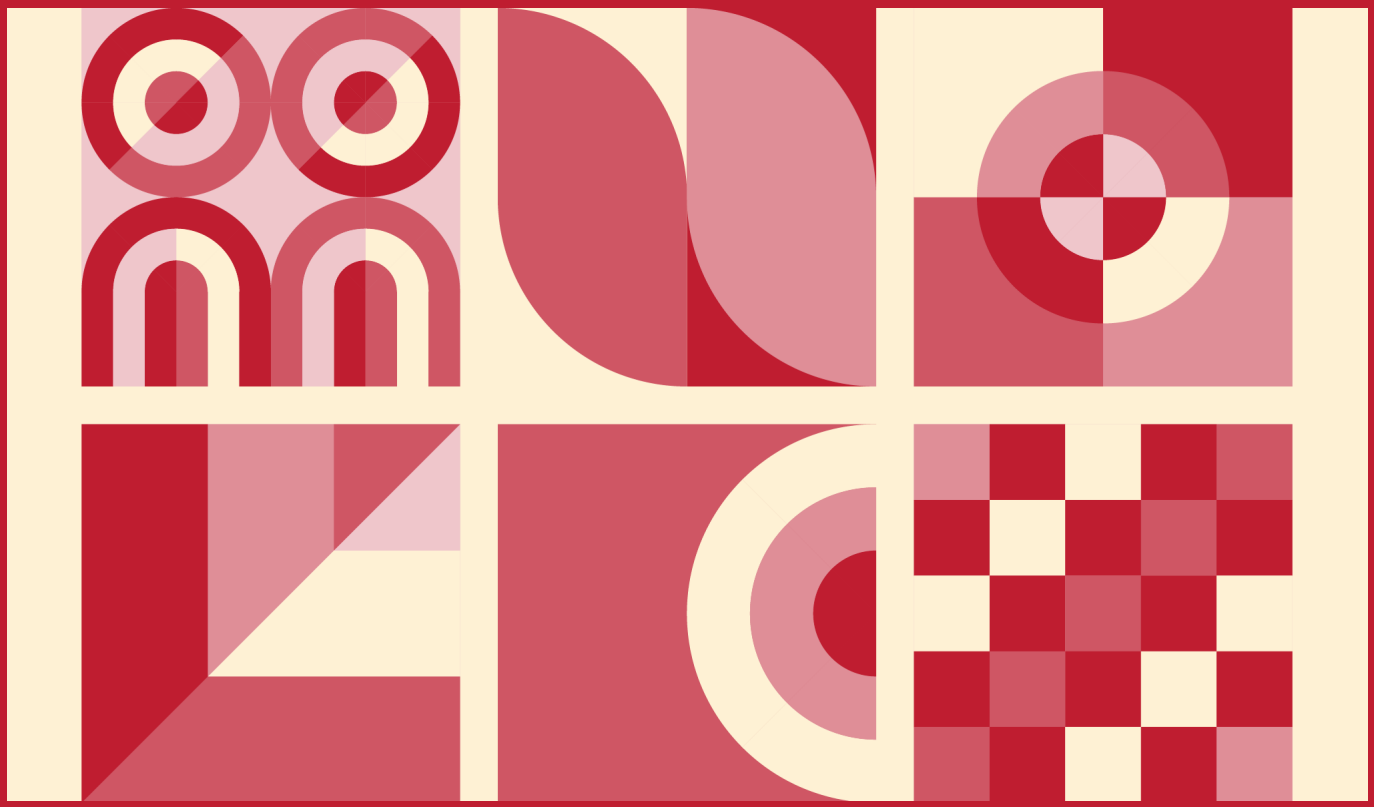
Brug af straffe- og børneattester ved ansættelse på det sociale område

Notat



Agnete Nygård Jensen og Jakob Trane Ibsen

VIVE

Brug af straffe- og børneattester ved ansættelse på det sociale område. Notat.

© VIVE og forfatterne, 2026
e-ISBN: 978-87-7582-581-3
Projekt: 303217
Finansiering: Social- og Boligstyrelsen

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

Dette notat er udarbejdet af VIVE med udgangspunkt i rammeaftalen om en langsigtet og bæredygtig udvikling af handicapområdet (2024), herunder Initiativ 18 om brug af straffe- og børneattester i forbindelse med ansættelse på det sociale område. Initiativet havde til formål at afdække, om de gældende regler i tilstrækkelig grad bidrager til at beskytte borgere med handicap mod omsorgssvigt og overgreb.

Afdækningen bygger på kvalitative interviews med centrale aktører, herunder sociale tilbud, socialtilsyn, kommunale forvaltninger og interesseorganisationer. Notatet sammenfatter aktørernes erfaringer med reglernes anvendelse i praksis samt deres vurderinger og perspektiver på mulige udviklingsbehov.

Notatet er udarbejdet af analytiker Agnete Nygård Jensen (projektleder) og chefanalytiker Jakob Trane Ibsen. Det er kvalitetssikret internt i VIVE og faktuelt kvalificeret i samarbejde med Social- og Boligstyrelsen. Derudover har notatet gennemgået eksternt review ved to forskere med juridisk og socialfaglig ekspertise og er kommenteret af en mindre arbejdsgruppe med relevante interesseorganisationer.

VIVE vil gerne takke de interviewede aktører, reviewere og øvrige bidragsydere for deres input, som har bidraget til at kvalificere notatet.

Notatet er bestilt og finansieret af Social- og Boligstyrelsen.

Kræn Blume Jensen
Forsknings- og analysechef
for VIVE Sociale forhold og Arbejdsmarked

Indholdsfortegnelse

Konklusion		5
1	Indledning	7
2	Gældende regler	9
3	Erfaringer med anvendelse af gældende regler i praksis	14
4	Vurdering af reglernes tilstrækkelighed – set i lyset af praksis	17
5	Forslag og udviklingsmuligheder	21
6	Metodisk grundlag	25
Bilag 1	Eksempel på anvendt interviewguide	28

Konklusion

På baggrund af kvalitative interviews med 16 informanter fra sociale tilbud, socialtilsyn, kommunale forvaltninger og interesseorganisationer, der repræsenterer sociale tilbud, viser afdækningen, at reglerne om indhentning af straffe- og børneattester anvendes systematisk i praksis, men også at variation i adgang til oplysninger og konkrete vurderinger hos de enkelte tilbud har betydning for det faktiske beskyttelsesniveau.

Erfaringer med anvendelse i praksis

Indhentning af attester er et fast og integreret led i ansættelsesprocesser på det sociale område. Attesterne indgår som ét element i en samlet vurdering, hvor dommens karakter, tidspunkt og relevans vægtes i forhold til den konkrete stilling. Der er imidlertid variation i, hvordan reglerne omsættes i praksis. Variationerne vedrører særligt:

- **Adgang til oplysninger:** Forskellen mellem offentlig og privat straffeattest betyder, at tilbud med samme opgaver kan have forskellige vurderingsgrundlag.
- **Skøn og vurdering:** Vurderingen af dommes betydning beror på konkret skønsudøvelse, og praksis kan variere mellem tilbud og mellem tilsyn.
- **Organisatoriske forudsætninger:** Adgang til understøttende digitale løsninger og administrativ kapacitet har betydning for dokumentation og mulighed for at foretage eventuel genindhentning.
- **Vikarer:** Håndteringen af attester ved brug af vikarbureauer indebærer i praksis en mere kompleks ansvarsfordeling, som der i flere tilfælde er usikkerhed omkring.

Variationerne hænger sammen med tilbuddenes størrelse, ressourcer og organisering. Interviewene viser samtidig, at der på tværs af både tilbudsledere og interesseorganisationer er en generel opbakning til indhentning af attester, og at flere aktører efterspørger mulighed for at indhente flere oplysninger for at styrke vurderingsgrundlaget.

Vurdering af reglernes tilstrækkelighed

Interviewmaterialet peger på, at reglerne udgør en nødvendig og legitim ramme for indhentning og anvendelse af attester. Samtidig viser interviewene, at borgere i praksis kan møde forskellige beskyttelsesniveauer afhængigt af tilbuddenes rammer og arbejdsgange.

Det gælder særligt i forhold til:

- hvilken adgang til straffeoplysninger tilbuddene har
- hvordan skøn udøves
- hvilke organisatoriske og digitale rammer, der understøtter arbejdet.

Samtidig fremhæver aktørerne, at attester ikke kan stå alene som redskab til at forebygge omsorgssvigt og overgreb, men indgår som ét element i en bredere vurdering, hvor også organisatoriske forhold, faglig dømmekraft og det konkrete ansøgerfelt har væsentlig betydning.

Interviewene peger dermed på et spændingsfelt mellem hensynet til borgerbeskyttelse og medarbejderes retssikkerhed. Eventuelle udvidelser af krav til indhentning og adgang til oplysninger vil i den sammenhæng skulle afvejes mod hensynet til proportionalitet, herunder den administrative belastning ved øget indhentning.

Forslag og udviklingsmuligheder

På baggrund af interviewene peges der på flere udviklingsmuligheder, der særligt retter sig mod at reducere variation og skabe større gennemsigtighed i praksis.

Det gælder blandt andet:

- mere ensartet adgang til relevante straffeoplysninger
- tydeligere rammer for vurdering af dommes relevans
- klarere ansvar og dokumentationskrav ved brug af vikarbureauer
- styrket digital understøttelse af indhentning og opbevaring.

Samlet peger afdækningen på, at reglerne udgør et nødvendigt grundlag for borgerbeskyttelse, men at variation i adgang til oplysninger og praksis kan have betydning for det faktiske beskyttelsesniveau og rejser spørgsmål om behovet for øget ensartethed og gennemsigtighed.

Fakta om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført af VIVE som en kvalitativ afdækning af praksis for anvendelse af straffe- og børneattester. Dataindsamlingen er gennemført i september–november 2025.

Undersøgelsen er baseret på:

- Kvalitative interviews med 16 ledere og medarbejdere fra kommunale, regionale, private og selvejende sociale tilbud, repræsentanter fra socialtilsyn, interesseorganisationer samt en kommunal forvaltning.
- En gennemgang af gældende regler, herunder socialtilsynsloven, børneattestloven og kriminalregisterbekendtgørelsen.

Undersøgelsen belyser gældende regler, praksiserfaringer, aktørernes vurderinger og udviklingsmuligheder. Resultaterne bygger på de interviewede aktørers perspektiver, som er analyseret tematisk med fokus på både fællestræk og variationer.

1 Indledning

Formål

Notatet har til formål at afdække, om de gældende regler for ansættelse på det sociale område i tilstrækkelig grad beskytter borgere med handicap mod risiko for omsorgssvigt og overgreb. Afdækningen omfatter både adgangen til og indholdet af henholdsvis børneattest og straffeattest, herunder hvilke typer strafbare forhold der fremgår, hvilke der ikke gør, og hvilke tidsmæssige begrænsninger, der gælder. På den baggrund belyser notatet, om attesterne giver tilbuddene et tilstrækkeligt og relevant grundlag for vurdering af ansøgere, og om offentlige, private og selvejende tilbud[1] i større omfang end i dag bør have mulighed for at indhente disse attester.

Derudover undersøger notatet, hvordan reglerne fungerer i praksis, og om de samlet set udgør en passende balance mellem hensynet til borgernes beskyttelse og hensynet til medarbejderes retssikkerhed.

Baggrund

I maj 2024 indgik den daværende regering en politisk rammeaftale om en langsigtet og bæredygtig udvikling af handicapområdet. Aftalen var gældende frem til september 2026, hvor den blev opsagt af den nuværende regering.

Som led i rammeaftalen blev der formuleret en række initiativer, herunder Initiativ 18: *Afdækning af brug af attester i forbindelse med ansættelse*.

Initiativ 18 rettede opmærksomheden mod et centralt spørgsmål i udviklingen af handicapområdet: Om hvorvidt de gældende regler om indhentelse af attester i forbindelse med ansættelser giver et tilstrækkeligt beskyttelsesniveau til borgere i sociale tilbud. I den forbindelse indgår overvejelser om, hvorvidt indhentelse af børneattest også bør omfatte arbejdet med voksne borgere med handicap, om private og selvejende tilbud bør have adgang til flere oplysninger end i dag, i relation til indhentelse af straffeattester, og om reglerne i tilstrækkeligt omfang adresserer brugen af vikarer og andre eksterne medarbejdere. Det er på denne baggrund, at VIVE har gennemført den foreliggende afdækning.

Interviewene til nærværende notat er gennemført i perioden september-november 2025. Den daværende regering (SVM), LA, KF og RV indgik den 9. januar 2025 aftale om styrket indsats mod snyd og svigt på sociale tilbud og afskaffelse af ikke-

[1] Selvejende tilbud er private nonprofit-institutioner, der drives af en bestyrelse og har driftsoverenskomst eller anden aftale med en kommune eller region.

godkendte tilbud på det sociale område.[2] Aftalen indeholder tiltag, der berører beslægtede problemstillinger. Nærværende notat forholder sig imidlertid alene til gældende regler på tidspunktet for interviewene.

Notatets indhold og undersøgelsesgrundlag

Notatet indledes med en gennemgang af de gældende regler og baggrunden for dem. Derefter redegøres for, hvordan reglerne anvendes i praksis, hvilke udfordringer og fortolkningsspørgsmål aktørerne oplever, og hvilke vurderinger og løsningsforslag de fremhæver i relation til en eventuel justering af regelsættet.

Afdækningen bygger på en kvalitativ undersøgelse, hvor VIVE har gennemført interviews med i alt 16 informanter fra 12 forskellige relevante aktører på området. Disse inkluderer 6 ledere og medarbejdere fra i alt 4 sociale tilbud, 2 repræsentanter fra 2 socialtilsyn, 6 informanter fra 5 interesseorganisationer, 2 forvaltningsledere fra 1 kommune. Interviewpersonerne omtales i notatet som både interviewpersoner og aktører.

Undersøgelsen giver et nuanceret indblik i praksiserfaringer og vurderinger, men interviewmaterialet omfatter samtidig et begrænset antal informanter, hvilket sætter grænser for undersøgelsens rækkevidde. Resultaterne skal derfor forstås som et samlet erfaringsbillede på tværs af interviewpersoner og organisatoriske kontekster, snarere end som grundlag for generalisering om hele området. I notatets bilag findes en mere detaljeret beskrivelse af det metodiske grundlag for undersøgelsens aktiviteter og analysetemaer.

[2] Social- og Boligministeriet (2026): Politisk enighed om initiativer mod snyd, svigt og ikke-godkendte tilbud, 9. januar 2026.

2 Gældende regler

Dette kapitel beskriver de gældende regler for indhentelse og brug af straffe- og børneattester i forbindelse med ansættelse på handicapområdet.

Indhentning af attester

Reglerne for indhentning af straffe- og børneattester følger af kriminalregisterbekendtgørelsen[3], børneattestloven[4] og socialtilsynsloven[5].

Ifølge databeskyttelsesforordningen[6] gælder der desuden regler for behandlingen af de indhentede attester, herunder at attester ikke må opbevares, og at de indhentede attester kun må anvendes til det konkrete formål, de er indhentet til. For offentlige arbejdsgivere skal dette ses i sammenhæng med notat- og journaliseringspligten efter offentlighedslovens § 15. Indhentede attester vil som udgangspunkt skulle journaliseres i personalesagen. Datatilsynet har i vejledningen om databeskyttelse i ansættelsesforhold (marts 2023)[7] fremhævet, at offentlige arbejdsgivere som følge heraf har begrænsede muligheder for at slette oplysninger i personalesager.

Når attester ikke må opbevares, betyder det, at den, der indhenter attesten, skal dokumentere indhentelsen ved at udarbejde et notat om, at attesten har været indhentet og gennemset. En eventuel vurdering af konkrete strafbare forhold skal desuden noteres i notatet dog uden at gengive konkrete strafbare forhold.

Indhentelse af straffe- og børneattester forudsætter samtykke fra den person, oplysningerne vedrører. Sociale tilbud er efter socialtilsynslovens § 12 a forpligtet til at indhente straffeattester for ledere og øvrigt personale inden ansættelse. Bestemmelsen omfatter både fastansatte og midlertidigt ansatte medarbejdere. Kravet gælder som udgangspunkt også vikarer, herunder vikarer med tilknytning til tilbuddet, medmindre der foreligger særlige omstændigheder, eksempelvis hvor tilknytningen er af helt kortvarig og enkeltstående karakter. [8]

---

[3] Bekendtgørelse nr. 1860 af 23. september 2021 om behandling af personoplysninger i Det Centrale Kriminalregister (Kriminalregistret).

[4] Bekendtgørelse af lov nr. 362 af 2. april 2024 om indhentelse af børneattest i forbindelse med ansættelse af personale m.v.

[5] Bekendtgørelse af lov nr. 236 af 25. februar 2025 om socialtilsyn.

[6] Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF.

[7] 20 Lov nr. 606 af 12. juni 2013 om offentlighed i forvaltningen (offentlighedsloven) § 15. Se endvidere Datatilsynet (2023): *Vejledning om databeskyttelse i ansættelsesforhold*, marts 2023, s. 29.

[8] Bekendtgørelse af lov nr. 236 af 25. februar 2025 om socialtilsyn, § 12 a, stk. 1.

Sociale tilbud er desuden efter børneattestlovens § 2[9] forpligtet til at indhente børneattester inden ansættelse af personale, som er i kontakt med børn og unge under 15 år. Hvis et tilbud ikke indhenter de krævede attester, kan det få betydning for tilbuddets godkendelse og tilsynsmæssige status.

Forpligtelsen til at indhente straffe- og børneattester inden ansættelse gælder både offentlige og private arbejdsgivere. For så vidt angår børneattester gælder de samme regler for private som for offentlige sociale tilbud. Når sociale tilbud derimod skal indhente en straffeattest, er der forskel på, hvilken type straffeattest det sociale tilbud kan indhente, afhængigt af om tilbuddet er offentligt eller privat. Det indebærer, at tilbud, der arbejder med samme borgergrupper og funktioner, i praksis kan have adgang til forskellige oplysninger om ansøgeres strafferetlige forhold.

Forskellen i adgang til oplysninger beror på kriminalregisterbekendtgørelsens regler om, hvilke myndigheder der kan indhente den offentlige straffeattest, og indebærer, at private og selvejende tilbud ikke har tilsvarende direkte adgang til de udvidede oplysninger.

Straffeattest

Formålet med indhentelse af straffeattester er at sikre, at medarbejdere ansættes på baggrund af et oplyst grundlag, og at borgere i sociale tilbud beskyttes mod risiko for overgreb, vold og anden skadevoldende adfærd.[10] Indhentelse af straffeattester understøtter desuden borgernes og pårørendes tillid til tilbuddenes ansvarlighed.

Ved en ændring af socialtilsynsloven i 2020 blev der i § 12 a indført krav om, at sociale tilbud omfattet af bestemmelsen skal indhente straffeattester for ledere og øvrigt personale inden ansættelse, herunder også vikarer ansat ved det pågældende tilbud. Personale omfatter som udgangspunkt ikke vikarer, som hyres fra et vikarbureau. Som det fremgår af Folketingets betænkning til lovforslag nr. 86 (2020), er det dog fortsat det sociale tilbud, der har ansvaret for, at relevante attester er indhentet og vurderet, uanset om medarbejderen formelt er ansat i et vikarbureau. I tilfælde af brug af vikarer, vil det dog være op til tilbuddet at foretage en konkret vurdering af, om der skal indhentes straffeattest på disse blandt andet ud fra en vurdering af, om personens tilknytning til tilbuddet skal udvides til mere end enkeltstående eller kortvarig karakter.[11]

Der findes to typer af straffeattester: den private straffeattest og den offentlige straffeattest. Begge attester udstedes af politiet og indeholder oplysninger fra

[9] Reglerne er nærmere bestemt i bekendtgørelse nr. 1690 af 11. december 2023 om indhentelse af børneattest ved ansættelse og beskæftigelse af personer i visse tilbud efter lov om social service og barnets lov i frivillige sociale organisationer og foreninger.

[10] Folketingtidende, samling 2019-20, Tillæg A, L 86 som fremsat, afsnit 1.

[11] Folketingtidende, samling 2019-20, Tillæg A, L 86 som fremsat, de særlige bemærkninger til § 1, nr. 2.

kriminalregistret. Forskellen på de to attester er, hvilke oplysninger de indeholder, og hvordan og af hvem de kan indhentes.

Det er det enkelte sociale tilbud, der skal foretage en konkret vurdering af, om forhold, som fremgår af en straffeattest, er til hinder for en ansættelse. I vurderingen kan blandt andet indgå en afvejning af de strafbare forhold, som den pågældende ansøger har begået, set i forhold til de opgaver, som den pågældende vil skulle varetage under ansættelsen.[12] Det betyder, at oplysninger om strafbare forhold kun skal indgå i ansættelsesgrundlaget, hvis de er relevante for den konkrete opgave. Oplysningerne er således ikke i sig selv afgørende for, om en person kan ansættes, men indgår som led i tilbuddets samlede vurdering af en ansøger. Det bemærkes i forlængelse heraf, at domstolene efter straffelovens § 79 i visse tilfælde kan idømme rettighedsfrakendelse. En rettighedsfrakendelse indebærer, at en person for en periode eller indtil videre afskæres fra at udøve bestemte former for beskæftigelse, herunder arbejde med bestemte persongrupper. Sådanne afgørelser kan have betydning for ansættelse på det sociale område, men fremgår ikke nødvendigvis af de attester, der indhentes som led i ansættelsesprocessen.[13]

Den private straffeattest: Ifølge § 11, stk. 1, i kriminalregisterbekendtgørelsen kan private personer, der er fyldt 15 år, anmode politiet om at få udstedt en privat straffeattest. Den private straffeattest anvendes typisk i forbindelse med ansættelse og fremlægges af ansøger selv over for arbejdsgiveren. En arbejdsgiver kan dog indhente en privat straffeattest med den pågældendes samtykke.[14]

Den private straffeattest indeholder oplysninger om domme og visse tiltalefrafald, men omfatter ikke mindre alvorlige bødesager. Oplysningerne slettes efter faste slettefrister, som afhænger af overtrædelsens karakter og typisk strækker sig fra 2 til 5 år.[15] Det betyder, at arbejdsgiveren kun får et tidsmæssigt og indholdsmæssigt begrænset billede af ansøgerens strafferetlige forhold.

Den offentlige straffeattest: Ifølge § 22 i kriminalregisterbekendtgørelsen kan offentlige myndigheder, med ansøgerens samtykke, indhente en offentlig straffeattest direkte fra kriminalregistret. Den offentlige straffeattest indeholder flere oplysninger end den private, herunder bødeovertrædelser, overtrædelser af speciallovgivning samt domme med betinget eller ubetinget fængselsstraf. Den anvendes i situationer, hvor der er et særligt behov for udvidet belysning af ansøgerens strafferetlige forhold, herunder ved ansættelse i den offentlige sektor i stillinger med ansvar for eller kontakt til særligt sårbare borgere. Den giver derfor et bredere vurderingsgrundlag, men er samtidig underlagt de samme regler om relevans og propor-

[12] Folketingtidende, samling 2019-20, Tillæg A, L 86 som fremsat, afsnit 2.1.3.

[13] Straffeloven § 79.

[14] Bekendtgørelse nr. 1860 af 23. september 2021 om behandling af personoplysninger i Det Centrale Kriminalregister (Kriminalregisteret), § 13, stk. 2, 3. pkt., jf. §§ 17 og 21.

[15] Kriminalregisterbekendtgørelsen § 11.

tionalitet i forhold til den konkrete stilling. Det bemærkes desuden, at offentlige arbejdsgivere efter cirkulære nr. 9261 af 19. marts 2025[16] modtager underretning om visse straffesager mod ansatte.

Børneattest

Formålet med indhentelse af børneattester er at beskytte børn og unge mod overgreb ved at sikre, at personer med kontakt til børn og unge under 15 år ikke tidligere har begået seksualforbrydelser mod børn og unge.[17]

I modsætning til straffeattester indeholder børneattesten kun oplysninger om visse seksualforbrydelser begået mod børn og unge under 15 år. Børneattesten omfatter således ikke overgreb mod voksne, heller ikke voksne med betydelig kognitiv funktionsnedsættelse. Attesten har således et snævert indhold og anvendes udelukkende med henblik på at forebygge seksuelle overgreb og sikre tryghed i institutioner og tilbud for børn og unge. Det fremgår af forarbejderne til børneattestloven, at denne skal styrke indsatsen over for seksuelle overgreb mod børn, men at det også er centralt at fremhæve, at den samlede indsats mod seksuelt misbrug af børn ikke alene kan bygge på anvendelsen af børneattester.[18]

En børneattest kan kun udstedes til den pågældende arbejdsgiver, som skal ansætte en medarbejder med kontakt til børn og unge under 15 år. Børneattesten kan således ikke udstedes til den person, attesten vedrører.

Det fremgår af bekendtgørelse nr. 1690 af 11. december 2023[19] om indhentelse af børneattest ved ansættelse og beskæftigelse af personer i visse tilbud efter lov om social service og barnets lov i frivillige sociale organisationer og foreninger, udstedt med hjemmel i børneattestloven, at det påhviler tilbuddet at sikre indhentelse af børneattest for personer, som ansættes eller beskæftiges med fast tilknytning til tilbuddet. Kravet omfatter også faste vikarer samt vikarer ansat gennem vikarbureau.

Socialtilsynets rolle

Socialtilsynet spiller en central rolle i relation til indhentelse af straffe- og børneattester, idet socialtilsynet fører tilsyn med, at de sociale tilbud overholder gældende regler på området.[20]

---

[16] Cirkulære nr. 9261 af 19. marts 2025 om indberetning om straffesager mod offentligt ansatte.

[17] Folketingstidende 2004-05 (2. samling), Tillæg A, L 157 som fremsat.

[18] Folketingstidende 2004-05 (2. samling), Tillæg A, L 157 som fremsat, afsnit 1. og 4.2.

[19] Bekendtgørelse nr. 1690 af 11. december 2023 om indhentelse af børneattest ved ansættelse og beskæftigelse af personer i visse tilbud efter lov om social service og barnets lov i frivillige sociale organisationer og foreninger.

[20] Efter socialtilsynslovens § 12 a, stk. 3, skal socialtilsynet i forbindelse med godkendelse af plejefamilier selv indhente straffeattester.

Det følger af socialtilsynslovens § 12 a, stk. 2, at socialtilsynet som led i godkendelsen af tilbud omfattet af § 4, stk. 1, nr. 2-4, skal sikre sig, at tilbuddet har indhentet straffeattester for allerede ansatte ledere og medarbejdere. Indhentelse af straffeattester for eksisterende personale er således en betingelse for, at tilbuddet kan opnå og opretholde sin godkendelse.

Bestemmelsen tydeliggør, at ansvaret for selve indhentelsen påhviler det enkelte tilbud, mens socialtilsynet har kompetence til at kontrollere, at forpligtelsen er opfyldt, både i forbindelse med godkendelse og som led i det løbende driftsorienterede tilsyn.[21]

Det er imidlertid fortsat det enkelte sociale tilbud, der har ansvaret for at foretage den konkrete og individuelle vurdering af, om oplysninger, der fremgår af en straffeattest, er til hinder for en ansættelse. Socialtilsynet foretager således ikke en vurdering af indholdet af attesterne, men fører tilsyn med, at tilbuddene har de nødvendige procedurer og foretager vurderingerne i overensstemmelse med lovgivningen.[22] Opfyldes forpligtelsen om indhentelse af straffeattest ikke, kan socialtilsynet give påbud, sætte tilbuddet under skærpet tilsyn eller i yderste konsekvens ophæve tilbuddets godkendelse.

[21] Bekendtgørelse af lov nr. 236 af 25. februar 2025 om socialtilsyn, § 12 a, stk. 2.

[22] Folketingtidende, samling 2019-20, Tillæg A, L 86 som fremsat, de særlige bemærkninger til § 1, nr. 2.

3 Erfaringer med anvendelse af gældende regler i praksis

VIVE har gennemført interviews med både kommunale, regionale, selvejende og private tilbud samt organisationer, der repræsenterer både små og store tilbud og relevante interessent- og borgergrupper. Interviewene giver samlet set et indblik i, hvordan de gældende regler for indhentelse og anvendelse af straffe- og børneattester anvendes i praksis på tværs af tilbud.

Afsnittet beskriver udelukkende, hvordan reglerne anvendes i praksis af forskellige aktører; vurderingen af, hvad det betyder for borgernes beskyttelse, følger i kapitel 5.

Organisatorisk placering af ansvar og beslutninger

Interviewene viser, at ansvaret for håndtering af attester som udgangspunkt er klart organisatorisk placeret, og at der generelt er klarhed om, hvem der gør hvad. Samtidig peger materialet på forskelle mellem tilbudstyper. Større tilbud har ofte mere formaliserede arbejdsgange og HR-understøttelse, mens mindre tilbud i højere grad håndterer processen manuelt og mere ad hoc.

Denne forskel indebærer, at ansvarsfordelingen i mindre tilbud i praksis kan være mindre tydeligt formaliseret og i højere grad afhænge af lokale arbejdsgange og den enkelte leders vurdering. Det kan give større variation i, hvem der varetager hvilke opgaver, og hvordan vurderinger af attester foretages, herunder hvem der har ansvar for at inddrage yderligere sparring ved tvivl. I tilbud med HR- eller administrative funktioner varetager disse typisk indhentningen af attester, mens vurderingen af eventuelle anmærkninger ligger hos den daglige ledelse. I tilfælde, hvor vurderingen opleves som vanskelig, inddrager enkelte – særligt større offentlige tilbud – juridisk sparring, hvor dette er tilgængeligt.

Samlet peger interviewmaterialet på, at reglerne giver relativt klare rammer for proceduren, men samtidig forudsætter, at konkrete vurderinger håndteres på tilbudsniveau og understøttes af adgang til sparring og ledelsesmæssigt skøn. Dette har betydning for, hvordan reglerne anvendes i praksis.

Indhentning ud over minimumskrav

Interviewene viser, at både selvejende, private og kommunale tilbud håndterer attestkrav forskelligt, selvom de er underlagt de samme regler. Enkelte tilbud vælger at gå ud over minimumskravene, ikke kun for at signalere høje standarder, men

fordi de vurderer, at en løbende kontrol giver et mere robust grundlag for risikovurdering i hverdagen. For nogle omfatter dette en årlig indhentning af straffeattest for alle ansatte eller supplerende kontroller såsom tjek af kørekort for medarbejdere med faste chaufføropgaver. Andre tilbud indhenter alene attester ved nyansættelser og ny-godkendelser, da hyppigere kontrol ikke er et lovkrav og vurderes at være administrativt ressourcekrævende samt potentielt kan påvirke medarbejdernes oplevelse af tillid.

Samlet afspejler forskellene, at tilbuddene inden for gældende regler tilpasser praksis efter lokale hensyn og organisatorisk kapacitet. Praksis opleves som meningsfuld lokalt, men forskellene kan medføre variation i beskyttelsesniveauet på tværs af tilbudstyper.

Vurdering af domme på attester

Når der forekommer domme på en attest, foretages vurderingen konkret, fra gang til gang og som en helhedsorienteret afvejning. Her indgår blandt andet dommens karakter, alvor og tidspunktet for forseelsen samt dens relevans for de konkrete arbejdsopgaver. Disse forhold vurderes i sammenhæng med ansøgers samlede profil, herunder erfaring, referencer og den dømmekraft, som vurderes i ansættelsesprocessen.

Interviewene peger på, at vurderingen typisk indgår som en del af en bredere risikovurdering, hvor attesten ikke står alene, men indgår sammen med øvrige oplysninger og indtryk af ansøgeren. I mange tilfælde opleves vurderingen som relativt ukompliceret, fordi det ledelsesmæssige skøn fungerer smidigt i praksis og giver et tilstrækkeligt grundlag for at træffe beslutning.

Samtidig peger enkelte aktører på, at der i visse situationer kan opstå tvivl, særligt når dommens relevans for arbejdsopgaverne er uklar, eller hvor hensynet til resocialisering og borgerbeskyttelse skal afvejes. I sådanne tilfælde håndteres vurderingen ofte gennem dialog og eventuelt sparring internt i organisationen.

Digitalisering og administrative arbejdsgange

Flere interviewpersoner peger på, at digitale systemer, herunder HR-løsninger, har betydning for håndteringen af attestindhentning. Løsninger til at indhente samtykke og automatiseret bestilling beskrives som mindre tidskrævende og mere smidige end tidligere manuelle processer.

Interviewene viser, at digital understøttelse kan bidrage til kortere ventetider og mere ensartet dokumentation, hvilket blandt andet ses i et regionalt tilbud, hvor automatisering har effektiviseret indhentningen og ændret dokumentationspraksis.

Der peges dog også på forskelle mellem tilbud. Mindre tilbud uden samme systemunderstøttelse kan opleve mere ressourcekrævende arbejdsgange. Det er særligt, hvis dokumentationskrav skærpes, eller der indføres krav om løbende indhentning. Flere mindre private og selvejende tilbud beskriver desuden usikkerhed i konkrete situationer, fx når en ansøger medbringer en privat straffeattest, før der er oprettet en medarbejderprofil til registrering.

Særlige situationer ved brug af vikarer

På tværs af interviews peger både sociale tilbud, socialtilsyn og interesseorganisationer på særlige udfordringer ved brug af vikarer og eksterne leverandører, herunder private vagtværn, som ikke er ansat direkte i tilbuddene.

Både kommunale og private tilbud beskriver usikkerhed om, hvem der har ansvaret for at indhente og vurdere attester i disse situationer. Socialtilsynet peger tilsvarende på, at ansvarsfordelingen kan være uklar, og at praksis varierer. Der udtrykkes også bekymring for håndtering og opbevaring af oplysninger, særligt når attester deles mellem flere parter eller håndteres efter forskellige procedurer. Interesseorganisationer fremhæver, at usikkerheden både vedrører databeskyttelse og dokumentation for, at reglerne er fulgt.

Samlet peger materialet på, at brugen af vikarer og eksterne leverandører skaber et "gråt felt", hvor kravene er kendte, men hvor implementeringen er mindre tydelig end ved direkte ansættelser. Det er dermed ikke et spørgsmål om manglende regler, men om hvordan de omsættes i praksis på tværs af aktører.

Samlet set viser interviewmaterialet, hvordan de gældende regler omsættes i daglig praksis, og hvilke organisatoriske og kontekstuelle forhold der præger anvendelsen. Disse erfaringer danner grundlag for den efterfølgende vurdering af, i hvilken grad reglerne samlet set bidrager til tilstrækkelig beskyttelse af borgerne.

4 Vurdering af reglernes tilstrækkelighed – set i lyset af praksis

De beskrevne praksiserfaringer peger på en række forhold, som har betydning for, hvordan reglerne fungerer i praksis. I det følgende analyseres disse erfaringer i forhold til reglernes tilstrækkelighed samt balancen mellem borgerbeskyttelse og medarbejderes retssikkerhed.

Vurderingen tager udgangspunkt i, om de gældende regler samlet set bidrager til et tilstrækkeligt beskyttelsesniveau for borgere med handicap set i lyset af praksiserfaringerne. Vurderingen bygger på de interviewede aktørers perspektiver og erfaringer holdt op imod gældende regler på området.

Simpel og ressourcelet indhentning

Interviewene peger på, at reglerne i vidt omfang bidrager til klare og gennemskuelige procedurer for indhentning af straffe- og børneattester. Flere oplever samtidig selve indhentningsprocessen som forholdsvis enkel og driftssikker, særligt dér hvor digitale løsninger gør proceduren mindre administrativt tung. Flere interviewpersoner beskriver reglerne som let anvendelige og relativt uproblematiske at håndhæve i praksis.

Ulige adgang til oplysninger giver ulighed i beskyttelse

Forskelle i adgang til oplysninger betyder, at offentlige tilbud, med adgang til den offentlige straffeattest, har et bredere vurderingsgrundlag end private og selvejende tilbud, som kun kan indhente den 5-årige private attest via ansøger selv. Hertil kommer, at offentlige arbejdsgivere modtager underretning om visse nye straffesager mod ansatte. Private arbejdsgivere underrettes alene i særlige tilfælde, herunder ved sædelighedsforbrydelser mod børn, hvilket yderligere bidrager til forskellen i tilbuddenes informationsgrundlag. Flere private og selvejende tilbud oplever dette som en skævhed i beskyttelsesniveauet. Et af de interviewede tilbud beskriver desuden at have oplevet en forfalsket privat straffeattest, hvilket også peger på en sårbarhed ved, at private attester typisk indhentes og fremlægges manuelt af ansøgeren selv.

Samlet viser interviewene, at både forskellig adgang og forskellig håndtering kan give ulige forudsætninger for risikovurderingen. Dette kan eksempelvis have betydning i situationer, hvor der er idømt rettighedsfrakendelse efter straffelovens § 79,

men hvor oplysninger herom ikke fremgår af den private straffeattest på grund af attestens tidsmæssige og indholdsmæssige begrænsninger.

Særlige persongrupper

Interviewene peger på, at de nuværende regler ikke altid afspejler de beskyttelseshensyn, der gør sig gældende for voksne med betydelig og varigt nedsat psykisk funktionsevne. Flere tilbud efterlyser derfor adgang til oplysninger, der i dag kun fremgår af børneattesten, fordi disse også kan være relevante i arbejdet med særligt sårbare voksne. En tilbudsleder udtrykker det således: "Vi vil gerne vide, om der ligger noget på børneattesten – det er relevant viden for os, også selvom borgerne er voksne".

Dette knyttes i flere interviews til idéen om en mere målrettet attest, eksempelvis en såkaldt "omsorgsattest", der kunne omfatte relevante straffelovsovertrædelser i relation til sårbare voksne, uden at være begrænset til forbrydelser mod børn under 15 år. Baggrunden er en oplevelse af, at de eksisterende attester ikke i tilstrækkelig grad dækker de risici, der kan være forbundet med arbejdet med denne målgruppe.

Løbende opfølgning

Interviewmaterialet viser, at flere tilbud vurderer, at en ordning med løbende eller periodisk indhentning af attester (fx årligt eller hvert andet år) kan styrke beskyttelsen af borgere. For nogle tilbud hænger dette sammen med, at de har adgang til digitale løsninger, som gør administrationen mere håndterbar. Nogle kan i dag indhente samtykke og bestille attester digitalt, eksempelvis via automatiserede løsninger, der opdaterer personalesager uden manuelt arbejde. Samtidig understreges det, at disse muligheder ikke er tilgængelige for alle. Tilbud uden tilsvarende digital understøttelse vil skulle håndtere processen manuelt, hvilket kan være ressourcekrævende.

Der ses desuden variation i praksis på tværs af tilbud. Mens nogle alene indhenter attester i overensstemmelse med gældende krav, vælger andre at gøre det hyppigere for at være "på den sikre side". Samtidig peger enkelte aktører på, at der i særlige tilfælde, herunder ved rettighedsfrakendelser, kan være behov for opfølgning, hvis sådanne forhold først konstateres efter ansættelse.

Samlet peger interviewene på både potentialer og praktiske dilemmaer ved en mere systematisk, løbende attestindhentning eller et eventuelt udvidet krav herom. For offentlige arbejdsgivere skal sådanne overvejelser desuden ses i lyset af den allerede gældende underretningsordning om straffesager, som kan reducere behovet for generel, periodisk genindhentning sammenlignet med private tilbud.

Attester som begrænset redskab til risikohåndtering

Interviewene peger på, at attester fungerer som et nødvendigt, men begrænset screeningsredskab. Attesterne giver alene et tilbageskuende billede og afdækker ikke alle forhold, der i praksis er centrale for borgernes sikkerhed, herunder ansøgeres dømmekraft, erfaring og faglighed. Aktørerne fremhæver, at den faktiske beskyttelse i høj grad beror på forhold, der ligger ud over attesterne, såsom faglig dømmekraft, en ansvarlig kollegial kultur og ledelsesmæssig opmærksomhed både i rekruttering og i den efterfølgende ansættelse.

I praksis indgår attester derfor som ét element i en bredere, helhedsorienteret vurdering, hvor oplysninger fra attesten kombineres med en samlet vurdering af ansøgerens profil og stillingens indhold.

Samlet peger interviewene på, at attester ikke kan stå alene som garanti for tilstrækkelig beskyttelse, men må ses som ét redskab blandt flere i den samlede risikohåndtering.

Skønsudøvelse og variation i ressourcer

Interviewene viser, at vurderingen af attester i høj grad beror på det enkelte tilbuds skøn, som regelsættet lægger op til. Samtidig udøves dette skøn på forskellige forudsætninger, blandt andet som følge af forskelle i adgang til oplysninger, organisatoriske ressourcer og mulighed for sparring. Dette kan føre til variation i vurderingspraksis og dermed i det faktiske beskyttelsesniveau på tværs af tilbud og tilbudstyper.

Samlet peger interviewene på, at dette er en central opmærksomhed i vurderingen af, om reglerne i deres nuværende form giver tilstrækkelig styring og beskyttelse.

Samlet vurdering

Afdækningen peger på, at reglerne for indhentning af straffe- og børneattester udgør et centralt, men begrænset redskab i arbejdet med at forebygge omsorgssvigt og overgreb. På tværs af interviews peger aktørerne særligt på forskelle i adgang til oplysninger, organisatoriske forudsætninger og praksis for indhentning og vurdering af attester. Disse forskelle indebærer, at tilbud har forskellige forudsætninger for at foretage risikovurderinger i ansættelsessituationer. Samtidig fremhæver aktørerne, at attester i praksis indgår som ét element i en bredere vurdering, hvor også organisatoriske forhold, faglig dømmekraft og kendskab til ansøgeren har væsentlig betydning.

Sammenholdt med reglernes udformning peger dette på en række gennemgående opmærksomhedspunkter, herunder uens adgang til oplysninger mellem offentlige

og private tilbud, variation i vurderingspraksis samt uklarhed i særlige situationer, fx ved brug af vikarer og eksterne leverandører.

Samlet peger afdækningen på, at eventuelle justeringer af regelsættet vil skulle afveje hensynet til et ensartet beskyttelsesniveau mod hensynet til proportionalitet og medarbejderes retssikkerhed.

5 Forslag og udviklingsmuligheder

På baggrund af de identificerede udfordringer og variationer i praksis peger aktørerne på en række udviklingsmuligheder, der udspringer af deres erfaringer med reglerne for indhentelse og anvendelse af straffe- og børneattester. Udviklingsmulighederne vedrører både de juridiske rammer, den praktiske håndtering i hverdagen og spørgsmålet om, hvordan vurderinger i højere grad kan blive ensartede og gennemsigtige. Afsnittet samler de forslag og perspektiver, som aktørerne selv har fremhævet, uden at forudsætte fuld enighed på tværs af aktørgrupper.

Ensartet adgang til oplysninger

På tværs af både private, selvejende og kommunale aktører udtrykkes et ønske om mere ensartet adgang til straffeoplysninger, når opgaver og borgergrupper er de samme. Særligt i funktioner med ansvar for borgeres økonomi, medicinhåndtering eller arbejde i alenevagter opleves den kortere straffeattest som et smallere vurderingsgrundlag. Kommunale aktører og socialtilsyn anerkender samtidig, at forskellene i adgang kan være vanskelige at forklare i praksis:

- Private og selvejende tilbud peger på muligheden for, at alle tilbud får adgang til den 10-årige straffeattest, så vurderingsgrundlaget bliver ensartet på tværs af driftsformer.
- Flere aktører foreslår, at adgangen til straffeoplysninger i højere grad knyttes til funktion og ansvar frem for driftsform, og udspringer af aktørernes erfaringer med, at ensartede regler på tværs af forskellige funktioner ikke altid afspejler den konkrete risiko i arbejdet.
- En interesseorganisation rejser muligheden for en særskilt "omsorgsattest" målrettet personale, der arbejder med voksne borgere med lav kognitiv funktionsevne eller under værgemål, hvor børneattest ikke kan indhentes, men hvor der fortsat er et særligt beskyttelseshensyn.

Mere ensartet vurderingsgrundlag

Socialtilsyn og kommunale forvaltninger peger på, at der i praksis er betydelig variation i, hvordan oplysninger fra straffeattester vurderes på tværs af tilbud. Variationerne vedrører både, hvilke forhold der tillægges vægt, hvordan tidsperspektivet indgår, og hvordan relevansen vurderes i forhold til konkrete funktioner og borgergrupper. Flere tilbudsledere fremhæver omvendt, at vurderingerne typisk håndteres uproblematisk og bør bero på ledelsesmæssigt skøn samt faglig og personlig døm-

mekraft. Samtidig beskriver tilsyn og kommuner eksempler på sager, hvor de vurderer, at væsentlige forhold ikke har indgået tilstrækkeligt systematisk i vurderingen:

- Socialtilsyn og kommunale forvaltninger efterspørger en national vurderingsguide med eksempler på typiske domstyper og principper for, hvordan hensynet til borgerbeskyttelse kan afvejes mod medarbejdernes retssikkerhed i konkrete vurderinger.
- Flere kommunale aktører foreslår udvikling af enkle, standardiserede værktøjer, som kan understøtte dokumentation for, at en konkret vurdering er foretaget.
- Både tilsyn og enkelte interesseorganisationer peger på behov for eksempler på såkaldte "gråzonevurderinger", fx håndtering af ældre forhold, ungdomsdomme eller domme uden umiddelbar relevans for arbejdet.

Løbende eller risikobaseret genindhentning

Blandt private og selvejende tilbud er der forskellig praksis for genindhentning af attester efter ansættelse. Nogle genindhenter attester løbende for at øge tryghed i funktioner med særlig risiko, mens andre afstår på grund af usikkerhed om lovgrundlag, rimelighed og administrative byrder. Kommuner og socialtilsyn peger samtidig på, at der mangler klarhed om, hvornår og hvordan genindhentning kan ske på en måde, der står mål med både beskyttelseshensyn og den konkrete risiko. Flere aktører peger samtidig på, at behovet for periodisk genindhentning må ses i sammenhæng med de gældende underretningsordninger, som i dag kun omfatter offentlige arbejdsgivere.

- Flere private og selvejende tilbud peger på behov for at tydeliggøre, om og hvordan periodisk genindhentning kan ske inden for gældende lovgivning, fx hvert 1.-2. år. Forslaget skal ses i lyset af de variationer i praksis, som er beskrevet i kapitel 4.
- Enkelte aktører foreslår en risikobaseret model, hvor bestemte funktioner, fx arbejde med borgeres økonomi, medicinhåndtering eller alenevagter, kan være omfattet af hyppigere kontrol.
- En interesseorganisation peger på muligheden for en ordning, hvor relevante myndigheder kan markere, hvis en allerede ansat medarbejder får en ny dom, eller der findes en verserende sag, så arbejdsgiver eller relevante myndigheder gøres opmærksomme herpå.

Hurtigere sagsbehandling og færre flaskehalse

Tilbudsledere på tværs af driftsformer beskriver, at forsinkelser i indhentning af attester i nogle tilfælde har medført, at nye medarbejdere må vente unødigt på opstart. Kommunale forvaltninger peger samtidig på behov for mere forudsigelige

sagsgange, mens private og selvejende tilbud fremhæver de driftsmæssige udfordringer, der opstår, når bemandingen er presset.

- Flere tilbudsledere og interesseorganisationer peger på prioriteret sagsbehandling for stillinger med direkte borgerkontakt og alenevagter.
- Nogle tilbud foreslår mulighed for midlertidige introforløb uden borgerkontakt, når indhentning af attester er forsinket.

Styrket og mere sikker digital håndtering af attester

På tværs af interviewene peger særligt private og selvejende tilbud samt interesseorganisationer, der repræsenterer tilbud, på usikkerhed om korrekt håndtering, opbevaring og sletning af attester. Når attester modtages som pdf-filer og udveksles via mail, opleves der en risiko for fejl og brud på datasikkerheden. Flere aktører efterspørger derfor løsninger, der kan mindske sårbarheden i den nuværende praksis og samtidig lette tilbuddenes administrative ansvar.

- Flere private og selvejende tilbud peger på behov for en national digital løsning, hvor attester kan rekvireres og kontrolleres direkte i et system, uden at tilbuddene selv skal modtage og opbevare følsomme dokumenter.
- Et socialtilsyn fremhæver, at en sådan løsning kunne styrke dokumentationen for, at attest er indhentet, fx via automatisk registrering af datoen, attesten er set, og ansvarlig medarbejder.
- Flere interesseorganisationer for tilbud peger på behovet for fælles nationale retningslinjer for, hvordan attester dokumenteres og slettes, særligt for mindre tilbud uden relevant HR-understøttelse.

Klarere krav til ansvarsfordeling med vikarbureauer

Kommuner, socialtilsyn og flere interesseorganisationer peger på variation i vikarbureauers praksis for indhentning af attester. Det kan være vanskeligt for både tilbud og myndigheder at gennemskue, om attester er indhentet korrekt, og hvordan vurderingerne er foretaget. Flere aktører peger derfor på behov for tydeligere og mere ensartede rammer, herunder eventuel lov- eller bekendtgørelsesmæssig præcisering af ansvaret. Behovet for klarere krav skal ses i lyset af den usikkerhed om ansvarsfordeling, som flere aktører har peget på i praksis.

- Kommunale forvaltninger og socialtilsyn peger på behov for minimumsstandarder for vikarbureauers dokumentation, herunder attesttype, dato for indhentning og bekræftelse af, at vurdering er foretaget.
- Et socialtilsyn foreslår, at kommuner eller tilsyn får mulighed for stikprøvekontrol af vikarbureauers praksis for at sikre efterlevelse.

- Interesseorganisationer, der repræsenterer tilbud, fremhæver, at klarere krav vil lette tilbuddenes ansvar og reducere usikkerhed i samarbejdet med vikarbureauer.

Samlet peger afdækningen på, at de væsentligste udfordringer knytter sig til uens adgang til oplysninger, variation i vurderingspraksis samt uklarhed i særlige situationer, herunder ved brug af vikarer. Forslagene skal ses som perspektiver rejst af aktørerne og som input til den videre politiske drøftelse, ikke som udtryk for en samlet anbefaling fra VIVE.

6 Metodisk grundlag

VIVE har gennemført en afdækning af praksis for brug af attester mv. i forbindelse med ansættelse i sociale tilbud. Undersøgelsen er gennemført som en kvalitativ undersøgelse baseret på interviews med nøgleaktører på det sociale område, herunder ledere og medarbejdere i private, selvejende og regionale sociale tilbud, kommunale centerchefer, socialtilsyn og interesseorganisationer. Formålet har været at belyse erfaringer med og vurdering af med gældende regler for indhentelse af straffe- og børneattester samt eventuelle forslag til udvikling af området. Som led i undersøgelsen er der desuden foretaget en læsning af gældende regler, herunder Socialtilsynsloven, Børneattestloven og tilhørende bekendtgørelser og lovforarbejder. Denne gennemgang har haft fokus på reglernes formål, undtagelser, tidsbegrænsninger og de underliggende hensyn til proportionalitet, retssikkerhed og borgerbeskyttelse.

Dataindsamling

I perioden september-november 2025 er der gennemført kvalitative interviews med 16 informanter fra 12 forskellige repræsentanter fra fire aktørgrupper:

- Ledere og medarbejdere på sociale tilbud (5 informanter fra i alt 4 tilbud)
- Socialtilsyn (2 informanter fra 2 tilsyn)
- Interesseorganisationer (6 informanter fra 5 interesseorganisationer; KL, LEV, LOS, FADD, Selveje Danmark)
- Kommunale forvaltningsledere (2 informanter fra 1 kommune).

Tabel 6.1 Oversigt over interviewede aktører

Aktørgruppe	Antal informanter	Antal aktører
Sociale tilbud (kommunale, regionale, private og selvejende)	6	4
Socialtilsyn	2	2
Interesseorganisationer	6	5
Kommunale repræsentanter	2	1
I alt	16	12

Interviewpersonerne repræsenterer både større og mindre organisationer samt forskellige organisatoriske og faglige perspektiver på anvendelsen af attester i praksis. Fordelingen afspejler et bredt erfaringsgrundlag, men er ikke statistisk repræsentativ for hele området.

Størstedelen af interviewene blev gennemført som individuelle interviews; enkelte som gruppeinterviews. De individuelle interviews muliggjorde længerevarende og mere dybdegående drøftelser af de enkelte aktørers erfaringer og perspektiver. En begrænsning i de individuelle interviews er, at de forskellige aktørers løsningsforslag og vurderinger ikke blev direkte stille over for hinanden, som man kunne gøre i en eventuel fokusgruppediskussion. Af planlægnings- og ressourcehensyn har det dog ikke været muligt i denne undersøgelse at gennemføre fokusgruppeinterviews med de forskellige aktører.

Interviewene blev gennemført som semistrukturerede interviews ud fra interviewguides, der dækkede temaer om organisering og ansvarsfordeling, praktiske procedurer, oplevede udfordringer og fortolkningsspørgsmål samt vurderinger af reglernes hensigtsmæssighed og forslag til udvikling (eksempel på interviewguide til sociale tilbud i bilag).

Repræsentation af aktørperspektiver

Undersøgelsen omfatter aktører fra flere centrale positioner på området, og VIVEs vurdering er, at den, på trods af et begrænset antal interviews, samlet set opnår en bred repræsentation af forskellige aktørtyper. Der har været dialog med alle fem socialtilsyn, og der er gennemført interviews med repræsentanter fra to forskellige socialtilsyn. På baggrund af disse interviews samt tilbagemeldinger fra de øvrige socialtilsyn vurderes det, at de indsamlede perspektiver i rimeligt omfang er dækkende for området som helhed.

Den væsentligste begrænsning vedrører repræsentationen på tilbudssiden. De interviewede aktører repræsenterer primært større organisationer, og administrative processer, herunder ansættelsesprocedurer – kan se anderledes ud i mindre tilbud. Det indebærer, at vurderinger af administrative byrder ved indhentning af attester og behovet for løbende genindhentning må ses i lyset af forskellige rammevilkår, herunder forskelle mellem større og mindre tilbud samt mellem offentlige og private aktører.

Samtidig er perspektiver fra mindre tilbud søgt inddraget indirekte gennem interviews med interesseorganisationer, der repræsenterer disse.

På den baggrund vurderes det, at interviewmaterialet giver et solidt grundlag for at belyse gældende praksis og aktørernes vurderinger heraf.

Analyse og kvalitetssikring

Interviewmaterialet er analyseret tematisk med henblik på at identificere mønstre, variationer og centrale forskelle i aktørernes perspektiver og praksiserfaringer. Analysen har karakter af en deskriptiv syntese, hvor de indsamlede perspektiver er systematiseret og sammenholdt på tværs af aktørtyper.

Det betyder, at VIVE ikke har foretaget en selvstændig normativ vurdering af reglernes tilstrækkelighed, men har sammenstillet og analyseret de vurderinger, erfaringer og forslag, som fremføres af de interviewede aktører. I analysen er der lagt vægt på både at synliggøre fællestræk og variationer i perspektiverne, herunder forskelle mellem aktørtyper og organisatoriske kontekster.

Sammenfatninger og vurderinger i notatet udgør således VIVEs analytiske bearbejdning af aktørernes perspektiver, herunder en tværgående syntese, hvor disse perspektiver holdes op mod gældende regler og deres anvendelse i praksis.

Resultaterne skal forstås som kvalitative indsigter i praksis og aktørernes erfaringer, snarere end som en udtømmende kortlægning af området. I udviklingsafsnittet er det så vidt muligt tydeliggjort, hvilke aktører der fremfører de enkelte forslag og opmærksomhedspunkter.

Notatet er kvalitetssikret internt i VIVE og faktuelt kvalificeret i samarbejde med Social- og Boligstyrelsen. Notatet er forelagt Social- og Boligministeriet forud for offentliggørelsen. Notatet er desuden blevet forelagt en mindre arbejdsgruppe bestående af relevante interesseorganisationer. Endelig har notatet gennemgået eksternt review ved to forskere med juridisk og/eller socialfaglig ekspertise på området.

Bilag 1 Eksempel på anvendt interviewguide

Interviewguide til sociale tilbud

Tak, fordi I vil deltage i interviewet. Det skal indgå i en analyse, som VIVE gennemfører for Social- og Boligministeriet som led i rammeaftalen om en langsigtet og bæredygtig udvikling af handicap-området (2024).

Formålet med interviewet er at belyse, hvordan reglerne for indhentelse af straffe- og børneattester anvendes i praksis, og hvilke erfaringer, udfordringer og overvejelser centrale aktører gør sig. Notatet, som interviewene munder ud i, skal bidrage til det politiske beslutningsgrundlag og afleveres forud for et møde mellem aftalepartierne i december 2025.

- Hvordan reglerne fungerer i praksis og efterleves
- Eventuelle dilemmaer og afvejninger mellem beskyttelse og retssikkerhed
- Erfaringer med rekruttering
- Ønsker og forslag til justeringer.

Interviewet varer op til ca. 60 minutter. Vi vil gerne have lov til at optage det med henblik på at skrive referat, som anvendes udelukkende til analyseformål.

Vi følger VIVEs procedurer for datasikkerhed og opbevaring. Deltagelse er frivillig, og I kan til enhver tid trække jer eller frabede jer, at specifikke oplysninger anvendes. I skulle gerne have modtaget et særskilt informationsbrev om databehandling.

Nogen spørgsmål, inden vi starter?

Tema/formål	Interviewspørgsmål
Rolle og praksis for håndtering af attester/praksis	**Hvordan håndterer I indhentelse og behandling af attester i dag?** ■ Hvordan ville det typisk se ud i forbindelse med en ansættelse? ■ Har I faste procedurer, eller afhænger det mere af situationen? ■ Hvornår i forløbet indhenter I attesterne? ■ Hvordan gør I ved akutte behov, fx vikarer? ■ Og er der forskel på fastansættelser og midlertidige ansættelser? ■ Gør I noget ift. at dokumentere over for socialtilsynet, at I har indhentet straffeattester?
Overholdelse af krav	**Hvordan oplever I, at reglerne fungerer i praksis hos jer?** ■ Har I eksempler, hvor det har været svært at overholde kravene? Situationer, hvor I har følt jer begrænsede? ■ Har I eksempler på, at attesterne nogensinde har haft afgørende betydning i praksis, i den forstand, at det har ført til, at I har undladt at ansætte medarbejdere? ■ Og oplever I, at reglerne for indhentning af attester beskytter borgerne godt nok?

Rekruttering/ bemanding	**Hvilke udfordringer oplever I i forbindelse med rekruttering og bemanding?** ■ Har I oplevet særlige udfordringer med vikarer, korttidsansættelser eller frivillige? ■ Handler det mest om administration, tid, eller noget andet? ■ Hvordan håndterer I uforudsete eller akutte rekrutteringsbehov? ■ Har I oplevet, og i så fald, hvordan håndteres det, hvis kriminalitet først opdages efter ansættelse?
Regler og rammer	**Hvordan oplever I selve reglerne for indhentelse af attester i praksis?** ■ Hvordan håndterer I situationer, hvor attesten ikke er tilgængelig ved opstart? ■ Oplever I, at I har tilstrækkelig adgang til oplysninger om ansøgere? ■ Har I oplevet forskellige krav fra forskellige myndigheder? ■ Er der dele af reglerne, der fremstår uklare for jer? ■ Har I en fast praksis for ansøgere med tidligere domme, eller vurderer I hver sag konkret?
Balance mellem hensyn	**Hvordan oplever I balancen mellem borgerbeskyttelse og fleksibilitet i drift?** ■ Og hvilke konsekvenser ser I, at reglerne har for jeres mulighed for at finde personale?
Forslag til forbedringer	**Hvis I kunne ændre noget ved reglerne, hvad skulle det være?** ■ Hvad ville hjælpe jer mest i hverdagen – uden at gå på kompromis med borgernes sikkerhed? ■ Hvad ville hjælpe jer i rekrutteringsarbejdet ift. attester? ■ Hvilke konsekvenser kunne sådanne ændringer have? ■ Mener I, at reglerne bør skærpes således, at personer, der har begået alvorlig kriminalitet, ikke må ansættes, eller er det evt. allerede en del af fast praksis eller overvejelserne hos jer, når I ansætter?
Afrunding	**Er der noget, jeg ikke har spurgt om, som du/I anser for at være vigtige erfaringer?**