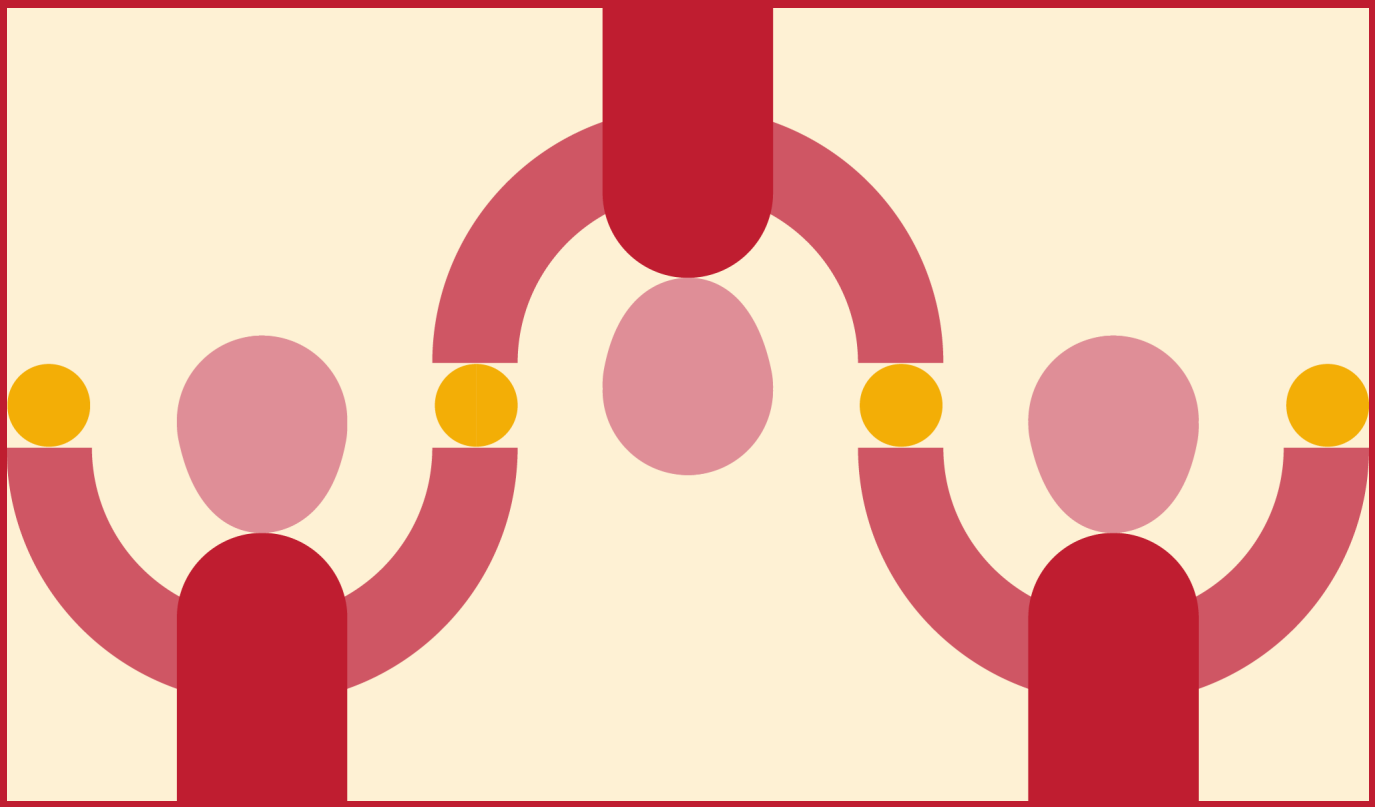
Kompetencer på anbringelsessteder

Vidensindsamling under Videnscenter om børneinddragelse og udsatte børns liv



Rikke Horne Fischer og Rasmus Højbjerg Jacobsen

VIVE

Kompetencer på anbringelsessteder
– Vidensindsamling under Videnscenter om børneinddragelse og udsatte børns liv

© VIVE og forfatterne, 2026
e-ISBN: 978-87-7582-626-1
Projekt: 302893
Finansiering: Videnscenter om børneinddragelse og udsatte børns liv

VIVE
Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd
Herluf Trolles Gade 11
1052 København K
www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



VIVE støtter FN's verdensmål og angiver her, hvilket eller hvilke verdensmål der knytter sig til publikationen.

Forord

Anbringelser uden for hjemmet er en social indsats rettet imod at sikre børn og unge et godt hverdagsliv og god trivsel. Kompetencer hos de voksne omkring barnet eller den unge – herunder plejeforældre, medarbejdere og ledere på børne- og ungehjem – fremhæves i denne sammenhæng som en central forudsætning for kvalitet.

På denne baggrund har Videnscenter om børneinddragelse og udsatte børns liv gennemført denne vidensindsamling om kompetencer på anbringelsessteder.

Vidensindsamlingen er gennemført som en narrativ litteraturgennemgang, der bygger på en litteratursøgning og en efterfølgende fortolkende analyse af den identificerede litteratur. Der er inkluderet og gennemgået dansk og nordisk litteratur i form af bøger, artikler og rapporter m.m. til vidensindsamlingen. I alt er inkluderet 34 studier.

Rapporten er skrevet af analytiker Rikke Horne Fischer og projektchef Rasmus Højbjerg Jacobsen (projektleder). Den er blevet gennemlæst og kommenteret af to eksterne reviewere, som takkes for gode og brugbare kommentarer.

Carsten Strømbæk Pedersen
Forsknings- og analysechef
for VIVE Uddannelse, Børn og Unge

Indholdsfortegnelse

Hovedresultater			6
Afrapportering			12
1		Indledning	13
	1.1	Formål, fokus og undersøgelsesspørgsmål	13
	1.2	Begrebslige afgrænsninger	14
	1.3	Vidensindsamlingens metodegrundlag	17
2		Faglige kompetencer på anbringelsessteder	18
	2.1	Komplekse behov medfører øget fokus på specialisering og faglige kompetencer	19
	2.2	Komplekse behov kalder på specialiseret viden, refleksivitet og løbende læring	22
	2.3	Formelle krav til uddannelse og faglig baggrund varierer på tværs af anbringelsesformer og lande	25
	2.4	Formelle kompetencer på anbringelsesområdet præges af pædagogiske og socialfaglige professionsuddannelser	29
	2.5	Faglige kompetencer og kvalitet i anbringelser	35
3		Personlige kompetencer på anbringelsessteder	39
	3.1	Betydningen af personlige kompetencer	40
	3.2	Personlige kompetencer og kvalitet i anbringelser	45
4		Organisatoriske kompetencer	48
	4.1	Børn og unge har behov for forskellige organisatoriske kompetencer	49
	4.2	Metoder og tilgange former arbejdet med børn og unge	52
	4.3	Kulturen på anbringelsessteder har betydning for praksis og hverdagsliv	55
	4.4	Samarbejde på tværs af aktører understøtter sammenhæng	59
	4.5	Organisering af hverdagslivet understøtter stabile relationer og trivsel	64
	4.6	Organisatoriske kompetencer og kvalitet i anbringelser	67

5 Konklusion 70

Dokumentation 74

6 Metode- og datagrundlag 75

6.1 Søgestrategi 75

6.2 Inklusions- og eksklusionskriterier 78

6.3 Screening af studier 79

6.4 Supplerende søgning 80

6.5 Analytisk tilgang 80

Litteratur 82

Bilag 1 86

Hovedresultater

Anbringelse uden for hjemmet er en social indsats, der kan iværksættes for at varetage og sikre børn og unge et godt hverdagsliv med optimal trivsel og udvikling, hvis de har behov for særlig støtte, som ikke kan ydes i hjemmet. En anbringelse skal derfor ikke alene ses som et alternativ til det hjem, de ikke længere skal bo i. En anbringelse skal også ses som en indsats, der skal bidrage til deres udvikling og trivsel. I tråd med dette er der de senere år kommet et øget fokus på kvalitet i anbringelser.

Kompetencer hos de voksne omkring barnet eller den unge – herunder plejeforældre, medarbejdere og ledere på børne- og ungehjem – fremhæves i denne sammenhæng som en central forudsætning for kvalitet. Samtidig findes der kun i begrænset omfang samlet viden om, hvilke kompetencer der er centrale på anbringelsessteder, og hvilken betydning de har for kvaliteten i anbringelser.

I denne vidensindsamling samler vi derfor dansk og nordisk viden om kompetencer på anbringelsessteder, og vi undersøger, hvilken betydning disse kompetencer kan have for kvalitet i anbringelser.

Formålet er både at skabe et overblik over den eksisterende viden på området, herunder hvilke kompetencer der fremhæves i litteraturen, og at belyse, hvordan disse kompetencer knyttes til kvalitet i anbringelser.

Målgruppen for vidensindsamlingen er kommuner, embedsværk og videnskabelige medarbejdere, der beskæftiger sig med og interesserer sig for anbringelsesområdet. En anden målgruppe er medarbejdere, som arbejder med anbringelser i praksis.

Kvalitet afhænger af samspillet mellem kompetencer

Vidensindsamlingen finder, at kompetencer på anbringelsessteder ikke kan betragtes som enkeltstående egenskaber eller kvalifikationer, men skal forstås som noget, der opstår i et samspil mellem forskellige forhold i arbejdet med børn og unge. Kvalitet i anbringelser kan derfor ikke reduceres til bestemte enkeltkompetencer, men må forstås i relation til, hvordan forskellige kompetencer bringes i spil i den konkrete praksis.

Undersøgelsen anvender en analytisk opdeling i tre typer kompetencer:

- Faglige kompetencer, der dækker over kvalifikationer og viden, som fx opnås gennem uddannelse, erhvervserfaring og efteruddannelse
- Personlige kompetencer, der dækker over menneskelige egenskaber, holdninger, selvindsigt og erfaringer, som har betydning for, hvordan en person udfører sit arbejde og indgår i relationer med andre
- Organisatoriske kompetencer, der knytter sig til anbringelsesstedets rammer og organisering, herunder procedurer, arbejdsprocesser, samarbejdsformer og kulturelt indlejrede praksisser.

Vidensindsamlingen viser samtidig, at kompetencer er tæt forbundne og gensidigt afhængige. Faglig viden og metodiske færdigheder fremstår som vigtige forudsætninger i arbejdet med børn og unge. Deres betydning afhænger dog bl.a. af et relevant match mellem barnets behov og anbringelsesstedets samlede kompetenceprofil samt af stabile organisatoriske rammer. Tilsvarende kan stærke personlige og relationelle kompetencer have stor betydning for børn og unges trivsel og tillid. Deres virkning forudsætter dog ofte faglig refleksion, supervision og organisatoriske rammer, der understøtter arbejdet.

Om sammenhænge mellem kompetencer og kvalitet

Det er vigtigt at være opmærksom på, at kompetencer sjældent undersøges som et selvstændigt hovedfokus i litteraturen. I stedet indgår kompetencer oftest som et deltema i studier af fx trivsel, sammenbrud i anbringelser eller beskrivelser af "den gode anbringelse".

Det betyder, at sammenhænge mellem kompetencer og kvalitet i anbringelser kun i begrænset omfang undersøges direkte. Vidensgrundlaget peger derfor primært på indikationer af, at kompetencer har betydning for kvalitet, snarere end på entydigt dokumenterede årsagssammenhænge fra bestemte kompetencer til bestemte outcomes.

Faglighed skal matche behov

Børn og unge, der anbringes uden for hjemmet, har ofte komplekse og sammensatte behov. Disse kan bl.a. være knyttet til psykisk sårbarhed, traumer, diagnoser eller sociale problemstillinger, som kan kræve forskellige typer af faglig viden og pædagogiske tilgange. Dette stiller høje krav til anbringelsesstedernes faglige kompetencer og til evnen til at forstå og håndtere komplekse problemstillinger i praksis.

På tværs af dansk og nordisk litteratur fremhæves derfor betydningen af faglige kompetencer blandt både medarbejdere på børne- og ungehjem og plejeforældre. Relevante faglige kompetencer omfatter bl.a.:

- Viden om børns udvikling
- Viden om psykisk sårbarhed
- Viden om traumer og diagnoser
- Kompetencer inden for relationsarbejde og konflikthåndtering.

Samtidig fremhæves evnen til løbende læring, faglig refleksion og supervision som en integreret del af den faglige kompetence. Det centrale er ikke alene formel uddannelse, men et fagligt fundament, der kan omsættes i praksis og tilpasses barnet eller den unges behov over tid.

Vidensindsamlingen indikerer, at faglige kompetencer kan have betydning for kvalitet i anbringelser gennem deres indflydelse på relationer, konflikthåndtering, tryghed og stabilitet i hverdagen. Medarbejdere og plejeforældre med relevante kompetencer vurderes i højere grad at kunne aflæse børns behov, forebygge konflikter og tilpasse indsatsen.

Samtidig peger vidensindsamlingen på betydningen af et relevant match mellem barnets behov og anbringelsesstedets kompetencer og rammer. Et utilstrækkeligt match kan have negative konsekvenser for barnets trivsel og udvikling og øge risikoen for sammenbrud i anbringelsen, mens et godt match kan bidrage til, at barnet eller den unge i højere grad får den støtte og omsorg, der er behov for.

Personlige kompetencer understøtter gode relationer

Den gennemgåede litteratur peger på, at relationen mellem barnet eller den unge og medarbejdere på børne- og ungehjem samt plejeforældre fremstår som en central del af kvaliteten i anbringelser. Både børn og unge med anbringelseserfaring samt plejeforældre og medarbejdere på børne- og ungehjem fremhæver betydningen af trygge og tillidsfulde relationer til de voksne omkring dem.

Personlige kompetencer hos medarbejderne på børne- og ungehjem samt hos plejeforældrene fremstår i den forbindelse som en vigtig forudsætning for at kunne opbygge sådanne relationer. Relevante kompetencer omfatter bl.a.:

- Empati
- Evnen til at lytte
- Respekt
- Engagement
- Omsorg
- Tålmodighed
- Rummelighed.

Særligt fremhæves medarbejdernes og plejeforældrenes evne til at udvise oprigtig interesse, nærvær og tillid i mødet med barnet eller den unge.

Litteraturen indikerer samtidig, at trygge relationer kan have betydning for barnet eller den unges trivsel og mulighed for at tage imod støtte under anbringelsen. Når relationen fungerer, kan det gøre det lettere for barnet eller den unge at indgå i behandling og udvikle tillid til voksne generelt. Omvendt peger flere studier på, at manglende nærvær eller engagement kan føre til distance og konflikter i hverdagen.

Organisatoriske kompetencer understøtter faglige og relationelle kompetencer

Vidensindsamlingen peger på, at organisatoriske kompetencer har betydning for kvalitet i anbringelser. Organisatoriske kompetencer knytter sig ikke primært til den enkelte medarbejder eller plejeforælder, men til anbringelsesstedets samlede evne til at tilrettelægge, koordinere og organisere indsatsen omkring barnet eller den unge.

På tværs af litteraturen fremhæves særligt betydningen af:

- at organisatoriske kompetencer passer til det enkelte barns eller den enkelte unges behov og forudsætninger
- at metoder, faglige tilgange og kultur understøtter arbejdet med børn og unge og bidrager til fælles retning og praksis
- at der etableres velfungerende samarbejde med biologiske forældre, kommuner og øvrige aktører omkring barnet eller den unge
- at hverdagslivet organiseres på måder, der skaber kontinuitet, tryghed og stabile relationer.

Vidensindsamlingen indikerer, at organisatoriske kompetencer kan have betydning for kvalitet i anbringelser gennem deres indflydelse på trivsel, stabilitet og sammenhæng i indsatsen. Vidensindsamlingen har ikke haft til hensigt at vurdere kvaliteten eller effekten af forskellige metoder, tilgange eller kulturer. Litteraturen indikerer imidlertid, at disse forhold kan have betydning for, hvordan børn og unge mødes og forstås, hvordan samarbejdet omkring dem organiseres, og hvordan hverdagen tilrettelægges.

Endelig findes der ikke én organisatorisk model eller ét kompetencesæt, som er optimalt for alle børn og unge. Litteraturen peger tværtimod på, at organisatoriske kompetencers betydning afhænger af den konkrete kontekst og af barnet eller den unges behov, livssituation og udviklingsmæssige forudsætninger.

Kvalitet understøttes således af en balance mellem fleksibilitet i forhold til barnets behov og stabilitet i de organisatoriske rammer. Organisatoriske kompetencer kan i den forbindelse understøtte, at faglige og relationelle kompetencer bringes i spil på måder, der fremmer trivsel, udvikling og stabilitet i anbringelsen.

Behov for mere viden om kompetencer

På tværs af litteraturen fremstår kompetencer som et centralt element i forståelsen af kvalitet i anbringelser. Samtidig viser vidensindsamlingen, at der fortsat er begrænset systematisk viden om sammenhænge mellem kompetencer på anbringelsessteder og konkrete kvalitetsudfald.

Vidensindsamlingen peger derfor på et behov for yderligere viden om kompetencer på anbringelsesområdet. Der er særligt brug for følgende:

- Kvalitative og kvantitative undersøgelser, der har kompetencer på anbringelsessteder som eksplicit hovedfokus
- Studier, der mere systematisk undersøger sammenhænge mellem kompetenceniveau og konkrete kvalitetsudfald
- Øget viden om ledelsens betydning for udvikling, organisering og fastholdelse af kompetencer samt for den samlede kvalitet i anbringelser.

Fakta om undersøgelsen

Denne undersøgelse er en vidensindsamling, der er gennemført under Videnscenter om børneinddragelse og udsatte børns liv. Vidensindsamlingen har fokus på kompetencer på anbringelsessteder og disses betydning for kvalitet i anbringelser.

Vidensindsamlingens design består af en citationssøgning i centrale publikationer, som er identificeret via førende danske og nordiske forskere, samt en referencesøgning i de identificerede publikationer. 139 studier blev identificeret i litteratursøgningen, hvoraf 34 er inkluderet som relevante studier på baggrund af en række eks- og inklusionskriterier (se Kapitel 6 for yderligere overvejelser om metode- og datagrundlag). De inkluderede udgivelser dækker både videnskabelige artikler og grå litteratur. De udspringer alle af en nordisk kontekst.

Afrapportering

1 Indledning

Anbringelse uden for hjemmet er en social indsats, der kan iværksættes for at varetage og sikre børn og unge et godt hverdagsliv med optimal trivsel og udvikling, hvis de har behov for særlig støtte, som ikke kan ydes i hjemmet. Anbringelse af børn og unge skal derfor ikke blot ses som et bedre alternativ til det hjem, de ikke længere skal bo i, men også som en indsats, der skal bidrage til deres udvikling og trivsel. I tråd med dette er der de senere år kommet et øget fokus på kvalitet i anbringelser (se fx Bengtsson, 2021; Social- og Boligstyrelsen, 2024; Social- og Ældreministeriet, 2021a).

I loven om socialtilsyn fremgår kompetencer på anbringelsessteder som et af de centrale elementer, der bidrager til kvaliteten i anbringelser (Social- og Boligministeriet, 2026). Kompetencer indgår derfor som et af de fem kvalitetskriterier i Socialstyrelsens to kvalitetsmodeller for hhv. plejefamilier og sociale tilbud (Socialtilsynene, 2026). Om kompetencer på sociale tilbud lægges der vægt på, at "det er afgørende for kvaliteten i anbringelsestilbuddet, at tilbuddets medarbejdere, herunder ikke-fastansatte medarbejdere, har de faglige, relationelle og personlige kompetencer, der er nødvendige i forhold til tilbuddets målsætninger og målgruppe, de metoder, tilbuddet anvender, samt borgerens aktuelle behov" (Socialtilsynene, 2026, 17). Hertil lægges der vægt på, at anbringelsesstedet skal sikre, at medarbejderne har de nødvendige kompetencer på både kort og lang sigt. Om kompetencer hos plejeforældre lægges der lignende vægt på, "at plejeforældre har de personlige, relationelle og faglige kompetencer, der er nødvendige for at sikre barnet en tryg hverdag og opvækst med nære og stabile relationer" (Socialtilsynene, 2026, 36). Således fremgår kompetencer hos både plejeforældre og medarbejdere på børne- og ungehjems som centrale i vurderingen af kvalitet i anbringelser.

I denne vidensindsamling samler vi derfor eksisterende dansk og nordisk viden, der giver et indblik i kompetencer og kompetenceudvikling på anbringelsessteder. Vi undersøger samtidig, i den grad det er muligt, hvorledes kompetencer på anbringelsessteder bidrager til kvalitet i anbringelser. Vidensindsamlingen baserer sig på en gennemgang af eksisterende viden, der er formidlet i rapporter, bøger, tidsskriftslitteratur og grå litteratur, som er inkluderet ud fra en række faste kriterier (se Kapitel 6 om metode- og datagrundlag).

1.1 Formål, fokus og undersøgelsesspørgsmål

Formålet med vidensindsamlingen er at samle dansk og nordisk viden om kompetencer på anbringelsessteder og kompetencernes betydning for kvalitet i

anbringelsen. Der findes umiddelbart ikke meget samlet viden om kompetencer på anbringelsessteder, herunder hvilke kompetencer, der findes eller kommer til udtryk på anbringelsesstederne, og hvilken betydning disse har for kvaliteten i anbringelser. Samtidig er den eksisterende viden præget af et fokus på specifikke kompetencer, særligt hos plejeforældre, eller på faglige kompetencer og uddannelsesbaggrund blandt medarbejdere på børne- og ungehjemmene. Dertil er litteraturens fokus på kompetencer ofte en af flere elementer i undersøgelserne, som hovedsageligt beskæftiger sig med trivsel, kendetegn og oplevelser af "den gode anbringelse" og lignende (se fx. Ankestyrelsen, 2019; Social- og Boligstyrelsen, 2024).

Vidensindsamlingen søger derfor at svare på følgende spørgsmål:

1. Hvilke faglige, personlige og organisatoriske kompetencer findes på anbringelsessteder? Og hvilke opleves som relevante på anbringelsessteder?
2. Hvilken betydning har faglige, personlige og organisatoriske kompetencer for kvalitet på anbringelsessteder/i anbringelser?

Kvalitet i vidensindsamlingen

Definitionen af kvalitet vil i vidensindsamlingen afhænge af, hvordan kvalitet forstås i de inddragede publikationer. God kvalitet kan fx være, at anbringelsen ikke bryder sammen, at børn og unge oplever det som en god anbringelse, at børn og unge vurderes i trivsel og lignende.

Målgruppen for vidensindsamlingen er kommuner, embedsværk og videnskabelige medarbejdere, der beskæftiger sig med og interesserer sig for anbringelsesområdet. En anden målgruppe er medarbejdere, som arbejder med anbringelser i praksis.

1.2 Begrebslige afgrænsninger

1.2.1 'Anbringelsessteder' i rapporten

Vi anvender i rapporten begrebet 'anbringelsessteder', der dækker over alle typer af anbringelsessteder uden for hjemmet. Anbringelsessteder dækker derfor over:

- Plejefamilier, herunder:
  - Almene plejefamilier
  - Forstærkede plejefamilier
  - Specialiserede plejefamilier
  - Netværksplejefamilier.
- Børne- og ungehjem, der indtil 1. januar 2024 hed døgninstitutioner og socialpædagogiske opholdssteder, og som samlet set går under betegnelsen sociale tilbud.

Da der er stor forskel på de inkluderede anbringelsessteder, særligt mellem anbringelse i plejefamilier og på sociale tilbud, vil vi i rapporten differentiere mellem de forskellige anbringelsessteder, når kompetencerne gør sig gældende eller er situeret i en særlig anbringelseskontekst. Der findes dog kompetencer, som litteraturen fremhæver på tværs af anbringelsessteder, hvorfor anbringelsesstedet i disse tilfælde i rapporten ikke specificeres yderligere. Vi skelner i rapporten primært mellem betegnelserne 'plejefamilier' og 'børne- og ungehjem', medmindre den refererede publikation udelukkende omhandler fx netværksplejefamilier. Dertil omtales medarbejdere på børne- og ungehjem i rapporten som 'medarbejdere', samtidig med at det specificeres, hvis der fx er tale om en leder på et børne- og ungehjem eller lignende. Når vi refererer til undersøgelser fra før 2024, hvori børne- og ungehjem derfor omtales som 'døgninstitutioner' og 'socialpædagogiske opholdssteder', opdeler vi dem ligeledes på de to typer af børne- og ungehjem, selvom der i den nuværende lovgivning ikke skelnes mellem dem.

I den inkluderede litteratur findes der ikke publikationer, der udelukkende beskæftiger sig med pladser på efterskoler, frie fagskoler og frie grundskoler med kostafdeling samt ej heller kolleger eller kollegielignende børne- og ungehjem, hvorfor disse ikke nævnes yderligere.

I rapporten inkluderes ligeledes litteratur fra andre nordiske lande, hvor anbringelseskonteksten, herunder typerne af anbringelsessteder, forekommer anderledes end den danske. Af analytiske hensyn anvendes de danske betegnelser 'plejefamilie' og 'børne- og ungehjem' som samlebetegnelser for hhv. plejefamilie og institutionslignende anbringelsesformer i de inkluderede nordiske studier, selvom de nationale organiseringer og lovgivningsmæssige rammer varierer. Det gælder fx svenske HVB-hjem (*Hem för vård eller boende*) og sikrede institutioner samt norske barnevernsinstitutioner, som i analysen behandles som overordnet sammenlignelige med danske børne- og ungehjem.

1.2.2 Kort om kompetencebegrebet

I Socialstyrelsens kvalitetsmodeller findes en opmærksomhed på forskellige typer af kompetencer. Der beskrives dels faglige kompetencer, men også relationelle og personlige kompetencer (Social- og Boligstyrelsen, 2023; Socialstyrelsen (DK), 2023). I kvalitetsmodellen for sociale tilbud beskrives der ligeledes kompetencer i relation til viden og erfaring med målgruppen og stedets metoder (Socialstyrelsen (DK), 2023).

I denne vidensindsamling anvendes tilsvarende en bred forståelse af kompetence. Med afsæt i Illeris' kompetencebegreb forstås kompetence som dispositioner og potentialer, der sætter os i stand til at håndtere de krav og udfordringer, vi møder i omverdenen (Illeris, 2012). På den måde spænder kompetencebegrebet i denne vidensindsamling bredt og dækker dels over det, der kan defineres som en række ordinære kompetenceelementer, såsom formel uddannelse, viden, færdigheder, strukturel forståelse m.fl., men også en række udvidede kompetenceelementer som empati, intuition, kreativitet m.fl. (Sprogøe & Sunesen, 2021). Samtidig peger kompetencelitteraturen på, at kompetence må forstås som situeret i sociale og organisatoriske praksisser, hvor det, der fremstår som kompetent handling, formes af den konkrete kontekst (Sprogøe & Sunesen, 2021; Wenger, 1998). Dette indebærer, at kompetence ikke alene kan forstås som et individuelt anliggende, men også må ses i relation til de organisatoriske rammer, hvori den udøves.

På den baggrund skelnes der i rapporten analytisk mellem tre dimensioner af kompetence: **faglige**, **personlige** og **organisatoriske**. Her dækker de faglige kompetencer over de kvalifikationer, man får gennem uddannelse, job, frivilligt arbejde og fritidsaktiviteter. Personlige kompetencer dækker over de menneskelige egenskaber, holdninger, erfaringer og den selvindsigt, man ligger inde med, og som influerer, hvordan en person udfører sine arbejdsopgaver og samarbejder med andre. Den organisatoriske dimension adskiller sig fra de to øvrige ved ikke alene at vedrøre individuelle kompetencer, men de kontekstuelle og strukturelle betingelser, som former og muliggør kompetent praksis. Dette indebærer, at analysen også retter sig mod forhold knyttet til den konkrete arbejdsplads, såsom organisering af arbejdet, samarbejdsformer, ledelse, procedurer, regler og kulturelt indlejrede praksisser, idet disse har betydning for, hvordan kompetencer bringes i spil i praksis.

Rapporten er inddelt i tre kapitler, der hver især behandler en af de tre dimensioner af kompetence. Kompetence på et givent område indebærer dog typisk tilstedeværelsen af flere centrale kompetenceelementer (Illeris, 2012, 63). Det er derfor vigtigt at understrege, at de i kapitlerne inkluderede kompetencer er tæt forbundne og tilsammen udgør den samlede kompetence, som har betydning i relation til den givne kontekst.

Vores valg af fokus på de tre kompetenceelementer – faglige, personlige og organisatoriske – skal ses som en analytisk afgrænsning frem for en udtømmende liste. Kapitlernes indhold er samtidig formet af den fundne litteratur, der kun i få tilfælde primært har beskæftiget sig med kompetencer på anbringelsesområdet. Det er derfor sandsynligt, at der findes flere relevante kompetencer, som ikke er blevet beskrevet i den anvendte litteratur. Der kan således også være tale om kompetencer, der ikke er inkluderet i rapportens kompetenceforståelse.

Derudover bør det nævnes, at definitionen af, hvad kompetence indebærer, kan variere, og at dette kan have betydning for, hvilke aspekter der fremhæves som væsentlige (Illeris, 2012). Med dette for øje er vores analyse et bidrag til at belyse de centrale kompetenceelementer på anbringelsessteder, men den er ikke udtømmende i forhold til at vurdere de samlede relevante kompetencer på anbringelsessteder og deres betydning for kvalitet.

1.3 Vidensindsamlingens metodegrundlag

Rapportens vidensgrundlag bygger på en litteratursøgning og gennemgang af eksisterende litteratur om kompetencer på anbringelsesområdet. Litteratursøgningen startede ved at identificere centrale nordiske forskere og publikationer på området. Denne identifikation skete dels ved at tage udgangspunkt i centrale publikationer, dels ved at inddrage nordiske forskningsnetværk og deres viden på området. De identificerede publikationer blev efterfølgende gennemgået for referencer og citationer med henblik på at identificere yderligere relevant litteratur. Således byggede litteratursøgningen på en sammenkædning af litteraturreferencer gennem citations- og referencesøgninger. 139 studier blev identificeret i litteratursøgningen, hvoraf 34 er inkluderet som relevante studier.

De identificerede publikationer blev screenet på baggrund af en række inklusions- og eksklusionskriterier og analyseret med henblik på at identificere mønstre og temaer på tværs af studierne. De temaer og undertemaer, der præsenteres i rapporten, er udviklet gennem en fortolkende læsning af litteraturen og er således ikke fuldt defineret på forhånd. Da de inkluderede studier ofte belyser flere typer af kompetencer og flere aspekter af kvalitet samtidig, bidrager flere af publikationerne til flere temaer på tværs af rapportens analysekapitler.

Vidensindsamlingen har ikke haft til formål at identificere al eksisterende litteratur på området, men at etablere et bredt og varieret vidensgrundlag om kompetencer på anbringelsesområdet. En nærmere beskrivelse af søgestrategi, inklusions- og eksklusionskriterier samt den analytiske tilgang findes i rapportens dokumentation (Kapitel 6).

2 Faglige kompetencer på anbringelsessteder

Gennem litteraturkortlægningen har vi identificeret fem temaer, der knytter sig til faglige kompetencer på anbringelsessteder. Kapitlets temaer er identificeret gennem tematisk kodning af den inkluderede litteratur (se Kapitel 6 for en nærmere beskrivelse af analyse- og kodningsprocessen). Temaerne repræsenterer dermed analytiske mønstre på tværs af studierne frem for foruddefinerede kategorier. Faglige kompetencer skal forstås som de kompetencer, der er opbygget gennem uddannelse, job, frivilligt arbejde og fritidsaktiviteter. På den måde omfatter faglige kompetencer den teoretiske viden, de metodiske færdigheder og den faglige dømmekraft, som medarbejdere på børne- og ungehjem og plejeforældre kan trække på i deres arbejde med børn og unge i anbringelser.

På tværs af litteraturen peger analysen på følgende centrale hovedpointer:

- **Øget kompleksitet i målgruppen stiller højere krav til faglige kompetencer.**
  Børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet, har i stigende grad komplekse og sammensatte behov. Dette øger behovet for både specialiserede faglige kompetencer og en tydelig sammenhæng mellem målgruppe og kompetencer i anbringelser på både børne- og ungehjem og i plejefamilier.

- **Faglig viden om børns udvikling, traumer, specifikke diagnoser og konflikthåndtering fremstår særligt centralt.**
  På tværs af anbringelsessteder fremhæves viden om børns udvikling, psykisk sårbarhed, traumer og specifikke diagnoser samt kompetencer i konflikthåndtering og relationsarbejde. På børne- og ungehjem understreges betydningen af formelt uddannede medarbejdere med specialiserede kompetencer, mens der blandt plejefamilier lægges vægt på pædagogfaglig viden og erfaring med børn og/eller unge – herunder udsatte børn og/eller unge.

- **Der er betydelig variation i krav til uddannelse og faglig baggrund.**
  De formelle krav varierer både mellem lande og anbringelsesformer. På børne- og ungehjem er der typisk tydeligere formelle krav til ledelsesniveauet end til de øvrige medarbejdere, mens kravene i plejefamilier i højere grad er knyttet til godkendelse, grunduddannelse og løbende efteruddannelse frem for specifikke uddannelsesbaggrunde. På tværs af kontekster ses en kombination af nationale krav, anbefalinger og lokale vurderinger som ramme for uddannelse og faglig opkvalificering.

- **De faglige kompetencer er overvejende forankret i pædagogiske, socialfaglige og psykologiske vidensområder.**
  På tværs af anbringelsesformer har en stor del af de professionelle en relevant uddannelsesbaggrund, og andelen med mellemlang videregående uddannelse er højere end i befolkningen generelt. På børne- og ungehjem udgør pædagoger hovedparten af medarbejderne, mens mange plejeforældre ligeledes har pædagogiske eller beslægtede uddannelser.

- **Faglige kompetencer understøtter gode relationer, konflikthåndtering og stabilitet i anbringelser.**
  Litteraturen peger samlet set på, at faglige kompetencer blandt medarbejdere og plejeforældre har betydning for kvaliteten i anbringelser, særligt i relation til trygge relationer, konfliktnedtrapning og stabilitet i hverdagen. Samtidig understreges det, at formel uddannelse og professionalisering ikke i sig selv er tilstrækkeligt til at sikre kvalitet. Et øget fokus på professionalisering forudsætter også muligheder for at rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere samt organisatoriske rammer, der understøtter anvendelsen af kompetencer i praksis.

I kapitlet sammenligner vi de krav til grunduddannelse og efteruddannelse, der fremgår af litteraturen på tværs af de nordiske lande. Det præciseres løbende, når der er tale om statistiske opgørelser eller beskrivelser fra et specifikt land, fx vedr. andelen af uddannede medarbejdere på socialpædagogiske opholdssteder. Det skal dog bemærkes, at ikke alle lande er repræsenteret i alle dele af kapitlet. I nogle tilfælde indeholder den inkluderede litteratur ikke data fra samtlige nordiske lande, og disse lande indgår derfor ikke i de pågældende sammenligninger.

De følgende kapitler er baseret på en gennemgang af i alt 23 publikationer.

2.1 Komplekse behov medfører øget fokus på specialisering og faglige kompetencer

På tværs af den inkluderede litteratur fremstår det som et gennemgående tema, at børn og unge, der anbringes uden for hjemmet, i stigende grad har komplekse og sammensatte behov (Ankestyrelsen, 2021b; Bengtsson et al., 2021). På tværs af anbringelsesformer og målgrupper peger litteraturen samtidig på, at denne udvikling øger behovet for specialiserede faglige kompetencer og et tættere match mellem barnet eller den unges sammensatte behov og anbringelsesstedets kompetencer (Ankestyrelsen, 2019, 2021b; Bengtsson et al., 2021; Kjelsaas et al., 2020). Temaet belyses i litteraturen på tværs af både plejefamilier og børne- og ungehjem (se Tabel 2.1).

Tabel 2.1 Oversigt over studier, der belyser sammenhængen mellem målgruppens kompleksitet og faglige kompetencer

Forfattere	År	Land	Anbringelsessted	Metode
Ankestyrelsen	2021b	Danmark	Opholdssteder og døgninstitutioner	Kvalitativ sagsgennemgang (N = 18), gruppeinterviews med sagsbehandlere og anbringelseskonsulenter (N = 6) i seks udvalgte kommuner.
Ankestyrelsen	2019	Danmark	Opholdssteder og døgninstitutioner	Spørgeskemabesvarelser fra 1301 børn og unge anbragt uden for hjemmet. Interview med børn/unge (N = 15 og medarbejdere (N = 12). Spørgeskemaer til anbringelsessteder (N = 428).
Bengtsson, Luckow, Rasmussen og Liversage	2021	Danmark	Plejefamilier	58 interviews med 66 repræsentanter. 12 interviews i de 5 socialtilsyn, 26 interviews i 8 kommuner, 12 interviews med plejeforældre og 8 kvalitative interviews med 16 plejeforældre.
Kjelsaas, Backe-Hansen, Ellingsen, Guldvik, Vennerød og Pedersen	2020	Norge	Fosterhjem, institutioner	Spørgeskemabesvarelser fra 139 barnevernstjenester/kommuner/bydeler, interviews med barnevernstjenester (N = 25), litteraturgennemgang, statistiske analyser og ekspertseminarer.

Kilde: VIVE-forfattere.

Litteraturen beskriver, hvordan børn og unge ofte har flere samtidige problemstillinger, som vanskeliggør arbejdet med at finde det rette anbringelsessted. En undersøgelse fra Ankestyrelsen (2021b), der belyser seks kommuners praksis og overvejelser i forbindelse med valg af opholdssteder og døgninstitutioner, viser fx, at kommunerne ofte må foretage faglige prioriteringer mellem forskellige behov hos barnet eller den unge, fordi det ikke altid er muligt at finde tilbud, der matcher alle behov fuldt ud. Kompleksiteten i målgruppen synes dermed at forskyde fokus fra anbringelsestype i sig selv til spørgsmålet om, hvorvidt anbringelsesstedet besidder de nødvendige faglige kompetencer og den relevante specialisering.

Denne problematik knyttes i litteraturen tæt til spørgsmålet om trivsel og kvalitet i anbringelsen. En undersøgelse blandt børn og unge, der er anbragt på børne- og ungehjem, peger på, at børn og unges trivsel i høj grad hænger sammen med, om der er et tilstrækkeligt match mellem barnet eller den unges behov og anbringelsesstedets faglige kompetencer (Ankestyrelsen, 2019). Særligt børn og unge med psykiatriske diagnoser, misbrug eller meget udadreagerende adfærd beskrives som målgrupper, der forudsætter specifikke faglige kompetencer og særlige rammer. Medarbejdere peger samtidig på, at mistrivsel ofte opstår, når barnet eller den unge har komplekse og sammensatte behov, som anbringelsesstedet ikke i tilstrækkelig grad har de nødvendige faglige kompetencer og rammer til at imødekomme (Ankestyrelsen, 2019). Litteraturen indikerer dermed, at kvalitet i anbringelser i høj grad

knyttes til anbringelsesstedets mulighed for at håndtere komplekse og sammensatte problemstillinger.

I tråd hertil fremstår vurderingen af sammenhængen mellem målgruppe og kompetencer som central for valg af anbringelsessted (Ankestyrelsen, 2021b; Kjelsaas et al., 2020). En undersøgelse af Ankestyrelsen (2021b) beskriver fx, at kommunerne i stigende grad vægter anbringelsesstedets kompetencer og målgruppe frem for den formelle anbringelsestype, når der skal træffes beslutning om placering. Ifølge de deltagende kommuner adskiller opholdssteder og døgninstitutioner sig i denne sammenhæng ikke væsentligt fra hinanden i forhold til målgruppe og kompetenceniveau.

En norsk rapport (Kjelsaas et al., 2020) viser tilsvarende, at børn og unge med meget omfattende og sammensatte problemstillinger oftere anbringes på børne- og ungehjem. Dette forklares med en vurdering af, at plejefamilier har begrænsninger i forhold til at håndtere en høj problembyrde, mens børne- og ungehjem i højere grad opfattes som egnede til at varetage meget komplekse behov, bl.a. pga. adgang til mere specialiserede faglige kompetencer. Samlet set peger litteraturen på, at specialisering og fagligt kompetenceniveau fremstår som centrale parametre i vurderingen af, hvilke anbringelsessteder der anses som egnede til forskellige målgrupper.

Samtidig beskriver litteraturen en udvikling, hvor også plejefamilier i stigende grad professionaliseres. En dansk undersøgelse peger på, at plejefamiliefunktionen i mindre grad forstås som en almindelig familie med ekstra overskud og i højere grad som en indsats, der kræver særlige faglige kompetencer (Bengtsson et al., 2021). Flere af undersøgelsens deltagere, kommuner, socialtilsyn og plejefamilier peger på, at der er sket et skifte fra en tidligere forståelse af plejefamilien som en almindelig familie med ekstra overskud til en øget professionalisering af plejefamilien som indsats (Bengtsson et al., 2021). Denne udvikling indikerer, at også plejefamilier i stigende grad forventes at kunne håndtere problemstillinger, der forudsætter faglig viden og kompetencer, som traditionelt har været forbundet med mere specialiserede tilbud.

Samlet set peger litteraturen på, at kompleksiteten i målgruppen i stigende grad kobles til behovet for specialiserede faglige kompetencer og et tættere match mellem barnet eller den unges behov og anbringelsesstedets faglige kompetencer. Faglige kompetencer fremstår dermed ikke som en tjekliste af specifikke kvalifikationer, men som kontekstafhængige og tæt knyttet til målgruppe, organisering og graden af specialisering i anbringelsen. Samtidig efterlades spørgsmålet om, hvilke faglige kompetencer der vurderes at være relevante på anbringelsesområdet.

2.2 Komplekse behov kalder på specialiseret viden, refleksivitet og løbende læring

På tværs af den inkluderede litteratur fremhæver forskellige aktører, herunder børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet, unge med anbringelseserfaring, plejeforældre, medarbejdere på børne- og ungehjem, kommunalt ansatte og socialtilsyn, at faglige kompetencer har afgørende betydning i arbejdet med børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet.

Litteraturen peger samtidig på en række faglige kompetencer som særligt relevante. Det gælder særligt betydningen af faglig viden om børns udvikling, psykisk sårbarhed, traumer og specifikke diagnoser samt kompetencer i konflikthåndtering og relationsarbejde – kompetencer, der fremhæves på tværs af anbringelsesformer (Alstrup et al., 2016; Barnombudsmannen, 2019; Bengtsson et al., 2021; Kjelsaas et al., 2020; Luckow et al., 2021; Socialstyrelsen (DK), 2022). Disse kompetencer fremhæves som centrale, fordi de understøtter en forståelse af børns adfærd og behov i en kontekst præget af kompleksitet.

Samtidig peger litteraturen på, at faglig kompetence ikke udelukkende handler om eksisterende viden, men også om evnen og viljen til løbende at tilegne sig ny viden, indgå i supervision og udvikle praksis (Alstrup et al., 2016; Luckow et al., 2021). Læringsparathed og refleksivitet fremstår således som integrerede dele af den faglige kompetence.

Temaet om faglige kompetencer i mødet med komplekse behov belyses i seks publikationer på tværs af plejefamilier samt børne- og ungehjem, som fremgår af Tabel 2.2.

Tabel 2.2 Oversigt over studier, der belyser relevante faglige kompetencer

Forfattere	År	Land	Anbringelsessted	Metode
Alstrup, Hammen og Frederiksen	2016	Danmark	Plejefamilier	Spørgeskemaundersøgelse blandt børn og unge (N = 177 besvaret) samt døgnplejeforældre og aflastningsforældre (N = 369 besvaret). Interviews med børn og unge anbragt uden for hjemmet (N = 13), døgnpleje- og aflastningsforældre (N = 14) og biologiske børn af døgnplejeforældre (N = 5). Gruppeinterviews med myndighedspersoner (N = 12).
Barnombudsmannen	2019	Sverige	Familiehjem, Hem för vård eller boende	Interviews med børn og unge anbragt uden for hjemmet (N = 35). Spørgeskemaundersøgelse bland

Forfattere	År	Land	Anbringelsessted	Metode
			(HVB), særskilt ungdomshjem, Stödboende	børn placeret på ungdomshjem (N = 260).
Bengtsson, Luckow, Rasmussen og Liversage	2021	Danmark	Plejefamilier	58 interviews med 66 repræsentanter. 12 interviews i de 5 socialtilsyn, 26 interviews i 8 kommuner, 12 interviews med plejeforældre og 8 kvalitative interviews med 16 plejeforældre.
Kjelsaas, Backe-Hansen, Ellingsen, Guldvik, Vennerød og Pedersen	2020	Norge	Fosterhjem, institutioner	Spørgeskemabesvarelser fra 139 barnevernstjenester/kommuner/bydeler, interviews med barnevernstjenester (N = 25), litteraturgennemgang, statistiske analyser og ekspertseminarer.
Luckow, Rasmussen, Westergreen og Jonsen	2021	Danmark	Plejefamilier	Interviews med plejeforældre (N = 12), Spørgeskemaundersøgelse blandt plejefamilier (N = 110).
Socialstyrelsen (DK)	2022	Danmark	Døgninstitutioner og socialpædagogiske opholdssteder	Litteraturgennemgang, interviews med unge, der har været eller er anbragt uden for hjemmet (N = 17), medarbejdere (N = 8) og ledere (N = 5) på anbringelsessteder samt workshop med organisationer, der har viden på området.

Kilde: VIVE-forfattere.

Formel uddannelse og specialiseret viden fremhæves som centrale på børne- og ungehjem

I litteraturen om børne- og ungehjem fremhæves særligt betydningen af formelt uddannede medarbejdere med specialiserede kompetencer (Barnombudsmannen, 2019; Kjelsaas et al., 2020; Socialstyrelsen (DK), 2022).

En norsk undersøgelse fremhæver, at børne- og ungehjem generelt har en fordel i kraft af deres samlede faglige miljø. Sammenlignet med plejefamilier vurderes børne- og ungehjem oftere at besidde specialiseret viden, fx inden for rusmiddelproblematikker og psykiatriske problemstillinger, samt kompetencer til udredning, dokumentation og tværfaglig koordinering (Kjelsaas et al., 2020). Det understreges dog samtidig, at børne- og ungehjem ofte er afhængige af samarbejde med sundhedssektoren i forhold til egentlig psykiatrisk behandling.

En svensk undersøgelse viser, at børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet, oplever, at medarbejdere på børne- og ungehjem kan mangle viden om psykisk sårbarhed og diagnoser som ADHD, PTSD og depression (Barnombudsmannen, 2019). Ifølge de unge kan manglende forståelse føre til fejltolkninger, konflikteskalering og uhensigtsmæssig håndtering af situationer. Særligt unge med psykiatriske diagnoser beskriver at føle sig misforstået.

Tilsvarende peger en dansk undersøgelse på, at unge med anbringelseserfaring efterlyser flere uddannede medarbejdere og større socialpædagogisk viden på anbringelsesstederne (Socialstyrelsen (DK), 2022). Viden om konflikthåndtering, socialpædagogik og målgruppens særlige udfordringer fremhæves som central. Omfattende brug af vikarer uden socialpædagogisk uddannelse beskrives som problematisk og forbindes med øget risiko for konflikter og magtanvendelser.

Pædagogisk viden, læringsparathed og refleksivitet fremhæves som centrale kompetencer i plejefamilier

I litteraturen om relevante faglige kompetencer i plejefamilier fremhæves særligt betydningen af pædagogfaglig viden og erfaring med børn og/eller unge – herunder udsatte børn og/eller unge. (Alstrup et al., 2016; Bengtsson et al., 2021; Luckow et al., 2021).

En dansk undersøgelse om rekruttering og fastholdelse af plejefamilier peger på vigtigheden af at have veluddannede plejefamilier, der er fagligt klædt på til at forstå børns adfærd i lyset af deres livshistorie og belastninger (Bengtsson et al., 2021). Pædagogiske kompetencer og erfaring med arbejdet med børn, herunder udsatte børn, beskrives som afgørende for at kunne skabe stabilitet, struktur og udviklingsstøtte i hverdagen. Dertil fremhæves det, at selvom der ikke er formelle krav om bestemte uddannelsesbaggrunde, findes en tendens til i stigende grad at efterspørge plejeforældre med uddannelser såsom pædagog, lærer, psykolog eller sygeplejerske. Disse vurderes at have en relevant faglighed, der kan understøtte børnenes behov.

Samtidig understreger to undersøgelser, at det afgørende ikke alene er eksisterende viden, men også evnen og viljen til løbende at tilegne sig ny viden og modtage supervision (Alstrup et al., 2016; Luckow et al., 2021). Plejeforældre behøver således ikke nødvendigvis at besidde specialiseret viden eller at have en relevant uddannelsesbaggrund ved anbringelsens start, men skal være nysgerrige, omstillingsparate og indstillede på at modtage supervision og opkvalificering (ibid.). Da barnets behov kan ændre sig over tid, fremhæves fleksibilitet, læringsparathed og evnen til at justere praksis som centrale kompetencer.

Den inkluderede litteratur peger samlet på, at kompleksiteten i børn og unges behov forudsætter medarbejdere og plejeforældre, der både besidder relevant faglig viden og har kapacitet og vilje til løbende læring, supervision og udvikling af praksis både i plejefamilierne og på børne- og ungehjemmene. Relevante faglige kompetencer fremstår dermed ikke alene som et spørgsmål om formel uddannelse, men som et samspil mellem formaliseret viden, professionsforståelse, refleksivitet og evnen til at omsætte og udvikle viden i mødet med børn og unge i komplekse livssituationer.

2.3 Formelle krav til uddannelse og faglig baggrund varierer på tværs af anbringelsesformer og lande

På tværs af den inkluderede litteratur fremstår de formelle krav til uddannelse og faglig baggrund på anbringelsesområdet som forskelligt regulerede både mellem anbringelsesformer og på tværs af de nordiske lande (Andersson & Sallnäs, 2024; Ankestyrelsen, 2017b, 2021a; Barnombudsmannen, 2019; Bengtsson et al., 2021; Bryderup et al., 2017; Lausten, 2023; Pålsson et al., 2023; Timonen-Kallio, 2023). Variationerne knytter sig både til kravene til medarbejdere på børne- og ungehjem og til plejeforældre. På børne- og ungehjem er der typisk tydeligere formelle krav til ledelsesniveauet end til de øvrige medarbejdere, mens kravene i plejefamilier i højere grad er knyttet til godkendelse, grunduddannelse og løbende efteruddannelse frem for specifikke uddannelsesbaggrunde. Temaet belyses i litteraturen på tværs af Danmark, Sverige, Norge og Finland (se Tabel 2.3).

Tabel 2.3 Oversigt over studier, der belyser formelle krav til uddannelse og faglig baggrund på anbringelsesområdet

Forfattere	År	Land	Anbringelsessted	Metode
Andersson og Sallnäs	2024	Sverige	Sikrede institutioner	Interviews med personale på sikrede institutioner (N = 53).
Ankestyrelsen	2021b	Norge og Sverige	Plejefamilier	Desk research af dokumenter, der vedrører familieplejeområdet i Norge og Sverige. Ekspertinterviews med relevante forskere fra Danmark, Norge og Sverige (N = 4) og interview med centrale aktører på børneværnsområdet i Norge og Sverige (N = 5). Datasæt fra Danmarks Statistik, Statistisk Sentralbyrå Norge, Centralenheden for Fylkesnævnene Norge og Socialstyrelsen Sverige.
Ankestyrelsen	2017a	Danmark	Plejefamilier	Spørgeskemaundersøgelse blandt landets kommuner (N = 95), plejefamilier (N = 2481) og interviews blandt nøglepersoner fra otte kommuner og repræsentanter fra de fem socialtilsyn.
Barneombudet	2020	Sverige	Barneversinstitusjoner	Sagsgennemgang (N = 77) samt interviews med unge, der er anbragt uden for hjemmet (N = 39), og ledelse og medarbejdere i fire barnevernstjenester og 17 institutioner.

Forfattere	År	Land	Anbringelsessted	Metode
Barnombudsmannen	2019	Sverige	Familiehjem, Hem för vård eller boende (HVB), særskilt ungdomshjem, Stödboende	Interviews med børn og unge anbragt uden for hjemmet (N = 35). Spørgeskemaundersøgelse blandt børn placeret på ungdomshjem (N = 260).
Bengtsson, Luckow, Rasmussen og Liversage	2021	Danmark	Plejefamilier	58 interviews med 66 repræsentanter. 12 interviews i de 5 socialtilsyn, 26 interviews i 8 kommuner, 12 interviews med plejeforældre og 8 kvalitative interviews med 16 plejeforældre.
Bryderup og Johansen	2022	Danmark	Døgninstitutioner og socialpædagogiske opholdssteder	Spørgeskemaundersøgelse med to spørgeskemaer; én til institutionsledere (N = 432 kontaktet, 55% har gennemført besvarelsen). Et om de anbragte børn og unge med svar fra 166 institutioner.
Bryderup, Engen og Kring	2017	Danmark	Plejefamilier	Spørgeskemaundersøgelse med to spørgeskemaer udsendt til plejefamilier: Spørgeskema ét har 3.167 besvarelser, og spørgeskema to har 2.166 besvarelser.
Lausten	2023	Danmark	Residential care	Videnssyntese.
Pålsson, Andersson, Shanks og Wiklund	2023	Sverige	Residential care (åbne og lukkede)	Registerbaseret analyse af administrative data fra Statistics Sweden (RAMS) om medarbejdere i residential care (2008–2020).
Social- og Ældreministeriet	2021b	Danmark	Døgntilbud og anbringelsessteder	Registerbaseret analyse baseret på nationale registerdata om anbringelser på døgntilbud og anbringelsessteder.
Timonen-Kallio	2023	Finland	Residential care	Videnssyntese.

Kilde: VIVE-forfattere.

Formelle nationale uddannelseskrav på børne- og ungehjem varierer betydeligt

På børne- og ungehjem varierer de formelle krav til medarbejdernes uddannelse og faglige baggrund betydeligt både nationalt og internationalt.

I Danmark findes ingen krav til uddannelse for medarbejdere på børne- og ungehjemmene generelt set, trods det at opgørelser viser, at omkring halvdelen af medarbejderne har en bachelor i socialpædagogik eller lignende (Lausten, 2023; Social- og Ældreministeriet, 2021b). Trods det, at der ikke findes specifikke krav til medarbejdernes uddannelser, erfaring eller kompetencer, indgår en vurdering af medarbejdersammensætningen hertil, hvorvidt de besidder de fornødne kompetencer i socialtilsynets vurderinger af anbringelsesstedet (Lausten, 2023; Socialtilsynene,

2026). Vurderingsgrundlaget sker på baggrund af kvalitetsmodellen for sociale tilbud, der angiver de forhold, socialtilsynet skal belyse, for at vurdere, om tilbud har den fornødne kvalitet (Socialtilsynene, 2026). I kvalitetsmodellen forstås kompetencer bredt som både faglige, relationelle og personlige kompetencer. Dette omfatter bl.a. relevant uddannelse, opdateret viden, erfaring med målgruppen og kendskab til tilbuddets metoder samt medarbejdernes evne til at skabe trygge og stabile relationer til børn og unge samt møde dem med respekt for deres behov og retssikkerhed. Socialtilsynets vurderinger sker både i godkendelsesprocessen af nye børne- og ungehjem og ved årlige inspektioner af anbringelsessteder. I tilfælde, hvor socialtilsynet vurderer, at anbringelsesstedet mangler kompetent personale, kan det føre til lukning (Lausten, 2023).

I Sverige gælder der nationale regler for børne- og ungehjem. Her er det et krav, at ledere har mindst en bacheloruddannelse inden for et relevant fagområde, fx socialt arbejde. For medarbejdere på sikrede institutioner kræves en gymnasieexamen (der kan sidestilles med en dansk 3-årig gymnasieeksamen) (Pålsson et al., 2023). For medarbejdere på andre anbringelsessteder findes der ikke klare lovfastsatte krav til uddannelsesniveau. Det anbefales dog, at medarbejderne har en gymnasial uddannelse, og en 2-årig erhvervsuddannelse inden for behandlings- eller omsorgsarbejde anses som ønskelig, men det er relativt udbredt, at medarbejdere mangler denne (Andersson & Sallnäs, 2024; Barneombudet, 2020; Pålsson et al., 2023).

Tilsvarende peger et svensk studie på, at arbejdet på sikrede institutioner varetages af medarbejdere med meget forskellige uddannelses- og erfaringsbaggrunde, herunder erfaring fra arbejde med unge i skoler eller voksne i fængsler (Andersson & Sallnäs, 2024). Rollen som institutionsmedarbejder beskrives som kompleks og sammensat, bl.a. som følge af et generelt relativt lavt uddannelsesniveau kombineret med høje krav i arbejdet med børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet (Andersson & Sallnäs, 2024).

I Finland skal mindst 50 % af medarbejderne have en bachelor i social services eller health care (Timonen-Kallio, 2023). Teams består derfor typisk af 'youth counsellors' med en universitetsgrad i social services eller health care, der sættes sammen med 'care workers' eller 'practical nurses', der kommer med en 2-3 års erhvervsuddannelse i bagagen. Arbejdsgiverne har ansvar for introduktion og supplerende uddannelse af nyansatte, mens den nationale tilsynsmyndighed fører tilsyn med medarbejdernes kvalifikationer og faglige kompetencer (Timonen-Kallio, 2023).

Den inkluderede litteratur berører ikke de specifikke krav til uddannelse eller faglig baggrund for medarbejdere på børne- og ungehjem i Norge. I den norske Barnevernsloven, der trådte i kraft i 2023, beskrives det dog, at faglige medarbejdere, som ansættes på børne- og ungehjem, skal have en relevant bacheloruddannelse. I særlige tilfælde kan institutionerne dog undgå dette krav, hvis de faglige medarbejdere

kan dokumentere minimum 3 års arbejdserfaring fra børne- og ungehjem, andre døgnbemandede foranstaltninger i barnevernet eller andre tilsvarende omsorgstiltag (Barne- og familiedepartementet, 2026).

I plejefamilier er kravene i højere grad knyttet til godkendelse og opkvalificering

I plejefamilier er kravene til uddannelse og faglig baggrund generelt mindre formaliserede end på børne- og ungehjem. I flere lande stilles der dog krav om godkendelse, grunduddannelse og løbende opkvalificering.

I Danmark findes ingen krav til, at plejeforældre skal besidde en specifik uddannelse eller lignende formelle faglige kompetencer. Til gengæld skal alle plejeforældre på et 4 dages grundkursus, der fokuserer på omsorg, tilknytning og anerkendelse af barnet samt samarbejde med biologisk familie og professionelle (Ankestyrelsen, 2017b; Bryderup et al., 2017). Derudover er kommunerne forpligtede til at tilbyde efteruddannelse til plejefamilier, hvor de anbringer børn og unge i døgnpleje, svarende til mindst 2 kursusdage årligt, og plejefamilierne er forpligtede til at deltage. Kommunale plejefamilier kan desuden tilbydes ekstra efteruddannelse afhængigt af opgavens omfang (Ankestyrelsen, 2017b; Bryderup et al., 2017).

En undersøgelse peger også på en øget professionalisering af plejefamilieområdet i Danmark, bl.a. gennem styrket fokus på godkendelse, tilsyn og forventninger til plejefamiliers kompetencer. Dette omfatter bl.a. krav om evnen til refleksion og mentalisering som led i godkendelsesprocessen (Bengtsson et al., 2021).

I Sverige findes der heller ikke et generelt lovkrav om, at plejefamilier skal have en specifik uddannelse eller faglig baggrund for at blive godkendt. Kommunerne har ansvaret for at tilbyde den uddannelse, støtte og vejledning, der vurderes nødvendig i forhold til den konkrete opgave (Bryderup et al., 2017). Socialstyrelsen har udviklet uddannelseskonceptet 'Ett hem att växa i', som fungerer som en grunduddannelse for plejefamilier, men gennemførelse af uddannelsen er ikke et generelt krav (Ankestyrelsen, 2021a).

I Norge er det et krav, at plejefamilier rekrutteret af kommuner gennemfører et 'Solid'-grundkursus som led i godkendelsen. Solid er et oplærings- og vurderingsforløb for kommende plejefamilier, der følger de centrale faser i plejefamilieopgaven: før et barn flytter ind, ved indflytning og under barnets ophold i plejefamilien. Forløbet omfatter også en vurderingsproces, som danner grundlag for kommunens godkendelse af plejefamilien til et konkret barn (Bufdir, 2026). Det tilstræbes desuden, at

mindst én voksen i akutplejefamilier (beredskabshjem)[1] og i statslige plejefamilier[2] har en relevant uddannelse eller erfaring med børn og unge (Ankestyrelsen, 2021a).

Den inkluderede litteratur berører ikke krav til uddannelse eller faglig baggrund blandt plejeforældre i Finland.

Samlet set peger litteraturen på betydelige variationer i de formelle krav til uddannelse og faglig baggrund på anbringelsesområdet. Variationerne ses både på tværs af lande og mellem anbringelsesformer. På børne- og ungehjem er der typisk tydeligere formelle krav til ledelsesniveauet end til de øvrige medarbejdere, mens kravene i plejefamilier i højere grad er knyttet til godkendelse, grunduddannelse og løbende efteruddannelse frem for specifikke uddannelsesbaggrunde. I forhold til de andre nordiske lande har Danmark generelt færre formelle krav på børne- og ungehjem. Alligevel har en stor andel af både medarbejdere på børne- og ungehjem og plejeforældre relevante uddannelser (Bryderup & Johansen, 2022; Bryderup et al., 2017). På tværs af kontekster ses en kombination af nationale krav, anbefalinger og lokale vurderinger som ramme for uddannelse og faglig opkvalificering.

Dette leder videre til spørgsmålet om, hvordan faglige kompetencer konkret kommer til udtryk i praksis på anbringelsesstederne.

2.4 Formelle kompetencer på anbringelsesområdet præges af pædagogiske og socialfaglige professionsuddannelser

På tværs af den inkluderede litteratur fremstår formelle faglige kompetencer som et centralt element i arbejdet med børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet. Ved formelle kompetencer forstås kompetencer, som er erhvervet og certificeret – enten gennem uddannelse (inkl. efteruddannelse) eller gennem udnævnelse til et hverv, der kræver kompetencer på et vist niveau. De formelle kompetencer knytter sig overvejende til pædagogiske, socialfaglige og psykologiske vidensområder, og litteraturen peger samlet på, at en stor del af plejeforældre og medarbejdere på børne- og ungehjem har relevante uddannelsesbaggrunde (Ankestyrelsen, 2017b; Bryderup & Johansen, 2022; Bryderup et al., 2017; Social- og Ældreministeriet, 2021b). Samtidig viser studierne variationer i uddannelsesniveau og grad af specialisering både mellem anbringelsesformer og på tværs af lande.

[1] De norske akutplejefamilier er målrettet akutanbringelser af børn og unge på 0-18 år. Barnet/den unge opholder sig her, indtil der er truffet beslutning om, hvorvidt barnet skal hjemgives eller anbringes andetsteds.

[2] Statslige plejefamilier er især målrettet børn og unge med større udfordringer og behov for støtte, der ikke kan rummes i en ordinær (kommunal) plejefamilie. I de fleste tilfælde erstatter det en institutionsanbringelse.

På børne- og ungehjem udgør pædagogiske medarbejdere hovedparten af medarbejderne, mens plejeforældre ofte har en pædagogisk eller anden omsorgs- og sundhedsfaglig uddannelsesbaggrund (Ankestyrelsen, 2017a; Bryderup & Johansen, 2022; Bryderup et al., 2017). Litteraturen peger samtidig på, at formelle kompetencer ikke alene knytter sig til grunduddannelse, men også til løbende supervision, efteruddannelse og faglig opkvalificering (Ankestyrelsen, 2017b; Bryderup & Johansen, 2022; Bryderup et al., 2017; Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud, 2019; Socialpædagogerne, 2015; Socialstyrelsen (DK), 2022). Temaet belyses i 14 studier om børne- og ungehjem og plejefamilier i Danmark, Sverige og Finland (se Tabel 2.4).

Tabel 2.4 Oversigt over studier om uddannelsesbaggrund, supervision og opkvalificering

Forfattere	År	Land	Anbringelsessted	Metode
Ankestyrelsen	2017b	Danmark	Plejefamilier	Spørgeskemaundersøgelse blandt kommuner (N = 95). Spørgeskemaundersøgelse blandt plejefamilier (N = 1.309) samt interviews med nøglepersoner fra kommuner (N = 8) og repræsentanter fra de fem socialtilsyn (N = 5).
Ankestyrelsen	2017a	Danmark	Plejefamilier	Spørgeskemaundersøgelse blandt landets kommuner (N = 95) og plejefamilier (N = 2.481) samt interviews blandt nøglepersoner fra otte kommuner og repræsentanter fra de fem socialtilsyn.
Barnombudsmannen	2019	Sverige	Familiehjem, Hem för vård eller boende (HVB), særskilt ungdomshjem, Stödboende	Interviews med børn og unge anbragt uden for hjemmet (N = 35). Spørgeskemaundersøgelse blandt børn placeret på ungdomshjem (N = 260).
Bengtsson, Luckow, Rasmussen og Liversage	2021	Danmark	Plejefamilier	58 interviews med 66 repræsentanter. 12 interviews i de 5 socialtilsyn, 26 interviews i 8 kommuner, 12 interviews med plejeforældre og 8 kvalitative interviews med 16 plejeforældre.
Bolvig, Almlund, Eriksen, Jensen, Kloppenborg og Mehlbye	2019	Danmark	Plejefamilier	Spørgeskemaundersøgelse blandt børn anbragt i plejefamilier, plejefamilier, plejefamiliekonsulenter og myndighedssagsbehandlere koblet med registerdata fra Danmarks Statistik.
Bryderup og Johansen	2022	Danmark	Døgninstitutioner og socialpædagogiske opholdssteder	Spørgeskemaundersøgelse med to spørgeskemaer; én til institutionsledere (N = 432 kontaktet, 55% har gennemført besvarelsen) samt ét om de anbragte børn og unge med svar fra 166 institutioner.

Forfattere	År	Land	Anbringelsessted	Metode
Bryderup, Engen og Kring	2017	Danmark	Plejefamilier	Spørgeskemaundersøgelse med to spørgeskemaer udsendt til plejefamilier: Spørgeskema ét har 3.167 besvarelser, og spørgeskema to har 2.166 besvarelser.
Lausten	2023	Danmark	Residential care	Videnssyntese.
Luckow, Rasmussen, Westergreen og Jonsen	2021	Danmark	Plejefamilier	Interviews med plejeforældre (N = 12). Spørgeskemaundersøgelse blandt plejefamilier (N = 110).
Pålsson, Andersson, Shanks og Wiklund	2023	Sverige	Residential care	Registerbaseret analyse af administrative data fra Statistics Sweden (RAMS) om medarbejdere i residential care (2008–2020).
Social- og Ældreministeriet	2021b	Danmark	Døgntilbud og anbringelsessteder	Registerbaseret analyse baseret på nationale registerdata om anbringelser på døgntilbud og anbringelsessteder.
Socialpædagogerne	2015	Danmark	Plejefamilier	Spørgeskemaundersøgelse blandt plejefamilier (N = 767).
Socialstyrelsen (SE)	2019a	Sverige	Stödboende (Støttede botilbud for unge)	Interviews med unge på støttede botilbud (N = 21) samt personale, ledere og socialsekretærer i ni kommuner. Spørgeskemaundersøgelse blandt socialtjenesten i svenske kommuner (76 % svarprocent) samt registerdata fra Socialstyrelsen.
Socialstyrelsen (SE)	2018	Sverige	Hem för vård eller boende (HVB)	Litteraturgennemgang af svensk og international forskning om personalekompetencer på HVB-institutioner.
Timonen-Kallio	2023	Finland	Residential care	Videnssyntese.

Kilde: VIVE-forfattere.

Faglige kompetencer på børne- og ungehjem knytter sig til både uddannelse og supervision

Syv af de inkluderede undersøgelser berører og beskriver medarbejderne på børne- og ungehjems formelle faglige kompetencer (Bryderup & Johansen, 2022; Lausten, 2023; Pålsson et al., 2023; Social- og Ældreministeriet, 2021b; Socialstyrelsen (SE), 2018, 2019b; Timonen-Kallio, 2023).

En dansk undersøgelse peger på, at en stor del af det samlede antal medarbejdere på børne- og ungehjem er pædagogiske medarbejdere. Det gælder 85 % på døgninstitutioner og 93 % på socialpædagogiske opholdssteder (Bryderup & Johansen, 2022)[3]. Tallene svarer til, at der i gennemsnit er tre pædagogiske medarbejdere pr. anbragt barn eller ung på børne- og ungehjemmene (Bryderup & Johansen, 2022). Pædagogiske

[3] Data til undersøgelsen blev indsamlet i 2020.

medarbejdere forstås dog i denne sammenhæng som medarbejdere, der er direkte involverede i det pædagogiske arbejde med de unge. Det er altså ikke lig medarbejdere, som er uddannede pædagoger, men kan også være lærere, socialrådgivere, psykologer, sygeplejersker eller personer uden uddannelse ud over folkeskole.

Størstedelen af medarbejderne på børne- og ungehjem er uddannede pædagoger: 65 % på døgninstitutioner og 54 % på socialpædagogiske opholdssteder. Mindre andele udgøres af uddannede socialrådgivere, psykologer/psykoterapeuter, afspændingspædagoger/ergoterapeuter/sygeplejersker, medarbejdere med masteruddannelse og medarbejdere med andre uddannelser, der er relevante for at arbejde med børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet. Cirka hver syvende medarbejder har en anden uddannelse eller ingen uddannelse; 13 % på døgninstitutioner og 14 % på socialpædagogiske opholdssteder (Bryderup & Johansen, 2022).

En anden dansk undersøgelse viser, at 47 % af medarbejderne har en mellemlang videregående uddannelse, 22 % har en erhvervsfaglig uddannelse, og 23 % har grundskole eller gymnasiale uddannelser som højest fuldførte uddannelse, når man betragter børne- og ungeområdet inden for det specialiserede socialområde (Social- og Ældreministeriet, 2021b). Dette område indeholder også bosteder for børn og unge med handicap og er altså ikke direkte sammenligneligt med opgørelsen ovenfor. Cirka halvdelen (48 %) af medarbejderne har en uddannelse inden for social- og sundhedsområdet (Social- og Ældreministeriet, 2021b).

En nyere svensk undersøgelse indeholder også statistik om medarbejderne på børne- og ungehjem i Sverige. Undersøgelsen dækker både over åbne og lukkede døgninstitutioner (Pålsson et al., 2023). Undersøgelsens statistikker viser, at der er en overvægt af kvinder ansat (64 %), samt at uddannelsesniveauet er relativt lavt (artiklens vurdering). Ud af alle medarbejdere har 43 % gennemført en videregående uddannelse, og 11 % har kun en grundskoleuddannelse. På sikrede institutioner er der en større andel med en videregående uddannelse (56 % mod kun 41 % på åbne institutioner) (Pålsson et al., 2023).[4]

Ud over grunduddannelse peger flere undersøgelser også på, at løbende supervision samt efter- og videreuddannelse spiller en central rolle i fagligheden på børne- og ungehjem (Bryderup & Johansen, 2022; Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud, 2019; Socialstyrelsen (DK), 2022). En stor del af de pædagogiske medarbejdere har deltaget i eksterne kurser inden for de seneste 3 år: Det gælder 69 % i alt, 64 % af de pædagogiske medarbejdere på døgninstitutioner og 72 % på socialpædagogiske opholdssteder (Bryderup & Johansen, 2022). Dertil modtager hovedparten løbende supervision, ofte i form af sagssupervision eller gruppesupervision. Dog fremhæver undersøgelsen samtidig, at en stor andel af

[4] Data til undersøgelsen dækker perioden t.o.m. 2020.

medarbejderne (mellem 8 % og 28 %) aldrig modtager supervision (Bryderup & Johansen, 2022). Sidst afholder mange institutioner interne kurser og temadage med jævne mellemrum. Det sker på 79 % af døgninstitutionerne og 64 % af opholdsstederne (ibid.). Disse elementer peger på, at formelle kompetencer på institutionsområdet ikke alene knytter sig til uddannelsesniveau, men også til kontinuerlig faglig opkvalificering.

Plejeforældre besidder ofte relevante uddannelsesbaggrunde, men specialiserede kompetencer er begrænsede

Selvom plejefamiliers udgangspunkt for arbejdet med børnene og de unge er meget anderledes, da det foregår i deres eget hjem og under helt andre forhold, er de krav og ønsker til kompetencer, plejefamilierne skal besidde, et langt stykke ad vejen de samme som på børne- og ungehjem. Otte undersøgelser berører formelle faglige kompetencer blandt plejeforældre (Ankestyrelsen, 2017a, 2017b; Barnombudsmannen, 2019; Bengtsson et al., 2021; Bolvig et al., 2019; Bryderup et al., 2017; Luckow et al., 2021; Socialpædagogerne, 2015).

En dansk undersøgelse fra 2017 viser, at uddannelsesniveauet hos plejefamilier er betydeligt anderledes end hos befolkningen som helhed (Bryderup et al., 2017). Hvor det fx kun er 18 % af befolkningen, der har en mellemlang videregående uddannelse, er det blandt plejeforældre hele 43 %, ligesom der også er 26 % af plejernes partnere, der har denne uddannelsestype. Adspurgt siger 29 % af plejeforældrene, at de har en pædagoguddannelse, og yderligere 15 %, at de har en anden uddannelse, der er relevant for hvervet som plejeforældre (Bryderup et al., 2017). Dette findes lignende i en undersøgelse fra Ankestyrelsen, der viser, at der i hver tredje af familierne ses mindst en plejeforælder, som har en pædagogisk uddannelse, og ved de enlige plejeforældre har lidt flere, nemlig 39 %, en pædagogisk uddannelse, mens 25 % har en uddannelse inden for omsorg og sundhed (Ankestyrelsen, 2017a).

En undersøgelse peger dertil på, at plejefamiliernes faglighed i stigende grad opleves som styrket (Bengtsson et al., 2021). Samtidig understreges det, at trods en stigende efterspørgsel på specialiserede plejefamilier udgør denne gruppe fortsat kun en mindre andel af det samlede antal plejefamilier (Bengtsson et al., 2021). Undersøgelsen viser her, at der på tværs af de fem socialtilsyn i 2020 kun var 3-7 % af plejefamilierne, der var godkendt som specialiserede plejefamilier. Dette peger på, at der fortsat eksisterer udfordringer i forhold til både rekruttering og fastholdelse af plejefamilier med de formelle og erfaringsbaserede kompetencer, som komplekse anbringelser forudsætter (Bengtsson et al., 2021).

Ligesom på børne- og ungehjem knytter de formelle kompetencer hos plejefamilier sig ikke kun til uddannelsesbaggrund, men også til gennemførelse af obligatoriske grundkurser og efteruddannelse (Ankestyrelsen, 2017b; Bryderup et al., 2017;

Socialpædagogerne, 2015). En undersøgelse viser, at langt størstedelen af plejefamilier har gennemført et grundkursus for plejefamilier, og andelen, der modtager efteruddannelse, er steget markant over tid (Socialpædagogerne, 2015). Her viser undersøgelsen, at 84 % i 2015, mod 54 % i 2012, modtog en efteruddannelse svarende til 2 kursusdage eller mere. Andelen, der ikke modtog efteruddannelse svarende til 2 kursusdage eller mere, lå på 16 % i 2015, mens dette gjaldt for 44 % i 2012 (Socialpædagogerne, 2015). En anden dansk undersøgelse peger på, at der 3 år senere fortsat var en femtedel af plejefamilierne, som ikke havde modtaget den lovgivningspligtige efteruddannelse (Bryderup et al., 2017). Undersøgelsen viser dertil, at omkring en tredjedel af plejefamilierne aldrig får supervision i forhold til det barn/den unge, de har anbragt – hvilket undersøgelsen vurderer til at være en relativt stor andel.

Samlet peger litteraturen på, at de formelle faglige kompetencer på anbringelsesområdet i høj grad er forankret i pædagogiske, socialfaglige og psykologiske vidensområder. Både blandt medarbejdere på børne- og ungehjem og blandt plejeforældre ses et uddannelsesniveau, der generelt ligger over befolkningsgennemsnittet, særligt i relation til mellemlange videregående uddannelser.

På børne- og ungehjem udgør pædagogiske medarbejdere hovedparten af medarbejderne, og størstedelen er uddannede pædagoger. Derudover ses relevante baggrunde som socialrådgiver, psykolog og sundhedsfaglige uddannelser. En mindre, men ikke ubetydelig andel, har anden eller ingen formel uddannelse. Uddannelsesniveauet varierer mellem børne- og ungehjem og mellem lande, og der ses generelt højere uddannelsesniveau på mere specialiserede og sikrede tilbud. Samtidig fremgår det, at formelle kompetencer ikke alene forstås som grunduddannelse, men også som løbende efter- og videreuddannelse samt supervision, som en stor del – men ikke alle – medarbejdere modtager.

I plejefamilier adskiller konteksten sig, men billedet er tilsvarende: Mange plejeforældre har en relevant uddannelsesbaggrund, herunder en betydelig andel med pædagogisk eller anden omsorgs- og sundhedsfaglig uddannelse. De inkluderede undersøgelser karakteriserer alle plejefamilier i en dansk kontekst. Uddannelsesniveauet ligger generelt over befolkningsgennemsnittet. Samtidig udgør specialiserede plejefamilier fortsat en mindre andel, hvilket peger på udfordringer i forhold til at matche komplekse behov med højt specialiserede formelle kompetencer.

2.5 Faglige kompetencer og kvalitet i anbringelser

På tværs af den inkluderede litteratur fremstår betydningen af faglige kompetencer for kvaliteten i anbringelser af børn og unge uden for hjemmet. Studierne belyser bl.a., hvordan kompetencer knyttes til relationsarbejde, konflikthåndtering, stabilitet og omsætningen af faglig viden i praksis blandt både medarbejdere på børne- og ungehjem og plejeforældre (Alstrup et al., 2016; Barnombudsmannen, 2019; Kjelsaas et al., 2020; Socialstyrelsen (DK), 2022). Litteraturen peger samtidig på, at sammenhængen mellem kompetencer og kvalitet er kompleks og vanskelig at isolere fra øvrige forhold omkring anbringelsen. Temaet belyses i 10 studier om plejefamilier samt børne- og ungehjem i Danmark, Sverige, Norge og Finland (se Tabel 2.5).

Tabel 2.5 Oversigt over studier om faglige kompetencers betydning for kvalitet i anbringelser

Forfattere	År	Land	Anbringelsessted	Metode
Alstrup, Hammen og Frederiksen	2016	Danmark	Plejefamilier (plejefamilier og aflastningsfamilier)	Spørgeskemaundersøgelse blandt børn og unge (N = 177 besvaret), døgnplejeforældre og aflastningsforældre (N = 369 besvaret). Interviews med børn og unge anbragt uden for hjemmet (N = 13), døgnpleje- og aflastningsforældre (N = 14) og biologiske børn af døgnplejeforældre (N = 5). Gruppeinterviews med myndighedspersoner (N = 12).
Barneombudet	2020	Sverige	Barneversinstitusjon	Sagsgennemgang (N = 77) samt interviews med unge, der er anbragt uden for hjemmet (N = 39), og ledelse og medarbejdere i fire barnevernstjenester og 17 institutioner.
Barnombudsmannen	2019	Sverige	Familiehjem, Hem för vård eller boende (HVB), særskilt ungdomshjem, Stödboende	Interviews med børn og unge anbragt uden for hjemmet (N = 35). Spørgeskemaundersøgelse blandt børn placeret på ungdomshjem (N = 260).
Bengtsson, Luckow, Rasmussen og Liversage	2021	Danmark	Plejefamilier	58 interviews med 66 repræsentanter. 12 interviews i de 5 socialtilsyn, 26 interviews i 8 kommuner, 12 interviews med plejeforældre og 8 kvalitative interview med 16 plejeforældre.
Kjelsaas, Backe-Hansen, Ellingsen, Guldvik, Vennerød og Pedersen	2020	Norge	Plejefamilier, institutioner	Spørgeskemabesvarelser fra 139 barnevernstjenester/kommuner/bydeler, interviews med barnevernstjenester (N = 25), litteraturgennemgang,

Forfattere	År	Land	Anbringelsessted	Metode
				statistiske analyser og ekspert-seminarer.
Pålsson, Andersson, Shanks og Wiklund	2023	Sverige	Residential care	Registerbaseret analyse af administrative data fra Statistics Sweden (RAMS) om medarbejdere i residential care (2008–2020).
Socialstyrelsen (DK)	2022	Danmark	Døgninstitutioner og socialpædagogiske opholdssteder	Litteraturgennemgang, interviews med unge, der har været eller er anbragt uden for hjemmet (N = 17), medarbejdere (N = 8) og ledere (N = 5) på anbringelsessteder samt workshop med organisationer, der har viden på området.
Socialstyrelsen (SE)	2019a	Sverige	Stödboende (Støttede botilbud for unge)	Interviews med unge på støttede botilbud (N = 21) samt personale, ledere og socialsekretærer i ni kommuner. Spørgeskemaundersøgelse blandt socialtjenesten i svenske kommuner (76 % svarprocent) samt registerdata fra Socialstyrelsen.
Socialstyrelsen (SE)	2018	Sverige	Hem för vård eller boende (HVB)	Litteraturgennemgang af svensk og international forskning om personalekompetencer på HVB-institutioner.
Timonen-Kallio	2023	Finland	Residential care	Videnssyntese.

Kilde: VIVE-forfattere.

Litteraturen peger samlet set på, at faglige kompetencer blandt medarbejdere på børne- og ungehjem og plejeforældre udgør en central forudsætning for kvalitet i indsatsen for børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet (Barnombudsmannen, 2019; Kjelsaas et al., 2020; Pålsson et al., 2023; Socialstyrelsen (DK), 2022; Socialstyrelsen (SE), 2018, 2019b; Timonen-Kallio, 2023).

En svensk undersøgelse understreger, at det kan være vanskeligt entydigt at måle den direkte effekt af formel uddannelse på børns trivsel og udvikling (Pålsson et al., 2023). Samtidig fremhæves det dog, at formel uddannelse har betydning for medarbejdernes evne til at tilegne sig yderligere viden, indgå i supervision og korrekt anvende behandlings- og pædagogiske metoder i praksis, ligesom uddannelse forbindes med bedre forudsætninger for at forebygge vold og uhensigtsmæssig konflikthåndtering (Pålsson et al., 2023).

Både børn, unge, medarbejdere og tilsynsmyndigheder peger ligeledes på, at faglige kompetencer har særlig betydning for kvaliteten af relationen mellem barnet eller den unge og medarbejdere eller plejeforældre. Viden om børns udvikling,

traumer, anbringelsesrelaterede problemstillinger og konflikthåndtering fremhæves som afgørende for at kunne opbygge trygge relationer og skabe stabilitet i hverdagen (Alstrup et al., 2016; Barnombudsmannen, 2019; Bengtsson et al., 2021; Kjelsaas et al., 2020; Luckow et al., 2021; Socialstyrelsen (DK), 2022). Unge med anbringelseserfaring peger fx på, at manglen på uddannede medarbejdere – herunder brugen af vikarer uden socialpædagogisk baggrund – kan føre til flere konflikter og magtanvendelser, mens uddannede medarbejdere i højere grad formår at nedtrappe konflikter og skabe ro og forudsigelighed (Barneombudet, 2020; Socialstyrelsen (DK), 2022).

Eksempelvis fremhæver en svensk undersøgelse børn og unges egne beskrivelser af, at medarbejdere med en relevant uddannelse er bedre til at aflæse situationer, regulere egen adfærd og anvende pædagogiske strategier frem for magt (Barneombudet, 2020). Omvendt forbindes manglende faglighed med en mere konfronterende tilgang, hurtigere eskalering af konflikter og i nogle tilfælde en hård institutionskultur præget af macho-attituder (Barneombudet, 2020). Disse fund understøttes i tre andre rapporter (Kjelsaas et al., 2020; Socialstyrelsen (SE), 2018, 2019b), som peger på, at utilstrækkelige kompetencer hos medarbejdere og plejeforældre kan føre til mangelfuld kvalitet og i sidste ende sammenbrud i anbringelser.

En undersøgelse viser, at faglige kompetencer ikke alene handler om uddannelsesniveau, men også om evnen til at anvende viden i konkrete kontekster (Kjelsaas et al., 2020). Medarbejdere og forstandere i undersøgelsen fremhæver, at det er samspillet mellem uddannelse og erfaring, der skaber forudsætninger for at imødekomme målgruppens ofte komplekse behov og sikre en tryg og sikker indsats af høj kvalitet. Manglende kompetencer og ressourcer kan derimod betyde, at der ikke arbejdes tilstrækkeligt tæt på barnet eller den unge, hvilket kan påvirke udfaldet af anbringelsen negativt (Kjelsaas et al., 2020). En anden undersøgelse fremhæver lignende, at faglige kompetencer er en forudsætning for, at medarbejdere kan medvirke i kvalitetsarbejde og yde god pleje og omsorg, idet de rette kompetencer er en forudsætning for at opfylde deres indberetningspligt og bidrage til løbende kvalitetsarbejde (Socialstyrelsen (SE), 2018).

Samtidig peger en publikation fra en finsk kontekst på, at et øget fokus på professionalisering ikke automatisk fører til bedre kvalitet eller bedre resultater for børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet (Timonen-Kallio, 2023). Publikationen fremhæver, at en central udfordring relaterer sig til mangel på kvalificeret personale og vanskeligheder med rekruttering. Dermed peges der på, at et fokus på professionalisering i sig selv ikke er tilstrækkeligt; det er også afgørende, at det er muligt at rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere, før et øget fokus på professionalisering kan gøre en reel forskel i praksis.

Samlet set beskriver litteraturen faglige kompetencer som tæt forbundet med kvaliteten i anbringelser, særligt i relation til relationsarbejde, konflikthåndtering, stabilitet og evnen til at omsætte faglig viden i praksis. Samtidig fremhæves det, at kompetencer ikke kan forstås isoleret fra erfaring, supervision, organisatoriske rammer samt mulighederne for at rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere og plejeforældre. Litteraturen peger dermed på, at spørgsmålet ikke alene handler om, hvorvidt medarbejdere og plejeforældre besidder kompetencer, men også, hvilke kompetencer der vurderes relevante i forskellige anbringelseskontekster, og hvordan disse understøttes organisatorisk.

3 Personlige kompetencer på anbringelsessteder

I dette kapitel beskæftiger vi os med de personlige kompetencer på anbringelsessteder. Personlige kompetencer dækker over de menneskelige egenskaber, holdninger, erfaringer og den selvindsigt, som en person ligger inde med, og som påvirker, hvordan personen udfører sine arbejdsopgaver og samarbejder med andre.

Selvom afdækning og beskrivelse af personlige kompetencer på anbringelsessteder sjældent forekommer som hovedformål for undersøgelser om anbringelser, kommer flere undersøgelser ind på emnet i afdækningen af "den gode anbringelse", samt hvad der har betydning i anbringelser (se fx Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud, 2019; Socialstyrelsen (DK), 2022). Derfor er personlige kompetencer også en vigtig del af de voksnes (medarbejdernes og plejeforældrenes) kompetencer på anbringelsesstederne. I kapitlet vil vi komme ind på, hvilke personlige kompetencer der fremgår i den inkluderede litteratur, og hvilken betydning de personlige kompetencer tillægges for anbringelsen.

På tværs af litteraturen peger analysen på følgende centrale hovedpointer:

- **Tillid, engagement og nærvær fremstår som centrale personlige kompetencer.** Børn og unge fremhæver særligt tillid, engagement og nærvær som betydningsfulde kompetencer blandt plejeforældre og medarbejdere på børne- og ungehjem. Disse kompetencer bidrager til at opbygge tillidsfulde relationer, som kan gøre det lettere for børn og unge at tage imod hjælp og støtte.
- **Personlige kompetencer er afgørende for relationsarbejdet i anbringelser.** Medarbejdere på børne- og ungehjem samt plejeforældre beskriver personlige kompetencer som centrale i arbejdet med børn og unge. Kompetencer som empati, nærvær og engagement understøtter opbygningen af trygge og tillidsfulde relationer, som har stor betydning for et barns trivsel og udvikling under anbringelsen.
- **Personlige kompetencer bidrager til kvalitet, trivsel og stabilitet i anbringelser.** Litteraturen peger samlet set på, at plejeforældres og medarbejderes personlige kompetencer har betydning for børn og unges oplevede kvalitet i anbringelsen, deres trivsel og deres oplevelse af omsorg og støtte. Samtidig indikerer litteraturen, at stærke personlige kompetencer kan bidrage til større stabilitet og færre sammenbrud i anbringelser.

3.1 Betydningen af personlige kompetencer

På tværs af den inkluderede litteratur beskrives personlige kompetencer som centrale i arbejdet med børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet. Kompetencerne knytter sig især til relationelle egenskaber og måder at indgå i samspil med barnet eller den unge på, herunder evnen til at udvise empati, omsorg, engagement, respekt og tillid. Litteraturen belyser både børn og unges perspektiver på betydningsfulde personlige kompetencer hos plejeforældre (Barneombudet, 2020; Barnombudsmannen, 2019; Børns Vilkår, 2025; Engström et al., 2020; Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud, 2019; Socialstyrelsen (DK), 2022; Socialstyrelsen (SE), 2018) og medarbejdere på børne- og ungehjem. Ligeledes belyser litteraturen plejeforældrenes egne perspektiver på, hvilke personlige kompetencer der er centrale i arbejdet på anbringelsessteder (Alstrup et al., 2016; Andersson & Sallnäs, 2024; Bengtsson et al., 2021; Luckow et al., 2021; Socialstyrelsen (DK), 2022).

Temaet belyses i 13 studier om plejefamilier samt børne- og ungehjem i Danmark og Sverige (se Tabel 3.1).

Tabel 3.1 Oversigt over litteratur om personlige kompetencers betydning for anbringelser

Forfattere	År	Land	Anbringelsessted	Metode
Alstrup, Hammen og Frederiksen	2016	Danmark	Plejefamilier (plejefamilier og aflastningsfamilier)	Spørgeskemaundersøgelse blandt børn og unge (N = 177 besvaret) samt døgnplejeforældre og aflastningsforældre (N = 369 besvaret). Interviews med børn og unge anbragt uden for hjemmet (N = 13), døgnpleje- og aflastningsforældre (N = 14) og biologiske børn af døgnplejeforældre (N = 5). Gruppeinterviews med myndighedspersoner (N = 12).
Andersen og Fallesen	2015	Danmark	Slægts- og netværksplejefamilier	Registerbaseret analyse af administrative data om anbringelser (N = 13.157) med instrumentvariabelanalyse.
Andersson og Sallnäs	2024	Sverige	Sikrede institutioner	Interviews med personale på sikrede institutioner (N = 53).
Ankestyrelsen	2019	Danmark	Opholdssteder og døgninstitutioner	Spørgeskemabesvarelser fra 1.301 børn og unge anbragt uden for hjemmet. Interviews med børn/unge (N = 15) og medarbejdere (N = 12). Spørgeskemaer til anbringelsessteder (N = 428).
Barneombudet	2020	Sverige	Barneversinstitusjon	Sagsgennemgang (N = 77) samt interviews med unge, der er anbragt uden for hjemmet (N = 39), og

Forfattere	År	Land	Anbringelsessted	Metode
				ledelse og medarbejdere i fire barnevernstjenester og 17 institutioner.
Barnombudsmannen	2019	Sverige	Familiehjem, Hem för vård eller boende (HVB), særskilt ungdomshjem, Stödboende	Interviews med børn og unge anbragt uden for hjemmet (N = 35). Spørgeskemaundersøgelse blandt børn placeret på ungdomshjem (N = 260).
Bengtsson, Luckow, Rasmussen og Liversage	2021	Danmark	Plejefamilier	58 interviews med 66 repræsentanter. 12 interviews i de 5 socialtilsyn, 26 interviews i 8 kommuner, 12 interviews med plejeforældre og 8 kvalitative interviews med 16 plejeforældre.
Børns Vilkår	2025	Danmark	Plejefamilier, børne- og ungehjem	Interviews med børn og unge med anbringelseserfaring (N = 14), børne- og ungerådgivere (N = 11) og familieplejekonsulenter (N = 13) samt registeranalyse baseret på Danmarks Statistik.
Engström, Engström og Sellin	2020	Sverige	Sikrede institutioner	Interviews med unge anbragt uden for hjemmet i sikrede institutioner (N = 20).
Luckow, Rasmussen, Westergreen og Jonsen	2021	Danmark	Plejefamilier	Interviews med plejeforældre (N = 12), Spørgeskemaundersøgelse blandt plejefamilier (N = 110).
Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for Sociale Tilbud	2019	Danmark	Børne- og ungehjem	Kvalitativt casestudie af et børne- og ungehjem baseret på observationer (N = 35), interviews med tidligere beboere (N = 12), nuværende beboere (N = 5), pårørende (N = 6) og samarbejdspartnere (N = 3) samt gruppeinterviews med personale og ledelse (N = 2).
Socialstyrelsen (DK)	2022	Danmark	Døgninstitutioner og socialpædagogiske opholdssteder	Litteraturgennemgang, interviews med unge, der har været eller er anbragt uden for hjemmet (N = 17), medarbejdere (N = 8) og ledere (N = 5) på anbringelsessteder samt workshop med organisationer, der har viden på området.
Socialstyrelsen (SE)	2018	Sverige	Hem för vård eller boende (HVB)	Litteraturgennemgang af svensk og international forskning om personalekompetencer på HVB-institutioner.

Kilde: VIVE-forfattere.

3.1.1 Børn og unge fremhæver tillid, engagement og nærvær som centrale personlige kompetencer

Otte af de inkluderede undersøgelser beskriver perspektiverne på betydningsfulde personlige kompetencer hos plejeforældre og medarbejdere på børne- og

ungehjem fra børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet, eller unge med anbringelseserfaringer (Ankestyrelsen, 2019; Barneombudet, 2020; Barnombudsmannen, 2019; Børns Vilkår, 2025; Engström et al., 2020; Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud, 2019; Socialstyrelsen (DK), 2022; Socialstyrelsen (SE), 2018).

På tværs af publikationerne knytter børn og unge især betydningsfulde personlige kompetencer til medarbejdere og plejeforældres evne til at skabe trygge, tillidsfulde og nærværende relationer. De fremhæver særligt betydningen af medarbejdere og plejeforældre, der opleves som:

- tillidsfulde
- motiverede/engagerede
- empatiske
- lyttende
- omsorgsfulde
- støttende
- respektfulde.

Litteraturen peger samtidig på, at børn og unge ofte beskriver disse kompetencer med afsæt i konkrete erfaringer fra deres egen anbringelse – både positive erfaringer med medarbejdere og plejeforældre, der udviser engagement og omsorg, og negative erfaringer, hvor sådanne kompetencer opleves som fraværende.

Flere undersøgelser fremhæver fx betydningen af medarbejdere og plejeforældres engagement og oprigtige interesse i barnet eller den unge (Ankestyrelsen, 2019; Barnombudsmannen, 2019; Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud, 2019; Socialstyrelsen (DK), 2022). Børn og unge beskriver det som vigtigt, at medarbejdere og plejeforældre ikke alene er til stede som led i deres arbejde, men også viser personlig interesse, omsorg og engagement i dem som mennesker (Socialstyrelsen (DK), 2022, 47. Se også Barneombudet, 2020). Det kan bl.a. komme til udtryk ved, at medarbejdere og plejeforældre deler noget af sig selv, så relationen ikke udelukkende opleves som professionel. Omvendt beskrives det som negativt, når medarbejdere og plejeforældre fremstår distancerede eller signalerer, at anbringelsesstedet primært er en arbejdsplads frem for et hjem (ibid.).

Et mindre dansk pilotprojekt peger desuden på, at børn og unge oplever, at medarbejdernes tillid til dem og til deres evne til at håndtere svære situationer kan bidrage til, at de selv lærer at stole på andre mennesker (Lundekollektivet & LOS –

Landsorganisationen for sociale tilbud, 2019, 19-20). Studiet bygger på et casestudie af ét opholdssted og bør derfor fortolkes som eksplorativt.

En svensk undersøgelse af børn og unges oplevelser på tværs af anbringelsessteder (børne- og ungehjem samt plejefamilier) understreger ligeledes betydningen af medarbejdere og plejeforældres engagement og interesse (Barnombudsmannen, 2019). Børn og unge fortæller, at det er vigtigt, at medarbejdere og plejeforældre udviser engagement, omtanke, respekt og velvilje. Når dette lykkes, opleves relationen som mere tillidsfuld, hvilket samtidig kan gøre det lettere for barnet eller den unge at tage imod hjælp. Omvendt peger undersøgelsen på, at når den gode relation mellem voksen og barn mislykkes, skaber det dårligere omsorg.

Undersøgelsen peger samtidig på, at børn og unge oftere oplever at blive mødt med respekt, lyttet til og inkluderet i plejefamilier. Det kommer fx til udtryk, når børn og unge inkluderes i "rigtige familieting" og behandles som en af familiens "egne børn" (Barnombudsmannen, 2019, 25). På børne- og ungehjem beskriver flere børn og unge derimod medarbejderne som mere distancerede, ligesom nogle oplever, at der mangler medarbejdere, som har en særlig interesse i netop dem.

3.1.2 Plejeforældre og medarbejdere på børne- og ungehjem beskriver personlige kompetencer som afgørende i hverdagen

Syv af de inkluderede studier belyser plejeforældres, medarbejderes og lederes perspektiver på centrale personlige kompetencer på anbringelsessteder (Alstrup et al., 2016; Andersen & Fallesen, 2015; Andersson & Sallnäs, 2024; Ankestyrelsen, 2019; Bengtsson et al., 2021; Luckow et al., 2021; Socialstyrelsen (DK), 2022). På tværs af studierne beskrives personlige kompetencer som væsentlige for både relationen til barnet eller den unge, håndteringen af komplekse behov og hverdagen i anbringelsen.

Medarbejdere på børne- og ungehjem og plejeforældre fremhæver særligt betydningen af at være:

- empatiske
- lyttende
- respektfulde
- kærlige
- forstående
- tålmodige

- rummelige
- omstillingsparate
- fleksible.

Ligesom børn og unge fremhæver plejeforældre og medarbejdere på børne- og ungehjem især personlige kompetencer knyttet til empati, respekt, lydhørhed og evnen til at skabe trygge relationer som centrale i anbringelser (Alstrup et al., 2016; Andersen & Fallesen, 2015; Andersson & Sallnäs, 2024; Ankestyrelsen, 2019; Luckow et al., 2021; Socialstyrelsen (DK), 2022).

Et svensk studie beskriver fx, hvordan medarbejdere på sikrede institutioner fremhæver det at være empatisk, lyttende og respektfuld som afgørende i arbejde med de unge (Andersson & Sallnäs, 2024). Disse kompetencer beskrives som vigtige for at kunne opbygge tillid og skabe gode relationer præget af tryghed og nærvær. I studiet ses også, hvordan medarbejderne i nogle tilfælde sammenligner forholdet til de unge med en form for familierelation (Andersson & Sallnäs, 2024, 13; Se også Socialstyrelsen (DK), 2022).

En dansk undersøgelse af trivsel blandt børn og unge anbragt på socialpædagogiske opholdssteder og døgninstitutioner viser derudover, at det relationelle arbejde har stor betydning for barnets udvikling og trivsel (Ankestyrelsen, 2019, 20). Her beskriver både medarbejdere og børn/unge, at det er afgørende for den gode relation, at der ikke forekommer for stor udskiftning i medarbejderstaben, da en god relation kræver tid for at vokse (se også Socialstyrelsen (DK), 2022, 47). Samtidig beskriver medarbejdere, at det kan være vanskeligt at balancere børn og unges behov for nære relationer med kravet om at handle professionelt (Ankestyrelsen, 2019, 29).

En dansk undersøgelse peger derudover på, at overskud, forståelse, tålmodighed, ubetinget kærlighed og det at være omsorgsfuld er særligt centrale personlige kompetencer blandt døgnpleje- og aflastningsforældre til børn med kronisk sygdom/handicap (Alstrup et al., 2016). Ifølge forældrene selv er disse kompetencer vigtige for at kunne sætte sig i børnenes sted, forstå deres behov og afkode de ting, de gerne vil. Sagsbehandlere og familieplejekonsulenter peger samtidig på, at tålmodighed er en særlig essentiel kompetence for denne målgruppe, da forældrene i nogle tilfælde skal acceptere, at børnenes udvikling ofte går langsomt, stagnerer eller i nogle tilfælde går tilbage (Alstrup et al., 2016, 168).

Alt imens flere af disse studier fremhæver personlige kompetencer knyttet til mødet med børnene og de unge, peger to danske undersøgelser med fokus på plejefamilier på relevante personlige kompetencer, som knytter sig til det omskiftelige hverdagsliv som plejefamilie (Alstrup et al., 2016; Bengtsson et al., 2021).

Ovenfornævnte undersøgelse om døgnpleje- og aflastningsforældre til børn og unge med kronisk sygdom/handicap fremhæver fx, at forældrenes fleksibilitet og evne til at omstille sig er vigtig. Det skyldes, at barnet/den unge påvirker de daglige rutiner, hvilket betyder, at forældrene må udsætte eller tilsidesætte egne behov (Alstrup et al., 2016, 168, 177). Undersøgelsen peger på, at netop disse kompetencer derfor har stor betydning for barnets/den unges trivsel i anbringelsen (Alstrup et al., 2016, 174). Dette fremhæves ligeledes i en dansk undersøgelse af rekruttering og fastholdelse af plejefamilier (Bengtsson et al., 2021, 8). Her fremhæves det særligt, at plejeforældrene skal have en god mentaliseringsevne for at sætte sig i barnets/den unges sted. Desuden lægger socialtilsynet i undersøgelsen vægt på, at mens de personlige kompetencer er vigtige, er det centralt, at de faglige kompetencer også er tilstede.

3.2 Personlige kompetencer og kvalitet i anbringelser

På tværs af den inkluderede litteratur beskrives personlige kompetencer som tæt forbundet med kvaliteten i anbringelser af børn og unge uden for hjemmet. Litteraturen peger særligt på betydningen af medarbejdere og plejeforældres evne til at skabe trygge relationer, udvise omsorg og understøtte børn og unges trivsel i hverdagen. Temaet belyses i ni studier om plejefamilier og børne- og ungehjem i Danmark og Sverige (se Tabel 3.2).

Tabel 3.2 Oversigt over inkluderet litteratur om personlige kompetencers betydning for kvalitet i anbringelser

Forfattere	År	Land	Anbringelsessted	Metode
Alstrup, Hammen og Frederiksen	2016	Danmark	Plejefamilier (plejefamilier og aflastningsfamilier)	Spørgeskemaundersøgelse blandt børn og unge (N = 177 besvaret) samt døgnplejeforældre og aflastningsforældre (N = 369 besvaret). Interviews med børn og unge anbragt uden for hjemmet (N = 13), døgnpleje- og aflastningsforældre (N = 14) og biologiske børn af døgnplejeforældre (N = 5). Gruppeinterviews med myndighedspersoner (N = 12).
Andersson og Sallnäs	2024	Sverige	Sikrede institutioner	Interviews med personale på sikrede institutioner (N = 53).
Ankestyrelsen	2019	Danmark	Opholdssteder og døgninstitutioner	Spørgeskemabesvarelser fra 1.301 børn og unge anbragt uden for hjemmet. Interviews med børn/unge (N = 15) og

Forfattere	År	Land	Anbringelsessted	Metode
				medarbejdere (N = 12). Spørgeskemaer til anbringelsessteder (N = 428).
Barneombudet	2020	Sverige	Barneversinstitusjon	Sagsgennemgang (N = 77) samt interviews med unge, der er anbragt uden for hjemmet (N = 39), og ledelse og medarbejdere i fire barnevernstjenester og 17 institutioner.
Barnombudsmannen	2019	Sverige	Familiehjem, Hem för vård eller boende (HVB), særskilt ungdomshjem, Stödboende	Interviews med børn og unge anbragt uden for hjemmet (N = 35). Spørgeskemaundersøgelse blandt børn placeret på ungdomshjem (N = 260).
Bengtsson, Luckow, Rasmussen og Liversage	2021	Danmark	Plejefamilier	58 interviews med 66 repræsentanter. 12 interviews i de 5 socialtilsyn, 26 interviews i 8 kommuner, 12 interviews med plejeforældre og 8 kvalitative interviews med 16 plejeforældre.
Børns Vilkår	2025	Danmark	Plejefamilier, Børne- og ungehjem	Interviews med børn og unge med anbringelseserfaring (N = 14), børne- og ungerådgivere (N = 11) og familieplejekonsulenter (N = 13) samt registeranalyse baseret på Danmarks Statistik.
Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for Sociale Tilbud	2019	Danmark	Børne- og ungehjem	Kvalitativt casestudie af et børne- og ungehjem baseret på observationer (N = 35), interviews med tidligere beboere (N = 12), nuværende beboere (N = 5), pårørende (N = 6) og samarbejdspartnere (N = 3) samt gruppeinterviews med personale og ledelse (N = 2).
Socialstyrelsen (DK)	2022	Danmark	Døgninstitutioner og socialpædagogiske opholdssteder	Litteraturgennemgang og interviews med unge, der har været eller er anbragt uden for hjemmet (N = 17), medarbejdere (N = 8) og ledere (N = 5) på anbringelsessteder samt workshop med organisationer, der har viden på området.

Kilde: VIVE-forfattere.

En stor del af litteraturen peger på, at personlige kompetencer hos plejeforældre og medarbejdere har betydning for kvaliteten af relationen mellem barnet eller den unge og medarbejderne eller plejeforældrene (Andersson & Sallnäs, 2024; Ankestyrelsen, 2019; Barneombudet, 2020; Barnombudsmannen, 2019; Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud, 2019; Socialstyrelsen (DK), 2022). Trygge, stabile og tillidsfulde relationer beskrives både som et udtryk for kvalitet i anbringelsen i sig selv (Ankestyrelsen, 2019; Barneombudet, 2020; Barnombudsmannen, 2019; Socialstyrelsen (DK), 2022) og som en forudsætning for, at børn og unge kan tage imod

støtte og hjælp (Barnombudsmannen, 2019; Børns Vilkår, 2025; Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud, 2019; Socialstyrelsen (DK), 2022).

Samtidig kan medarbejdernes og plejeforældrenes engagement, omsorg og evne til at møde barnet eller den unge med respekt og forståelse bidrage til øget trivsel og større oplevelse af tryghed under anbringelsen (Barnombudsmannen, 2019; Børns Vilkår, 2025; Socialstyrelsen (DK), 2022). Omvendt beskrives manglende nærvær, distancerede relationer og hyppige voksenskift som forhold, der kan påvirke kvaliteten af anbringelsen negativt (Ankestyrelsen, 2019; Barneombudet, 2020).

Litteraturen peger desuden på, at nogle personlige kompetencer har særlig betydning i plejefamilier, hvor rammerne omkring anbringelsen i høj grad er integreret i familiens hverdagsliv (Alstrup et al., 2016; Bengtsson et al., 2021). Det gælder bl.a. fleksibilitet, tålmodighed og evnen til at sætte sig i barnet eller den unges sted. Studierne indikerer, at disse kompetencer har stor betydning for barnets/den unges trivsel under anbringelsen (Alstrup et al., 2016; Bengtsson et al., 2021).

Samlet set indikerer den inkluderede litteratur, at medarbejdere på børne- og ungehjem samt plejeforældres personlige kompetencer har en indflydelse på børn og unges oplevede kvalitet i anbringelser og deres trivsel. Ligeledes har de personlige kompetencer indflydelse på mængden af sammenbrud i anbringelser og på, hvorvidt børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet, får den omsorg og støtte, de har behov for. Som vi beskrev i indledningen, er det dog vigtigt at forstå kompetencer som tæt forbundne og derfor også gensidigt afhængige, i og med at en persons samlede kompetencer ikke blot udgøres af fx personlige kompetencer, men også af faglige – og som vi vil udfolde i næste kapitel, organisatoriske kompetencer.

4 Organisatoriske kompetencer

I dette kapitel beskæftiger vi os med de organisatoriske kompetencer på anbringelsessteder. Organisatoriske kompetencer adskiller sig fra faglige og personlige kompetencer ved ikke primært at knytte sig til den enkelte medarbejder eller plejeforælder, men til de strukturer, kulturer, arbejdsformer og samarbejdspraksisser, som former hverdagen på anbringelsesstederne. Organisatoriske kompetencer handler dermed om organisationens samlede evne til at udføre bestemte opgaver samt opnå fastsatte mål.

Ingen af de inkluderede studier beskæftiger sig eksplicit med organisatoriske kompetencer som et selvstændigt begreb. Flere studier berører dog forhold, der kan forstås som organisatoriske kompetencer, fx match mellem barn og anbringelsessted, samarbejdspraksisser, pædagogiske tilgange, kultur og organisering af hverdagen. Det er således vores analytiske tilgang, der samler disse forhold under betegnelsen 'organisatoriske kompetencer' (se mere om litteraturgennemgangens metode- og datagrundlag i Kapitel 6).

De temaer, der udfoldes i kapitlet, er identificeret gennem tematisk kodning af den inkluderede litteratur. Temaerne afspejler derfor de organisatoriske forhold, som studierne faktisk beskæftiger sig med. Kapitlet udgør dermed ikke en udtømmende beskrivelse af organisatoriske kompetencer på anbringelsesområdet, men en analyse af de organisatoriske forhold, som fremtræder i det inkluderede materiale.

På tværs af litteraturen peger analysen på følgende centrale hovedpointer:

- **Børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet, har behov for forskellige organisatoriske kompetencer.**
  Litteraturen peger på, at forskellige organisatoriske rammer og kompetencer er relevante for forskellige børn og unge. Der findes således ikke én organisatorisk model eller ét kompetencesæt, som er optimalt for alle. Betydningen af organisatoriske kompetencer afhænger af barnet eller den unges behov, livssituation og udviklingsmæssige forudsætninger.

- **Metoder, tilgange og kultur former den måde, arbejdet med børn og unge tilrettelægges og udføres på.**
  På tværs af anbringelsesformer beskrives pædagogiske tilgange, arbejdsmetoder og kulturelle praksisser som forhold, der påvirker hverdagen på anbringelsesstederne. Litteraturen peger ikke på bestemte metoder eller kulturer som værende universelt bedre end andre, men understreger betydningen af, hvordan de omsættes i praksis og understøtter relationer, trivsel og udvikling.

- **Samarbejde med biologiske forældre, kommuner og øvrige aktører fremstår som en central organisatorisk kompetence.**
  Anbringelsessteder indgår i komplekse samarbejdsrelationer omkring barnet eller den unge. Litteraturen peger på, at evnen til at koordinere indsatser, skabe sammenhæng og håndtere samarbejdsrelationer har betydning for både kvaliteten og stabiliteten i anbringelsen.

- **Organiseringen af hverdagslivet har betydning for børn og unges trivsel og oplevelse af anbringelsen.**
  Studierne peger på, at organisatoriske forhold som gruppestørrelse, medarbejderkontinuitet, bemanding og integration af plejebarnet i familiens hverdagsliv bidrager til at skabe stabile og overskuelige rammer. Organisatoriske kompetencer kommer i denne sammenhæng til udtryk gennem evnen til at skabe hverdagsmiljøer, der understøtter tryghed, relationer og individuelle hensyn.

- **Organisatoriske kompetencer bidrager til kvalitet i anbringelser, men deres betydning er tæt knyttet til den konkrete kontekst.**
  På tværs af litteraturen fremstår organisatoriske kompetencer som en væsentlig forudsætning for trivsel, stabilitet og udvikling hos børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet. Samtidig peger studierne på, at organisatoriske kompetencer ikke kan forstås som universelle, men må tilpasses de konkrete børn og unge og de sammenhænge, de indgår i.

4.1 Børn og unge har behov for forskellige organisatoriske kompetencer

På både børne- og ungehjem og i plejefamilier er matchet mellem barnet/den unge og anbringelsesstedet centralt for anbringelsen (Alstrup et al., 2016; Ankestyrelsen, 2019, 2021b; Barneombudet, 2020; Bressendorff & Klyvø, 2018; Bryderup et al., 2017; Børns Vilkår, 2025; Kjelsaas et al., 2020; Luckow et al., 2021; Rasmussen et al., 2020; Socialstyrelsen (SE), 2019c).

Selvom selve matchningen mellem barn/ung og anbringelsessted foretages uden for anbringelsesstedet, peger litteraturen samtidig på, at anbringelsesstedernes målgrupper, organisatoriske rammer og samlede kompetencer har stor betydning for, hvilke børn og unge de er i stand til at understøtte. I dette afsnit er fokus derfor ikke på matchprocessen som sådan, men på hvordan forskellige organisatoriske rammer og kompetencer ser ud til at passe bedre til nogle børn og unges behov end til andres. Temaet belyses i 13 studier (se Tabel 4.1).

Tabel 4.1 Oversigt over inkluderet litteratur om organisatoriske kompetencer

Forfattere	År	Land	Anbringelsessted	Metode
Alstrup, Hammen og Frederiksen	2016	Danmark	Plejefamilier (plejefamilier og aflastningsfamilier)	Spørgeskemaundersøgelse blandt børn og unge (N = 177 besvaret) samt døgnplejeforældre og aflastningsforældre (N = 369 besvaret). Interviews med børn og unge anbragt uden for hjemmet (N = 13), døgnpleje- og aflastningsforældre (N = 14) og biologiske børn af døgnplejeforældre (N = 5). Gruppeinterviews med myndighedspersoner (N = 12).
Ankestyrelsen	2019	Danmark	Opholdssteder og døgninstitutioner	Spørgeskemabesvarelser fra 1.301 børn og unge anbragt uden for hjemmet. Interviews med børn/unge (N = 15 og medarbejdere (N = 12). Spørgeskemaer til anbringelsessteder (N = 428).
Ankestyrelsen	2021a	Danmark	Opholdssteder og døgninstitutioner	Kvalitativ sagsgennemgang (N = 18) samt gruppeinterviews med sagsbehandlere og anbringelseskonsulenter (N = 6) i seks udvalgte kommuner.
Barneombudet	2020	Sverige	Barneversinstitusjon	Sagsgennemgang (N = 77) samt interviews med unge, der er anbragt uden for hjemmet (N = 39), og ledelse og medarbejdere i fire barnevernstjenester og 17 institutioner.
Bressendorf og Klyvø	2018	Danmark	Plejefamilier	Interviews med børn og unge (N = 10), plejeforældre (N = 6), sagsbehandlere (N = 2) og familieplejekonsulenter (N = 2).
Bryderup, Engen og Kring	2017	Danmark	Plejefamilier	Spørgeskemaundersøgelse med to spørgeskemaer udsendt til plejefamilier: Spørgeskema ét har 3.167 besvarelser, og spørgeskema to har 2.166 besvarelser.
Børns Vilkår	2025	Danmark	Plejefamilier, Børne- og ungehjem	Interviews med børn og unge med anbringelseserfaring (N = 14), børne- og ungerådgivere (N = 11) og familieplejekonsulenter (N = 13) samt registeranalyse baseret på Danmarks Statistik.
Kjelsaas, Backe-Hansen, Ellingsen, Guldvik, Vennerød og Pedersen	2020	Norge	Fosterhjem, institutioner	Spørgeskemabesvarelser fra 139 barnevernstjenester/kommuner/bydeler, interviews med barnevernstjenester (N = 25), litteraturgennemgang, statistiske analyser og ekspertseminarer.
Leipoldt, Harder, Kayed, Grietens og Rimehaug	2022	Norge	Therapeutic residential youth care (TRC)	Tværsnitsundersøgelse blandt unge på døgninstitutioner (N = 400) og institutionsledere (N = 142) baseret på spørgeskemaer,

Forfattere	År	Land	Anbringelsessted	Metode
				semistrukturerede interviews og psykiatriske interviews.
Luckow, Rasmussen, Westergreen og Jonsen	2021	Danmark	Plejefamilier	Interviews med plejeforældre (N = 12), Spørgeskemaundersøgelse blandt plejefamilier (N = 110).
Rasmussen, Hestbæk og Røgeskov	2020	Danmark		Analyse af sagsdokumentation i 22 VISO-rådgivningsforløb. Kvalitative fokusgruppeinterviews med VISO-specialister (N = 8).
Socialstyrelsen (SE)	2019b	Sverige	Hem för vård eller boende (HVB)	Kortlægningsundersøgelse på særlige ungdomshjem (SiS) samt institutionsbesøg og konsultationer med forskere, myndigheder og fagprofessionelle.

Kilde: VIVE-forfattere

Fem undersøgelser beskriver, at forskellige typer af anbringelsessteder rummer forskellige organisatoriske muligheder og begrænsninger i forhold til at understøtte børn og unge med forskellige behov (Alstrup et al., 2016; Barneombudet, 2020; Kjelsaas et al., 2020; Leipoldt et al., 2022; Rasmussen et al., 2020; Socialstyrelsen (SE), 2019c). Litteraturen peger dermed på, at nogle organisatoriske rammer og kompetencer kan være særligt relevante for bestemte grupper af børn og unge.

Eksempelvis fremhæver en dansk undersøgelse af børn og unge med kronisk sygdom eller handicap, at netop denne målgruppe kan have særligt udbytte af anbringelse i plejefamilie (Alstrup et al., 2016, 176-77). Undersøgelsen peger på, at plejefamiliekonstellationen giver mulighed for tætte og stabile relationer til både plejeforældre og øvrige familiemedlemmer, hvilket kan støtte børnene og de unge i at håndtere livet med kronisk sygdom eller handicap (Alstrup et al., 2016, 176-77). Studiet peger dermed på, at de organisatoriske rammer og relationelle muligheder, som knytter sig til plejefamilien som anbringelsesform, kan være særligt betydningsfulde for nogle børn og unge.

Undersøgelsen fremhæver dog, at den nærhed og tætte relation, der er fordelen ved plejefamilier, ikke nødvendigvis er det rigtige for alle. (Rasmussen et al., 2020, 37). I undersøgelsen fremhæver specialister, at nogle børn/unge kan være relationsskadede i en sådan grad, at de ikke kan knytte sig til en plejefamilie eller være i en familielignende relation. Her kan der være behov for et institutionaliseret miljø med mulighed for at lade barnet/den unge trække sig, og hvor faglige medarbejdere som psykologer er i nærheden. Således viser undersøgelsen, at de organisatoriske kompetencer, som der er behov for, er afhængige af det barn/den unge, der anbringes. Der findes på den måde ikke ét ideal for ønskelige organisatoriske kompetencer og ej heller én type af anbringelsessted, der konsekvent er bedre end andre. Undersøgelsen fremhæver dertil, at den ideelle type af anbringelsessted for barnet/den

unge kan variere over tid, i takt med at barnets/den unges behov udvikles eller ændres (Rasmussen et al., 2020).

To undersøgelser med fokus på børne- og ungehjem peger ligeledes på, at nogle børn og unge har behov for organisatoriske rammer med særlige behandlingsmæssige eller tværfaglige muligheder, fx adgang til psykiatrisk udredning eller fysisk nærhed til relevante behandlingstilbud (Kjelsaas et al., 2020; Socialstyrelsen (SE), 2019c). Det gør sig især gældende for nogle grupper af børn og unge. Undersøgelserne peger derfor på, at matchet mellem barnet/den unge og anbringelsesstedets samlede kompetencer er vigtigt for at kunne opfylde børnene og de unges behov og dermed omsorgens kvalitet (Socialstyrelsen (SE), 2019c), men også for at undgå utilsigtede flytninger (Kjelsaas et al., 2020).

I forlængelse heraf peger flere studier på betydningen af, at børn og unge ikke placeres på anbringelsessteder, som mangler de nødvendige organisatoriske eller faglige forudsætninger for at understøtte deres behov (Ankestyrelsen, 2019, 2021b; Bressendorff & Klyvø, 2018; Kjelsaas et al., 2020). Et norsk studie fremhæver fx, at placeringer på anbringelsessteder uden relevante kompetencer, fx som følge af kapacitetsmangel, kan få store konsekvenser for både anbringelsens stabilitet og barnet eller den unges udvikling på længere sigt (Kjelsaas et al., 2020). Andre undersøgelser peger samtidig på, at det er vigtigt, at anbringelsessteder er tydelige omkring deres målgruppe og deres muligheder for at rumme bestemte udfordringer (Ankestyrelsen, 2021b, 49). Endelig fremhæves det, at inddragelse af børn, unge og forældre i beslutninger om valg af anbringelsessted kan have betydning for deres oplevelse af kvalitet i anbringelsen (Bressendorff & Klyvø, 2018, 85).

Samlet set peger litteraturen på, at kvalitet i anbringelser i høj grad hænger sammen med, hvorvidt anbringelsesstedets organisatoriske rammer og samlede kompetencer understøtter det enkelte barns eller den unges behov. Litteraturen indikerer samtidig, at forskellige anbringelsesformer og organisatoriske rammer ser ud til i forskellig grad at kunne imødekomme bestemte behov og udfordringer hos børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet.

4.2 Metoder og tilgange former arbejdet med børn og unge

På tværs af den inkluderede litteratur beskrives forskellige metoder og tilgange i arbejdet med børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet. Disse metoder og tilgange kan forstås som en del af anbringelsesstedernes organisatoriske kompetencer, idet de bidrager til at forme den måde, arbejdet organiseres og udføres på. På børne- og ungehjem kommer dette bl.a. til udtryk gennem bestemte pædagogiske tilgange

og arbejdsmetoder, såsom fx 'low arousal' eller 'anerkendelsespædagogik' (se fx Bryderup & Johansen, 2022), mens litteraturen om plejefamilier i højere grad beskriver metoder og tilgange, som tillæres gennem kurser, supervision og uddannelser (Ankestyrelsen, 2021a; Bengtsson et al., 2021; Bolvig et al., 2019; Luckow et al., 2021) – se også Kapitel 2 for mere information om plejefamiliers deltagelse i kurser og uddannelser.

Rapporten har ikke til hensigt at vurdere kvaliteten eller effekten af de forskellige metoder og tilgange. Litteraturen indikerer imidlertid, at metoder og tilgange kan have betydning for den måde, børn og unge mødes og forstås på i anbringelsen, samt for hvordan arbejdet tilrettelægges i praksis. Dette tema belyses i fem publikationer på tværs af både plejefamilier og børne- og ungehjem (se Tabel 4.2).

Tabel 4.2 Oversigt over inkluderet litteratur om metoder og tilgange på anbringelsessteder

Forfattere	År	Land	Anbringelsessted	Metode
Bengtsson, Luckow, Rasmussen og Liversage	2021	Danmark	Plejefamilier	58 interviews med 66 repræsentanter. 12 interviews i de 5 socialtilsyn, 26 interviews i 8 kommuner, 12 interviews med plejeforældre og 8 kvalitative interviews med 16 plejeforældre.
Bryderup, Engen og Kring	2017	Danmark	Plejefamilier	Spørgeskemaundersøgelse med to spørgeskemaer udsendt til plejefamilier: Spørgeskema ét har 3.167 besvarelser, og spørgeskema to har 2.166 besvarelser.
Bryderup og Johansen	2022	Danmark	Døgninstitutioner og socialpædagogiske opholdssteder	Spørgeskemaundersøgelse med to spørgeskemaer; et til institutionsledere (N = 432 kontaktet, 55 % har gennemført besvarelsen) og et om de anbragte børn og unge med svar fra 166 institutioner.
Lausten	2023	Danmark	Residential care	Videnssyntese.
Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for Sociale Tilbud	2019	Danmark	Børne- og ungehjem	Kvalitativt casestudie af et børne- og ungehjem baseret på observationer (N = 35), interviews med tidligere beboere (N = 12), nuværende beboere (N = 5), pårørende (N = 6) og samarbejdspartnere (N = 3) samt gruppeinterviews med personale og ledelse (N = 2).

Kilde: VIVE-forfattere.

Tre undersøgelser berører metoder og tilgange på børne- og ungehjem (Bryderup & Johansen, 2022; Lausten, 2023; Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for

sociale tilbud, 2019), mens to studier berører plejefamiliers tilgang til det at være plejefamilie (Bengtsson et al., 2021; Bryderup et al., 2017).

En publikation, der formidler en undersøgelse af forholdene på danske børne- og ungehjem, beskriver forskellige metoder og tilgange på børne- og ungehjem (Bryderup & Johansen, 2022). Undersøgelsen viser, at størstedelen af institutionerne karakteriserer deres pædagogiske praksis som værende præget af den tilknytnings- og relationsfokuserede tilgang, den ressourceorienterede og anerkendende tilgang, den miljøpædagogiske/miljøterapeutiske tilgang eller den individuelt tilrettelagte pædagogiske tilgang. Samtidig beskriver undersøgelsen, at institutionerne anvender en bred vifte af metoder. Blandt de mest anvendte findes Kognitiv Ressourceorienteret og Anerkendende Pædagogik (KRAP); social færdighedstræning; Low Arousal (LA) og pædagogisk massage (Bryderup & Johansen, 2022, 88). Disse metoder beskrives ligeledes i et bogkapitel i en antologi, der karakteriserer børne- og ungehjem i forskellige lande, herunder de danske børne- og ungehjem (Lausten, 2023). Kapitlet fremhæver, at disse metoder og tilgange kan forstås i relation til Danmarks lange tradition for socialpædagogisk praksis, som bl.a. indebærer arbejde med pædagogiske principper knyttet til anerkendelse, tilknytning, relationer og et stærkt fokus på ressourcer. Kapitlet beskriver imidlertid primært de historiske og faglige strømninger, der præger området, og giver ikke grundlag for at vurdere, om disse tilgange fører til højere kvalitet eller bedre resultater for børn og unge. Snarere peger litteraturen på, at metoder og tilgange er med til at forme den måde, arbejdet organiseres og udføres på.

De forskellige metoder og tilgange beskrives også i et pilotprojekt, der undersøger unge med anbringelseserfarings syn på deres anbringelse på et specifikt børne- og ungehjem, samt hvad der udgør kvalitet i opholdet fra deres synspunkt (Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud, 2019). Studiet omhandler ét konkret tilbud og er udarbejdet i samarbejde med organisationen bag tilbuddet, hvorfor resultaterne bør læses med dette forbehold. Studiet kan dog bidrage med indblik i, hvordan bestemte metoder og tilgange opleves af unge i praksis. De unge beskriver bl.a., at anbringelsesstedet arbejdede med en anerkendende og ressourceorienteret tilgang, hvor fokus i høj grad var rettet mod deres styrker og muligheder frem for alene deres vanskeligheder. Flere unge beskriver, at dette havde betydning for deres oplevelse af at blive mødt som menneske og for deres motivation og overskud i hverdagen. På den måde viser studiet, hvordan forskellige metoder og tilgange influerer oplevelser af anbringelser og stedernes måder at arbejde på.

Beskrivelserne af metoder og tilgange i plejefamilier adskiller sig fra beskrivelserne af metoder og tilgange på børne- og ungehjem. Plejefamilier arbejder således ikke på samme vis med eller karakteriseres af en pædagogisk metode eller tilgang. Samtidig har flere plejefamilier en eller flere forældre med en pædagogisk baggrund (se Kapitel 2), hvilket kan præge måden, familien arbejder og samarbejder med barnet eller den unge på. Plejefamilierne deltager derudover i kurser og supervision, der

indfører dem i forskellige metoder og tilgange, såsom kommunikation med barnet, grænsesætning, problemløsning, mentalisering m.fl. (Ankestyrelsen, 2021a; Bengtsson et al., 2021; Bolvig et al., 2019; Luckow et al., 2021).

En dansk undersøgelse fremhæver fx, at mentaliseringsbegrebet, som plejefamilierne beskæftiger sig med på det obligatoriske grundkursus i forbindelse med godkendelsesforløbet til at blive plejefamilie, for flere har bidraget til at skabe en øget forståelse af deres plejebarn og medvirket til en god dialog med barnets forældre (Luckow et al., 2021, 34). Det beskrives ligeledes, at i de tilfælde, hvor begge plejeforældre har deltaget i kurset, har det medvirket til et fælles sprog for deres arbejde med at være plejefamilie (Luckow et al., 2021). Studiet peger således på, at metoder og tilgange, som tillæres gennem kurser og uddannelser i forbindelse med plejefamiliehvervet, bliver en del af plejefamiliens samlede måde at forstå og håndtere opgaven på.

På tværs af litteraturen fremstår metoder og tilgange ikke som kvalitetsindikatorer i sig selv. Ingen af de inkluderede studier dokumenterer, at bestemte metoder eller tilgange systematisk fører til bedre resultater for børn og unge. Derimod peger litteraturen på, at metoder og tilgange fungerer som en ramme, der former anbringelsesstedernes forståelser af børn og unge samt måden, indsatsen tilrettelægges og udføres på. Metodernes betydning for kvalitet synes således primært at ligge i deres omsætning i praksis og i den måde, de understøtter relationer, samarbejde og pædagogisk arbejde.

Studierne indikerer således, at metoder og tilgange er med til at forme den samlede måde, anbringelsessteder tilgår arbejdet med børn og unge på. De kan derfor også forstås som en del af anbringelsesstedets organisatoriske kompetencer, idet metoder og tilgange bidrager til at præge samarbejde, kommunikation og forståelser af barnet eller den unge.

4.3 Kulturen på anbringelsessteder har betydning for praksis og hverdagsliv

I forrige afsnit beskæftigede vi os med anbringelsesstedernes metoder og tilgange som en organisatorisk kompetence. I litteraturen fremstår kultur i mindre grad som et selvstændigt tema, men flere studier beskriver praksisser, normer og samværsformer, som ser ud til at præge hverdagen på anbringelsesstederne og måden, arbejdet med børn og unge organiseres på. I dette afsnit analyseres disse kulturelle praksisser derfor som en del af anbringelsesstedernes organisatoriske kompetencer.

Væksthus for Ledelse definerer en organisations kultur som et udtryk for den måde, hvorpå tingene gøres. Kultur er i den forståelse en form for filter, hvorigennem

medarbejdere ser virksomhedens aktiviteter på (Krogsager, 2024). I nærværende kontekst forstår vi kultur på samme måde og som en praksis – en måde, hvorpå tingene gøres. Kulturen er bredere forstået end metoder og arbejdsgange, og den inkluderer fx også uformelle samtaler, vaner og fælles aktiviteter. Samtidig bidrager kulturen til at forme den måde, hvorpå medarbejdere, plejeforældre og børnene/de unge oplever anbringelsesstedet. Syv studier beskriver kulturen på anbringelsessteder (se Tabel 4.3).

Tabel 4.3 Oversigt over inkluderet litteratur om kulturen på anbringelsessteder

Forfattere	År	Land	Anbringelsessted	Metode
Alstrup, Hammen og Frederiksen	2016	Danmark	Plejefamilier (plejefamilier og aflastningsfamilier)	Spørgeskemaundersøgelse blandt børn og unge (N = 177 besvaret) samt døgnplejeforældre og aflastningsforældre (N = 369 besvaret). Interviews med børn og unge anbragt uden for hjemmet (N = 13), døgnpleje- og aflastningsforældre (N = 14) og biologiske børn af døgnplejeforældre (N = 5). Gruppeinterviews med myndighedspersoner (N = 12).
Andersson	2020	Sverige	Sikrede institutioner	Semistrukturerede interviews med medarbejdere på sikrede institutioner (N = 53).
Barneombudet	2020	Sverige	Barneversinstitusjon	Sagsgennemgang (N = 77) samt interviews med unge, der er anbragt uden for hjemmet (N = 39), og ledelse og medarbejdere i fire barnevernstjenester og 17 institutioner.
Barnombudsmannen	2019	Sverige	Familiehjem, Hem för vård eller boende (HVB), særskilt ungdomshjem, Stödboende	Interviews med børn og unge anbragt uden for hjemmet (N = 35). Spørgeskemaundersøgelse blandt børn placeret på ungdomshjem (N = 260).
Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for Sociale Tilbud	2019	Danmark	Børne- og ungehjem	Kvalitativt casestudie af et børne- og ungehjem baseret på observationer (N = 35), interviews med tidligere beboere (N = 12), nuværende beboere (N = 5), pårørende (N = 6) og samarbejdspartnere (N = 3) samt gruppeinterviews med personale og ledelse (N = 2).
Socialstyrelsen (DK)	2022	Danmark	Døgninstitutioner og socialpædagogiske opholdssteder	Litteraturgennemgang, interviews med unge, der har været eller er anbragt uden for hjemmet (N = 17), medarbejdere (N = 8) og ledere (N = 5) på anbringelsessteder samt workshop med organisationer, der har viden på området.
Socialstyrelsen (SE)	2019c	Sverige	Hem för vård eller boende (HVB)	Litteraturgennemgang.

Kilde: VIVE-forfattere.

4.3.1 Kulturen i plejefamilier former hverdagen og påvirker oplevelsen af anbringelsen

To studier berører kulturelle praksisser og familiedynamikker, som i denne analyse forstås som en del af plejefamiliers organisatoriske kompetencer (Alstrup et al., 2016; Barnombudsmannen, 2019).

I undersøgelsen af børn og unge med kronisk sygdom/handicap i plejefamilier fremhæver døgnpleje- og aflastningsforældre, at det er centralt at være en "stærk" og "forstående" familie (Alstrup et al., 2016, 175). Heri ligger bl.a., at familien skal være robust og klar til at overkomme de udfordringer, der opstår i hverdagen (Alstrup et al., 2016, 88). Dette kan forstås som en familiekultur, som er med til at forme døgnpleje- og aflastningsforældrenes tilgang til at tage sig af de børn og unge med kronisk sygdom/handicap, de har i pleje. Når familierne fremhæver, at de skal være "stærke" og "forstående", peger det på normer og forventninger om robusthed, empati og en vilje til at håndtere de udfordringer, som opstår. Disse værdier bliver en del af den fælles forståelse og ramme, som pleje- og aflastningsfamilier opererer indenfor.

I et svensk studie peger børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet, på, at særligt familiernes evne til at inkludere dem og behandle dem med respekt har stor betydning (Barnombudsmannen, 2019). Børnene og de unge beskriver, at det er udslagsgivende for deres følelse af at høre til og opleve samhørighed i familien. Denne følelse opstår særligt i de familier, der får børnene/de unge til at føle sig velkomne ved at inkludere dem i "rigtige familieting", som fx fælles middage, aktiviteter, spil m.fl. (Barnombudsmannen, 2019, 25). På den måde bidrager plejefamiliernes interne kultur – måden at gøre tingene på – til at forme børnene og de unges oplevelse af at være anbragt.

4.3.2 Kulturen på børne- og ungehjem former samvær, praksis og hverdagsliv

Tre studier berører børne- og ungehjemmenes kulturelle praksis (Andersson, 2020; Barneombudet, 2020; Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud, 2019). Eksempelvis beskriver en dansk undersøgelse, at en "refleksiv kultur" bidrager til kvalitet i anbringelsen og til at give de unge relevante kompetencer, der kan bruges senere i livet (Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud, 2019). Undersøgelsen har til formål at afdække, hvad der udgør et kvalitetsophold, set fra tidligere beboere på anbringelsesstedet Lundekollektivets perspektiv. I undersøgelsen fremhæves anbringelsesstedets refleksive kultur, der medfører dialog om, hvorledes medarbejderne bedst håndterer beboernes udfordringer eller ændrer deres praksis løbende. Både medarbejderne, de tidligere pårørende og

samarbejdspartnerne peger på, at denne kultur er med til at skabe kvalitet, fordi den gør medarbejderne i stand til løbende at se beboernes udvikling og hjælpe dem på rette spor (Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud, 2019, 40).

I et svensk studie fremhæves særligt den emotionelle kultur på anbringelsessteder som central for medarbejderes møde med de unge (Andersson, 2020). Studiet undersøger medarbejderes oplevelse af voldelige situationer på sikrede anbringelsesinstitutioner. Studiet viser, hvordan den emotionelle kultur på anbringelsesstedet influerer måden, hvorpå medarbejdere håndterer følelser som vrede og frygt i mødet med den unge. For at medarbejderne kan udvikle professionelle måder at håndtere voldsomme situationer i deres daglige arbejde, peger studiet på, at det er centralt, at der sker en socialisering til at anerkende følelsesarbejdet i arbejdet samt de unges sårbarhed – og dermed til at opbygge en bestemt emotionel kultur på anbringelsesstedet (Andersson, 2020, 7).

Mens disse undersøgelser beskæftiger sig med specifikke anbringelsessteder, indikerer en svensk undersøgelse, at der, når der er tale om børne- og ungehjem, ofte opstår en særlig institutionskultur (Barneombudet, 2020). Dette adskiller sig fra fx anbringelser i plejefamilier, da der på børne- og ungehjem findes en række regler, rutiner og praksisser, som kan fratage de unge følelsen af selvbestemmelse og ansvar, som børn/unge normalvis ville opleve uden for børne- og ungehjemmet. Undersøgelsen peger på, at institutionskulturen derfor bør være et opmærksomhedspunkt for børne- og ungehjem, da en sådan kultur kan medføre, at de unge bliver mindre selvstændige, har mindre selvtillid og på sigt fungerer dårligere i samfundet (Barneombudet, 2020, 44).

Samlet set peger de inkluderede studier på, at kultur på børne- og ungehjem kan forstås som en del af de organisatoriske kompetencer, der indgår i arbejdet med børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet. Kulturen fremstår i litteraturen som noget, der både formes af og samtidig former den måde, arbejdet organiseres og udføres på. De beskrevne eksempler indikerer således ikke, at bestemte kulturelle former i sig selv er mere eller mindre hensigtsmæssige, men illustrerer, hvordan forskellige kulturelle praksisser og forståelser kan influere det daglige arbejde med børn og unge på anbringelsessteder.

Samværskulturen påvirker trivsel og relationer på anbringelsesstedet

Ud over de særlige kulturelle praksisser, der indgår i de organisatoriske kompetencer, beskriver flere studier anbringelsesstedernes særlige kultur for samvær. Det vil sige kulturen for, hvordan medarbejdere og børn/unge interagerer/har det med hinanden (Barneombudet, 2020; Barnombudsmannen, 2019; Socialstyrelsen (DK), 2022; Socialstyrelsen (SE), 2019a). Det gælder både relationerne medarbejderne imellem, børnene/de

unge imellem og mellem medarbejderne og børnene/de unge. I en undersøgelse af "den gode anbringelse" peger flere ledere på anbringelsessteder fx på, at det er centralt for trivslen blandt børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet, at medarbejderne har det godt med hinanden. Når medarbejderne indbyrdes har gode relationer, medvirker det til særligt til at styrke det tværfaglige samarbejde blandt medarbejderne og derigennem trivslen blandt børnene og de unge (Socialstyrelsen (DK), 2022, 51).

Lignende resultater findes i den førnævnte svenske undersøgelse, hvor det fremhæves, at en god "voksenkultur" kan være med til at skabe tryghed og stabilitet for børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet (Barneombudet, 2020, 39). Undersøgelsen peger på, at et godt samarbejde mellem medarbejderne, gode procedurer for informationsudveksling og en stærk fælleskultur, der gør, at medarbejderne fremstår som en enhed, bidrager til dette.

Omvendt indikerer en anden svensk undersøgelse, der beskæftiger sig med børn og unges oplevelse af at vokse op i anbringelser, at det skaber stor mistillid, når børnene/de unge oplever, at medarbejdere udnytter deres magtposition og har en tendens til at håne og true. En pige beskriver, at medarbejderne bidrager til, at anbringelsesstedet føles utrygt og opleves som et sted, hvor intet er privat (Barnombudsmannen, 2019, 67-68).

På den måde peger studierne på, at kulturen blandt medarbejderne i høj grad påvirker kulturen på anbringelsesstedet og børnene og de unges oplevelse af selve anbringelsen.

Slutteligt fremhæver et studie, at dynamikken blandt børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet, har stor betydning for anbringelsen (Socialstyrelsen (SE), 2019a, 25-26). Undersøgelsen beskriver, at der i nogle tilfælde kan opstå en gruppekultur blandt børnene/de unge, som betyder, at det kan blive svært for medarbejderne at yde omsorg eller opnå indflydelse. Derfor er det særligt vigtigt, at der også findes en god kultur blandt børnene og de unge.

4.4 Samarbejde på tværs af aktører understøtter sammenhæng

I litteraturen fremgår samarbejde som et centralt tema i arbejdet med anbringelser, både på børne- og ungehjem og i plejefamilier (Alstrup et al., 2016; Ankestyrelsen, 2019, 2021b; Barneombudet, 2020; Bengtsson et al., 2021; Bressendorff & Klyvø, 2018; Bryderup & Johansen, 2022; Bryderup et al., 2017; Göransson et al., 2020; Luckow et al., 2021; Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud, 2019; Rasmussen et al., 2020; Socialpædagogerne, 2015; Socialstyrelsen (DK), 2022).

Samarbejdet omfatter en række aktører omkring barnet eller den unge, herunder skoler, pædagogiske medarbejdere, myndigheder, relevante fagpersoner og børnenes/de unges biologiske forældre. Set på tværs af litteraturen fremstår evnen til at indgå i og håndtere disse samarbejdsrelationer som en del af anbringelsesstedernes organisatoriske kompetencer. I 14 studier indgår samarbejde som tema.

Tabel 4.4 Oversigt over inkluderet litteratur om sammenhæng i anbringelser

Forfattere	År	Land	Anbringelsessted	Metode
Alstrup, Hammen og Frederiksen	2016	Danmark	Plejefamilier (plejefamilier og aflastningsfamilier)	Spørgeskemaundersøgelse blandt børn og unge (N = 177 besvaret) samt døgnplejeforældre og aflastningsforældre (N = 369 besvaret). Interviews med børn og unge anbragt uden for hjemmet (N = 13), døgnpleje- og aflastningsforældre (N = 14) og biologiske børn af døgnplejeforældre (N = 5). Gruppeinterviews med myndighedspersoner (N = 12).
Ankestyrelsen	2018	Danmark	Plejefamilier	Spørgeskemaundersøgelse blandt landets kommuner (N = 78). Kvalitativ sagsgennemgang (N = 45). Interviews med kommuner (N = 2) og plejeforældre (N = 3).
Ankestyrelsen	2019	Danmark	Opholdssteder og døgninstitutioner	Spørgeskemabesvarelser fra 1.301 børn og unge anbragt uden for hjemmet. interviews med børn/unge (N = 15) og medarbejdere (N = 12). Spørgeskemaer til anbringelsessteder (N = 428).
Ankestyrelsen	2021a	Danmark	Opholdssteder og døgninstitutioner	Kvalitativ sagsgennemgang (N = 18) samt gruppeinterviews med sagsbehandlere og anbringelseskonsulenter (N = 6) i seks udvalgte kommuner.
Barneombudet	2020	Sverige	Barneversinstitusjon	Sagsgennemgang (N = 77) samt interviews med unge, der er anbragt uden for hjemmet (N = 39), og ledelse og medarbejdere i fire børnevernstjenester og 17 institutioner.
Bengtsson, Luckow, Rasmussen og Liversage	2021	Danmark	Plejefamilier	58 interviews med 66 repræsentanter. 12 interviews i de 5 socialtilsyn, 26 interviews i 8 kommuner, 12 interviews med plejeforældre og 8 kvalitative interviews med 16 plejeforældre.
Bressendorf og Klyvø	2018	Danmark	Plejefamilier	Interviews med børn og unge (N = 10), plejeforældre (N = 6), sagsbehandlere (N = 2) og familieplejekonsulenter (N = 2).
Bryderup, Engen og Kring	2017	Danmark	Plejefamilier	Spørgeskemaundersøgelse med to spørgeskemaer udsendt til

Forfattere	År	Land	Anbringelsessted	Metode
				plejefamilier: Spørgeskema ét har 3.167 besvarelser, og spørgeskema to har 2.166 besvarelser.
Bryderup og Johansen	2022	Danmark	Døgninstitutioner og socialpædagogiske opholdssteder	Spørgeskemaundersøgelse med to spørgeskemaer; én til institutionsledere (N = 432 kontaktet, 55% har gennemført besvarelsen) og ét om de anbragte børn og unge med svar fra 166 institutioner.
Göransson, Dohse, Hallgren og Ngaosuvan	2020	Sverige	Plejefamilier	Spørgeskemaundersøgelse blandt plejefamilier (N = 176).
Luckow, Rasmussen, Westergreen og Jonsen	2021	Danmark	Plejefamilier	Interviews med plejeforældre (N = 12). Spørgeskemaundersøgelse blandt plejefamilier (N = 110).
Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for Sociale Tilbud	2019	Danmark	Børne- og ungehjem	Kvalitativt casestudie af et børne- og ungehjem baseret på observationer (N = 35), interviews med tidligere beboere (N = 12), nuværende beboere (N = 5), pårørende (N = 6) og samarbejdspartnere (N = 3) samt gruppeinterviews med personale og ledelse (N = 2).
Rasmussen, Hestbæk og Røgeskov	2020	Danmark	Plejefamilier, døgninstitution og opholdssteder	Analyse af sagsdokumentation i 22 VISO-rådgivningsforløb. Kvalitative fokusgruppeinterviews med VISO-specialister (N = 8).
Socialstyrelsen (DK)	2022	Danmark	Døgninstitutioner og socialpædagogiske opholdssteder	Litteraturgennemgang, interviews med unge, der har været eller er anbragt uden for hjemmet (N = 17), medarbejdere (N = 8) og ledere (N = 5) på anbringelsessteder samt workshop med organisationer, der har viden på området.

Kilde: VIVE-forfattere.

4.4.1 Samarbejde med biologiske forældre er centralt, men kan være udfordrende

I den inkluderede litteratur fremstår samarbejdet med de biologiske forældre centralt. Otte studier beskæftiger sig med dette (Ankestyrelsen, 2019, 2021b; Bryderup & Johansen, 2022; Bryderup et al., 2017; Göransson et al., 2020; Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud, 2019; Rasmussen et al., 2020; Socialstyrelsen (DK), 2022).

Fem danske undersøgelser beskriver, at børne- og ungehjems tilgang til og syn på forældresamarbejde er centralt, da det kan være afgørende for barnets/den unges anbringelse og deres videre liv (Ankestyrelsen, 2019, 2021b; Bryderup & Johansen, 2022; Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud, 2019;

Socialstyrelsen (DK), 2022). Tre danske undersøgelser beskriver i relation til dette, at det er afgørende, at anbringelsesstedet aktivt bidrager til en god relation mellem barnet/den unge og forældrene under anbringelsen, da det har betydning for barnets/den unges relation til forældrene efter anbringelsen (Ankestyrelsen, 2019, 42; Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud, 2019, 7; Socialstyrelsen (DK), 2022, 57). Den ene undersøgelse fremhæver, at børnene/de unge selv lægger vægt på, at de gode og bæredygtige relationer har stor betydning, fordi anbringelsen er midlertidig, og det er vigtigt for dem at have bæredygtige relationer, også efter anbringelsen er afsluttet. Samtidig påpeger de unge, at samvær med den biologiske familie ikke skal være tvungent, når samværet ikke opleves positivt for barnet/den unge (Socialstyrelsen (DK), 2022, 57).

Samarbejdet mellem anbringelsesstedet og de biologiske forældre anses også som vigtigt af plejeforældrene (Ankestyrelsen, 2018; Bryderup et al., 2017; Kjelsaas et al., 2020; Luckow et al., 2021). En dansk undersøgelse af kontinuitet i anbringelser beskriver, at et godt samarbejde ifølge plejeforældrene er med til at skabe sammenhæng i barnets liv og bidrager til barnets udvikling. Derfor ser plejeforældrene det også som en central del af deres opgave som plejefamilie (Ankestyrelsen, 2018, 28).

Samtidig viser litteraturen, at plejeforældre ofte finder samarbejdet med de biologiske forældre udfordrende (Ankestyrelsen, 2018; Bryderup et al., 2017; Luckow et al., 2021), og en dansk undersøgelse fremhæver, at det er noget, plejeforældrene bruger meget energi på (Luckow et al., 2021, 46). I samme undersøgelse beskriver nogle plejeforældre, at det er nødvendigt at trække på erfaringer fra fx deres arbejde til at tackle de svære eller konfliktfyldte samtaler, der kan opstå i samarbejdet med de biologiske forældre. Nogle plejeforældre fravælger også at tage imod børn/unge, hvis forældrene er udadreagerende, eller hvis den biologiske familie fx er indblandet i banderelationer eller kriminalitet (Luckow et al., 2021, 46). På den måde viser undersøgelserne, at et godt samarbejde med de biologiske forældre er centralt for motivationen til fortsat at have plejebørn.

I en bog om plejefamilier i Danmark fremhæves det, at forældresamarbejdet kan opleves særligt udfordrende, hvis barnet oplever kontakten til sine biologiske forældre som negativ. Det samme gælder i de tilfælde, hvor de biologiske forældre opleves at modarbejde anbringelsen. Der peges derudover på, at et dårligt samarbejde mellem biologiske forældre og plejeforældre kan true barnets/den unges udvikling (Bryderup et al., 2017, 253-54).

At indgå i og understøtte et godt samarbejde med de biologiske forældre fremstår i litteraturen som en vigtig organisatorisk kompetence på anbringelsesstederne – både på børne- og ungehjem og i plejefamilier. Litteraturen viser, at anbringelsesstederne spiller en vigtig rolle i både at skabe og vedligeholde samarbejdet, og at et godt samarbejde bidrager til, at barnet/den unge kan skabe vedvarende gode

relationer – også efter anbringelsens ophør. Samtidig kan et dårligt samarbejde være særdeles udfordrende for plejeforældrene og true barnets/den unges udvikling. Dette understreger vigtigheden af, at anbringelsesstederne besidder evnen til, støttes i og stræber efter at samarbejde, samtidig med at de har de rette vilkår for at understøtte et godt samarbejde.

4.4.2 Samarbejde med kommunen/andre aktører

Samarbejde som organisatorisk kompetence gælder ikke blot i relation til biologiske forældre, men også i samarbejdet med andre involverede aktører omkring barnet eller den unge, herunder den anbringende kommune, skolen samt sundheds- og behandlingssystemerne. Ni undersøgelser berører anbringelsesstedernes samarbejde med kommuner og øvrige aktører (Alstrup et al., 2016; Barneombudet, 2020; Bengtsson et al., 2021; Bressendorff & Klyvø, 2018; Bryderup & Johansen, 2022; Bryderup et al., 2017; Göransson et al., 2020; Luckow et al., 2021; Socialpædagogerne, 2015).

Flere studier peger på, at samarbejdet mellem anbringelsessteder og øvrige aktører omkring barnet eller den unge kan være både omfattende og komplekst (Alstrup et al., 2016; Bengtsson et al., 2021; Bryderup et al., 2017). Samtidig viser litteraturen, at udfordringer i samarbejdet kan få betydning for både anbringelsesforløbet og anbringelsesstedernes muligheder for at løfte opgaven. På den baggrund kan anbringelsesstedernes evne til at koordinere indsatser, skabe sammenhæng på tværs af aktører og navigere i komplekse samarbejdsrelationer forstås som organisatoriske kompetencer.

En dansk undersøgelse af kontinuitet i anbringelser peger fx på, at samarbejdet mellem plejefamilien og den anbringende kommune har betydning for stabiliteten i anbringelsen (Ankestyrelsen, 2018). Samtidig beskriver plejeforældrene i undersøgelsen, at manglende dialog og opfølgning kan gøre samarbejdet vanskeligt. Det gælder særligt i situationer, hvor plejefamilien oplever udfordringer med at løfte opgaven, men er tilbageholdende med at gøre opmærksom på dem af frygt for, at det kan medføre en flytning til et andet anbringelsessted (Ankestyrelsen, 2018, 32).

Flere undersøgelser beskriver desuden samarbejdet mellem plejefamilier og andre aktører som udfordrende, belastende, tungt og/eller tidskrævende (Alstrup et al., 2016; Bengtsson et al., 2021; Bryderup et al., 2017). Dette gør sig bl.a. gældende i tilfælde, hvor koordineringen mellem forskellige instanser ikke fungerer tilfredsstillende. En undersøgelse af plejefamilier til børn og unge med kronisk sygdom eller handicap viser fx, at plejeforældrene ofte oplever at skulle videreformidle information mellem kommune, skole og sundhedsvæsen, når samarbejdet mellem systemerne ikke fungerer. I disse situationer beskrives kontakten til de forskellige instanser som både omfattende og ressourcekrævende (Alstrup et al., 2016, 175).

En undersøgelse fremhæver, at særligt samarbejdsvanskeligheder med kommunen er medvirkende til, at plejeforældre revurderer, hvorvidt de ønsker at være plejeforældre (Luckow et al., 2021, 33). Andre studier peger på, at forhold som ansættelsesvilkår og fastsættelse af vederlag kan skabe udfordringer i relationen mellem plejefamilier og kommuner (Socialpædagogerne, 2015).

Der findes i den inkluderede litteratur færre undersøgelser, der berører samarbejdet mellem børne- og ungehjem og andre instanser som fx kommuner. Et dansk studie indikerer dog, at børne- og ungehjem i højere grad end plejefamilier er tilfredse med de kommunale samarbejdspartnere i anbringelsen (Bryderup & Johansen, 2022, 184-85).

Samtidig peger en norsk undersøgelse på, at det tværfaglige samarbejde omkring børn og unge på institutioner kan være vanskeligt at koordinere. Mange af de unge har behov for samtidige indsatser fra flere myndigheder og faggrupper over længere tid, og undersøgelsen anbefaler derfor et øget fokus på koordinerede samarbejdsplaner omkring den enkelte unge (Barneombudet, 2020).

Samlet peger litteraturen på, at anbringelsessteder indgår i samarbejdsrelationer med en række forskellige aktører omkring barnet eller den unge. Studierne viser, at disse samarbejder ofte involverer koordinering på tværs af myndigheder, faggrupper og organisatoriske systemer. Evnen til at koordinere indsatser, skabe sammenhæng på tværs af aktører og navigere i komplekse samarbejdskonstellationer kan på den baggrund forstås som centrale organisatoriske kompetencer på anbringelsesområdet.

4.5 Organisering af hverdagslivet understøtter stabile relationer og trivsel

I dette afsnit beskæftiger vi os med anbringelsesstedernes organisering af hverdagen, herunder strukturer, rutiner og praktiske rammer. Disse forhold kan forstås som en del af anbringelsesstedernes organisatoriske kompetencer, idet de afspejler anbringelsesstedernes evne til at organisere hverdagslivet på måder, der understøtter børn og unges trivsel, relationer og udvikling. Litteraturen peger på, at organiseringen af både familieliv, beboergrupper og medarbejderressourcer har betydning for anbringelsesstedernes muligheder for at understøtte børn og unge i hverdagen. Syv studier beskæftiger sig med organisering af hverdagslivet (se Tabel 4.5).

Tabel 4.5 Oversigt over inkluderet litteratur om organisering af hverdagslivet i anbringelser

Forfattere	År	Land	Anbringelsessted	Metode
Ankestyrelsen	2019	Danmark	Opholdssteder og døgninstitutioner	Spørgeskemabesvarelser fra 1.301 børn og unge anbragt uden for hjemmet. Interviews med børn/unge (N = 15) og medarbejdere (N = 12). Spørgeskemaer til anbringelsessteder (N = 428).
Barneombudet	2020	Sverige	Barneversinstitusjon	Sagsgennemgang (N = 77), interviews med unge, der er anbragt uden for hjemmet (N = 39), og ledelse og medarbejdere i fire barnevernstjenester og 17 institutioner.
Kjelsaas, Backe-Hansen, Ellingsen, Guldvik, Vennerød og Pedersen	2020	Norge	Fosterhjem, institutioner	Spørgeskemabesvarelser fra 139 barnevernstjenester/kommuner/bydeler, interviews med barnevernstjenester (N = 25), litteraturgennemgang, statistiske analyser og ekspertseminarer.
Leipoldt, Harder, Kayed, Grietens og Rimehaug	2022	Norge	Therapeutic residential youth care (TRC)	Tværsnitsundersøgelse blandt unge på døgninstitutioner (N = 400) og institutionsledere (N = 142) baseret på spørgeskemaer, semistrukturerede interviews og psykiatriske interviews.
Luckow, Rasmussen, Westergreen og Jonsen	2021	Danmark	Plejefamilier	Interviews med plejeforældre (N = 12). Spørgeskemaundersøgelse blandt plejefamilier (N = 110).
Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for Sociale Tilbud	2019	Danmark	Børne- og ungehjem	Kvalitativt casestudie af et børne- og ungehjem baseret på observationer (N = 35), interviews med tidligere beboere (N = 12), nuværende beboere (N = 5), pårørende (N = 6) og samarbejdspartnere (N = 3) samt gruppeinterviews med personale og ledelse (N = 2).
Socialstyrelsen (SE)	2018	Sverige	Hem för vård eller boende (HVB)	Litteraturgennemgang af svensk og international forskning om personalekompetencer på HVB-institutioner.

Kilde: VIVE-forfattere

I plejefamilier fremtræder egne børn som en vigtig del af familiens kontekst, der former, hvorvidt plejefamilien finder det at være plejefamilie som noget, der passer til deres øvrige familieliv. To undersøgelser peger på, at plejefamiliernes egne børn og disses alder indgår som en vigtig faktor for, hvornår plejefamilierne søger om at blive plejefamilie, og om de kan se deres familieliv komme overens med livet som plejefamilie (Kjelsaas et al., 2020, 53; Luckow et al., 2021, 7).

I begge undersøgelser fremgår det som særdeles vigtigt, at hvervet som plejefamilie ikke påvirker evt. andre børn i familien negativt, og det er derfor også vigtigt, at børnene i familien inddrages i processen. Når egne børn fremhæves som en afgørende faktor for plejefamiliens trivsel og stabilitet, peger fundene på betydningen af plejefamiliens evne til at organisere familielivet på måder, der skaber plads til både

plejebarnet og familiens øvrige medlemmer. Denne evne kan forstås som en organisatorisk kompetence.

En række publikationer berører børne- og ungehjems daglige struktur, organisering og rammer (Ankestyrelsen, 2019; Barneombudet, 2020; Leipoldt et al., 2022; Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud, 2019; Socialstyrelsen (SE), 2018).

To undersøgelser peger på, at anbringelsesstedernes evne til og mulighed for at inddele børnene/de unge i mindre grupper eller ligefrem et lille miljø med 5-7 beboere har betydning for børnenes/de unges bedring og trivsel (Ankestyrelsen, 2019; Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud, 2019). Ifølge Lundekollektivet og LOS bidrager et lille og lokalt miljø med en mindre gruppe af børn og unge til, at de kan danne tætte og varige relationer, som har stor betydning for deres bedring (Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud, 2019, 6). Tilsvarende peger Ankestyrelsens undersøgelse på, at inddelingen i mindre grupper opleves positivt, fordi den giver mulighed for at tage højde for børnenes forskellige behov (Ankestyrelsen, 2019, 58). Fundene indikerer, at organiseringen af børn og unge i mindre og overskuelige fællesskaber kan understøtte relationer og individuelle hensyn. Anbringelsesstedernes evne til at etablere sådanne miljøer kan derfor forstås som en organisatorisk kompetence.

To undersøgelser peger endvidere på, at også organiseringen af medarbejderne på børne- og ungehjem påvirker de unges oplevelse af anbringelsen (Barneombudet, 2020; Socialstyrelsen (SE), 2018). En svensk undersøgelse af børn og unges oplevelser af at være anbragt peger fx på, at medarbejdernes organisering af arbejdsugen og vagtplanlægning har stor betydning for børnene/de unge. Børnene og de unge peger bl.a. på, at stor udskiftning i medarbejdere og hyppige vagtskifter skaber utryghed, og de efterspørger derfor, at medarbejdere har flere lange vagter, og at de samme medarbejdere er tilstede flere dage i træk (Barneombudet, 2020, 38).

Et lignende fund ses i en svensk undersøgelse af kompetencer på børne- og ungehjem. Denne undersøgelse peger på, at børn/unges negative oplevelser i anbringelsen bl.a. hænger sammen med oplevelsen af, at medarbejderne har for lidt tid til dem i dagligdagen (Socialstyrelsen (SE), 2018, 13). Fundene peger samlet på betydningen af kontinuitet i medarbejdergruppen. Anbringelsesstedernes evne til at tilrettelægge bemanding og arbejdstilrettelæggelse på måder, der understøtter stabile relationer og tilgængelige voksne, kan i denne sammenhæng forstås som en organisatorisk kompetence.

På tværs af studierne peger litteraturen på, at organiseringen af hverdagslivet har betydning for børn og unges trivsel og oplevelse af anbringelsen. Organisatorisk kompetence kommer i denne sammenhæng til udtryk gennem

anbringelsesstedernes evne til at skabe stabile, overskuelige og relationelt understøttende hverdagsmiljøer. Dette gælder både i plejefamilier, hvor integrationen af plejebarnet i familiens samlede liv er central, og på børne- og ungehjem, hvor gruppestørrelser, medarbejderkontinuitet og bemanding har betydning for børn og unges mulighed for at etablere trygge og stabile relationer.

4.6 Organisatoriske kompetencer og kvalitet i anbringelser

På tværs af disse temaer peger litteraturen på, at organisatoriske kompetencer har betydning for kvaliteten i anbringelser af børn og unge uden for hjemmet. Temaet belyses i 10 studier om plejefamilier samt børne- og ungehjem i Danmark, Norge og Sverige (se Tabel 4.6).

Tabel 4.6 Oversigt over inkluderet litteratur om organisatoriske kompetencers betydning for kvalitet i anbringelser

Forfattere	År	Land	Anbringelsessted	Metode
Ankestyrelsen	2018	Danmark	Plejefamilier	Spørgeskemaundersøgelse blandt landets kommuner (N = 78). Kvalitativ sagsgennemgang (N = 45). Interviews med kommuner (N = 2) og plejeforældre (N = 3).
Barneombudet	2020	Sverige	Barneversinstitusjon	Sagsgennemgang (N = 77), interviews med unge, der er anbragt uden for hjemmet (N = 39), og ledelse og medarbejdere i fire børnevernstjenester og 17 institutioner.
Barnombudsmannen	2019	Sverige	Familiehjem, Hem för vård eller boende (HVB), særskilt ungdomshjem, Stödboende	Interviews med børn og unge anbragt uden for hjemmet (N = 35). Spørgeskemaundersøgelse blandt børn placeret på ungdomshjem (N = 260).
Børns Vilkår	2025	Danmark	Plejefamilier, Børne- og ungehjem	Interviews med børn og unge med anbringelseserfaring (N = 14), børne- og ungerådgivere (N = 11) og familieplejekonsulenter (N = 13) samt registeranalyse baseret på Danmarks Statistik.
Kjelsaas, Backe-Hansen, Ellingsen, Guldvik, Vennerød og Pedersen	2020	Norge	Fosterhjem, institutioner	Spørgeskemabesvarelser fra 139 barnevernstjenester/kommuner/bydeler, interviews med barnevernstjenester (N = 25), litteraturgennemgang, statistiske analyser og ekspertseminarer.

Forfattere	År	Land	Anbringelsessted	Metode
Luckow, Rasmussen, Westergreen og Jonsen	2021	Danmark	Plejefamilier	Interviews med plejeforældre (N = 12). Spørgeskemaundersøgelse blandt plejefamilier (N = 110).
Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for Sociale Tilbud	2019	Danmark	Børne- og ungehjem	Kvalitativt casestudie af et børne- og ungehjem baseret på observationer (N = 35), interviews med tidligere beboere (N = 12), nuværende beboere (N = 5), pårørende (N = 6) og samarbejdspartnere (N = 3) samt gruppeinterviews med personale og ledelse (N = 2).
Rasmussen, Hestbæk og Røgeskov	2020	Danmark	Plejefamilier, døgninstitution og opholdssteder	Analyse af sagsdokumentation i 22 VISO-rådgivningsforløb. Kvalitative fokusgruppeinterviews med VISO-specialister (N = 8).
Socialstyrelsen (DK)	2022	Danmark	Døgninstitutioner og socialpædagogiske opholdssteder	Litteraturgennemgang, interviews med unge, der har været eller er anbragt uden for hjemmet (N = 17), medarbejdere (N = 8) og ledere (N = 5) på anbringelsessteder samt workshop med organisationer, der har viden på området.
Socialstyrelsen (SE)	2019b	Sverige	Hem för vård eller boende (HVB)	Kortlægningsundersøgelse på særlige ungdomshjem (SiS) samt institutionsbesøg og konsultationer med forskere, myndigheder og fagprofessionelle.

Kilde: VIVE-forfattere

På tværs af litteraturen beskrives organisatoriske kompetencer som tæt forbundet med kvaliteten i anbringelser. Studierne peger på, at organisatoriske kompetencer har betydning for både trygheden og stabiliteten i anbringelsen samt børnenes/de unges udvikling og trivsel.

Litteraturen peger samtidig på, at forskellige børn og unge har behov for forskellige organisatoriske rammer og kompetencer. Kvaliteten i anbringelsen hænger derfor sammen med, hvorvidt anbringelsesstedets samlede organisatoriske forudsætninger understøtter det enkelte barns eller den unges behov og udvikling (Børns Vilkår, 2025; Kjelsaas et al., 2020; Rasmussen et al., 2020; Socialstyrelsen (SE), 2019c). Studierne viser bl.a., at nogle børn og unge profiterer af de tætte relationer og familiære rammer, som plejefamilier tilbyder, mens andre har behov for mere specialiserede eller institutionaliserede tilbud med adgang til særlige behandlingsmæssige eller tværfaglige kompetencer (Alstrup et al., 2016; Kjelsaas et al., 2020; Rasmussen et al., 2020).

Litteraturen peger desuden på, at organisatoriske kompetencer knyttet til metoder, kultur og samarbejde kan bidrage til kvalitet i anbringelsen ved at skabe fælles retning, sammenhæng og kontinuitet i indsatsen omkring barnet eller den unge

(Ankestyrelsen, 2018; Barneombudet, 2020; Barnombudsmannen, 2019; Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud, 2019; Socialstyrelsen (DK), 2022). Studierne fremhæver bl.a. betydningen af fælles faglige tilgange, inkluderende miljøer og samarbejde mellem de aktører, der er involveret i barnet eller den unges liv.

Endelig peger litteraturen på, at organiseringen af hverdagslivet har betydning for børn og unges oplevelse af kvalitet i anbringelsen. Organisering af beboergrupper, kontinuitet blandt medarbejdere og stabile hverdagsrammer bidrager til tryghed og mulighed for at etablere varige relationer, mens hyppige skift og manglende kontinuitet kan skabe utryghed og påvirke anbringelsen negativt (Barneombudet, 2020; Socialstyrelsen (SE), 2018).

Samlet indikerer den inkluderede litteratur, at organisatoriske kompetencer på anbringelsessteder har betydning for børn og unges trivsel, den oplevede kvalitet i anbringelsen, stabiliteten i anbringelsesforløbet samt mulighederne for at understøtte børn og unges udvikling. Samtidig peger litteraturen på, at organisatoriske kompetencer ikke kan forstås som universelle eller løsrevet fra den konkrete kontekst. Tværtimod afhænger deres betydning af barnet eller den unges behov, livssituation og udviklingsmæssige forudsætninger. Kvaliteten i anbringelser afhænger derfor ikke alene af tilstedeværelsen af bestemte organisatoriske kompetencer, men også af anbringelsesstedernes evne til at anvende og tilpasse disse kompetencer til de konkrete børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet.

5 Konklusion

Formålet med vidensindsamlingen har været at samle dansk og nordisk viden om kompetencer på anbringelsessteder og redegøre for disses betydning for kvalitet i anbringelser. Vidensindsamlingen har beskæftiget sig med følgende undersøgelsesspørgsmål:

1. Hvilke faglige, personlige og organisatoriske kompetencer findes på anbringelsessteder? Og hvilke opleves som relevante på anbringelsessteder?
2. Hvilken betydning har faglige, personlige og organisatoriske kompetencer for kvalitet på anbringelsessteder/i anbringelser?

Samlet viser gennemgangen, at kompetencer fremstår som et centralt element i forståelsen af kvalitet. Samtidig er vidensgrundlaget relativt begrænset, idet kompetencer sjældent undersøges som selvstændigt hovedfokus, men typisk indgår som deltema i studier af fx trivsel, sammenbrud eller "den gode anbringelse". Sammenhængene mellem kompetencer og kvalitet fremstår derfor som indikationer snarere end entydigt dokumenterede årsagssammenhænge.

Faglige kompetencer

Den inkluderede litteratur indikerer, at faglige kompetencer bidrager til kvalitet i anbringelser. På tværs af dansk og nordisk litteratur fremhæves det, at børn og unge i anbringelser i stigende grad har komplekse og sammensatte behov, hvilket stiller høje krav til anbringelsesstedernes faglige niveau og specialisering.

Relevante faglige kompetencer omfatter særlig viden om børn og unges udvikling, psykiske sårbarhed, traumer og diagnoser samt kompetencer i relationsarbejde og konflikthåndtering. Samtidig fremhæves evnen til løbende læring, refleksion og supervision som en integreret del af den faglige kompetence. Det centrale er ikke alene formel uddannelse, men et fagligt fundament, der kan omsættes i praksis og tilpasses barnets behov over tid.

Litteraturen viser, at en stor andel af både medarbejdere på børne- og ungehjem og i plejefamilier har relevante uddannelsesbaggrunde. Pædagogiske og socialfaglige uddannelser fylder mest, men også andre relevante fagligheder indgår. Løbende efter- og videreuddannelse samt supervision fremstår som væsentlige elementer i opretholdelsen af faglig kvalitet, om end ikke alle modtager dette systematisk.

Litteraturen peger samlet på, at faglige kompetencer har betydning for kvalitet gennem disses indflydelse på relationer, konflikthåndtering, tryghed og stabilitet i

anbringelsen. Uddannede og fagligt reflekterede medarbejdere og plejeforældre vurderes i højere grad at kunne aflæse børns behov, forebygge konflikter og tilpasse indsatsen. Manglende kompetencer forbindes omvendt med øget risiko for konflikteskalering, utilstrækkelig støtte og i sidste ende sammenbrud i anbringelser.

Personlige kompetencer

Den inkluderede litteratur indikerer, at personlige kompetencer bidrager til kvaliteten i anbringelser. På tværs af dansk og nordisk litteratur fremhæves særligt medarbejdernes og plejeforældrenes relationelle og menneskelige kvaliteter som afgørende i mødet med barnet eller den unge.

Relevante personlige kompetencer omfatter især empati, evnen til at lytte, respekt, engagement, omsorg, tålmodighed og rummelighed. Både børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet, samt plejeforældre og medarbejdere peger på, at medarbejdernes og plejeforældrenes evne til at udvise oprigtig interesse, nærvær og tillid har stor betydning for relationens kvalitet.

Litteraturen peger samlet på, at personlige kompetencer har betydning for kvaliteten i anbringelsen gennem deres indflydelse på relationer, trivsel og stabilitet i anbringelsen. En tryg og tillidsfuld relation kan gøre det lettere for barnet eller den unge at tage imod støtte, indgå i behandling og udvikle en mere generel tillid til medarbejdere og plejeforældre. Omvendt kan manglende nærvær, respekt eller engagement føre til distance, konflikter og oplevet omsorgssvigt.

I plejefamilier fremhæves desuden fleksibilitet, omstillingsparathed og mentaliseringsevne som centrale kompetencer, der vurderes at have direkte betydning for barnets trivsel og for stabiliteten i anbringelsen.

Organisatoriske kompetencer

Den inkluderede litteratur indikerer, at organisatoriske kompetencer bidrager til kvaliteten i anbringelser. På tværs af litteraturen fremhæves særligt anbringelsesstedets evne til at tilrettelægge, koordinere og organisere indsatsen omkring barnet eller den unge på måder, der understøtter trivsel, udvikling og stabilitet.

Litteraturen peger på, at forskellige børn og unge har behov for forskellige organisatoriske kompetencer, og at der derfor ikke findes én organisatorisk model eller ét kompetencesæt, som er optimalt for alle. Betydningen af organisatoriske kompetencer afhænger af barnet eller den unges behov, livssituation og udviklingsmæssige forudsætninger.

Derudover fremhæves metoder, faglige tilgange og kultur som forhold, der former den måde, arbejdet med børn og unge tilrettelægges og udføres på. Vidensindsamlingen har ikke haft til formål at vurdere kvaliteten eller effekten af forskellige metoder, tilgange eller kulturer. Litteraturen indikerer imidlertid, at disse forhold kan have betydning for, hvordan børn og unge mødes og forstås, samt hvordan arbejdet organiseres og udføres i praksis.

Samarbejde med biologiske forældre, kommuner og øvrige aktører fremhæves ligeledes som en central organisatorisk kompetence. Litteraturen peger på, at evnen til at koordinere indsatser, skabe sammenhæng og håndtere samarbejdsrelationer har betydning for kvaliteten og stabiliteten i anbringelsen.

Litteraturen peger endvidere på, at organiseringen af hverdagslivet har betydning for børn og unges trivsel og oplevelse af anbringelsen. Organisatoriske kompetencer kommer i denne sammenhæng til udtryk gennem evnen til at skabe kontinuitet, sammenhæng og tryghed i hverdagen, samtidig med at der tages hensyn til det enkelte barns eller den enkelte unges behov.

Samtidig peger litteraturen på, at organisatoriske kompetencer er kontekstafhængige. Der findes ikke én optimal organisering; kvalitet opstår i balancen mellem fleksibilitet i forhold til barnets behov og stabilitet i de strukturelle rammer. Organisatoriske kompetencer fremstår dermed som en central forudsætning for, at faglige og personlige kompetencer kan udfolde sig i praksis.

Tværgående pointer og vidensbehov

På tværs af kompetencetyper peger vidensindsamlingen på, at kvalitet i anbringelser ikke kan reduceres til bestemte enkeltkompetencer. Kompetencers betydning for kvalitet i anbringelser forekommer kontekstafhængig og opstår i et dynamisk samspil mellem faglige, personlige og organisatoriske forhold. Faglig viden og metodisk kunnen fremstår som væsentlige forudsætninger, men deres effekt forudsætter et relevant match mellem barnets behov og anbringelsesstedets samlede kompetenceprofil samt stabile organisatoriske rammer. Tilsvarende kan stærke personlige og relationelle kvaliteter styrke trivsel og tillid, men deres betydning afhænger af, at de understøttes af faglig refleksion, supervision og en bæredygtig organisering.

Vidensgrundlaget gør det ikke muligt at identificere entydige kompetenceprofiler, der i sig selv skaber kvalitet. Samlet indikerer litteraturen snarere, at kompetencer må forstås som situerede, gensidigt afhængige og som indlejret i de organisatoriske og relationelle rammer, de udfolder sig i.

Vidensindsamlingen peger derfor på behov for følgende:

- Kvalitative og kvantitative undersøgelser, der har kompetencer på anbringelsessteder som eksplicit hovedfokus
- Studier, der mere systematisk undersøger sammenhænge mellem kompetenceniveau og konkrete kvalitetsudfald
- Øget viden om ledelsens betydning for udvikling, organisering og fastholdelse af kompetencer samt for den samlede kvalitet i anbringelser.



Dokumentation

6 Metode- og datagrundlag

Vidensindsamlingen kan karakteriseres som en narrativ litteraturgennemgang, der bygger på en litteratursøgning og en efterfølgende fortolkende analyse af den identificerede litteratur (Clark et al., 2021; Greenhalgh et al., 2018, 2). Tilgangen er valgt, fordi formålet med vidensindsamlingen er at samle og sammenholde eksisterende dansk og nordisk viden om kompetencer på anbringelsesområdet og deres betydning for kvalitet i anbringelser. Da den eksisterende litteratur er spredt på forskellige anbringelsesformer, kompetencetyper og forskningsdesigns – og ofte behandler kompetencer som ét blandt flere temaer – er en narrativ litteraturgennemgang velegnet til at identificere og fortolke mønstre på tværs af studierne. Formålet er således ikke alene at sammenfatte den eksisterende viden, men også at undersøge, hvilke mønstre og sammenhænge der træder frem på tværs af litteraturen.

I dette kapitel præsenterer vi den litteratursøgning, der ligger til grund for vidensindsamlingen samt de inklusions- og eksklusionskriterier og metodiske valg, der er foretaget undervejs.

6.1 Søgestrategi

Vidensindsamlingens design består af en citationssøgning i centrale publikationer, som er identificeret via førende danske og nordiske forskere samt en referencesøgning i de identificerede publikationer. Søgestrategien var således inddelt i tre faser, som beskrives nedenfor.

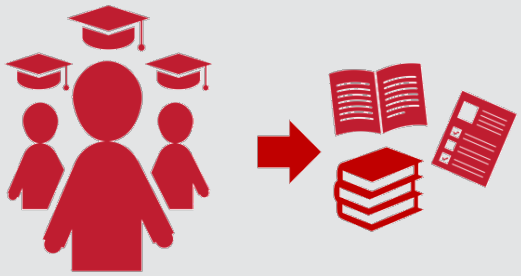
Udgangspunktet i publikationer anbefalet af nordiske videnspersoner indebærer en risiko for selektionsbias, idet bestemte forskningsmiljøer eller perspektiver kan blive overrepræsenteret. For at reducere denne risiko blev de identificerede publikationer efterfølgende suppleret med både citationssøgninger og referencesøgninger, hvor også studier uden direkte relation til de oprindelige forskernetværk kunne identificeres. Endvidere indebærer anvendelsen af citations- og referencesøgninger, at relevante studier, som ikke indgår i de identificerede publikations- og citationsnetværk, kan være overset. Søgestrategien kan derfor ikke betragtes som udtømmende.

Strategien har dog ikke haft til formål at identificere al eksisterende litteratur på området, men at etablere et bredt og varieret vidensgrundlag, som kan danne afsæt for en narrativ syntese. Formålet med syntesen er at identificere og fortolke mønstre på tværs af studier samt udvikle en samlet forståelse af, hvilke kompetencer der beskrives som relevante på anbringelsesområdet, og hvilken betydning disse tillægges for kvalitet i anbringelser.

6.1.1 Fase 1: Identifikation af centrale publikationer

Til den indledende indsamling af centrale publikationer rakte vi ud til en række eksperter på området, som vi bad udpege relevant litteratur vedr. kompetencer på anbringelsessteder. Vi modtog i alt 16 forskellige relevante publikationer fra syv viddenspersoner på området. Videnspersonerne fordeler sig med tre fra Danmark, en fra Finland og tre fra Sverige.

Figur 6.1 Søgestrategi fase 1: Identifikation



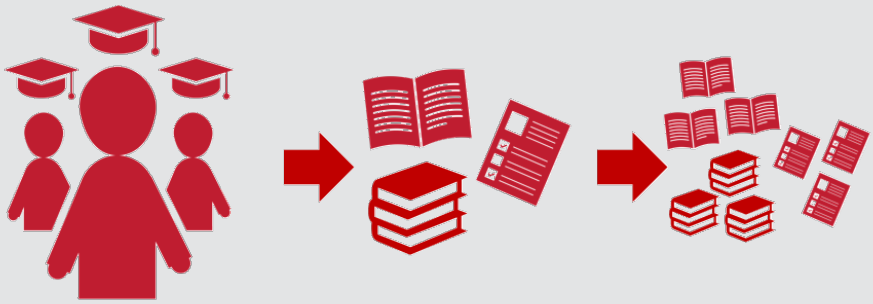
Kilde: VIVE-forfattere.

6.1.2 Fase 2: Citationssøgning i centrale publikationer

Med udgangspunkt i de identificerede centrale publikationer på området foretog vi en citationssøgning i Google Scholar med henblik på at finde yderligere relevante studier. En citationssøgning indebærer metodisk at følge dokumenter frem i tid ved at identificere de dokumenter, der måtte henvise til publikationen (Nicolaisen, 2023).

I denne vidensindsamling blev citationssøgning anvendt som den primære søgestrategi, fordi kompetencer på anbringelsesområdet ofte indgår som ét blandt flere temaer i studier, der primært beskæftiger sig med fx trivsel, kvalitet, anbringelsesforløb eller organisering. En citationssøgning gjorde det derfor muligt at følge centrale publikationers indflydelse i litteraturen og identificere studier, som ikke nødvendigvis ville være blevet fundet gennem en afgrænset søgning baseret på specifikke søgeord. Tilgangen understøtter samtidig vidensindsamlingens narrative formål ved at bidrage til et bredt og varieret litteraturgrundlag, som kan anvendes til at identificere, sammenholde og fortolke mønstre på tværs af studier. På baggrund af en indledende screening af titler fandt vi 44 potentielt relevante studier.

Figur 6.2 Søgestrategi fase 2: Citationssøgning

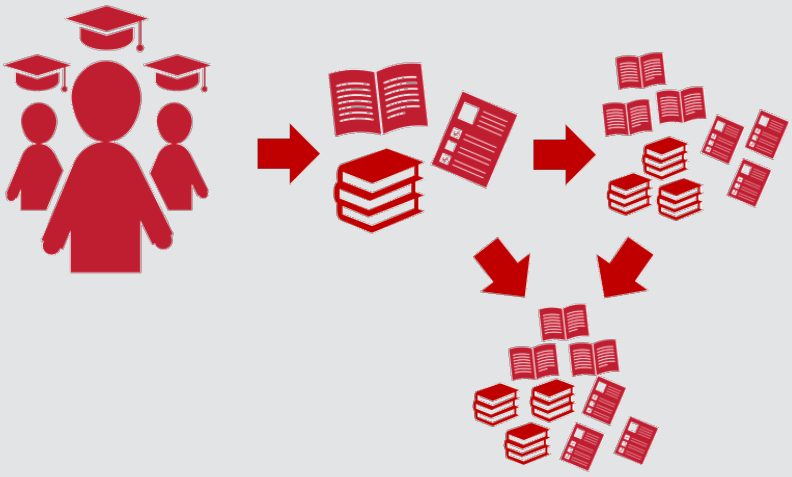


Kilde: VIVE-forfattere.

6.1.3 Fase 3: Referencesøgning i identificerede publikationer

I den sidste fase har vi foretaget en referencesøgning i de identificerede studier, dels fra førende danske og nordiske videnspersoner/forskere, dels fra citationssøgningen. En referencesøgning indebærer at følge referencerne i det identificerede dokument til tidligere publikationer (Nicolaisen, 2023, 165). Ved den indledende referencesøgning identificerede vi 82 potentielt relevante studier på baggrund af screening af titlerne. Figur 6.3 giver et visuelt overblik over processen. Citations- og referencesøgningerne blev afsluttet i juni 2024.

Figur 6.3 Søgestrategi fase 3: Referencesøgning



Kilde: VIVE-forfattere.

6.2 Inklusions- og eksklusionskriterier

For at sikre systematik og gennemsigtighed i udvælgelsen af relevante publikationer har vi opstillet følgende inklusions- og eksklusionskriterier, som den inkluderede litteratur er udvalgt på baggrund af:

- **Fagligt fokus**: Der er inkluderet publikationer, som belyser kompetencer på anbringelsessteder eller forhold, der kan relateres til faglige, personlige eller organisatoriske kompetencer på anbringelsesområdet. Da kompetencer ofte ikke udgør studiernes primære fokus, er også publikationer inkluderet, hvor kompetencer indgår indirekte som en del af analyser af fx kvalitet i anbringelser, trivsel, relationer, samarbejde, anbringelsesforløb eller kendetegn ved den gode anbringelse. Publikationer uden relevans for kompetencer eller deres betydning for kvalitet i anbringelser er ekskluderet.
- **Geografisk område**: For at sikre sammenlignelighed med den danske anbringelsesmodel er Danmark, Norge, Sverige og Finland valgt som geografisk afgrænsning. Publikationer, der fokuserer på andre lande, er ekskluderet.
- **Publikationstyper**: Vi har inkluderet både forskningslitteratur og grå litteratur, som fx rapporter. Dette er gjort for at sikre en bred kortlægning af den eksisterende viden på området, herunder viden som ikke nødvendigvis er publiceret i videnskabelige tidsskrifter.
- **Metode/design**: Både kvantitative, kvalitative og mixed methods-studier er inkluderet for at sikre et bredt perspektiv på emnet. Vi har samtidig valgt kun at inkludere publikationer med tydelige og transparente beskrivelser af de anvendte data og metoder. Publikationer uden overvejelser og transparens omkring metoderne, der har tilvejebragt publikationernes viden, er således ekskluderet.
- **Sprog**: Vi har inkluderet publikationer på dansk, norsk, svensk og engelsk. Publikationer på andre sprog er ekskluderet.
- **Periode**: Vi har inkluderet litteratur i perioden 2014-2026 – begge år er inkluderet. Denne afgrænsning er foretaget for at inkludere nyere litteratur på området og sikre, at vidensindsamlingen afspejler den aktuelle organisering og praksis på anbringelsesområdet. Tidligere år er ekskluderet[5].

[5] Bemærk, at litteratur fra juli 2024-2026 er inkluderet efter en søgning i allerede identificerede studier fra 2014-2024 (se beskrivelse i afsnit 6.1).

6.3 Screening af studier

Ud over søgestrategiens tre faser foregik screeningen af de potentielt relevante studier også i tre faser (se Figur 6.4 for screeningsprocessen). I fase 1 gennemgik og screenede vi de identificerede studier på titel- og abstract-niveau på baggrund af vidensindsamlingens inklusions- og eksklusionskriterier. Vi fandt her 140 potentielt relevante studier.

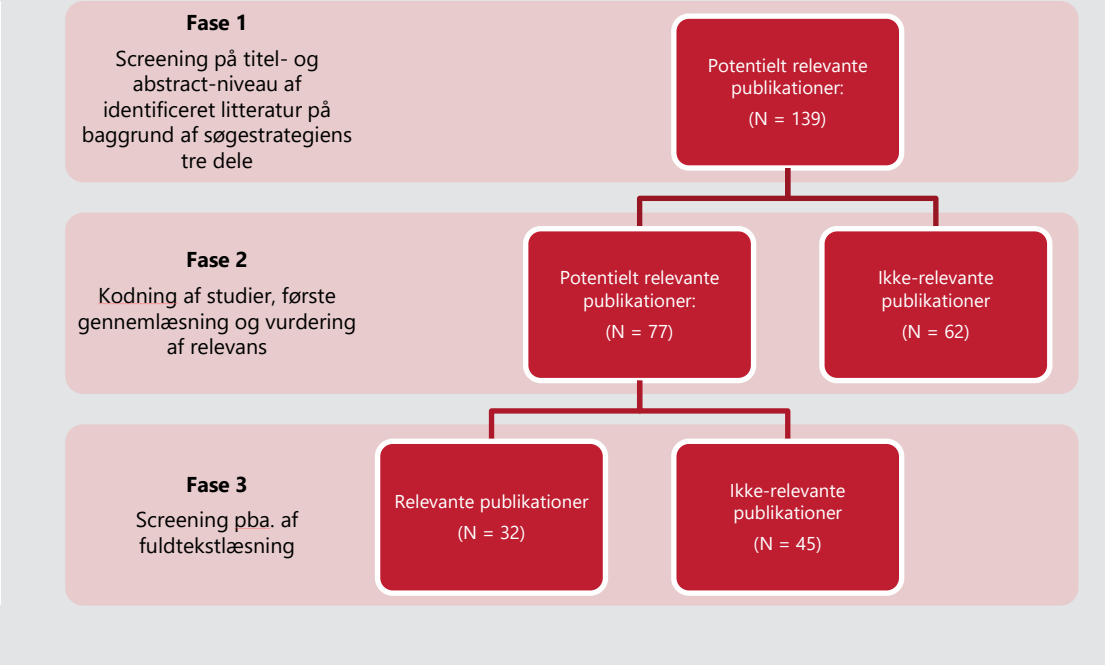
I fase 2 foretog vi en indledende gennemlæsning af de potentielt relevante publikationer. Her vurderede vi studiernes relevans i forhold til vidensindsamlingens fokus og registrerede en række centrale karakteristika ved de enkelte studier. Der blev for hvert studie angivet følgende:

- Forfatter og publikationsdetaljer
- Land/nationalitet på studiet
- Anbringelsessted
- Den/de metodiske tilgange og det empiriske grundlag
- Hvilke underspørgsmål studiet berører.

Fase 2 gav 78 potentielt relevante studier.

I fase 3 forekom en fuldtekstscreening af publikationerne på baggrund af inklusions- og eksklusionskriterierne for vidensindsamlingen. Her blev 46 studier ekskluderet. Der blev på den baggrund inkluderet 32 publikationer i rapporten.

Figur 6.4 Screeningsproces



Kilde: VIVE-forfattere.

6.4 Supplerende søgning

Idet vores indledende litteratursøgning og identificering af publikationer fandt sted i første halvdel af 2024, besluttede vi i primo 2026 at foretage en citationssøgning i de inkluderede publikationer fra vidensindsamlingens litteratursøgning (N = 32). Det gjorde vi for at inkludere eventuelle centrale publikationer udgivet efter 2024. Citationssøgningen og en screening af de potentielt relevante publikationer identificerede yderligere to relevante publikationer, der blev inkluderet i vidensindsamlingen. Inklusions- og eksklusionskriterier samt screening og kodning af disse blev foretaget på samme måde som beskrevet i afsnittene 6.2 og 6.3. I rapporten er der derfor inkluderet 34 publikationer.

6.5 Analytisk tilgang

Som tidligere fremhævet er denne vidensindsamling karakteriseret ved at være en 'narrativ litteraturgennemgang' (Clark et al., 2021; Greenhalgh et al., 2018, 2). Denne tilgang indebærer en fortolkende behandling af den inkluderede litteratur. I den aktuelle vidensindsamling udførtes denne fortolkende tilgang gennem en 'tematisk

syntese' (Clark et al., 2021, 546). En tematisk syntese indebærer en tematisk analyse af eksisterende studier inden for et givent emnefelt (ibid.). Mønstre og temaer i datasættet identificeres og analyseres, hvorefter en systematisk organisering af materialets forskellige temaer med udgangspunkt i undersøgelsens spørgsmål finder sted.

De spørgsmål, der har guidet denne vidensindsamling, er:

1. Hvilke faglige, personlige og organisatoriske kompetencer findes på anbringelsessteder? Og hvilke opleves som relevante på anbringelsessteder?
2. Hvilken betydning har faglige, personlige og organisatoriske kompetencer for kvalitet på anbringelsessteder/i anbringelser?

Som et første analytisk skridt organiserede vi den inkluderede litteratur med udgangspunkt i tre overordnede kategorier af kompetencer: faglige, personlige og organisatoriske kompetencer. Disse kategorier fungerede som en indledende analytisk ramme for arbejdet med litteraturen. Herefter kodede vi relevante tekstuddrag inden for de tre kategorier og identificerede løbende mønstre, forskelle og tilbagevendende temaer på tværs af studierne. De undertemaer, som præsenteres i rapportens analysekapitler, er således udviklet gennem en fortolkende læsning af litteraturen frem for at være fuldt definerede på forhånd. Da de inkluderede studier ofte belyser flere typer af kompetencer eller flere aspekter af kompetencer og kvalitet samtidig, har samme publikation i flere tilfælde bidraget til flere temaer og indgår derfor på tværs af rapportens analysekapitler.

På baggrund af de identificerede temaer foretog vi en tværgående analyse af litteraturen med henblik på at udvikle en samlet forståelse af, hvilke kompetencer der beskrives som relevante på anbringelsesområdet, og hvilken betydning disse tillægges for kvalitet i anbringelser. Denne del af den tematiske syntese bidrager ikke alene til at beskrive den eksisterende litteratur, men også til at sammenholde og fortolke fund på tværs af studierne (Clark et al., 2021, 547). Selvom denne fleksibilitet kan medføre en risiko for mindre gennemsigtighed i analysen, har vi bestræbt os på at imødekomme denne kritik ved i dette kapitel at gennemgå litteraturgennemgangens design og metode i detaljer.

Litteratur

Alstrup, C. K., Hammen, I., & Frederiksen, A. (2016). *Børn og unge med kronisk sygdom eller handicap i familiepleje: Perspektiver fra Københavns Kommune*. Videnscenter for Anbragte Børn og Unge, Socialforvaltningen, Københavns Kommune.

Andersen, S. H., & Fallesen, P. (2015). Family matters? The effect of kinship care on foster care disruption rates. *Child Abuse & and Neglect, 48*, 68–79.

Andersson, P. (2020). Emotional adjustments to violent situations at secure units for adolescents: A staff perspective. *Emotion, Space and Society, 37*, 1–8.

Andersson, P., & Sallnäs, M. (2024). Beyond professional terms – the family metaphor in staff descriptions of their relations to young people in Swedish secure care. *Scottish Journal of Residential Child Care, 23*(1), 7–23.

Ankestyrelsen. (2017a). *Plejefamiliernes baggrundskarakteristika. Ankestyrelsens undersøgelse på plejefamilieområdet. Delrapport 1*. Ankestyrelsen.

Ankestyrelsen. (2017b). *Plejefamiliers vilkår: Uddannelse, supervision og aflønning. Ankestyrelsens undersøgelse på plejefamilieområdet. Delrapport 2*. Ankestyrelsen.

Ankestyrelsen. (2018). *Kontinuitet i anbringelser*. Ankestyrelsen.

Ankestyrelsen. (2019). *Trivsel blandt børn anbragt på døgninstitutioner og opholdssteder*. Ankestyrelsen.

Ankestyrelsen. (2021a). *Familiepleje i Norge og Sverige*. Ankestyrelsen.

Ankestyrelsen. (2021b). *Kommunernes valg af opholdssteder og døgninstitutioner: Eksempler på praksis og overvejelser fra seks kommuner*. Ankestyrelsen.

Barne- og familiedepartementet. (2026). *Lov om barnevern (barnevernsloven).* Lovdata. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-97

Barneombudet. (2020). *"De tror vi er shitkids" Rapport om barn som bor på barnevernsinstitusjon*. Barneombudet.

Barnombudsmannen. (2019). *Vem bryr sig – när samhället blir förälder: Barns röster om att växa upp i den sociala barnavården*. Barnombudsmannen.

Bengtsson, T. T. (2021). *Vive: Der mangler fokus på kvalitet i anbringelser.* Altinget. https://www.altinget.dk/social/artikel/vive-der-mangler-fokus-paa-kvalitet-i-de-batten-om-anbringelser

Bengtsson, T. T., Luckow, S. T., Rasmussen, P. S., & Liversage, A. (2021). *Rekruttering og fastholdelse af plejefamilier: Udviklingstendenser og geografisk variation*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Bolvig, I., Almlund, M., Eriksen, T. M., Jensen, M. T., Kloppenborg, H. S., & Mehlbye, J. (2019). *Støtteforanstaltninger til børn anbragt i plejefamilie og deres plejeforaeldre: Omfang, forskelle og effekter*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Bressendorff, S., & Klyvø, L. (2018). *Det gode match: Erfaringer fra et projekt om inddragelse af børn og forældre i matchet til en plejefamilie*. Videnscenter for Anbragte Børn og Unge/Borgercenter Børn og Unge, Socialforvaltningen, Københavns Kommune.

Bryderup, I. M., & Johansen, S. A. (2022). *Anbragte børn og unge på døgninstitutioner og socialpædagogiske opholdssteder*. KLIM.

Bryderup, I., M., Engen, M., & Kring, S. (2017). *Familiepleje i Danmark*. Klim.

Bufdir. (2026). *Informasjon til kommuner om Solid – grunnopplæring for nye fosterforeldre.* https://www.bufdir.no/fagstotte/barnevern-oppvekst/fosterhjemsarbeid/solid

Børns Vilkår. (2025). *Matching af børn, unge og anbringelsessteder: Perspektiver fra børn og unge med anbringelseserfaringer og fagpersoner*. Børns Vilkår.

Clark, T., Foster, L., Sloan, L., & Bryman, A. (2021). *Bryman's Social Research Methods* (6.th ed.). Oxford University Press.

Engström, I., Engström, K., & Sellin, T. (2020). Adolescents' experiences of the staff's different interaction styles in coercive youth care in Sweden: A qualitative study. *Issues in Mental Health Nursing, 41*(11), 1027–1037.

Göransson, S., Dohse, K., Hallgren, E., & Ngaosuvan, L. (2020). *Hur mår du jour- eller familjehem? En enkätundersökning hösten 2020*. Familjehemsbloggen.

Greenhalgh, T., Thorne, S., & Malterud, K. (2018). Time to challenge the spurious hierarchy of systematic over narrative reviews. *European Journal of Clinical Investigation, 48*(6), 1–6.

Illeris, K. (2012). *Kompetence: Hvad, hvorfor, hvordan?*. Samfundslitteratur.

Kjelsaas, I., Backe-Hansen, E., Ellingsen, D., Guldvik, M. K., Vennerød, Ø, & Pedersen, S. (2020). *Best egnede tiltak når barn og unge skal bo utenfor hjemmet*. Menon Economics.

Krogsager, S. (2024). *Hvad er en organisationskultur?* Væksthus for Ledelse. https://www.lederweb.dk/hvad-er-en-organisationskultur

Lausten, M. (2023). Residential Care for Children and Youth in Denmark. In J. K. Whittaker, L. Holmes, J. C. F. del Valle & S. James (Eds.), *Revitalizing Residential Care for Children and Youth: Cross-National Trends and Challenges* (pp. 225–238). Oxford University Press.

Leipoldt, J. D., Harder, A. T., Kayed, N. S., Grietens, H., & Rimehaug, T. (2022). The interplay of youth and care characteristics with a positive social climate in therapeutic residential youth care. *Children and Youth Services Review, 134*, 1–17.

Luckow, S. T., Rasmussen, P. S., Westergreen, S. E., & Jonsen, E. H. (2021). *Nye plejefamilier: Hvad kendetegner nye plejefamilier, og hvorfor vælger de at blive plejefamilie?*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Lundekollektivet, & LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud. (2019). *Den Gode Anbringelse: Pilotprojekt med involvering af tidligere beboers syn på opholdet. Erfaringer og perspektiver om kvalitet fra Lundkollektivet*. Lundekollektivet & LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud.

Nicolaisen, J. (2023). *Sådan finder du videnskabelig litteratur: Databaser og informationssøgning*. Hans Reitzels Forlag.

Pålsson, D., Andersson, P., Shanks, E., & Wiklund, S. (2023). A professional field? Educational attainments, gender and age among staff in Swedish residential care. *Residential Treatment for Children & Youth, 40*(4), 497–516.

Rasmussen, P. S., Hestbæk, A., & Røgeskov, M. (2020). *Svære anbringelsessager: Erfaringer fra VISO-rådgivningsforløb*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Social- og Boligministeriet. (2026). *Socialtilsynsloven. LBK nr 242 af 30/01/2026*. Retsinformation. https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2026/242

Social- og Boligstyrelsen. (2023). *Kvalitetsmodel for socialtilsyn: Temaer, kriterier og indikatorer for plejefamilier*. Social- og Boligstyrelsen.

Social- og Boligstyrelsen. (2024). *Introduktion til anbefalinger til god kvalitet i anbringelsen*. Social- og Boligstyrelsen.

Social- og Ældreministeriet. (2021a). *Aftaletekst Børnene Først*. Social- og Ældreministeriet.

Social- og Ældreministeriet. (2021b). *Velfærdspolitisk Analyse*. Social- og Ældreministeriet.

Socialpædagogerne. (2015). *Familieplejeundersøgelse: Uddannelse, tilsyn, udfordringer og information*. Socialpædagogerne.

Socialstyrelsen (DK). (2022). *Den gode anbringelse: Videns- og praksisafdækning 2022*. Socialstyrelsen.

Socialstyrelsen (DK). (2023). *Kvalitetsmodel for socialtilsyn: Temaer, kriterier og indikatorer for sociale tilbud*. Socialstyrelsen.

Socialstyrelsen (SE). (2018). *Kompetens för arbete på HVB för barn och unga*. Socialstyrelsen (SE).

Socialstyrelsen (SE). (2019a). *Omsorg, gränssättning och våldsförebyggande arbete: Kunskapsstöd för personal på HVB för barn och unga*. Socialstyrelsen (SE).

Socialstyrelsen (SE). (2019b). *Uppföljning och utvärdering av stödboende för barn och unga 16-20 år*. Socialstyrelsen (SE).

Socialstyrelsen (SE). (2019c). *Vård för barn och unga i HVB utifrån deras samlade behov: Förutsättningar och former för integrerad och annan specialiserad vård*. Socialstyrelsen (SE).

Socialtilsynene. (2026). *Socialtilsynene: Kvalitetsmodel*. Socialtilsynene: Nord, Midt, Hovedstaden, Syd, Øst.

Sprogøe, J., & Sunesen, M. S. K. (2021). *Kort & godt om kompetenceudvikling*. Dansk Psykologisk Forlag.

Timonen-Kallio, E. (2023). Residential Care for Children and Youth in Finland. In J. K. Whittaker, L. Holmes, J. C. F. del Valle & S. James (Eds.), *Revitalizing Residential Care for Children and Youth: Cross-National Trends and Challenges* (pp. 273–287). Oxford University Press.

Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning and Identity*. Cambridge University Press.

Bilag 1

Deklaration om brug af AI

Afsnittet redegør for anvendelse af AI-baserede værktøjer i udarbejdelsen af VIVEs undersøgelser med henblik på at sikre transparens om metode og arbejdsproces.

I udarbejdelsen af denne undersøgelse har vi anvendt AI-redskabet ChatGPT til sprogredigering og til oversættelse af rapporter. Efter anvendelsen af ChatGPT gennemgik og justerede vi de relevante dele af undersøgelsen, vi har dertil nærlæst dele af de rapporter, som AI har oversat. VIVE påtager sig det fulde ansvar for det endelige indhold.