udspiller sig. Det vil sige, om plejeopgaven reelt lettes, og i den forbindelse efterlyser familierne, at flere faktorer tages i betragtning.

- Hvis en plejekontrakt indebærer to nedgange inden for en periode på fire år kan det være svært for plejefamilierne at gennemskue, hvilke forhold der udløser nedgang nummer to. Idet springene mellem de fire niveauer opleves som store, forekommer det for flere af familierne uigennemskueligt og urealistisk, at plejeopgaven kan ændre sig så væsentligt inden for en fireårig periode.

#### **6.4 Fokusområde 4: Tryghed om økonomien**



Under dette fokusområde undersøges, hvorvidt den nye honoreringsmodel øger graden af økonomisk tryghed for plejefamilierne ved at fastlægge honoreringen fire år frem i tiden. Med økonomisk tryghed menes således, om plejefamilierne er trygge ved økonomien i plejeforholdet frem i tiden. Den oprindelige tese var, at fastlæggelsen af honoreringen fire år frem i tiden ville gøre plejefamiliernes økonomiske situation mere forudsigelig og tryk. Som nævnt tidligere må der dog i nedenstående resultater tages forbehold for, at genforhandlingerne samt vederlagsændringerne under den traditionelle model har været relativt sjældne. Den oprindelige præmis for, at flere plejefamilier under den nye end under den traditionelle honoreringsmodel føler sig trygge ved økonomien i plejeforholdet, holder derfor ikke.

##### **6.4.1 Fastlæggelse af vederlag fire år frem i tiden**

Overordnet set er der flere familier i sammenligningsgruppen end i forsøgsgruppen, der er bekymrede for, om der vil ske ændringer i honoreringen frem i tiden (tabel 23).

Herudover angiver over trefjerdedele af familierne i forsøgsgruppen, at det i meget høj grad giver tryghed at kende økonomien frem i tiden.

Tabel 23

<b>Antal af plejefamilier = 33</b>		<b>25d. Jeg er bekymret for, om der vil ske ændringer i honoreringen frem i tiden</b>			
<b>Plejefamilier fra...</b>	<b>I høj grad/ I meget høj grad</b>	<b>I nogen grad</b>	<b>I mindre grad/ Slet ikke</b>	<b>Ikke besvaret</b>	<b>Hovedtotal</b>
Forsøgsgruppen	21%	21%	57%	0%	100%
Sammenligningsgruppen	37%	21%	37%	5%	100%
<b>Hovedtotal</b>	<b>30%</b>	<b>21%</b>	<b>45%</b>	<b>3%</b>	<b>100%</b>

Tabel 24

<b>Antal besvarelser = 19</b>		<b>27a. Det giver tryghed at kende økonomien frem i tiden</b>		
<b>Plejefamilier fra...</b>	<b>I høj grad/ I meget høj grad</b>	<b>I nogen grad</b>	<b>I mindre grad/ Slet ikke</b>	<b>Hovedtotal</b>
Forsøgsgruppen	78%	0%	22%	100%
<b>Hovedtotal</b>	<b>78%</b>	<b>0%</b>	<b>22%</b>	<b>100%</b>

De kvantitative data antyder dermed, at plejefamilierne i forsøgsgruppen har oplevet en større økonomisk tryghed ved at fastlægge honoreringen fire år frem i tiden, men at der stadig eksisterer en økonomisk usikkerhed for familierne i begge grupper. I de kvalitative interviews tegner der sig et billede af, at plejefamiliernes følelse af økonomisk sikkerhed blandt andet hænger sammen med deres erfaringsgrundlag som plejefamilie. Dette gør sig gældende for begge grupper, men på modsat vis. De nye familier i sammenligningsgruppen beretter om en større usikkerhed end de nye i forsøgsgruppen, mens de erfarne familier fra forsøgsgruppen beretter om en større usikkerhed end de erfarne familier fra sammenligningsgruppen. I det følgende uddybes med afsæt i interviewene, hvilke faktorer der spiller ind på familiernes oplevelse af økonomisk tryghed i henholdsvis forsøgs- og sammenligningsgruppen.

## 6.4.2 Usikkerhedsfaktorer

### *Forudsigelighed i plejeforholdet*

Plejefamilierne oplever generelt plejeforholdet som en meget uforudsigelig størrelse, og af den grund forekommer en planlagt nedgang urealistisk for nogle af familierne i forsøgsgruppen. En af plejefamilierne siger: ”Jeg synes godt det kan være svært at se ud i fremtiden på den måde, for ét er, at hun udvikler sig godt lige nu, men når hun så lige pludselig kommer i skole, så er det lige pludselig nogle andre ting, de står med, og

*hvordan hun så reagerer, det kan man ikke forudsige.”*

Overordnet set mener Børne- og Ungekonsulenterne i forsøgsgruppen også, at det kan være svært at skulle vurdere plejebarnets udvikling, særligt når det drejer sig om spædbørn, hvor man som oftest ikke kender til deres tilstand før efter et par år. Dette underbygges med en kommentar fra en af konsulenterne i forsøgsgruppen vedrørende den indlagte mulighed for revurdering af de planlagte vederlagsændringer under den nye honoreringsmodel: Hvor revurderingen, ifølge denne konsulent, oprindeligt skulle være undtagelsesvis har det som allerede nævnt vist sig, at de planlagte ændringer i de fleste tilfælde har været urealistiske, og derfor er endt med enten at blive droppet eller udskudt.

På den positive side, bliver der dog samtidig pointeret, at det kan være en god udfordring for Børne- og Ungekonsulenterne at skulle forholde sig til plejebarnets udvikling. Samme pointe bliver udtrykt blandt sagsbehandlerne, der mener, at den nye model lægger op til en mere fyldestgørende udredning og beskrivelse af plejebarnet.

Plejefamiliernes respons i forsøgsgruppen viser desuden, at udsigten til at skulle ud på arbejdsmarkedet allerede efter et par år kan bidrage til såvel følelsen af økonomisk usikkerhed og usikkerhed omkring, hvorvidt tyngden af plejeopgaven reelt lettes. Om denne problematik siger en af familierne: *”Det er også sådan noget man slås med lidt i forhold til, at man går ned i løn. Så skal man ud og finde et arbejde og finde ud af, hvor meget man skal ud og arbejde og det kræver et forholdsvist fleksibelt arbejde.”*

### ***Tidspunkt og begrundelse for nedsættelse***

Endvidere mener flere af familierne i forsøgsgruppen, at den planlagte nedgang kommer for tidligt i plejeforløbet. De pointerer, at der er mange andre faktorer end barnets daginstitutionsplads, der har betydning for plejeopgavens tyngde, og som der ikke tages højde for i den fireårige kontrakt. Nogle af familierne frygter derfor, at de vil blive sat ned i løn uden at plejeopgaven reelt lettes. Oprindeligt var der i seks af kontrakterne i forsøgsgruppen planlagt en nedgang i niveauet for plejevederlag. Den primære begrundelse for disse nedgange var opstart i skole eller daginstitution. Undervejs i projektet er det dog alene i to af sagerne, hvor den aftalte nedgang har fundet sted. Under interviewene giver familierne udtryk for, at de mener de tidligere ændringer er urealistiske. Den tidlige nedgang i vederlag, og plejeopgavens uforudsigelighed kan

således give anledning til økonomisk usikkerhed under den nye honoreringsmodel. Ligesom plejefamilierne i forsøgsgruppen er flere af konsulenterne forbeholdne over for nedgangen i vederlag inden for en fireårig periode. Der bliver pointeret, at det som oftest tager flere år før barnet udvikler sig tilstrækkeligt til at begge plejeforældre kan varetage et fuldtids- eller deltidsjob.

### **6.4.3 Fleksibilitet og tryghed i økonomien**

Med forbehold for ovenstående usikkerhedsfaktorer, er der dog generelt enighed blandt plejefamilierne i forsøgsgruppen om, at selve ideen om at fastholde et honoreringsniveau i en længere periode er en god idé for at øge familiernes økonomiske tryghed. Også blandt Børne- og Ungekonsulenterne i forsøgsgruppen er der flere, der ser på det at fastholde et bestemt vederlag over en længere periode som et positivt element ved den nye honoreringsmodel. De oplever det som positivt at kunne sikre plejefamilierne et bestemt vederlagsniveau nogle år frem i tiden, da økonomien hermed træder mere i baggrunden.

Som det blev pointeret under fokusområde 3, hænger graden af gennemsigtighed sammen med tiltroen til, at den fireårige kontrakt korrigeres i forhold til de faktiske omstændigheder, der udspiller sig. Det samme kan man sige gør sig gældende for graden af økonomisk sikkerhed. Der opleves en højere grad af økonomisk tryghed hos de interviewede familier i forsøgsgruppen, hvor den første planlagte nedgang er blevet udskudt, fordi kommunen i samråd med plejefamilierne vurderede, at plejebarnet endnu ikke var klar til en institutionsplads. På baggrund af denne erfaring, har familierne tiltro til, at kommunen ikke sætter dem ned i vederlag, før der reelt er overskud til det, og denne tiltro er med til at skærpe både sikkerheden og klarheden omkring, hvad der udløser et nyt vederlagsniveau.

### **6.4.4 Praksis under den gamle model**

Under interviewene med familier i sammenligningsgruppen tegner der sig ligeledes et billede af, at familiernes erfaring som plejefamilie har indflydelse på følelsen af økonomisk tryghed. Her giver de erfarne familier i højere grad end de nye udtryk for en følelse af økonomisk tryghed. Flere pointerer, at deres mange års erfaring giver dem mere gennemslagskraft i en forhandlingssituation. En familie siger om udarbejdelsen af kontrakten med kommunen: *"Det er jo ikke den første, vi skriver under, så vi vidste jo*

*godt, hvad det var, vi skulle se på, og om de forskellige punkter, vi havde snakket om, også var beskrevet.”*

Hertil kommer, at disse familier gennem mange år ikke har oplevet vederlagsændringer. I vurderingen af, hvorvidt den nye honoreringsmodel øger plejefamiliernes følelse af økonomisk tryghed, må praksis under den traditionelle honoreringsmodel derfor tages i betragtning (se fokusområde 2 – økonomi)

Tabel 25

Antal af plejefamilier = 33	24. Har I drøftet honoreringen efter plejebarnet blev anbragt		
	Ja	Nej	Hovedtotal
Plejefamilier fra...			
Sammenligningsgruppen	21%	79%	100,00%
<b>Hovedtotal</b>	<b>15%</b>	<b>85%</b>	<b>100,00%</b>

På den baggrund er der flere Børne- og Ungeeksulenter fra forsøgsgruppen, der pointerer, at den u hensigtsmæssige incitamentsstruktur træder tydeligere frem under den nye model, fordi det bliver tydeligere, at familien skal gå ned i løn, når barnet får det bedre. I kombination med, at de planlagte ændringer et stykke tid efter kontraktforhandlingerne fremstår urealistiske for plejefamilierne, er der i den nye honoreringsmodel en risiko for øget økonomisk usikkerhed blandt plejefamilierne.

En forklaring på tendensen til, at de erfarne familier i forsøgsgruppen under interviewene udtrykker utryghed ved den fireårige kontrakt skal derfor muligvis findes i det faktum, at de i tidligere sager kun i begrænset omfang har oplevet genforhandlinger og vederlagsændringer. De plejefamilier i sammenligningsgruppen, der kun har været plejefamilie et par år, giver derimod udtryk for, at muligheden for en vederlagsændring hele tiden ligger i luften. Selvom de endnu ikke har oplevet genforhandlinger eller ændringer, oplever de derfor alligevel en usikkerhed omkring økonomien. En af disse familier udtrykker i den forbindelse utilfredshed ved at blive informeret om, at vederlaget sandsynligvis ville ændre sig i løbet af plejeforholdet, men ikke samtidig at blive oplyst om, hvad der kunne forårsage en vederlagsændring. Som ny plejefamilie under den traditionelle honoreringsmodel oplever man således antageligvis en højere grad af usikkerhed omkring økonomien, end man gør som ny plejefamilier under den nye honoreringsmodel, idet den traditionelle model i teorien lægger op til årlige



genforhandlinger.

Det at flere familier i sammenligningsgruppen føler sig usikre på honoreringen kan muligvis forklares med, at der er flere nye familier i sammenligningsgruppen. Trygheden for sammenligningsgruppen kommer således med tiltroen til deres egne forhandlingsevner, mens der i forsøgsgruppen fra starten opleves en højere grad af tryghed.

#### **6.4.5 Konklusion på fokusområde 4**

Ud fra ovenstående analyse kan der under fokusområde 4 konkluderes følgende:

- Familierne under den nye honoreringsmodel føler sig overordnet set mere trygge omkring økonomien, end familierne under den traditionelle honoreringsmodel gør. Dette skyldes blandt andet, at den nye model fordrer et mere fremadrettet syn på plejeopgaven, og dermed klarere linjer for, hvad der udløser en vederlagsændring.
- Der er bred enighed om, at fastholdelsen af et bestemt vederlagsniveau over en længere periode kan have en positiv effekt på plejefamiliernes følelse af økonomisk tryghed.
- I de fleste tilfælde har den planlagte nedgang inden for den fireårige periode dog vist sig at være for tidlig i forløbet, og er derfor blevet udskudt eller droppet.
- Da genforhandlinger og vederlagsændringer under den traditionelle honoreringsmodel har været relativt sjældne, kommer den nye honoreringsmodel dog let til at fremstå mindre attraktiv for de plejefamilier, der kender til den traditionelle honoreringsmodel. Dette hænger sammen med, at vederlagsændringerne for disse familier tydeliggøres i forhold til den traditionelle model
- Som følge af de store spring mellem vederlagsniveauerne og udsigten til at skulle hurtigt ud på arbejdsmarkedet, er der endvidere risiko for, at nedgangene inden for en fireårig periode øger plejefamiliernes økonomiske usikkerhed under den nye model.

#### **6.5 Fokusområde 5: Samarbejde**

I vurderingen af den nye honoreringsmodel, er det ligeledes centralt at afdække samarbejdet mellem plejefamilierne og kommunen under den nye henholdsvis den gamle model. Der forventes ikke en direkte sammenhæng mellem en ændret honoreringsmodel og samarbejdet mellem plejefamilierne og kommunen, men området er alligevel relevant for at kunne vurdere konsekvenserne af en eventuel implementering af modellen. Afsnittet vil først belyse det generelle samarbejde mellem plejefamilierne og kommunen og derefter samarbejdet omkring honoreringen, dvs. både omkring kontraktindgåelsen og det videre samarbejde omkring eventuelle vederlagsændringer og genforhandlinger.

### 6.5.1 Det generelle samarbejde mellem plejefamilierne og kommunen

Alt i alt er forskellene mellem familier under den traditionelle og den nye honoreringsmodel ikke store, når det gælder det generelle samarbejde mellem plejefamilierne og kommunen. Den nye model lever dermed op til succeskriteriet for dette fokusområde, hvor samarbejdet under den nye model skal være mindst lige så godt som under den traditionelle. Nedenstående tabeller viser, at samarbejdet med kommunen opleves lige positivt i begge modeller:

Tabel 26

Antal af plejefamilier = 33	23a. Jeg har et godt samarbejde med kommunen				
	Plejefamilier fra...	I høj grad/ I meget høj grad	I nogen grad	I mindre grad/ Slet ikke	Hovedtotal
	Forsøgsgruppen	79%	7%	14%	100%
	Sammenligningsgruppen	74%	21%	5%	100%
	<b>Hovedtotal</b>	<b>76%</b>	<b>15%</b>	<b>9%</b>	<b>100%</b>

Tabel 27

Antal af plejefamilier = 33	18a. Der var et godt samarbejde omkring anbringelsen				
	Plejefamilier fra...	I høj grad/ I meget høj grad	I nogen grad	I mindre grad/ Slet ikke	Hovedtotal
	Forsøgsgruppen	79%	7%	14%	100%
	Sammenligningsgruppen	79%	16%	5%	100%
	<b>Hovedtotal</b>	<b>79%</b>	<b>12%</b>	<b>9%</b>	<b>100%</b>

Stor set alle de interviewede plejefamilier mener overordnet set ikke, at honoreringen har den store indflydelse på samarbejdet med kommunen. I stedet peger de på en række andre faktorer, der spiller ind i samarbejdet med kommunen. Disse faktorer bliver nævnt på tværs af forsøgs- og sammenligningsgruppen, og opridses her kort for at give indblik i, hvilke problematikker der fylder hos plejefamilierne ud over honoreringen. Der er generelt tilfredshed med den hjælp og støtte, plejefamilierne modtager, hvilket især skyldes det gode samarbejde med Børne- og Ungekonsulenterne. Et par enkelte familier har haft dårlige oplevelser, men disse vedrører ikke honoreringen. Plejefamilierne er især glade for, at Børne- og Ungekonsulenterne varetager kontakten med sagsbehandleren, da mange har oplevet hyppige skift af sagsbehandler.

Nogle af familierne påpeger, at den gensidige tillid til at begge parter videregiver alle relevante oplysninger om barnet er væsentlig for samarbejdsrelationen. En familie oplever i den sammenhæng mistænkeliggørelsen omkring videregivelse af oplysninger om barnet som ubehagelig. Andre familier understreger vigtigheden af, at kommunen også overleverer alle relevante oplysninger omkring barnet til plejefamilien. Dette vedrører både oplysninger om barnet før kontrakten underskrives, da disse har relevans for fastsættelsen af vederlagsniveauet, men også løbende oplysninger om eksempelvis ændringer i aftaler omkring samvær. Flere familier understreger desuden vigtigheden af at blive anerkendt for det stykke arbejde, de laver. De oplever denne tilkendegivelse som meget frugtbar for samarbejdet. Set i lyset af plejefamiliernes generelle utilfredshed med at risikere en vederlagsnedsættelse efter en effektiv arbejdsindsats, fremstår anerkendelsen af plejefamiliernes arbejdsindsats, som et vigtigt element i samarbejdet med kommunen.

### 6.5.2 Samarbejde omkring honoreringen

I spørgeskemaet er der blevet spurgt til plejefamiliernes samarbejde med kommunen i forbindelse med kontraktindgåelsen. Som nedenstående tabeller viser, fordeler besvarelsene sig på nogenlunde på samme vis for forsøgs- og sammenligningsgruppen i spørgsmålet om, hvorvidt der var uenighed om honoreringen ved kontraktindgåelse.

Tabel 28

Antal af plejefamilier = 33	18c. Der var uenighed om honoreringen			
	I høj grad/ I meget høj grad	I nogen grad	I mindre grad/ Slet ikke	Hovedtotal
Plejefamilier fra...				
Forsøgsgruppen	7%	7%	86%	100%

Sammenligningsgruppen	16%	5%	79%	100%
<b>Hovedtotal</b>	<b>12%</b>	<b>6%</b>	<b>82%</b>	<b>100%</b>

Under interviewene tyder plejefamiliernes udtalelser heller ikke på, at den nye honoreringsmodel i sig selv påvirker samarbejdet med kommunen. Dog tegner der sig en lignende tendens som under de foregående fokusområder til en mere positiv respons blandt de nye plejefamilier i forsøgsgruppen.

Alle de nye plejefamilier i forsøgsgruppen giver udtryk for, at de har haft en god samarbejdsoplevelse med kommunen omkring kontraktindgåelsen. Som nævnt ser de ikke kontraktindgåelsen som en endelig forhandling, men nærmere som en faglig vurdering fra kommunens side. Generelt set er disse familier også positive over for det videre samarbejde med kommunen omkring honoreringen. En af familierne fortæller, at det gode samarbejde med kommunen omkring honoreringen blandt andet hænger sammen med, at kommunen lytter meget til dem som plejefamilie, og da det viste sig, at plejeopgaven var mere krævende end forventet, gik kommunen også med til at udskyde den planlagte nedsættelse i vederlag. På den måde føler de tillid til, at kommunen ser dem som den primære kilde til viden om barnets trivsel.

Blandt de mere erfarne plejefamilier fra både forsøgs- og sammenligningsgruppen er der en højere grad af uenighed med kommunen om fastsættelse af honoreringen. Mens disse familier i sammenligningsgruppen har en oplevelse af, at udfaldet faldt til deres fordel, handler uenigheder for familierne i forsøgsgruppen som oftest om, at de oplever det som en ulempe at skulle planlægge en vederlagsændring under kontraktindgåelsen. Deres respons skal ses i forhold til den traditionelle model, hvor vederlagsniveauet som oftest fastholdes i en længere periode uden genforhandlinger. Dette har givet anledning til større uenighed med kommunen, om end ikke nødvendigvis et dårligere samarbejde. Det skal her bemærkes, at utilfredsheden primært drejer sig om den planlagte ændring, og ikke det vederlagsniveau, de starter på. I nogle tilfælde består utilfredsheden også i, at de ikke føler sig tilstrækkeligt oplyste om den nye honoreringsmodel.

De erfarne plejefamilier fra sammenligningsgruppen er således i højere grad end de tilsvarende familier fra forsøgsgruppen positive omkring udfaldet af kontraktindgåelsen. Dette må formodes at hænge sammen med, at genforhandlinger og vederlagsændringer har fyldt meget lidt for familierne i sammenligningsgruppen, mens

vederlagsændringerne træder tydeligere frem i den nye model for de erfarne familier i forsøgsgruppen.

I både forsøgs- og sammenligningsgruppen kommer Børne- og Ungekonsulenterne dog med eksempler på, at vederlagsændringer under den traditionelle model har haft negative konsekvenser for samarbejdet. Blandt andet har nogle plejefamilier afsluttet eller truet med at afslutte forløbet som følge af en vederlagsnedgang. Sagsbehandlerne har ligeledes eksempler på sammenbrud som følge af vederlagsændringer. I sammenligningsgruppen udtaler en af Børne- og Ungekonsulenterne, at en nedgang kan betyde, at samarbejdet er besværliggjort mange år frem. Dette forekommer især, hvis vederlagsændringen ikke er blevet varslet god tid i forvejen. Der er således erfaring med, at en varslet nedsættelse under den traditionelle honoreringsmodel går mere gnidningsfrit igennem.

Selvom Børne- og Ungekonsulenterne endnu kun har oplevet ganske få vederlagsnedgange ifm. den nye honoreringsmodel, påpeger de, at de store spring og færre vederlagsniveauer gør den nye honoreringsmodel mindre fleksibel at arbejde med. Især i tilfælde af uenighed mellem plejefamilien og kommunen, mangler den nye honoreringsmodel smidighed. En af konsulenterne uddyber således: *”Hvis en familie ikke er indstillet på at gå ned i vederlag, men samtidig er knyttet til barnet, kan man i den gamle model tage det mere roligt og gå et enkelt vederlag ned. Det bliver mere dramatisk med den nye.”* En anden konsulent pointerer, at der i de ekstra krævende tilfælde skal være mulighed for at give mere end 7 vederlag for ikke at risikere, at plejefamilien springer fra.

### **6.5.3 Konklusion på fokusområde 5**

- Den nye honoreringsmodel påvirker overordnet set ikke samarbejdet mellem plejefamilierne og kommunen, men fordi de mere erfarne plejefamilier sammenligner med den traditionelle model, kan drøftelserne omkring en planlagt nedgang under den nye honoreringsmodel komplicere samarbejdet.
- De store spring og færre vederlagsniveauer gør den nye honoreringsmodel mindre fleksibel at arbejde med, og især i tilfælde af uenighed mellem plejefamilien og kommunen, mangler den nye honoreringsmodel smidighed.

## **6.6 Fokusområde 6: Administration**

Den nye honoreringsmodel har stillet nye og anderledes krav til udarbejdelsen af kontrakten med plejefamilierne og disse er allerede beskrevet i de foregående afsnit. Såfremt modellen blev implementeret for alle sager på familieplejeområdet virker det dog sandsynligt at genforhandlinger med plejefamilierne ville være en opgave, som ville fyld mere end tilfældet er i dag. Ingen af de interviewede sagsbehandlere eller Børne- og Ungekonsulenter har dog givet udtryk for, at administrationen af den nye model er forbundet med ekstra omkostninger eller yderligere arbejdsgange. Det kræver dog, at sagsbehandlere og Børne- og Ungekonsulenterne i god tid er forberedt, og varslet om tidspunktet for de aftalte ændringer i hver enkelt sag.

### **6.6.1 Konklusion på fokusområde 6**

- Den alternative honoreringsmodel er ikke administrativt tungere end den nuværende model, men såfremt modellen blev implementeret på alle familieplejesager vil tid og ressourcer til genforhandling af kontrakterne med alt sandsynlighed være en opgave, som vil fylde mere end i dag.

## **6.7 Afsluttende kommentarer**

I dette afsnit reflekteres dels over implementeringsforløbets betydning for evalueringresultaterne, samt over de oprindelige årsagssammenhænge, som lå til grund for den alternative honoreringsmodel.

### **6.7.1 Implementeringsforløbet**

De centrale aktører i implementeringen af den nye honoreringsmodel har været plejefamilierne og kommunens Børne- og Ungekonsulenter. Blandt de interviewede plejefamilier i forsøgsgruppen har størstedelen været positive over for den nye honoreringsmodel, og evalueringen peger som sagt også på, at den nye model har bidraget til øge gennemsigtighed og forståelsen af, hvilken plejeopgave, som udløser et

givent plejevederlag.

Børne- og Ungekonsulenter i forsøgsgruppen har dog været skeptiske og haft en vis portion modstand mod den nye honoreringsmodel. Her har holdningen i høj grad været præget af en kritik af grundpræmisserne i den nye honoreringsmodel. Flere af konsulenterne har oplevet det som en særdeles vanskelig udfordring at forudsige udviklingen i plejeforløbet i den fireårige kontraktperiode. Særligt har det været vanskeligt på forhånd at fastsætte et tidspunkt for, hvornår det kan forventes at plejeopgaven vil lettes. Endelig har flere også kritiseret modellen for, at plejefamilierne forsat nedjusteres i vederlaget, såfremt de gør et godt stykke arbejde.

Denne skepsis samt den eksisterende genforhandlingspraksis under den traditionelle honoreringsmodel har betydet, at der har været tale om en ”blød” implementering af den alternative honoreringsmodel. Størstedelen af de aftalte nedgange i plejevederlaget er blevet udskudt, og i praksis har den nye honoreringsmodel således tilnærmet sig den traditionelle honoreringsmodel. Dette betyder, at der under projektperioden kun har været ganske få erfaringer med plejefamiliers reaktion på aftalte nedgange i honoreringsniveauet, samt håndteringen af eventuelle uenigheder omkring honoreringen.

### **6.7.2 Den alternative models oprindelige årsagssammenhænge**

I afsnit 3.2 er de årsagssammenhænge som ligger til grund for udformningen af den alternative honoreringsmodel beskrevet. Disse byggede på to hovedteser. Den første var, at færre genforhandlinger undervejs i plejeforløbet vil mindske plejefamiliens incitament til at fokusere på barnets vanskeligheder frem for ressourcer.

I forhold til den første tese har evalueringen vist, at den nye honoreringsmodel sammenlignet med den traditionelle honoreringsmodel betyder, at honorering drøftes hyppigere, og da plejeforholdet forsat under den nye honoreringsmodel er præget af informationsasymmetri mellem kommunen og plejefamilien vil der også forsat være et potentielt incitament for plejefamilien til at agere strategisk i forhold til de informationer, som de videregiver til kommunen.

I projektperioden har det vist sig, at de forudsætninger, som opstilles ved kontraktens indgåelse, undervejs i plejeforløbet udgør et væsentligt omdrejningspunkt for forhandling mellem kommunen og plejefamilierne. Den informationsasymmetri, som forsat er kendetegnet for relationen mellem plejefamilien og kommunen, kan således tænkes at påvirke forhandlingerne af, hvorvidt de opstillede forudsætninger er opfyldt eller ej.

Den anden hovedtese var, at når de nuværende 7 vederlagsniveauer erstattes med 4 niveauer, så ville dette øge gennemsigtigheden omkring, hvilken plejeopgave der udløser et givent niveau - både for plejefamilien og kommunen. Her viser evalueringen også, at nok øges gennemsigtigheden, men at dette sker på bekostning af fleksibiliteten. De færre vederlagsniveauer betyder, at det bliver endnu vigtigere at opnå enig omkring honoreringsniveauet, da det har langt større økonomiske konsekvenser at foretage ændringer i honoreringsniveauet. Ved uenigheder ses derfor også en øget risiko for større konflikter mellem kommunen og plejefamilien og i yderste konsekvens også en større risiko for afbrudt anbringelsesforløb.

Fordele og ulemper ved den nye honoreringsmodel er samlet i nedenstående oversigt:

Tabel 29

<p><b>Øget gennemsigtighed</b> De fire honoreringsniveauer har bidraget til øget gennemsigtighed over, hvilke plejeopgaver der udløser et givent vederlagsniveau. Dette gælder både for plejefamilierne og kommunen.</p>	<p><b>Flere genforhandlinger</b> Da den alternative model i praksis har vist sig at indebære flere genforhandlinger end den traditionelle model, så er der forsat risiko for at plejefamiliernes agerer strategisk ved videregivelse af informationer om barnet/den unge til kommunen.</p>
<p><b>Øget økonomisk tryghed for plejefamilierne</b> Den fireårige kontraktperiode, hvor honoreringsniveauerne aftales ved plejeforholdets begyndelse, har bidraget til øget økonomisk tryghed hos plejefamilierne.</p>	<p><b>Mindre fleksibilitet</b> Ved uenighed om honoreringsniveauet er der færre muligheder for at indgå kompromiser, der kan tilfredsstille begge parter. Ved uenigheder rummer modellen derfor en større risiko for samarbejdsvanskeligheder.</p>
<p><b>Bedre drøftelser af det fremadrettede perspektiv i plejeopgaven</b> Udformning af den fireårige kontrakt betyder, at plejefamilien og kommunen fra plejeforholdets start får drøftet udviklingsperspektivet i plejeforløbet.</p>	



## 7. Bilag

### Bilag 1: Operationalisering af kvalitative interviews

<b>Fokusområde 1 Incitamentsstrukturen</b>	
Succeskriterium	At plejefamilierne i forsøgsgruppen lægger mere vægt på barnets ressourcer / mindre vægt på vanskeligheder end plejefamilierne i sammenligningsgruppen
Forskningsspørgsmål	Oplever og agerer plejefamilien i overensstemmelse med tesen om henholdsvis negativ og positiv incitamentsstruktur i deres arbejde med barnet/den unge
Interviewspørgsmål plejefamilier forsøgs- og sammenligningsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvordan fungerer videregivelsen af informationer både til og fra kommunen?</li> <li>• Er I bekymrede for, at de oplysninger, I videregiver til kommunen om jeres plejebarn, påvirker vederlagsniveauet?</li> <li>• Er der nogle aspekter ved plejeopgaven, som I synes det er svært at snakke med kommunen om?</li> <li>• Der har været en del diskussion om, hvorvidt den nuværende honoreringsmodel fordrer et incitament hos plejefamilierne til at videregive flere oplysninger om barnets vanskeligheder end barnets ressourcer til kommunen. Hvad mener I om denne problematik?</li> </ul>
Interviewspørgsmål Børn & Ungekonsulenter forsøgsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Har I oplevet en ændring i arten og/eller hyppigheden af henvendelser fra plejefamilierne vedr. honoreringen?</li> <li>• Har I oplevet en ændring i arten af henvendelser plejefamilierne vedr. barnets udvikling?</li> </ul>
Interviewspørgsmål Børn & Ungekonsulenter sammenligningsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvor meget fylder samtaler og henvendelser vedr. plejefamiliens honorering? Er der nogle gange det fylder mere end andre?</li> <li>• Vurderer I, at honoreringen har en indflydelse på de informationer, som plejefamilierne videregiver vedr. barnets udvikling?</li> </ul>
Interviewspørgsmål sagsbehandlere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Har du oplevet en ændring i henvendelser fra plejefamilierne vedr. barnets udvikling under den nye honoreringsmodel?</li> <li>• Hvilke tanker gør du dig om sammenhængen mellem plejeopgaven og vederlag?</li> </ul>

<b>Fokusområde 3 Gennemsigtighed</b>	
Succeskriterium	Flere plejefamilier i forsøgsgruppen end i sammenligningsgruppen giver udtryk for, at det er gennemskueligt, hvorfor de modtager det givne antal vederlag
Forskningsspørgsmål	Skaber den nye model mere gennemsigtighed omkring, hvilke plejeopgaver der udløser et givent vederlagsniveau ved kontraktindgåelse såvel som ved senere ændringer i honoreringen?
Interviewspørgsmål plejefamilier forsøgsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvad blev drøftet under forhandlingen af vederlag med kommunen ved kontraktindgåelse? Var der enighed?</li> <li>• Hvad var begrundelsen for det antal vederlag, der blev fastlagt ved kontraktindgåelse?</li> <li>• Hvordan oplevede I at skulle beskrive forudsætningerne for en ændring af honoreringsniveauet?</li> <li>• Hvordan synes I de fire honoreringsniveauer fungerer? (<i>Fordele og ulemper</i>)</li> <li>• Har I drøftet vederlagsniveauet med kommunen efter indgåelsen af kontrakten? Hvis ja: I hvilken sammenhæng?</li> </ul>
Interviewspørgsmål plejefamilier sammenligningsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvad blev drøftet under forhandlingen af vederlag med kommunen ved kontraktindgåelse? Var der enighed?</li> <li>• Hvad var begrundelsen for det antal vederlag, der blev fastlagt ved kontraktindgåelse?</li> <li>• Har I drøftet vederlagsniveauet med kommunen efter indgåelsen af kontrakten? Hvis ja: I hvilken sammenhæng?</li> </ul>

<b>Fokusområde 4 Økonomisk tryghed</b>	
Succeskriterium	Flere plejefamilier i forsøgsgruppen end i sammenligningsgruppen angiver, at de følger sig trygge om økonomien i plejeforholdet frem i tiden
Forskningsspørgsmål	Giver den nye model i højere grad end den gamle model plejefamilierne tryghed omkring økonomien i plejeforholdet? Og hvilke faktorer oplever plejefamilierne spiller ind på skabelsen af økonomisk tryghed?

<p>Interviewspørgsmål plejefamilier forsøgsgruppen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvordan oplevede I at skulle beskrive forudsætningerne for en ændring af honoreringsniveauet?</li> <li>• Hvordan oplevede I arbejdet med at fastlægge honoreringsniveauet fire år frem i tiden?</li> <li>• Har I drøftet vederlagsniveauet med kommunen efter indgåelsen af kontrakten? Hvis ja: I hvilken sammenhæng?</li> <li>• Vil en ændring af honoreringsniveauet finde sted i jeres fireårige periode? / Har en ændring allerede fundet sted? Hvis ja: Vurderer I at forudsætninger bliver / er blevet mødt?</li> <li>• Er I bekymrede for, at de oplysninger, I videregiver til kommunen om jeres plejebarn, påvirker vederlagsniveauet</li> <li>• Får I andre økonomiske tilskud fra kommunen end det faste honorar? Hvilke? Hvordan synes I det fungerer?</li> <li>• Gør I jer nogle overvejelser før I anmoder om at få refunderet et beløb i forbindelse med plejeopgaven?</li> </ul>
<p>Interviewspørgsmål plejefamilier sammenligningsgruppen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Blev der under kontraktindgåelsen drøftet en eventuel ændring af vederlagsniveauet i fremtiden?</li> <li>• Har I drøftet vederlagsniveauet med kommunen efter indgåelsen af kontrakten? Hvis ja: I hvilken sammenhæng?</li> <li>• Er I bekymrede for, at de oplysninger, I videregiver til kommunen om jeres plejebarn, påvirker vederlagsniveauet</li> <li>• Får I andre økonomiske tilskud fra kommunen end det faste honorar? Hvilke? Hvordan synes I det fungerer?</li> <li>• Gør I jer nogle overvejelser før I anmoder om at få refunderet et beløb i forbindelse med plejeopgaven?</li> </ul>

**Fokusområde 5 Samarbejde**

<p>Succeskriterium</p>	<p>Plejefamilier og Børn &amp; Unge-konsulenter/sagsbehandlere i forsøgsgruppen angiver, at samarbejdet er mindst lige så godt som plejefamilier og Børn &amp; Unge-konsulenter/sagsbehandlere i sammenligningsgruppen angiver</p>
------------------------	--

Forskningsspørgsmål	På hvilken måde påvirker henholdsvis den nye og den gamle honoreringsmodel samarbejdet mellem plejefamilierne og kommunen?
Interviewspørgsmål plejefamilier forsøgsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oplever I at få den hjælp og støtte I har brug for fra kommunen og Børn &amp; Ungekonsulenterne?</li> <li>• Hvordan fungerer videregivelsen af informationer både til og fra kommunen?</li> <li>• I hvilke forbindelser har I haft kontakt med kommunen efter indgåelsen af kontrakten?</li> <li>•</li> </ul>
Interviewspørgsmål plejefamilier sammenligningsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oplever I at få den hjælp og støtte I har brug for fra kommunen og Børn &amp; Ungekonsulenterne?</li> <li>• Hvad blev drøftet under forhandlingen af vederlag med kommunen ved kontraktindgåelse?</li> <li>• Hvordan fungerer videregivelsen af informationer både til og fra kommunen?</li> <li>• I hvilke forbindelser har I haft kontakt med kommunen efter indgåelsen af kontrakten?</li> <li>•</li> </ul>
Interviewspørgsmål Børn & Ungekonsulenter forsøgsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvordan synes I de fire honoreringsniveauer fungerer?</li> <li>• Hvad blev drøftet under forhandlingen af vederlag med kommunen ved kontraktindgåelse?</li> <li>• Hvordan fastsættes og beskrives forudsætningerne for aftalte ændringer i plejevederlaget?</li> <li>• Beskriv en forhandlingssituation – herunder hvordan I drøfter honoreringsniveauet</li> <li>• Hvilke reaktioner på ændringer i honoreringen oplever du fra plejefamilierne? Giv eksempler.</li> </ul>
Interviewspørgsmål Børn & Ungekonsulenter sammenligningsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvordan synes I, de syv vederlagsniveauer fungerer?</li> <li>• Hvad mener I om at lave en fireårig kontrakt og begrænse vederlagene til fire niveauer?</li> </ul>
Interviewspørgsmål sagsbehandlere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvordan synes du de fire honoreringsniveauer fungerer?</li> <li>• Hvilke fordele og ulemper ser du ved fastlæggelsen af honoreringen fire år frem i tiden?</li> </ul>

## Bilag 2: Spørgeskema om at være plejefamilie

### Spørgeskema om at være plejefamilie

Spørgeskemaet skal udfyldes af plejemyndighedsindehaveren. Eventuelt sammen med ægtefælle/samlever.

Hvis I har flere plejebørn, skal I være opmærksomme på, at når der spørges til samarbejdet med kommunen, honoreringen mv., så hentydes der til forhold vedrørende anbringelsen af det barn, der nævnes i følgebrevet.

Det er vigtigt, at du/I er helt ærlige, når I besvarer spørgsmålene. Besvarelserne vil naturligvis blive behandlet fortroligt.

På forhånd tak for hjælpen!

<b>Baggrundsspørgsmål</b>	
1. Hvilket køn har du (plejemyndighedsindehaveren)?	<input type="checkbox"/> Kvinde <input type="checkbox"/> Mand
2. Hvilket år er du (plejemyndighedsindehaveren) født?	(Skriv årstal):
3. Hvad er din civilstatus?	<input type="checkbox"/> Gift/samlevende <input type="checkbox"/> Enlig <input type="checkbox"/> Andet
4. Hvor længe har du/I alt i alt været plejefamilie?	År:                      Måneder:
5. Hvor mange børn har du/I haft i pleje, inklusiv dit/dine nuværende plejebarn/børn?	(Skriv antal)
6. Hvor mange plejebørn har du/I i øjeblikket?	(Skriv antal):
7. Har du/I egne børn?	<input type="checkbox"/> Ja, hvor mange: _____ <input type="checkbox"/> Nej
8. Hvor bor du/I:	<input type="checkbox"/> På landet <input type="checkbox"/> I en mindre by (under 6.000 indbyggere) <input type="checkbox"/> I en mellemstor by (6.000 – 50.000 indbyggere) <input type="checkbox"/> I en stor by (mere end 50.000 indbyggere)

### Spørgsmål om uddannelse og anden beskæftigelse

9. Hvilken uddannelsesmæssigbaggrund har du?	(Skriv): _____ _____ _____
10. Har du anden lønnet beskæftigelse ved siden af arbejdet som plejemor/far?	<input type="checkbox"/> Ja, hvad: _____ hvor mange timer om ugen: _____ <input type="checkbox"/> Nej
11. Hvilken beskæftigelse havde du før du blev plejemor/far?	(Skriv): _____ _____
12. Hvilken uddannelse har din eventuelle ægtefælle/samlever?	(Skriv): _____ _____
13. Har din ægtefælle/samlever beskæftigelse ved siden af arbejdet som plejefar/plejemor?	<input type="checkbox"/> Ja, hvor mange timer om ugen: _____ <input type="checkbox"/> Nej

### Spørgsmål om at blive plejefamilie

14. Hvordan er du ansat som familieplejer?	<input type="checkbox"/> Via Københavns Kommune (dvs. et socialcenter el. Center for Familiepleje) <input type="checkbox"/> Via en familieplejeforening <input type="checkbox"/> Andet, Hvordan: _____ _____				
15. Hvilken betydning havde følgende forhold, for jeres valg om at blive plejefamilie? (Sæt ét kryds i hver linie)	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
a. Vi ønskede at hjælpe et barn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Det er en mulighed for selv at tilrettelægge arbejdet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Det er en mulighed for at få et tilskud til vores økonomi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Det er en mulighed for faglig udfordring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Mulighed for at tjene mere som plejemor/far end via anden beskæftigelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Andet (skriv):					
16. Er du/I efter plejebarnet er blevet anbragt hos jer, blevet tilbudt supervision?	<input type="checkbox"/> Ja, hvis ja: - Hvor ofte er der supervision? _____ - Deltager du heri: _____ <input type="checkbox"/> Nej Uddyb evt.: _____				
17. Deltager I i netværksgrupper eller lignende for plejefamilier?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej Uddyb evt.: _____				

**Spørgsmål om samarbejdet med Københavns kommune** (dvs. de medarbejdere, du/I primært har kontakt med, f.eks. børne-/ungekonsulenten)

18. Hvordan oplevede du processen omkring anbringelsen af plejebarnet	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
a) <i>Der var et godt samarbejde om etablering anbringelsen</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) <i>Det var en bureaukratisk proces</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) <i>Der var uenighed om honoreringen</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Inden anbringelsen af plejebarnet har kommunen lavet en beskrivelse af barnets situation og arbejdsopgaven. Vurderer du at beskrivelsen var dækkende? (sæt ét kryds)	<input type="checkbox"/> Beskrivelsen var helt dækkende <input type="checkbox"/> Beskrivelsen var nogenlunde dækkende <input type="checkbox"/> Problemerne var overdrevet <input type="checkbox"/> Problemerne var underdrevet <input type="checkbox"/> Beskrivelsen var meget misvisende <input type="checkbox"/> Ved ikke				
20. Hvor ofte er du i kontakt med kommunen vedr. plejeanbringelsen eller plejebarnet (inkl. telefonisk kontakt)	<input type="checkbox"/> En gang om ugen eller oftere <input type="checkbox"/> Et par gange om måneden <input type="checkbox"/> Ca. én gang om måneden <input type="checkbox"/> Ca. hver anden eller tredje måned <input type="checkbox"/> Sjældnere <input type="checkbox"/> Aldrig				
21. Hvor ofte har du/I haft besøg af en konsulent fra kommunen efter plejebarnet er blevet anbragt hos jer?	<input type="checkbox"/> Ca. én gang om måneden eller oftere <input type="checkbox"/> Ca. hver anden eller tredje måned <input type="checkbox"/> Ca. hver sjette måned <input type="checkbox"/> Sjældnere <input type="checkbox"/> Vi har endnu ikke haft besøg fra kommunen				
22. Ville I gerne have mere kontakt/flere besøg fra kommunen?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej  Uddyb evt.: _____				

23. I hvor høj grad passer følgende udsagn på din/jeres oplevelse af <u>det løbende samarbejde</u> med kommunen?	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
a) <i>Jeg/vi har et godt samarbejde med kommunen</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) <i>Jeg/vi har tillid til kommunen (børne-/ungekonsulenten)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) <i>Jeg kan få fat i kommunen (børne-/ungekonsulenten), når jeg har behov for det</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) <i>Jeg/vi videregiver altid alle relevante oplysninger om plejebarnet til kommunen?</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Spørgsmål om honoreringen

24. Har du/I drøftet honoreringen med kommunen (f.eks. børne-/ungekonsulenten, den tilsynsførende eller lign.) efter barnet er kommet i familiepleje hos jer?	<input type="checkbox"/> Ja, hvis ja, hvorfor: _____ <input type="checkbox"/> Nej				
25. Hvordan passer følgende udsagn på jeres oplevelse af honoreringen?	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
a) <i>Jeg/vi modtager en honorering, der står mål med indsatsen</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) <i>Jeg/vi er overordnet set tilfredse med honoreringen</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) <i>Jeg/Vi ved, hvorfor vi modtager den aftalte honorering</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) <i>Jeg/vi er bekymrede for, om der vil ske ændringer i honoreringen i fremtiden</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) <i>Jeg/Vi er bekymrede for, om oplysninger om barnets ressourcer vil påvirke honoreringen i negativ retning?</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Er der i jeres plejekontrakt aftalt en ændring i honoreringen frem i tiden?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej Uddyb evt.: _____				
27. Hvis du/I har svaret "ja" i spørgsmål 26: Hvilke udsagn passer på jeres oplevelse?	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
a) <i>Det giver tryghed at kende økonomien i plejeforholdet frem i tiden?</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) <i>Vi er bekymrede for, om honoreringen efter ændringen vil stå mål med arbejdsopgaven</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) <i>De aftalte forudsætninger for ændringen i honoreringen er realistiske</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Generelt



Har du/I yderligere kommentarer til samarbejdet med kommunen – enten i forbindelse med etablering af plejeforholdet eller det løbende samarbejde:

Hvad mener du/I om den aftale om honorering, som du/I har indgået med Københavns Kommune?

Andre kommentarer vedrørende det at være plejefamilie:

**Mange tak for din/jeres besvarelse!**

Læg venligst besvarelsen i den frankerede svarkuvert og post den.  
Modtageradressen står på kuverten.