

23. oktober 2023

## Notat

### Reform af familieplejeområdet

Børne- og Kulturchefforeningens Børne- og Familienetværk har drøftet, hvilke elementer der ud over aflønning og organisering bør indgå i en familieplejereform. På den baggrund er der udarbejdet nærværende notat. Det er håbet, at notatet vil bidrage til en bred debat om udviklingen af plejefamilieområdet; både i arbejdsgruppen der skal komme med forslag til en reform og i Folketinget, ministeriet, organisationer der varetager børn og unges interesser, forskningsinstitutioner, uddannelsesinstitutioner, plejefamilier m.v.

Børne- og Familienetværket deltager gerne i dialoger og arrangementer både med henblik på at uddybe og formidle og med henblik på yderligere at kvalificere input til en reform af familieplejeområdet. Netværket vil også gerne være med i drøftelser om kvalitet i anbringelse generelt, så børn og unge fremadrettet kan sikres de bedste muligheder når de anbringes. Det uanset om det er i familiepleje, døgninstitution eller opholdssted.

Notatet indeholder følgende temaer:

- Afsættet for reformen af plejefamilieområdet i forbindelse med regeringsudspillet; "Børnene først"
- Synspunkter og perspektiver med reformen, samt ambitioner for en styrkelse og udvikling af plejefamilieområdet
- Fremsætning af en række spørgsmål og væsentlige temaer på plejefamilieområdet
- Samfundskampagnen "Små Liv Søger Store Hjerter"
- Synspunkter og opmærksomhedspunkter i forbindelse med etableringen af videnscentre for kommuner og plejefamilier, herunder centrenes opgaver, geografiske placering, snitflader og samarbejde

## Afsættet for reformen af plejefamilieområdet i forbindelse med regeringsudspillet; "Børnene først"

Med Regeringsudspillet "Børnene Først" lagde Regeringen i januar 2021 bl.a. op til en reform af familieplejeområdet. Aftalen blev endelig vedtaget af et bredt flertal i Folketinget i maj 2021, hvor aftalens sigte er at hjælpe udsatte børn og familier tidligere og bedre i fremtiden.

I aftaleteksten bliver der bl.a. lagt vægt på at forbedre kvaliteten for anbragte børn og unge gennem en reform af plejefamilieområdet. I nedenstående tekstboks opsamles et uddrag af aftaleteksten.

### **Stærkere plejefamilier – reform af familieplejeområdet**

Når et barn anbringes i en plejefamilie, skal kvaliteten være i orden, og plejefamilierne skal være klædt godt på til den opgave, det er at tage vare på et omsorgssvigtet barn. For at styrke kvaliteten i plejefamilierne og sikre bedre vilkår og rådgivning for plejefamilierne er aftaleparterne enige om en reform af familieplejeområdet. Det skal medvirke til at fastholde og rekruttere nye plejefamilier, så flere anbragte børn kan få et nyt hjem hos en plejefamilie.

Med reformen er aftaleparterne enige om at se på muligheden for en ny organisering af familieplejeområdet, som skal have fokus på gode rammer for kontrakter og aftaler om aflønning af plejefamilierne, rekruttering samt for efteruddannelse, supervision, rådgivning og vejledning. Reformen skal således forbedre vilkårene for plejefamilier, så flere får lyst til at blive eller fortsætte med at være plejefamilie, samt sikre, at plejeforældrene føler sig støttet i opgaven og ikke oplever at stå alene med deres udfordringer.

Derudover er aftaleparterne enige om nationale 'samfundskampagne'- aktiviteter, som skal oplyse om vigtigheden af, at alle tager del i ansvaret over for vores udsatte børn og unge og om de forskellige måder, man kan løfte og bidrage på. Det skal få flere til at blive plejefamilie, adoptivfamilie eller venskabsfamilie mv. for et anbragt barn.

### En reform af familieplejeområdet

Aftaleparterne ønsker at forbedre plejefamiliernes vilkår. Det skal ske gennem oprettelse af nye familieplejecentre med fokus på plejefamiliernes vilkår. Derfor nedsættes en arbejdsgruppe med deltagelse af relevante parter, herunder KL, som skal komme med konkrete forslag fastlæggelse af organiseringen og opgaver, herunder samarbejde mellem familieplejecentre, anbringende kommune og socialtilsyn.

Arbejdsgruppen skal se på følgende emner:

- En mere ensartet, landsdækkende aflønningsmodel
- Mulighed for pensionsordning (ved omlægning af eksisterende vederlag)
- Forlænget opsigelsesvarsel (på tre måneder)
- Udvidede åbningstider i centrene samt mulighed for telefonrådgivning til plejefamilierne i aften- og weekendtimer
- Efteruddannelse og supervision

Aftalepartierne drøfter arbejdsgruppens forslag til udmøntning, og ændringerne aftales politisk. For at sikre god tid til et ordentligt forarbejde med henblik på god implementering iværksættes plejefamiliereformen først fra gradvist fra 2025 og frem.

Familieplejereformen skal ses i lyset af, at regeringen er ved at gennemføre en evaluering af det specialiserede socialområde, jf. nedenfor. Parallelt med en reform på plejefamilieområdet vil de relevante ressortministerier afdække muligheder for, at plejeforældre eller andre primære voksne omkring et anbragt barn kan få nemmere adgang til relevante digitale platforme.

Et godt læringsmiljø, hvor barnet bor, er et afgørende element i forhold til at styrke anbragte børn og unges læring. Derfor skal alle plejefamilier, døgninstitutioner og opholdssteder understøtte anbragte børns læring, og dét skal indgå i socialtilsynets kvalitetsvurdering af anbringelsesstederne.

## Synspunkter og perspektiver på reformen, samt ambitioner om styrkelse og udvikling af familieplejeområdet

Hver gang vi anbringer et barn, står vi med et stort ansvar for at sikre barnets bedste. Det er derfor afgørende, at kvaliteten i anbringelserne er i orden. Det gælder både kvalitet i det rådgivende og sagsbehandlende arbejde før anbringelsen og kvaliteten i anbringelsesprocessen og under anbringelsen. Børn skal møde kærlighed og tryghed og et system, der medvirker til at sikre dette.

Plejefamilier har været kendt og brugt siden 1700-tallet og lovreguleret siden 1906. Men det har været uklart hvilken strategi, der har været for udvikling og kvalitetssikring af plejefamilieområdet. Der kan være tvivl om der er sikkerhed for kvalitet i familieplejeanbringelsen, og om der er en fælles forståelse af hvordan man kan definere og måle kvalitet i en anbringelse. Kommunerne ved, hvad de anbringer *fra* – men har de nok sikkerhed for, hvad de anbringer *til*?

Opmærksomhedspunkter på familieplejeområdet kan opdeles i to kategorier: **Rekruttering** og **Kvalitet**. Kategorierne er overlappende og sammenhængende, og der findes desuden flere underkategorier til hver af dem.

Med regeringsudspillet Børnene Først, sættes der fokus på kvalitet i plejefamilier. Plejefamilierne skal være kompetente til at gå ind i opgaven og have ordnede ansættelsesvilkår. Samtidig er der en udfordring med at få familier til at påtage sig den meget vigtige opgave at være plejefamilie. Regeringen og aftalepartierne foreslår en reform af familieplejeområdet, der skal give bedre vilkår for plejefamilierne og en ny organisering på området.

Her er det vigtigt at slå fast, at bedre vilkår og ændret organisering gennem familieplejecentre ikke i sig selv vil bidrage tilstrækkeligt til at sikre den kvalitet, der er nødvendig for sikre plejebørn optimale muligheder for trivsel og udvikling. Der er et stort gab fra den trivsel og udvikling og specielt det niveau, som tidligere anbragte klarer sig på i voksenlivet, til de ambitioner, der er for anbragte børns trivsel.

Det er nødvendigt, at en reform af familieplejeområdet bygger på den nyeste forskning, der er tilgængelig på området, samt at der tænkes i udvikling i et længere perspektiv. Der findes i dag hverken nationalt eller globalt sikre metoder og rammer i forhold til at sikre børn og unge i plejefamilie. Anbragte børn og unge skal have garanti for bedre trivsel og udvikling, når de anbringes i en plejefamilie. Lykkedes vi ikke med det, så fortsætter omsorgssvigtet, og barnet/den unge, familien og samfundet har intet vundet ved det voldsomme indgreb.

Vi må advare mod, at det er de kendte løsninger med justeringer, der tages i anvendelse. Der er brug for en gennemgribende nytænkning, der ikke alene bygger på strukturelle ændringer, men også gør op med ideologien om at familieplejeområdet er lig med kernefamilier der er drevet af store hjerter, livsstil og frisk luft på landet. Der skal med en reform også tænkes faglig udvikling, faglige fællesskaber, forskning, kvalitet, familiesyn m.v.

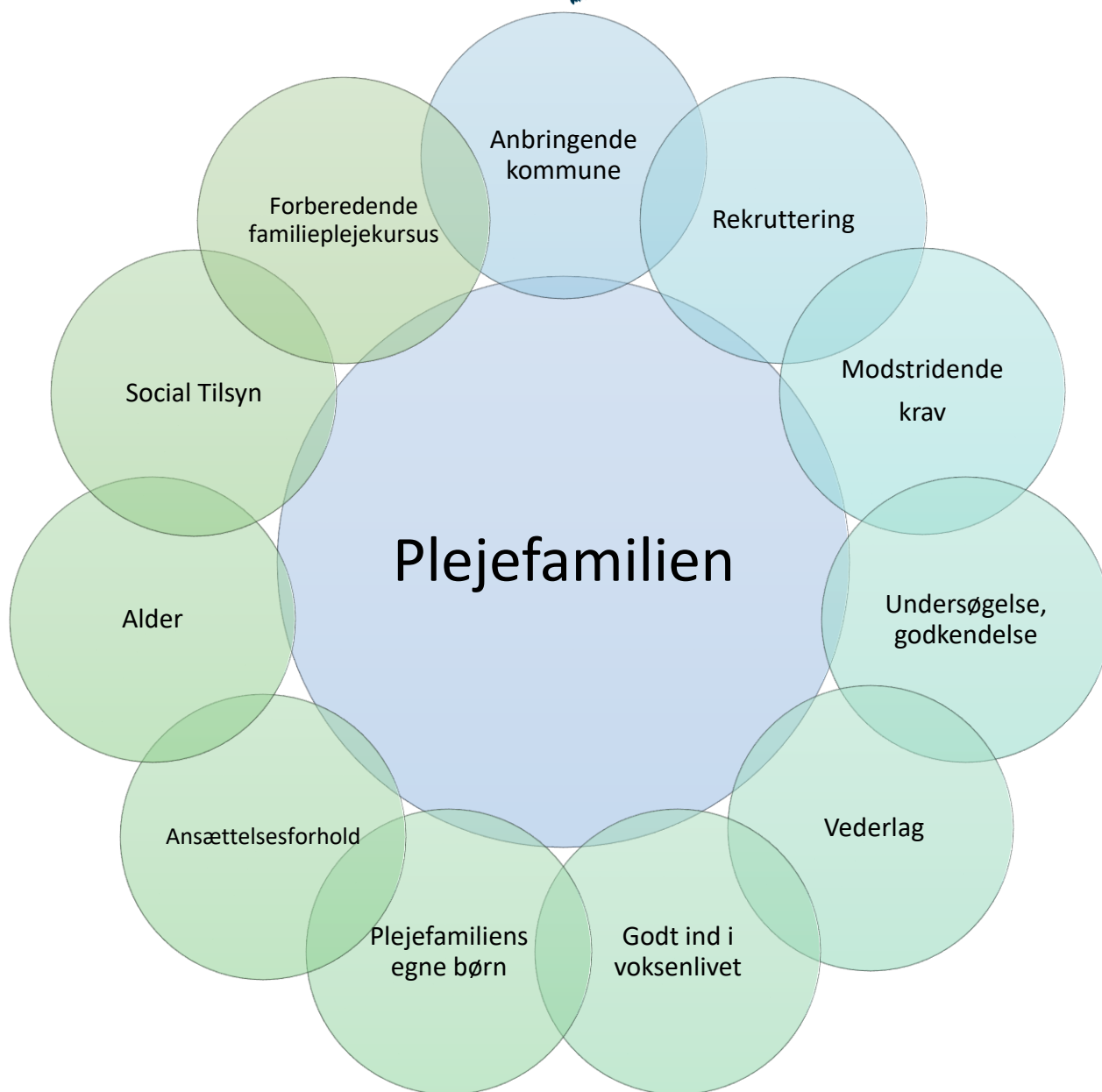
## Fremsætning af en række spørgsmål og væsentlige temaer på plejefamilieområdet

I aftalen "Børnene første" er partierne enige om, at der med en reform af familieplejeområdet skal sættes på at have stærkere plejefamilier, og at kvaliteten er i orden når et barn eller en ung anbringes i en plejefamilie. I aftalen lægges der op til øget uddannelse og ændret organisering. Det at sikre omsorgssvigtede børn og unge og børn og unge i udsatte positioner et positivt alternativ til at forblive i den biologiske familie sikres imidlertid ikke ved kun at se på organisering og kompetenceudvikling. Hvis der skal optimal kvalitet i en anbringelse i familiepleje, skal alle aspekter i og omkring en familie tænkes ind. Det skal her også medtages at antallet af døgninstitutioner falder, fordi de også her er svært at sikre tilstrækkelig kvalitet og balance mellem omkostning og effekt. Det betyder, at endnu flere børn og unge i udsatte positioner søges anbragt i familiepleje. Kravene til familieplejernes faglige og personlige kompetencer bliver dermed større.

For at sikre en solid reform af familieplejeområdet er det væsentlig med både en helhedstænkning og en nytænkning. VIVE's rapport fra 2021 "Nye plejefamilier – Hvad kendetegner nye plejefamilier, og hvorfor vælger de at blive plejefamilie?".

Kapitel 6 side 45 giver også nogle bud på fremtidige muligheder og behov.

Illustrationen nedenfor giver et summarisk overblik over, hvad der skal til debat *i sin helhed* under de to hovedoverskrifter *Rekruttering* og *Kvalitet*, og efterfølgende er punkterne uddybet. Det er tænkt, at debatoplægget skal ses samlet og ikke fragmenteret.



## MODSTRIDENDE KRAV

Vi ønsker af plejefamilien, at den både tilbyder at være "en mini-institution" og "en kærlig og empatisk familie på landet".

Vi ønsker et familiemiljø og en professionalisme.

En hybrid mellem et familieliv og arbejdsliv.

Vi ønsker, at det anbragte barn i familiemiljøet får den menneskelige og kulturelle dannelse og opdragelse på lige fod med andre børn.

Vi vil gerne have nære relationer mellem plejebarn og plejefamilie og ikke bryde bånd til biologisk familie.

Vi ønsker kontinuitet i anbringelse og konstant fokus på hjemgivelse.



Hvilke krav kan vi stille til et professionelt familiemiljø?

Er det muligt at skabe udvikling og trivsel for op til 5 anbragte børn og unge med behandlingsbehov i en familie?

Hvordan lykkedes vi bedst med inddragelse af plejebarnets biologiske familie og netværk?

Kan vi overhovedet sikre et anbragt barn et netværk i plejefamilien nderover plejefamiliens ansættelsesperiode?

Hjemgivelse afhænger af hvordan de biologiske forældre arbejder med forældrehandleplan. Lykkes vi med det?


## REKRUTTERING

Kommunen har forsyningsforpligtelsen og Socialtilsynene har undersøgelse, godkendelse og tilsynsforpligtelsen. Kommunerne skal rekruttere lokale plejefamilier til godkendelse ved socialtilsynene. Et større antal ansøgere godkendes ikke.


### FAKTA

Antallet af generelt godkendte plejefamilier er faldet markant i løbet af de senere år. Siden 2014, hvor socialtilsynet trådte i kraft, er der i perioden frem mod 2021 sket et gennemsnitligt fald på ca. 160 plejefamilier om året. Ved udgangen af 2014 var der omkring 6.700 plejefamilier, som var generelt godkendt af socialtilsynet, hvilket var faldet til omkring 5.600 plejefamilier ved udgangen af 2021. Det svarer til et fald på 17 pct. i perioden 2014-2021. I samme periode har antallet af netværksplejefamilier ligget nogenlunde konstant.


Socialpolitisk redegørelse 2022, Social, Bolig og Ældreministeriet



Forsyningsforpligtelsen bør ligge sammen med undersøgelse og godkendelse. Socialtilsynene kan synliggøre for krav for ansøger forud for eller i forbindelse med godkendelsen.



Socialtilsynene bør udbyde de 2 generelle uddannelsesdage for plejefamilier. Socialtilsynene fører tilsyn med kvaliteten i plejefamilier, og vil derfor som myndighed kunne stille krav om og udbyde konkrete generelle kompetenceløft.



Vi skal tilbyde nye former for kollegiale netværk, som de unge familier kan se sig selv i.

National rekrutteringsstrategi målrettet familieplejeområdet.



## VEDERLAG

Der skal være en ensartet honoreringsmodel, som skal gælde for alle landets kommuner. Modellen skal indeholde standardiserede takster og ens kriterier for, hvilket niveau plejefamilien skal honoreres indenfor, uanset hvilken kommune plejefamilien samarbejder med.

Markedskræfterne på familieplejeområdet står ikke automatisk mål med kvaliteten i anbringelsen.

Der er et gensidigt uhensigtsmæssigt pres imellem kommune og plejefamilie. Kommunen kan presse med at sætte plejefamilien ned i vederlag, og plejefamilien kan i en forhandlingssituation bruge en opsigelse som argument for et højere vederlag.

Der er brug for at minimere konkurrencen mellem kommuner på vederlagsområdet. Ved høj honorering har en kommune større chance for at få løst sin opgave.

I dag findes forskellige honoreringsmodeller, hvor ingen har løst det eftertragtede ønske om, at vederlag skal fylde minimalt i samarbejdet mellem plejefamilie og kommune.

Hvad skal afgøre fastsættelsen eller ønsket om yderligere vederlag? Er det plejebarnet, der er blevet mere belastet, eller er det plejefamiliens kompetencer, kvaliteter og kapacitet som familie, der ikke slår til?



En national honoreringsmodel, som giver en tryghed for plejefamilien, når vederlag for opgaven honoreres ensartet uanset hvilken kommune plejefamilien samarbejder med.



Flytte vederlagsfastsættelsen fra det enkelte barns belastningsindikatorer til familieplejens kapacitet. Det er unuanceret, at en vederlagsforhandling ender i en diskussion om, hvor "belastende" barnet er blevet siden anbringelsen.



Vederlag bør fastsættes efter plejefamiliens kompetencer, faglige kvalifikationer og familiens samlede kapacitet.

Det betyder efter den typologi socialtilsynene har godkendt plejefamilien til at kunne modtage opgaver i:

- Almen
- Forstærket
- Specialiseret

## ANSÆTTELSESFORHOLD

Debatten i medierne om plejefamiliers ansættelsesvilkår begrænser sig til få ændringer, som ikke alene vil kunne skabe tryk i arbejde som plejefamilie.

Vi bør inddrage følgende:

- Kollegiale fællesskaber, som det kendes fra andre arbejdspladser
- Mulighed for faglig udvikling
- Fast honorering
- Rimelig gensidigt opsigelsesvarsel
- Pensionsordning
- Hensynet til egne biologiske børn
- Sikring ved sygdom
- Krisehjælp

### FAKTA

Som plejefamilie skal man have mulighed for aktuelt og på sigt at kunne indtænke jobfunktionen i sine karrieremuligheder og evt. finde nye karriereveje. VIVEs undersøgelse (2021) blandt de nye plejefamilier viser, at de anser valget som plejefamilie som en karrierevej og fagligt udviklende.



Det er vigtigt, at der fremover tænkes i, at nogle plejefamilier er plejefamilie som profession og har behov for kollegaer, karriereudvikling, tilhør til arbejdsplads m.v.

Fleksible ansættelser hvor der kan løses opgaver andre steder i kommunen i perioder uden plejebørn. Opsigelsesvarsel kan være svarende til funktionærer, med mulighed for at anvise andre opgaver i en opsigelsesperiode. Eksempel på job i tomgang eller opsigelsesperiode:

- støttekontaktperson
- venskabsfamilie
- hjemmvejleder
- praktisk pædagogisk støtte på dagtilbudsområdet

Deltagelse på kurser sammen med andre faggrupper i kommunen afholder og deltager i fx pædagoger i dagtilbud, folkeskolelærere, familieplejekonsulenter, familierådgivere m.m.

Pension kan være et x vederlag.  
Sikring ved sygdom  
Krisehjælp og lignende jobrelaterede behov.

## ALDER

Alderen på familieplejeområdet er en fælles national udfordring. Flere plejefamilier er på vej mod pensionsladeren, og der kommer ikke samme mængde af nye godkendte plejefamilier til området.

### FAKTA

Plejefamilierne/-forældrene har en gennemsnitsalder på 51,7 år (jf. Bryderup 2017, der er de nyeste tal).

Kvinder, der får børn første gang, er blevet markant ældre siden 1960. Dengang var førstegangsfødende i gennemsnit 23,1 år gamle. Siden er gennemsnitsalderen for de nye mødre steget, og i 2022 var den kommet op på 29,9 år (Danmarks Statistik)



De familier, vi gerne vil rekruttere, kommer fra en anden tid og stiller andre krav, som vi må gå i dialog med dem om.

De unge familier er vokset op med andre forventninger og krav til et arbejdsforhold, end det traditionelt kendes fra familieplejeområdet



Unge familier får børn senere i dag. De vil derfor have egne biologiske børn boende hjemme samtidig med et plejebarn.

De er vant til at samarbejde, blive inddraget og gøre deres mening gældende

De har ønsker om tid til sig selv.

De har ønsker om tid til deres parforhold.

Med andre ord, det er en helt ny generation af plejefamilier, som vi skal samarbejde med. Som ikke kun definerer sig selv som mor eller far, men også som individ med egne ønsker og behov.

## GODT IND I VOKSENLIVET

Hvordan skaber vi "bæredygtighed" omkring de (tidligere) anbragte børn, når de bliver voksne?

Hvordan sikrer vi dem social kapital i form af relationer og netværk?

På hverdags-og dagligdags-plan: Hvem er det da, der kan hjælpe dem med at bygge en carport, passe "børnebørn" eller hjælpe til med det, der nu opstår?

Er det plejeforældrenes opgave?  
Eller skal dette sikres på anden vis?

Der er behov for at sikre blivende og bærende relationer for de anbragte børn, som rækker ind i voksenlivet.



Med mulighed for efterværn indtil det 23. år, står for mange anbragte ved overgang til voksenlivet alligevel i risiko for isolation, ensomhed og udenfor arbejdsmarkedet.

Vi skal arbejde forebyggende med en livslang etablering og træning i sociale netværk.

Vi bruger struktur, indtil kulturen er etableret. Så rykker vi strukturen ned, og de unge kan læne sig inde i den kultur, der nu er defineret som deres.

## PLEJEFAMILIENS EGNE BØRN

De fleste nuværende plejefamilier har ikke hjemmeboende børn. Hvis vi skal have fat i næste generation, skal der være bedre hjælp til plejefamilierne med at sikre tryghed og trivsel for deres egne børn samtidig med, at de varetager omsorgen for et plejebarn.

### FAKTA

VIVEs undersøgelse (2021) blandt nye plejefamilier viser, at egne børns modenhed og parathed spiller en afgørende rolle for at vælge at blive plejefamilie.

Projekt, Egne børn i plejefamilier 2022-2023

Børns Vilkårs videns notat med 10 pointer.



### 10 POINTER

1. Egne børn vil inddrages
2. Information kan styrke børnenes indbyrdes relation
3. Egne børn har brug for forberedelse og støtte
4. Alder kan have betydning for børnenes relationer
5. Egne børn mangler anerkendelse for deres indsats og viden
6. Relation til sagsbehandleren kan styrkes med simple tiltag
7. Kvalitetstid og opmærksomhed på egne børn skaber tryghed
8. Egne børn undertrykker deres følelser og behov
9. Sorg er en betydelig del af opgaven
10. At være eget barn i en plejefamilie, sætter spor ind i voksenlivet

## UDDANNELSE

I dag findes forskellige uddannelses- og kursustilbud til plejefamilier. Det er ikke lovpligtigt at begge plejeforældre deltager, hvilket svækker den samlede plejefamilies faglige kvalifikationer. Plejefamiliens samlede kapacitet og den enkelte plejefamilies menneskelige kompetencer er svære at indramme.

### FAKTA

Eksisterende tilbud:

Kommunernes 2 årlige lovpligtige kursusdag

PUP, professionsuddannelse til plejefamilier. Deltid 2 år sammensat af pædagogiske AMU-uddannelser

Nyt tiltag.

### Forberedende familieplejeuddannelse.

Familieplejefamilieplejeuddannelsen er delt i moduler, som begge plejeforældre har pligt til at deltage i.

- Samarbejde med ægtefælle
- Hvilke ressourcer har I
- Hvor har I særligt brug for støtte i opgaven?
- Jeres parforhold
- Jeres Egne børn- egne børn deltager
- Fælles modul for plejeforældre og deres egne børn
- Mulighed for Diplomuddannelse

Her kunne Metodecentret komme i spil.

## Samfundskampagnen "Små Liv Søger Store Hjerter"

I Social- og Boligstyrelsens kampagne har som udgangspunkt, at alle voksne kan blive plejeforældre. I informationen beskrives, at det kan være både enlige par. Kampagnen er tiltrængt set i lyset af det faldende antal familier, der søger om plejetilladelse. Kampagnen retter sig mod familier, der kunne tænke sig ind i det, vi kender som den traditionelle plejefamilie. Behovet er imidlertid, at vi også kan se frem mod nye typer og måder at være plejefamilie, hvis vi skal højne kvalitet og kapacitet på området.

## Synspunkter og opmærksomhedspunkter i forbindelse reform på familieplejeområdet

Etablering af regionale familieplejecentre vil i sig selv ikke styrke kvaliteten i en anbringelse for et barn og unge og næppe gøre kompleksiteten på familieplejeområdet mindre, end den er i dag.

Vi forslår, at der findes løsninger der udnytter de eksisterende strukturer og myndighedssystemer. Som det er påpeget i ovenstående tekst, er der stor mulighed for med flere greb, at styrke familieplejeområdet på nationalt plan og give plejefamilierne de længeventede bedre vilkår for ansættelse, kollegialt netværk og uddannelse samtidig med, at det styrker muligheden for gode anbringelse for børn og unge. Endelig vil det forbedre kommunernes mulighed for at sikre kvalitet i ikke blot sagsbehandlingen og rådgivningen, men også foranstaltningen, når der anbringes i familiepleje.

Flere kommuner har igennem mange år givet mulighed til plejefamilier om at kunne kontakte en særlig afdeling fx døgninstitution, en familieplejekonsulent i weekender, ferie og helligdage. Den kontakt vil være af pædagogisk karakter. Er der brug for en myndighedsbeslutning en sen aftentime eller i weekenden, er det den sociale bagvagt gennem politiet, der skal kontaktes. Et system der allerede eksisterer. En opgørelse i kommuner over brugen af et særligt bagvagtsystem vil sandsynligvis vise, at behovet ikke i tilstrækkelig er til stede.

Børne og Kulturchefforeningens Børne- og Familienetværk oktober 2023.

Kontaktperson:

**Anton Rasmussen**

Børne- og familiechef i Ikast-Brande Kommune

Mail: [anras@ikast-brande.dk](mailto:anras@ikast-brande.dk)

Telefon: 20905978

## Bilag

Vederlag som de ser ud pr.1. januar 2024.

Vederlag	Pr. måned
1	4 891 kr.
2	9.782 kr.
3	14.673 kr.
4	19.564 kr.
5	24.455 kr.
6	29.346 kr.
7	34.237 kr.
8	39.128 kr.
9	44.019 kr.
10	48.910 kr.

Skema 1

I dag er der en vejledning ift. vederlag og plejefamiliernes godkendelses typologi. Skulle den vejledning gøres permanent, kunne det se ud som her i skema 2:

TYOLOGI	Pr. måned
ALMEM TYOLOGI	29.346 kr.
FORSTÆRKET TYOLOGI	39.128 kr.
SPECIALICERET TYOLOGI	48.910 kr.

Skema 2

Ved ansættelse skulle kontrakten udarbejdes som national standard med:

- Gensidigt opsigelsesvarsel svarende til funktionærer
- Pensionsbidrag, kunne være et x vederlag eller svarende til andre overenskomster