



Børnehandicap Aabenraa Kommune

Institutionsaftale 2026

Godkendt af Chriss Mailandt-Poulsen
Gældende fra den 1. januar 2026

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	2
2. Grundoplysninger	4
2.1 Navn og kontakt	4
2.2 Institutionstype	4
Special børnehave fra 0 -7 år,	4
Familie- og ungekonsulentydelse fra 0 – 18 år + evt. efterværn.	4
Lille Kolstrup 10, 6200 Aabenraa	4
Tlf. 73 76 86 81.....	4
E-mail: BornehusetLilleKolstrup@aabenraa.dk	4
3. Opgaver	6
3.1 Mission	6
3.2 Vision	6
3.3 Værdier i opgaveløsningen	6
3.4 Sådan arbejder vi	7
3.5 Værdier og vision i opgaveløsningen	7
3.6 Sådan arbejder vi	8
4. Indsatsområder og mål	11
4.1 Indsatsområder og mål	11
4.2 Beredskabsplaner	16
4.3 Sygefravær	17
Vi vil have fokus på trivsel og fastholdelse af raske medarbejdere:	18
Forebyggelse gennem dialog og opmærksomhed:	18
4.4 Kompetenceudvikling	19
Implementering og fastholdelse af uddannelse	20
Hvordan det styrker medarbejderne i følelsesmæssigt krævende situationer.....	21
5. Aktivitetsmål og økonomi	23
5.1 Aktivitetsmål	23
5.2 Budget	23
5.3 Personale	24
6. Underskriftsblad	25

1. Indledning

Formålet med Institutionsaftalen

Aabenraa Kommune arbejder med dialogbaseret aftalestyring som et redskab til at implementere Byrådets mission, vision og de vedtagne politikker og strategier. Dialogbaseret aftalestyring er et styringsredskab, der skal sikre den størst mulige effekt af ressourcerne til gavn for Aabenraa Kommunes borgere og virksomheder. Den dialogbaserede aftalestyring skal bidrage til at styrke dialogen mellem ledelseslagene og understøtte Aabenraa Kommunes princip om central styring – decentral ledelse, hvor ansvaret lægges så tæt på ledere og medarbejdere i de aftalestyrede enheder som muligt.

Dialogbaseret aftalestyring udmøntes formelt gennem institutionsaftalerne, som er en del af den samlede styringskæde fra det politiske niveau til den aftalestyrede enhed. Institutionsaftalen indgås mellem direktør/forvaltning og institutioner.

Målgruppe

Politikere og forvaltning har herigennem mulighed for at følge institutionens måde at opfylde kommunale og ministerielle målsætninger. Ligeledes er det muligt overordnet at følge institutionens forvaltning af de tildelte ressourcer.

Lovgrundlag, politikker og øvrige rammer

Barnets Lov

Aabenraa Kommunes politikker og retningslinjer, bl.a.:

- Det gode liv – Udviklingsstrategi 2035
- Sundt liv i trivsel. Aabenraa Kommunes sundhedspolitik
- Dialogbaseret aftalestyring, med eventuelle undtagelser i driftsoverenskomsten
- Sammen om det gode børne-, unge- og familieliv
- Udvikling af gode børne- og ungefællesskaber
- Tværfagligt samarbejde 0-18 år

Specifik retningslinje for Børn og Familieafdelingens virke er:

- Strategien Sund indsats.
 - De 4 strategiske spor til strategien er:
 - Mødet med Børn og familie i hverdagslivet.
 - Digitalisering i hverdagslivet.
 - De gode indsatser i hverdagslivet.
 - Samarbejde i hverdagslivet

I Børn og Familie er der en proces igangsat for at forny Sund Indsats forandringsstrategien og de tilhørende spor. Processen forventes at være afsluttet i foråret 2026, hvor den nye forandringsstrategi forventes at være færdig.

Ansvar for udarbejdelse af institutionsaftalen

Institutionsaftalen er udarbejdet af:

Institutionsleder Lone Busk

Afdelingsleder Karina Franson Møller

Afdelingsleder Julia Prigge

Afdelingsleder Rasmus Halbye

Afdelingsleder Lotte Vittrup

Indgåelse af institutionsaftalen

Institutionsaftalerne bliver indgået med alle Aabenraa Kommunes decentrale institutioner. Denne Institutionsaftale indgås mellem institutionslederen for Børnehandicap og direktøren for Børn og Kultur.

Dialog og opfølgning

Der er løbende opfølgning imellem Børne- og familiechef Per Schmidt Hansen og Institutionsleder Lone Busk til 1:1 samtaler i løbet af 2026.

Der er løbende opfølgning med afdelingslederne Rasmus Halbye og Lotte Vittrup på Børne og Ungehuset Posekær og afdelingslederne Karina Franson Møller og Julia Prigge i Børnehuset Lille Kolstrup til 1:2 samtaler og ledermøder i løbet af 2026.

Der er løbende opfølgning på LMED i løbet af 2026.

2. Grundoplysninger

2.1 Navn og kontakt

Institutionsnavn: Børnehandicap
Adresse: Posekærvej 20, 6200 Aabenraa
Telefonnummer: 73 76 85 90
E-mail: www.boernehandicapomraadet.dk
Åbningstider: Kl. 8.00-15.00 på hverdage

2.2 Institutionstype

Børnehandicapområdet består af følgende enheder:

Børne og ungehjemmet Posekær

Døgninstitution

Posekærvej 20, 6200 Aabenraa

Tlf. 73 76 85 90

E-mail: posekaer@aabenraa.dk

www.boernehandicapomraadet.dk

Børneinstitutionen Posekær

Døgninstitution for børn og unge i alderen 0-18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk og psykisk funktionsevne.

Oprettet efter Barnets lov §43, stk. 1, nr. 6 jfr. §43, stk. 3

Normeret til 18 pladser og godkendt til 26 pladser. Heraf er de 10 pladser godkendt som servicelovens §107 pladser.

Der afregnes efter 100 % budget. Ved underbelægning under 100 % belægning afregnes 80 % af døgntaksten. Ved overbelægning over 100 % afregnes med 80 % af døgntaksten. Entreprenør tillæg til kontrakterne afregnes med 100%.

Børnehuset Lille Kolstrup:

Døgnaflastning 0 – 18 år,

Special børnehave fra 0 -7 år,

Familie- og ungekonsulentydelse fra 0 – 18 år + evt. efterværn.

Lille Kolstrup 10, 6200 Aabenraa

Tlf. 73 76 86 81

E-mail: BornehusetLilleKolstrup@aabenraa.dk

www.boernehandicapomraadet.dk

Aflastningen – Lille Kolstrup

Aflastning for børn og unge i alderen 0-18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk og psykisk funktionsevne.

Aflastningen er oprettet efter Barnets lov §43, stk. 1, nr. 6 jfr. §43, stk. 3

10 godkendte pladser med plads til ca. 44 børn og unge alt efter, hvor mange døgn i aflastning de enkelte børn har. Aflastningen har åbent 355 dage om året.

Der afregnes efter 90 % budget. Ved underbelægning under 90 % belægning afregnes 80 % af døgntaksten. Ved overbelægning over 90 % afregnes med 80 % af døgntaksten. Entreprenør tillæg til kontrakterne afregnes med 100%.

Børnehaven – Lille Kolstrup

Specialbørnehave.

Børnehaven er oprettet efter Barnets Lov §82-83

15 normerede pladser pr. 1.1.2024 med plads til ca. 25 børn fra 0-7 år.

Åbningstid i børnehaven er:

Mandag til torsdag kl. 6.30-16.30 og fredage kl. 6.30-16.00.

Der afregnes efter 100 % budget. Ved underbelægning under 100 % belægning afregnes 80 % af døgntaksten. Ved overbelægning over 100 % afregnes med 80 % af døgntaksten. Entreprenør tillæg til kontrakterne afregnes med 100%.

Familiekonsulent ydelser

§32 stk. 1, nr. 2 og nr. 5 Familiekonsulentbistand, ungekonsulent og Familiebehandling

Entreprenørydelser

Barnets lov §90 jfr. servicelovens §84 Hjemmepasserordning

§89 Ledsagerordning

Individuelt tilrettelagte tidsbegrænsede indsatser i hjem til børn og unge med særlige behov.2.3
Ledelsen

Ledelse:

Leders navn: Lone Busk
Telefonnummer: 29 61 48 76
E-mail: lbus@aabenraa.dk

Afdelingsledere: Karina Franson Møller, Børnehuset Lille Kolstrup
Julia Prigge, Børnehuset Lille Kolstrup
Rasmus Halbye, Børne og ungehjemmet Posekær
Lotte Vittrup, Børne og ungehjemmet Posekær

3. Opgaver

3.1 Mission

Det Gode Liv.

I Aabenraa Kommune skaber vi Det Gode Liv sammen.

Vi skaber gode rammer, vi søger nye muligheder, og vi indgår i fællesskaber og partnerskaber. Det gør Aabenraa Kommune til et rart og attraktivt sted at bo, leve, vokse op, uddanne sig og drive virksomhed for os, der allerede bor her.

Vi arbejder også aktivt for, at Aabenraa Kommune er et attraktivt sted for tilflyttere, investorer, nye virksomheder, iværksættere, turister og samarbejdspartnere.

I Aabenraa Kommune skaber vi Det Gode Liv sammen. Det er vores mission.

3.2 Vision

Børn og Families vision er ambitiøs og skal få os selv til at stå på tæer og sikre en høj kvalitet for børnene, de unge og deres familier.

- Vi vil skabe og være en ledestjerne for effektfulde, inddragende og nytænkende processer, indsatser og tilbud.
- Sikre rammer i praksis, der fordrer innovation og udvikling af konstante gode løsninger også ud fra evidensbaserede tilgange.
- Ambitiøs for Børn og Familie, for børnene, de unge og deres familier – også dem i udsatte positioner.
- Inddragelse af børnene og de unge i eget liv er kernen for vores indsatser og tilbud.
- Vi understøtter at flere børn og unge kan forblive i eller komme tættere på gode almene fællesskaber.
- Vores tilgang understøtter den overordnede politik "Sammen om det gode børne-, unge- og familieliv", hvor hverdagsliv, gode fællesskaber, læring, trivsel, helhed og sammenhæng er nøgleordene.

3.3 Værdier i opgaveløsningen

Børn og Familie arbejder ud fra en fælles forståelse at:

- Børn, unge og deres familier er vores fælles ansvar.
- De gode løsninger findes sammen ud fra en ambition om at gøre det bedst muligt og derved sikre kvalitet.
- Vi forpligter os på sammenhæng, samarbejdet og fælles løsninger.
- Vi inviterer ind til samarbejde.
- Børnene og de unge er omdrejningspunktet for de gode løsninger.
- Vi skal understøtte det gode liv, sikre lovmedholdelighed og den faglige kvalitet.
- Vi arbejder tværfagligt og praksisnært i de miljøer og kontekster børnene og de unge indgår i.

3.4 Sådan arbejder vi

Børnehandicap består af forskellige tilbud, der alle retter sig mod målgruppen af "Børn og unge med betydelige og varigt nedsat fysisk og psykisk funktionsevne".

Børnehandicap har fagspecifikt kendskab og mange års erfaring i arbejdet med børn og unge med en mangfoldighed af individuelle fysiske og psykiske handicap og komorbiditet.

I døgntilbuddet og i døgnafstigningen er de primære målgrupper børn og unge i alderen 0-18 år, med multiple varige funktionsnedsættelser, samt fysisk velfungerende børn og unge med forskellige former for funktionsnedsættelser som autismespektrum forstyrrelser, ADHD, Cerebral parese og kognitive udfordringer og generelle udviklingsforstyrrelser.

I dagtilbuddet er målgruppen ligeledes børn i alderen 0-6 år, med multiple varige funktionsnedsættelser, samt fysisk velfungerende børn og unge med forskellige former for funktionsnedsættelser som autismespektrum forstyrrelser, ADHD, Cerebral parese og kognitive udfordringer og generelle udviklingsforstyrrelser.

Alle børn har ret til et godt børneliv med gode udviklingsmuligheder, sammen med nære og ansvarlige voksne, som giver omsorg og støtte. Dette er også gældende for børn og unge for Børnehandicapinstitutionen.

Derfor skal vi også hele tiden være på forkant med den, til enhver tid aktuelle efterspørgsel og med vores fag faglige indsigt og erfaring sikre, at vi vedvarende har det rette tilbud til det enkelte barn og ung.

Børnehandicapområdets opgave er, at vi sammen med forældrene sikrer, at det enkelte barn den unge med betydelige og varige nedsatte funktionsevner som udgangspunkt er på lige fod med andre børn og unge i Aabenraa Kommune. At de får de bedste betingelser og muligheder for at udvikle og udfolde deres potentialer og egne mestringsstrategier mest optimalt i deres egen dagligdag.

3.5 Værdier og vision i opgaveløsningen

Vi følger Aabenraa Kommunes værdigrundlag. Værdierne udtrykker de holdninger og den adfærd, som Aabenraa Kommune arbejder for at fremme. Værdierne gælder for alle ansatte i Aabenraa Kommune, og de skal understøtte, at kommunen bliver en attraktiv arbejdsplads for nuværende og kommende ansatte.

Værdierne er

- Åbenhed og dialog
- Samarbejde og medbestemmelse
- Udvikling og forandring
- Mangfoldighed og rummelighed
- Trivsel og tryghed

Overordnede værdi for Børnehandicap

Vi understøtter mest mulig selvhjulpenhed og selvstændighed hos det enkelte barn, den unge altid med fokus på dets ønsker og behov i centrum og altid med et fortsat udviklingsmæssigt perspektiv.

Kerneopgaven i Børnehandicap er

Vi lykkedes når børnene oplever, at vi sammen skaber trivsel, udvikling, læring og livsglæde med udgangspunkt i barnets iboende motivation.

Vores vision, hvad vil vi være kendt for

Vores kerneværdi tager udgangspunkt i det enkelte barn og den unges mulighed for at være barn og ung. Vi tilbyder vores børn et miljø og en ramme, hvor vi altid tager udgangspunkt i at tilgodese og faciliterer, at barnet og den unge oplever tryghed, omsorg, udvikling og bliver styrket i deres mestringsstrategier. Et særligt fokuspunkt for de mest multiple udviklingshæmmede er udarbejdelse af individuelle kommunikationssystemer, der tager udgangspunkt i totalkommunikation, så den enkelte får mest mulig medbestemmelse og indflydelse på eget liv.

I forhold til børn og unge med autisme forstyrrelser er et særligt fokuspunkt, generelt ved hjælp af en tydelig struktur, systematik og forudsigelighed, at give det enkelte barn og ung de optimale forudsigelige rammer til at navigere i.

Børnehandicap vil gerne være kendt for et højt fagligt og professionelt niveau, der til enhver tid matcher det nuværende behov og den aktuelle efterspørgsel. Vi vil også være kendte for at være fleksible, hvilket betyder, at vi kan imødekomme de fleste behov. Vi er i stand til at handle hurtig og til, at "tænke ud af boksen".

Vi indgår individuelle aftaler i forbindelse med overgange i børnenes eller de unges liv.

Børnehandicap vil meget gerne være kendt for at være en del af den samlede tilbudsvifte i Aabenraa Kommune, og vil derfor også meget gerne indgå i opgaver inden for almenområdet, i

barnets den unges hjem m.m. i de situationer, hvor vores faglige kompetencer, ville kunne gøre en positiv forskel.

3.6 Sådan arbejder vi

Neuropædagogisk

Vi arbejder med de neuroaffektive kompasser og den neuroaffektive analyse og vi arbejder målrettet med både vurderings- og interventionsopgaver, som vi tilrettelægger og som indgår i interventioner rettet mod børn og unge i det daglige pædagogiske samspil og arbejde.

Vi har viden om hvordan personlighedsudvikling udvikles gennem interaktioner mellem mennesker i barndom og ungdom. Igennem neuroaffektive analyser kortlægger vi barnets den unges nærmeste følelsesmæssige udviklingszone, og bruger den til at tilrettelægge pædagogiske interventioner med sigte på traumeheling og eller støtte af personlighedsudvikling. Som neuroaffektive pædagogiske redskaber bruges også; Theraplay, Sunshine Circles, NUSSA (3-13 år) og UNG (13-23 år) introduceres interventionstiltag, der kan støtte samspil gennem leg.

Sanseintegration og sansestimulering

Vi har fokus på at stimulere og udvikle børnenes og de unges ressourcer og kompetencer for at kompensere for dysfunktioner på det sansemotoriske område. Sansestimuleringen er en integreret del af barnets og den unges hverdag.

Der tilbydes sanseoplevelser med udgangspunkt i lyd, lys, dufte, smag og berøring i særligt indrettede miljøer med inspiration fra relevant faglitteratur, snoezle og massage.

Metoderne anvendes dagligt, både i planlagte og spontane aktiviteter.

Totalkommunikation

For at give børnene og de unge muligheder for, at få indflydelse og medbestemmelse på eget liv, samt mulighed for at skabe relationer til omverdenen, arbejdes der på at give børnene og de unge en individuel udtryksform.

IKT: Information, kommunikation og teknologi

Teknologien har et kæmpe potentiale for mennesker med funktionsnedsættelser, inden for både leg, udvikling, læring, kommunikation m.m. For mennesker uden verbalt sprog, kan det være svært at gøre sig forståelig, og ofte er deres impressive sprog, bedre end deres ekspressive sprog.

Teknologien giver nye muligheder for at kommunikere med omgivelserne og har gjort det muligt, at give en stemme til mange af de mennesker, der ikke har et verbalt aktivt talesprog.

Relations pædagogik

I det pædagogiske arbejde vægtes relationer mellem barnet, den unge og omverdenen.

Alle både børn og unge skal opleve livskvalitet, gennem styrkelse af selvet, netværket og bemestringen. De skal føle sig betydningsfulde og der gives mulighed og ramme for, at de kan indgå i forskellige ligeværdige kontekster og samspil.

I det pædagogiske arbejde og i det fysiske miljø skabes der rum for 1:1 kontakt. Der gives mulighed for barn til barn, ung til ung og voksen til barn kontakt. At barnets og den unges

initiativer følges og bruges, som udgangspunkt i de pædagogiske tiltag og den stilladsering der altid er om den enkelte. Vi arbejder b.la. med videoanalyser, digitale livshistoriebøger, social story, pædagogiske iagttagelser og meget andet, altid med udgangspunkt i, hvad der er relevant for den enkelte.

Sundhed og velvære

Vi lægger stor vægt på, at børnene oplever velvære og sundhed ud fra de livsvilkår, de har. Der er et sundhedsfagligt team bestående af fysio- og ergo terapeuter samt social- og sundhedsassistenter.

Terapeuterne arbejder ud fra et deltagelses- og aktivitetsperspektiv. Der arbejdes dagligt med børnenes selvstændighed og aktivitetsniveau. Der følges op og laves terapeutiske mål, som foregår i samarbejde med det kommunale og regionale system med udgangspunkt i rehabilitering, habilitering og forebyggelse.

SMART i målsætningen

Vi anvender SMART modellen som hjælp til at få defineret og motiveret vores mål så vi sikrer, at vi faktisk sætter mål, som motiverer til at forfølge og så vi faktisk ved, hvornår vi har nået det defineret mål - se kvalitetskort som bilag.

Smart modellen:

- **Specifikt:** *Hvad er det helt præcist, vi vil opnå?*
- **Målbart:** *Hvordan måler vi om vi har opnået dit mål?*
- **Attraktivt:** *Hvorfor er målet interessant for os?*
- **Realistisk:** *Er målet realistisk og opnåeligt?*
- **Tidsbestemt:** *Hvornår er vores deadline?*

4. Indsatsområder og mål

4.1 Indsatsområder og mål

Institutionens mål

Målsætning: Rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i Børnehandicap	
Formålet med denne plan er at sikre kvalitet i arbejdet for at sikre børnenes/unges udvikling og læring ved, at styrke rekrutteringen af nye medarbejdere samt fastholde de nuværende gennem en målrettet indsats, der understøtter et stærkt fagligt miljø, tydelig kompetenceudvikling og en attraktiv arbejdsplads. Vi vil skabe et hus fuld af faglighed, hvor medarbejdere oplever mening, udvikling og fællesskab i arbejdet med børn med handicap og komplekse behov.	
Status	Vi har svært ved at rekruttere tilstrækkelige uddannede medarbejdere - særlig socialpædagoger, som vi har brug for i Børnehandicap.
Mål	Vi vil gerne for at sikre den pædagogiske kvalitet: • Øge antallet af kvalificerede ansøgere ved hver rekrutteringsproces med 25%. • Reducere personaleomsætningen til gennemsnitlig 10% inden for 2026, dette vil være differenceret for det enkelte team. • Sikre at medarbejderne oplever, at deres faglighed bruges aktivt i hverdagen. • Implementere fælles faglige forståelser gennem uddannelsesplanen (LA2 og Neuroaffektiv udviklingspsykologi). • Understøtte høj kvalitet i kerneopgaven gennem fælles fagligt sprog og Kultur.
Delmål	Vi har uddannelsesmateriale til et neuroaffektiv udviklingspsykologi klar til undervisningsforløb til medarbejderne med holdstart marts 2026.
Indsatser	Afholde 'Åbent Hus' arrangementer 2 gange årligt på Posekær og Lille Kolstrup Børnehus. Vi vil til ledelseskonference d. 23-24 januar 2026, have lavet en kalender for de aktiviteter, der skal finde sted i Børnehandicap for at nå vores mål om, at kunne rekruttere de uddannede medarbejdere vi har brug for. Ideer eller muligheder: - Samarbejde med uddannelsesinstitutioner for at præsentere os som attraktiv praktik- og arbejdsplads. - Udarbejde profilmateriale og kort film, hvor medarbejdere fortæller om deres hverdag og udviklingsmuligheder. • Ledergruppen udarbejder i samarbejde med TRIO, ramme og manuskript til videomateriale. Introducere nye medarbejdere til uddannelsesplan og faglige forløb (LA2, Neuroaffektiv udviklingspsykologi) fra starten. Fastholdelsesindsatser Skabe et tydeligt fagligt miljø med refleksionsrum • Refleksionsrummet er der, hvor vi mødes systematisk og deler vores tanker og oplevelser fra praksis, da arbejdet i Børnehandicap er svært pædagogisk arbejde.

	• Refleksionsrummet er der, hvor vi kan være sårbare og støtte hinanden, når vi oplever høje følelsesmæssige belastningen/krav i
--	--

	relationen med vores børn og unge, og når det kan opleves, at der ikke kan handles optimalt i nuet. • Refleksionsrummet er der, hvor vi har hinandens opmærksomhed på de udfordringer/dilemmaer vores arbejde kan give. Implementere uddannelsesplanen systematisk (LA2 og neuroaffektiv udviklingspsykologi). Faglige fyrtårne Udvikle 'faglige fyrtårne' – medarbejdere med særlige kompetencer, der kan inspirere kollegaer. Kultur og fællesskab Styrke fællesskab og kollegial støtte gennem sociale og faglige arrangementer. Der er valgt trivselsambassadører i alle grupper. Ledergruppen vil i samarbejde med trivselsambassadørerne skabe ramme for hvordan der kontinuerligt kan arbejdes med trivsel året igennem Ledelse og kommunikation Sikre synlig ledelse, der anerkender faglig indsats og kommunikerer klart om retning og værdier.
--	--

Aktiviteter	Vi vil deltage I "Den årlige praktikworkshop" på UCSYD i september måned med målet om at profilere og synliggøre os selv. To ledere og to medarbejdere deltager. Rekrutteringsprocessen Opdatere jobopslag, så de tydeligt beskriver vores faglige profil og udviklingsmuligheder. Sikre professionel onboarding (velkomstpakke, mentorordning, introduktion til faglige metoder). Der udarbejdes af ledelsen en ramme for systematisk og fortløbende opdatering af onboarding-materiale. Skabe ramme for kollegial sparring Det rammesættes at der to gange årligt (1 gang i foråret og 1 gang i efteråret) tilbydes kollegial sparring ind i personalegruppen i det enkelte team for at styrke samarbejde og trivsel i personalegruppen. Skabe ramme for sagssupervision Der er behov for kontinuerlig sagssupervision og ledergruppen vil skabe en ramme for dette til årsplanlægning i januar 2026 Faglige fyrtårne Ledergruppen vil i årsplanlægningen indlægge pædagogiske temaer for året. Til disse temaer vil der blive afdækket hvilke medarbejdere i organisationen, som besidder kompetencerne til at kunne understøtte arbejdet ind i de emner/temaer, der besluttet at der arbejdes med.
	Afholde årlige trivselsdialoger med fokus på faglig og personlig udvikling. I den årlige MUS-samtale vil der inddrages et særligt fokus på den faglige og personlige udvikling. Der gennemføres fastholdelsessamtaler - 1:1 samtaler 2 gange årligt udover MUS-samtaler for at identificere forbedringsmuligheder og være tættere på den enkelte medarbejder. Der er udarbejdet en ramme for afholdelse af MUS og 1:1 samtaler, hvor der vil være fokus på den personlig udvikling og fastholde fælles fagligt sprog gennem regelmæssige personalemøder med fokus på kerneopgaven og trivsel.

Målsætning: Forældrearrangementer

Formålet med følgende er at styrke forældrekompetencer til gavn for det handicappede barn. Vi vil lave to fælles arrangementer for forældre på tværs af Børnehandicap i 2026.

Vi vil i foråret 27. januar kl. 17.00-19.00 have en forældreaften med psykolog og familiekonsulent Annette Due Madsen med teamet om, hvordan det er at være forældre til et handicappet barn? Og vi vil i efteråret forsøge at få Anne Larsen ud, for at give inspiration til forældrene omkring Leg – hvordan man kan understøtte ens barn i leg i legens betydning for barnets udvikling.

Status	Forældre, der har børn med handicap, kan føle sig isolerede eller misforståede, og fælles forældrearrangementer kan fungere som et fællesskab, der mindsker denne isolation. Vi vil styrke: Forældrenes netværk på tværs af Børnehandicap Forældrenes specifikke viden om relevante temaer
Mål	At 40 forældre på tværs af Børnehandicap vil deltage i arrangementet og derved får kundskaber med der styrker deres forældrekompetencer.
Delmål	Styrke forældrenes motivation til at deltage i arrangementet, ved at sende indbydelser ud i god tid, ligge teasere ud på SOFUS som reklame for det enkelte arrangement, så de får kontinuerlig information om det enkelte arrangement
Indsatser	Forældrearrangementer med relevante temaer for vores forældre i Børnehandicap
Aktiviteter	2 arrangementer i løbet af 2025 – et i foråret og et i efteråret.

Tværgående mål

Målene er besluttet på Børn og Kulturs chefgruppe og dermed obligatoriske for alle institutioner at arbejde med.

Målsætning: Styrke samarbejdet og viden på tværs imellem specialbørnehaven Lille Kolstrup og det almene børnehavetilbud Løjt Børnehus.	
Status	Specialbørnehaven Lille Kolstrup Børnehus og Løjt Børnehus har indgået aftale om et forpligtende samarbejde med hinanden. Projektet har fokus på hvordan pædagogerne på tværs kan inspirere hinanden i måden vi arbejder med "legens betydning" – hvordan arbejder man med børnene i almen og hvordan arbejder vi med børnene på specialområdet. På trods af at betingelserne er helt forskellige, er det med søgen efter relevante samarbejdsflader og relevant pædagogisk videns udveksling.
Mål	At kunne berige hinanden med pædagogisk faglighed, skabe sparringsrum, hvor der kan indhentes sparring på trods af at vi arbejder ud fra forskellige forudsætninger og rammer – normering osv. Dette med henblik på, at øge kvaliteten i begge arenaer. Herved er målet både at styrke de almene

	men også specielle fællesskaber ved at øge den faglige kvalitet. At vi har fået etableret udveksling ved at være tværfaglige møder 4 gange årligt. At vores børn i de to dagtilbud er sammen om konkrete aktiviteter i et målrettet projekt med kontinuerlige besøg i Løjt Børnehus og Børnehuset Lille Kolstrup i løbet af efteråret 2026.
Delmål	At få samarbejdet etableret så der sker en kontinuerlig udveksling – at vi lærer hinanden at kende og får skabt et trygt rum, hvor der finder videns udveksling sted.
Indsatser	Fokus på leg – sparring og sætte projekter i gang med "lege manuskripter" og "initiering af legen", samt hvordan der kan indhentes dokumentation for hvordan barnet udvikles i legen og tager dele af legen til sig og selvstændig initiere leg.
Aktiviteter	Lege og sikre kontinuerlige aftaler – et fælles forløb så det kan finde sted.

Målsætning: Styrkelse af de almene fællesskaber. Udarbejde fagligt materiale til " Inklusion af børn med særlige behov" som kan udbydes til interesserede på almenområdet i Aabenraa kommune.	
Status	Vi vil udarbejde fagligt materiale omkring inklusion af børn med særlige behov til brug i de almene fællesskaber. For at igangsætte et forløb med henblik på, at styrke viden om børn med særlige behov i de almene fællesskaber.
Mål	Dette faglige materiale har til formål at styrke fagpersoners viden, forståelse og handlekompetence i arbejdet med inklusion af børn med særlige behov i almene fællesskaber. At give medarbejdere på almenområdet konkrete redskaber og faglig indsigt og viden til at skabe inkluderende fællesskaber, hvor alle børn oplever sig forstået, trygge og betydningsfulde. • forstå og aflæse børns følelsesmæssige signaler og stressniveau • regulere sig selv og situationen i stedet for at eskalere konflikter
	• skabe rammer med forudsigelighed, relation og tryghed • og arbejde med relationel og udviklingsstøttende pædagogik. Materialet kan anvendes både til interne læringsforløb, og som fælles kompetenceudvikling i personalegrupper. Målsætningen er at medarbejderne står stærkere i mødet med børn, som reagerer med udfordrende adfærd eller har særlige behov – og at de oplever faglig ro, handlekraft og fælles retning i det pædagogiske arbejde.

Delmål	At få udviklet det faglige materiale.
Indsatser	Afsætte tid til at få det faglige materiale lavet og planlægge prøvehandling.
Aktiviteter	Få konkrete datoer i kalenderen hvor materialet laves. Udvælge og aftale prøvehandling på almenområdet.

Målsætning: Institutionen arbejder med mål for energireduktion eller energiforbedrende tiltag.	
Status	70 lamper i fællesområderne på Posekær skal skiftes ud til LED lamper
Mål	Energireduktion og energiforbedrende tiltag der kan ses i driften.
Delmål	Der skal indhentes tilbud, der skal indkøbes lamper og de skal sættes op.
Indsatser	Det er både energireducerende og det er energiforbedrende
Aktiviteter	Sammen med serviceteamet på Posekær få lavet en tidsplan for forløbet for dette

Målsætning: Institutionen arbejder med bæredygtig udvikling indenfor den sociale, økonomiske eller miljømæssige dimension, hvis muligt med inddragelse af børn/borgere/ brugere.	
Status	Affaldssortering i alle teams, hvor vi inddrager de børn der kan være deltagende.
Mål	At alt vores affald bliver sorteret i det enkelte team.
Delmål	Skabe bevidsthed og sikre affaldssortering for miljøet og genanvendelse.
Indsatser	Skabe bevidsthed så alle ved hvordan de sorterer, og ved at gøre det nemt med et affaldssystem, så det er nemt og tilgængeligt at gøre det.
Aktiviteter	Vi sorterer vores affald og gør de igennem relevante aktiviteter, som er relevante og meningsgivende for vores børn og medarbejdere.

4.2 Beredskabsplaner

Beredskabsplanerne i Børn og Kultur skal alle leve op til de 10 kriterier for beredskabsplaner, som alle institutioner er bekendt med.

Bilag der er vedhæftet er:

- *Kriseplan for Børnehandicap*
- *Beredskabsplan for Børne og ungehjemmet Posekær*
- *Beredskabsplan for Børnehuset Lille Kolstrup*

Beredskabsplan	Seneste opdateret	Lever op til de 10 kriterier for beredskabsplaner
Brand- og evakueringsinstruks	2025	Ja
Kontrol og vedligeholdelse af brandtekniske installationer og bygningsdele (DKV-plan/vejledning)	2025	Ja
Kriseplan i tilfælde af ulykker, katastrofer, kriser og krig	Vi har en kriseplan, som er helt opdateret – den bliver opdateret 1 gang årligt i januar 2026	Ja
<i>Indsæt specifikke beredskabsplaner for institutionen</i>	Angiv årstal Kriseplan: 2025 Beredskabsplan for Posekær og Lille Kolstrup er opdateret i 2025 og opdateres 1 gang årligt i januar 2026	Ja

Målsætning: Etablering af fysisk lager og nødstrømsløsning på Børne og Ungeheimmet Posekær	
Status	Der er aktuelt ikke et fysisk lager til opbevaring af de fornødenheder, der er nødvendige for at sikre drift og forsyning i de første 72 timer ved en krisesituation.
Mål	Det er derfor et udviklingsmål at etablere et lager, som kan rumme de materialer og ressourcer, der er afgørende for både børn og medarbejdere i mindst de første 3 døgn af en krisesituation. Derudover er det et mål at etablere en stabil og sikker energikilde, der kan opretholde strømforsyningen ved strømafbrydelser. Dette er afgørende for, at børnene fortsat kan få den nødvendige hjælp til respiration og andre hjælpemidler, som kræver elektricitet.
Delmål	Der skal undersøges en placering af et fysisk lager og muligheden for etablering af en stabil energikilde der kan opretholde strømforsyningen.
Indsatser	Der skal undersøges placering af fysisk lager på Børn og ungeheimmet Posekær – dette senest medio 2026 Der skal undersøges mulighed for stabil og sikker energikilde på Børne og Ungeheimmet Posekær – dette senest medio 2026.

	• Der skal sikres økonomiske midler til etableringen af en stabil og sikker energikilde – dette senest medio 2026 • Der skal etableres en stabil og sikker energikilde – dette senest ultimo 2026
Aktiviteter	Sammen med serviceteamet og afdelingslederne på Børne og Ungehuset Posekær, få lavet en plan for hvordan vi sikre

Hvordan laver vi opfølgning og kontinuerlig måling og evaluering af målet:

Vi evaluerer vores krise og beredskabsplaner 1 gang årligt i januar, samt afholdes en uanmeldt brandøvelse i alle enheder en gang årligt, så det bliver så realistisk som muligt, og vi ved at vores beredskabsplan holder i praksis.

4.3 Sygefravær

Institution	Børn og Familie - samlet
Sygefravær 2023 6,7 pct.	Sygefravær 2023 7,4 pct.
Sygefravær 2024 8,7 pct.	Sygefravær 2024 6,8 pct.

Sygefravær 2025 januar til oktober 10,5 pct. forventning for året 10,1 pct.	Sygefravær 2025 (jan. til og med okt.) 6,3 pct. Oprindelig mål for 2025 5 pct.																																																					
<table><tr><td>Januar</td><td>9,8%</td></tr><tr><td>Februar</td><td>7,9%</td></tr><tr><td>Marts</td><td>8,8%</td></tr><tr><td>April</td><td>11,2%</td></tr><tr><td>Maj</td><td>14,2%</td></tr><tr><td>Juni</td><td>13%</td></tr><tr><td>Juli</td><td>9,5%</td></tr><tr><td>August</td><td>9,2%</td></tr><tr><td>September</td><td>11,3%</td></tr><tr><td>Oktober</td><td>9,6%</td></tr></table> Fordelt således på den enkelte afdeling: <table><tr><td>Afdeling</td><td>2024</td><td>2025</td></tr><tr><td>LK Aflastningen</td><td>9,5%</td><td>18,7%</td></tr><tr><td>LK Børnehaven</td><td>5,7%</td><td>6,6%</td></tr><tr><td>Posekær rød gr.</td><td>12,9%</td><td>13,5%</td></tr><tr><td>Posekær blå gr.</td><td>7,7%</td><td>10,6%</td></tr><tr><td>Posekær gul gr.</td><td>12,3%</td><td>8,5%</td></tr><tr><td>Posekær grøn gr.</td><td>15,1%</td><td>11,1%</td></tr><tr><td>Posekær nattevagt</td><td>2,4%</td><td>4,8%</td></tr><tr><td>Sundhedsfaglig team + admin.</td><td>4,1%</td><td>4,1%</td></tr><tr><td>Familiekonsulent</td><td>0,3%</td><td>1%</td></tr><tr><td>Lederne</td><td>0,5%</td><td>0,5%</td></tr></table> Samlet sygefravær 10,3% Oprindelig mål for 2025 6 pct.	Januar	9,8%	Februar	7,9%	Marts	8,8%	April	11,2%	Maj	14,2%	Juni	13%	Juli	9,5%	August	9,2%	September	11,3%	Oktober	9,6%	Afdeling	2024	2025	LK Aflastningen	9,5%	18,7%	LK Børnehaven	5,7%	6,6%	Posekær rød gr.	12,9%	13,5%	Posekær blå gr.	7,7%	10,6%	Posekær gul gr.	12,3%	8,5%	Posekær grøn gr.	15,1%	11,1%	Posekær nattevagt	2,4%	4,8%	Sundhedsfaglig team + admin.	4,1%	4,1%	Familiekonsulent	0,3%	1%	Lederne	0,5%	0,5%	
Januar	9,8%																																																					
Februar	7,9%																																																					
Marts	8,8%																																																					
April	11,2%																																																					
Maj	14,2%																																																					
Juni	13%																																																					
Juli	9,5%																																																					
August	9,2%																																																					
September	11,3%																																																					
Oktober	9,6%																																																					
Afdeling	2024	2025																																																				
LK Aflastningen	9,5%	18,7%																																																				
LK Børnehaven	5,7%	6,6%																																																				
Posekær rød gr.	12,9%	13,5%																																																				
Posekær blå gr.	7,7%	10,6%																																																				
Posekær gul gr.	12,3%	8,5%																																																				
Posekær grøn gr.	15,1%	11,1%																																																				
Posekær nattevagt	2,4%	4,8%																																																				
Sundhedsfaglig team + admin.	4,1%	4,1%																																																				
Familiekonsulent	0,3%	1%																																																				
Lederne	0,5%	0,5%																																																				
Mål Sygefravær 2026	Mål Sygefravær 2026 5 pct.																																																					

Vi vil have en differenceret målsætning for	
---	--

de forskellige personalegrupper i Børnehandicap se tabel nedenunder.

Målsætning for den enkelte gruppe:

Afdeling	2026
LK Aflastningen	7%
LK Børnehaven	5%
Posekær rød gr.	7%
Posekær blå gr.	7%
Posekær gul gr.	7%
Posekær grøn gr.	7%
Posekær nattevagt	3%
Sundhedsfaglig team + admin.	4%
Familiekonsulent	1%
Lederne	0,5%

Målsætning for medarbejdere på døgnområdet er 7%.

Målsætning for de øvrige medarbejdere er 5%

Samlet mål er 6%

Hvilke indsatser vi arbejder med for at forebygge sygefravær?

Vi vil have fokus på trivsel og fastholdelse af raske medarbejdere:

En væsentlig del af vores sygefraværspolitik handler om at forebygge sygdom og skabe gode betingelser for trivsel og arbejdsglæde. Vi har derfor fokus på både medarbejdere, der er sygemeldte, og dem, der er **raskmeldte**, men kan have behov for støtte for at bevare balancen og undgå overbelastning.

Forebyggelse gennem dialog og opmærksomhed:

Vi ønsker en kultur, hvor det er naturligt at tale om trivsel, før udfordringer udvikler sig til sygdom. Derfor:

- Tilbydes **trivselssamtaler** som en naturlig del af vores medarbejderudviklingssamtaler (MUS), med fokus på energi, arbejdsglæde og balance derudover 1:1 medarbejder samtaler.
- Ledelsen vil have fokus på til at tage **tidlige dialoger** med medarbejdere, hvor der er tegn på mistvivl eller belastning – uden at der nødvendigvis er sygefravær.

Ledelse:

Vi følger anvisningen i Evovia med den afvigelse, at vi holder opfølgende sygesamtaler på 1 og 5 dagen, som er telefonisk. På 14 og 28 dagen som kan være både telefonisk og ved møde. På 28 dagen er det vigtigt, at der er en kontakt til jobcentret.

Der er derudover mulighed for at tage supplerende dialog, dette fra 1 sygedag.

Når en medarbejder har været sygemeldt i 14 dage og der ikke vides, hvornår medarbejderen raskmelder sig, indhentes der altid en varighedserklæring.

Der er udarbejdet en sygefraværspolitik for Børnehandicap, hvor medarbejderne sygemelder sig både til deres team telefonisk og på sms til deres afdelingsleder.

Der er 1:1 samtaler med alle medarbejdere 2 gange årligt. Første samtale ligger i maj/juni måned. Anden samtale ligger i oktober/november. Derudover afholdes MUS i første kvartal af året.

Ved drypvis fravær med 3 fraværsperioder indenfor 6 måneder bliver man indkaldt til samtale om dette.

Hvis man har mere end 3 sygefraværsperioder kan det med medføre, at vi vurderer at der er brug for en lægeerklæring hver gang man melder sig syg.

Til MUS-samtaler i første kvartal printes en sygefraværskalender på den enkelte medarbejder som vil blive en del af samtalen.

På medarbejdersiden:

Trivselsambassadører i Børnehandicap:

Der er valgt en trivselsambassadør i det enkelte team, deres rolle er at understøtte den gode trivsel. Ledelsen afsætter en dag sammen med trivselsambassadørerne, dette afholdes torsdag d. 15. januar 2026 kl. 9.00-14.30, hvor der bliver sat en mere specifik målsætning for hvordan de sammen med afdelingslederne understøtter og fremmer trivslen.

Hygiejne:

Vi vil være opmærksomme på den generelle hygiejne på de enkelte matrikler. Både at der bliver gjort ordentlig rent, men også at medarbejderne er opmærksomme på hygiejne, at der bliver sprittet og vasket hænder, at der bruges de rigtige værnemidler ved bleskift osv.

Fokus på trivsel:

Vi afholder TRIO møder på hver matrikel hver 8 uge, hvor trivslen altid er på dagsordenen, hvad vi kan gøre for at understøtte at vores medarbejdere bedst mulig. Vi vil afholde fælles TRIO møder på tværs af Børnehandicap 2 gange årligt, for at understøtte gode ideer og indsatser til inspiration hos hinanden og understøttelse af den positive kultur.

Alle teams tager på 2 sammenhængende pædagogiske dage med overnatning. Dette for at styrke kulturen og værdierne, der i dagligdagen arbejdes ud fra, men også for at understøtte den sociale kapital og den gode kultur i det enkelte team.

Hvordan laver vi opfølgning og kontinuerlig måling og evaluering af målet:

Vi laver kontinuerlig opfølgning på den enkelte matrikel månedlig til 2:1 samtaler – samtale imellem de 2 afdelingsledere og institutionsleder dette en gang månedlig. Fælles ledelsesmæssig opfølgning til ledermøde hver 3 måned.

Status på sygefraværet i det enkelte team til teammøderne hver 14 dag.

Trio har fælles fokus på sygefraværet og gennemgår det faktuelle sygefravær og de indsatser, der er iværksat. Dette hver 8 uge og fælles med de to Trioer i Børnehandicap 2 gange årligt.

4.4 Kompetenceudvikling

Hvilke kompetencer er centrale at udvikle blandt institutionens medarbejdere for at institutionen kan løse udfordringer i fremtiden?

Uddannelse i Neuroaffektiv Udviklingspsykologi og LA2

Vi har i Børnehandicap ansat en uddannelseskoordinator 20 timer ugentlig som skal stå for intern uddannelse af LA2 – en uddannelse som alle medarbejdere skal på. Der er udbudt 8 hold årligt, så vi hele tiden sikrer, at medarbejderne har uddannelsen og kan arbejde ud fra LA2 principper på lige fod med ens kollegaer.

I januar 2026 skal der laves undervisningsmateriale til en intern neuroaffektiv udviklingspsykologi light uddannelse. Så alle nye medarbejdere bliver introduceret til principperne omkring udviklingskompasserne og andre redskaber i uddannelsen.

Målet med en uddannelseskoordinator er sikre at uddannelsesindsatserne bliver implementeret og fortløbende sikrer nye medarbejdere får viden og kompetencer på lige fod med de medarbejdere, der allerede har uddannelsen dette i samspil med afdelingslederne.

Implementering og fastholdelse af neuroaffektiv udviklingspsykologi

Fra september 2024 til marts 2026 får alle medarbejdere uddannelse i Neuroaffektiv Udviklingspsykologi med Susan Hart. Uddannelsen retter sig imod det daglige arbejde med børn og unge på børnehandicapområdet.

Efteruddannelsens formål er, at få et grundigt kendskab til neuroaffektiv udviklingspsykologi bl.a. gennem de neuroaffektive kompasser og den neuroaffektive analyse, så det bliver muligt at arbejde mere målrettet med både vurderings- og interventionsopgaver, tilrettelægge og indgå i interventioner rettet mod børn og unge i det daglige arbejde som pædagog, lærer, fysioterapeut, psykomotorisk terapeut osv. Alle medarbejderne har mulighed for at blive certificering i den neuroaffektive analysemetode.

Implementering og fastholdelse af LA2

Alle nye medarbejdere får umiddelbart efter start LA2. Uddannelsen udbydes 10 gange årligt så vi sikrer, at alle nye medarbejdere får uddannelsen hurtigst mulig efter start i Børnehandicap.

For at sikre en solid implementering af LA2 i medarbejdergruppen, arbejdes der systematisk med både forståelse, færdigheder og forankring i hverdagspraksis.

Det betyder, at medarbejderne ikke blot introduceres til metoderne teoretisk, men også får mulighed for at afprøve, reflektere og få feedback i trygge rammer. Gennem fælles refleksion og kollegial sparring understøttes den enkeltes udvikling og oversættelse af LA2-principperne til egen praksis.

Hvad styrker medarbejderne gennem LA2

Gennem LA2 får medarbejderne styrket deres faglige refleksion, samarbejdskompetencer og psykologiske tryghed.

Forløbet fokuserer på, hvordan man som team kan understøtte hinanden i komplekse situationer, dele viden og skabe en fælles forståelse for børnenes adfærd ud fra et ressource- og relations orienteret perspektiv.

Dette styrker medarbejderne ved at

- øge deres forståelse af børns signaler og behov,
- give dem konkrete strategier til at forebygge og håndtere konflikter roligt,
- og skabe en fælles faglig platform, så ingen står alene i pressede situationer.

Hvordan vi sikrer, at medarbejderne magter situationer med børnene

Gennem implementeringen af LA2 får medarbejderne et fælles sprog og en fælles forståelsesramme for, hvordan de kan handle professionelt under pres.

Ved at træne selvregulering, ro, afstemning og refleksion udvikles medarbejdernes evne til at bevare overblikket, selv når børn udviser stærke følelsesmæssige reaktioner.

Vi arbejder med

- refleksion før, under og efter situationer (fx gennem praksisfortællinger og supervision),
- fælles analyse af udfordrende situationer – fokus på læring frem for skyld,
- og løbende opfølgning for at fastholde den professionelle ro og faglige tilgang.

Hvordan det styrker medarbejderne i følelsesmæssigt krævende situationer

Når medarbejderne oplever tryghed, fælles retning og faglig ballast, bliver de bedre rustet til at stå i situationer med høje følelsesmæssige krav.

De lærer at skelne mellem barnets følelser og egne reaktioner, og at bruge de pædagogiske redskaber aktivt i stedet for at reagere impulsivt.

Det giver

- større robusthed og trivsel hos medarbejderne,
- en professionel ro og tydelighed i relationen til børnene,
- og en stærkere fælles kultur, hvor det er naturligt at støtte hinanden, når arbejdet er følelsesmæssigt krævende.

Derudover har vi har i den daglige praksis fokus på sparring, vidensdeling og feedback.

Arbejdsmiljøgrupperne vil deltage i kommunens temadage og kursustilbud om emnet, samt eksterne relevante kurser og temadage.

Vi vil i fællesskab videreudvikle vores fundament og en referenceramme som er forankret i vores værdier, så denne danner afsæt for en fælles tilgang og forståelse i opgaveløsningen i kerneopgaven.

Ledelsen spiller her en aktiv rolle i implementeringen ved at

- skabe tid og rum til fælles drøftelser og praksisnær læring på teammøder og på de 3 pædagogiske dage der er i løbet af 2026
- anerkende og synliggøre de positive erfaringer fra arbejdet med LA2 og neuroaffektiv udviklingspsykologi, og selv at have viden og være trygge i implementeringen
- sikre, at metoden bliver en integreret del af kulturen – ikke et enkeltstående projekt.

Udarbejde nyt indskrivningsmateriale i løbet af 2026

Vi vil i 2026 have fokus på at få redigeret vores indskrivnings materiale til, når et barn starter hos os i Børnehandicap, så vi fra første dag tage udgangspunkt i vores fælles faglig tilgang. Denne tilgang sikrer, at vi møder hvert barn med forståelse, respekt og nysgerrighed – og med viden om, hvordan barnets nervesystem, udviklingsniveau og følelsesmæssige tilstand påvirker adfærd og trivsel.

Allerede i indskrivningsfasen arbejder vi med at skabe tryghed og forudsigelighed for barnet og familien. Vi anvender redskaber fra LA2 til at sikre et lavt stressniveau og en afstemt tilgang, så barnet får mulighed for at lande roligt i de nye rammer.

Gennem den neuroaffektive forståelse ser vi på barnets følelsesmæssige udviklingstrin, og vi tilpasser vores pædagogiske støtte derefter. Det betyder, at vi ikke kun ser på, hvad barnet gør – men på hvad barnet forsøger at fortælle gennem sin adfærd?

Vi arbejder målrettet på at

- skabe relationer, der understøtter barnets tryghed og tilknytning,
- møde barnet med empati og afstemning i stedet for krav og konfrontation,
- og tilrettelægge hverdagen ud fra barnets individuelle behov, ressourcer og udviklingsniveau.

Denne tilgang sikrer, at barnet fra starten oplever en rolig og stabil overgang, og at medarbejderne har et fælles fagligt sprog og redskaber til at støtte barnet bedst muligt. Ved at integrere LA2 og neuroaffektiv udviklingspsykologi i vores indskrivningsproces, skaber vi et sammenhængende fundament for barnets trivsel, læring og udvikling – og for et tillidsfuldt samarbejde med familien.

5. Aktivitetsmål og økonomi

5.1 Aktivitetsmål

Her fremgår den aktivitet, der er aftalt som basisaktivitet i forhold til de budgetterede midler, som er gældende pr. 1.1.2026

Posekær

Vi har pr. 1.1.2026 20 børn og unge indskrevet.

Ydelsestakst 4: 1 barn

Ydelsestakst 5: 19 børn (heraf har 12 af børnene tillægstakster)

De fordeler sig således:

Belægningsprocenten i 2025: 116% - vi har i gennemsnit haft 20,8 børn indskrevet på Posekær i 2025.

Posekær er ved Socialtilsynet godkendt til 26 pladser.

Antal budgetterede pladser i 2026: 18 pladser.

I døgntilbuddet og i døgnafkastningen er den primære målgruppe børn og unge i alderen 0 – 18 år, med multiple varige funktionsnedsættelser, samt fysiske velfungerende børn og unge med forskellige former for funktionsnedsættelser som autismespektrum forstyrrelser, ADHD, Cerebral parese og kognitive udfordringer og generelle udviklingsforstyrrelser.

Aflastning – Børnehuset Lille Kolstrup

Antal pladser: 10 pladser

Antal brugere: ca. 42 børn og unge

Belægningsprocent i 2025: 95,5%

Målgruppe: Børn og unge i alderen 0-18 år, med multiple varige funktionsnedsættelser, samt fysisk velfungerende børn og unge med forskellige former for funktionsnedsættelser som autismespektrum forstyrrelser, ADHD, Cerebral parese og kognitive udfordringer og generelle udviklingsforstyrrelser.

Børnehaven Lille Kolstrup

Antal pladser: 15 pladser

Vi har pr. 1-1-2026, 18 børn indskrevet i børnehaven

Målgruppen er børn i alderen 0-6 år, med multiple varige funktionsnedsættelser, samt fysisk velfungerende børn og unge med forskellige former for funktionsnedsættelser som autismespektrum forstyrrelser, ADHD, Cerebral parese og kognitive udfordringer og generelle udviklingsforstyrrelser.

5.2 Budget

Hos Posekær forventes nogenlunde samme belægning som i 2025.

Hos Aflastning, Lille Kolstrup forventes en belægningsprocent som i 2025 måske endda lidt højere, idet der er en del børn på venteliste.

Hos Børnehuset Lille Kolstrup, Børnehaven forventes belægning som i 2025.

2026	Budget
Posekær	37.428.560
Børnehuset Lille Kolstrup, aflastningen	12.958.664
Børnehuset Lille Kolstrup, børnehaven	5.928.778

Takster -----

Posekær – ekstern takst / intern takst

Takst 4 5.615 / 5.151

Takst 5 6.225 / 5.729

Lille Kolstrup

Aflastning 4.694 / 4.072

Børnehaven 1.292 / 1.158

Aflastningsdøgn, hverdage: gælder fra barnet kommer fra dagtilbud eller skole dog tidligst kl. 14.00 og frem til det skal i dagtilbud eller skole igen dagen efter senest kl. 11.00.

Aflastningsdøgn, weekend: fra kl 14.00 til kl 11.00.

I ferier er aflastningstilbuddet udregnet efter, at barnet i dagtimerne benytter FFO tilbuddet. Der er dog mulighed for at tilkøb af pasning i dagtimerne – dette forhandles i en særskilt kontrakt.

5.3 Personale

Faggruppe: Institutionsleder, afdelingsledere, pædagoger, pædagogstuderende, pædagogiske assistenter, PÅstuderende, fysioterapeut, ergoterapeut, social- og sundhedsassistenter, omsorgsmedhjælpere, køkkenleder, ernæringsassistent, husassistenter, service og administrative medarbejdere.

6. Underskriftsblad

Aftalen er indgået mellem institutionsleder og direktør for Børn og Kultur.

Dato

Institutionsleder

Dato

Direktør for Børn og Kultur