



Middelfart
KOMMUNE

HER HOS OS

Center for Specialiseret
Indsatser
(CSI)

Indhold

Indledning

Vision

Mission

Kerneopgave

Organisatorisk fællesskab (CSI)

Ledelse hos os

Samarbejde og nærvær

Strategisk retning 2026–2028

Trivsel og arbejdsmiljø

Hvordan ved vi, at vi lykkes?

Afslutning

Værktøjskasse



Forord 2026

Velkommen til vores version og fælles fremtid. Om det fællesskab, vi hver dag skaber i Center for Specialiseret Indsatser (CSI) og i Middelfart Kommune.

Her hos os begynder alting med mennesker. Med borgeren, der viser os, hvad små skridt fremad betyder. Med medarbejderen, der møder dagen med faglighed og varme. Og med lederne, der holder rummet trygt og retningen klar midt i en hverdag, der både kan være kompleks og krævende.

Når vi taler om visionen, taler vi ikke om et dokument, men om et fælles kompas. Der beskriver den retning, vi vælger at bevæge os i som organisation, som fællesskab og som mennesker, der hver dag bidrager til noget større end os selv.

I CSI tror vi på, at kvalitet vokser ud af både faglighed og menneskelighed og menneskelighed kræver balance. Vi arbejder for en bæredygtig arbejdsplads, hvor Work-Life Balance og trivsel er naturlige forudsætninger for, at vi kan lykkes. Her er nysgerrighed, mod og udviklingslyst drivkræfterne, der bringer os fremad.

CSI er et fællesskab, der bygger broer mellem fagligheder, mellem to enheder Fælleshåb og Skovbakken. Når vi deler viden, spørger nysgerrigt, når noget undrer, og hjælper hinanden, når tempoet stiger. Vokser vi - ikke hver for sig, men som et stærkt og forpligtende "VI".

Denne vision er et løfte:

At arbejde metodefast og meningsfuldt med borgeren i centrum.

At være synlige og tilgængelige for hinanden, som ledere, kolleger og mennesker.

At skabe en arbejdsplads, hvor faglighed, trivsel og Work-Life Balance går hånd i hånd.

Fremtiden skabes ikke af visioner alene, men af de mennesker, der handler på dem.

Sammen bygger vi broerne.

Sammen skaber vi retningen.

Sammen gør vi visionen levende i CSI og i Middelfart Kommune.

Venlig hilsen

Michael Kristensen

Centerleder i Center for Specialiseret Indsatser



Vision

Vi drømmer om et sted, hvor vi med respekt for værdighed, ønsker og potentiale, skaber rammer for at mennesker med udviklingshæmning, lever trygge, udviklende og meningsfulde liv.

Et sted, hvor vi ser ressourcerne før begrænsningerne, og hvor vi sammen skaber muligheder.

Visionen er vores kompas: Den hjælper os med at holde blikket hævet og retningen klar i hverdagen.

Mission

Vi tilbyder en specialiseret døgnindsats med høj faglighed og et sundt arbejdsmiljø. Det betyder, at vi omsætter KRAP, mentalisering og neuropædagogik til handling: relationer, struktur og støtte, der gør en mærkbar forskel for den enkelte.

“Når vi mentaliserer, finder vi nøglen til at forstå – og støtte – bag adfærden.” hos borgeren, kollegaen og de relationer, vi er del af.

Kerneopgave

Kerneopgaven er hjertet i vores arbejde. Det er her, vi skaber mening sammen. Vi arbejder ud fra et fælles “Vi”.



Kerneopgaven er, at sikre den enkelte borgers trivsel og udvikling, ud fra en anerkendende, tværfaglig, inddragende og helhedsorienteret tilgang

Organisatorisk fællesskab (CSI)

CSI er et forpligtende fællesskab mellem Skovbakken og Fælleshåb, etableret for at styrke faglige miljøer, skabe robusthed og udløse synergi på tværs—både fagligt og administrativt. Det betyder fælles møder, ledelsesfællesskab, videndeling, kompetenceudvikling, sparringsrum og ensartede, effektive arbejdsgange (fx fælles indkøb og procedurer). Ambitionen er at forankre CSI som et fælles “VI”, der løfter kvaliteten i indsatserne og sikrer fleksibel, bæredygtig drift.

Ledelse hos os

Som ledergruppe i en politisk styret organisation skaber vi et visionært og tillidsbaseret sparringsrum, hvor der er højt til himlen i refleksionerne og plads til smil og humor. Vi tager sammen ansvar for at lede kerneopgaven og bringe retning, mening og mod ind i samarbejdet.

- Vi er en ledergruppe der bakker hinanden op i tillid i opgaveløsningen, hvor vi arbejder ud fra et ledelses Matrix.
- Vi er kendetegnet ved at italesætte målgruppen, høj faglighed og medarbejdere der vil og kan opgaverne med specialviden.
- Hos os er det vigtigt at der er kommunikation og dialog og vi taler ind i et vi fællesskab.
- Vi er lyttende og nysgerrige på hinanden og arbejder tillidsbaseret.
- Vi er fremadskuende i stedet for at fokusere på fortiden.

Som ledelse er vi ikke kun ansvarlige for retning og rammer – vi er kulturbærere.



Værdier i CSI

Vores værdier er pejlemærker for, hvordan vi leder, samarbejder og skaber trivsel:

Synlighed og Tilstedeværelse

Vi er tilstede, når opgaven kræver det. Synlighed betyder, at vi er nærværende i hverdagen, deltager i møder og er tilgængelige for dialog. Vi viser, at vi er en del af fællesskabet – ikke kun som beslutningstagere, men som aktive medspillere.

Tydelighed og Retning

Vi skaber klarhed om mål, roller og forventninger. Tydelighed handler om at kommunikere præcist og konsekvent, så alle ved, hvad vi står for. Vi giver retning uden at skabe støj – og vi holder, hvad vi lover.

Tillid og Ordentlighed

Vi tror på, at handlinger skal matche ord. Vi leder med integritet, holder aftaler og møder alle med respekt. Tillid er fundamentet for psykologisk tryghed – og ordentlighed er vores fælles sprog.

Anerkendelse og Inddragelse

Vi ser og anerkender medarbejdernes indsats og kompetencer. Vi inviterer til dialog og giver plads til indflydelse, fordi vi ved, at engagement og ejerskab skaber kvalitet. Vi lytter – og vi handler på det, vi hører.

Faglighed og Udvikling

Vi går forrest i at styrke fagligheden. Vi prioriterer læring, sparring og refleksion – og vi skaber rum for, at medarbejdere kan vokse. Vi tror på, at en stærk faglig kultur er nøglen til kvalitet og trivsel.

Kort sagt: Vi leder med synlighed, tydelighed, tillid, anerkendelse og faglighed – fordi vi ved, at god ledelse er fundamentet for både borgernes livskvalitet og medarbejdernes arbejdsglæde.



Samarbejde, faglighed og nærvær

Hos os er man ansat til tre vigtige opgaver- samarbejde, faglighed og nærvær. Man kan ikke stemple ud af nogen af dem. Vi lykkes kun sammen – og derfor er samarbejde, faglighed og nærvær ikke noget, vi gør ved siden af kerneopgaven. Det er kerneopgaven.

Samarbejde – vi lykkes sammen, fordi vi leder sammen

Hos os er samarbejde et valg, vi træffer hver dag. Vi holder retningen tydelig og rummet trygt, så alle stemmer kan høres.

Som ledelse er vi synlige og til stede: Vi møder op, når det gælder, skaber klare rammer for møder og beslutninger og følger op på det, vi lover.

Vi insisterer på en gensidig ordentlig dialog – også når vi er uenige – og vi gør indflydelse konkret ved at invitere medarbejdere med i både planlægning, prioritering og evaluering.

Samarbejde er ikke stilhed og samtykke; det er nysgerrig uenighed, der ender i fælles handling.

Faglighed – vi sætter retning og løfter i flok

Faglighed er vores fælles løfte til borgerne. Som ledelse skaber vi tydelig retning og ro til at arbejde metoderigtigt: KRAP, mentalisering og neuropædagogik er ikke ord i en plan, men praksis i hverdagen.

Vi giver plads til læring, supervision og dokumentation, fordi det forebygger moralsk stress og styrker kvaliteten. Vi værner om en kultur, hvor det er sikkert at spørge, prøve, fejle og læringsmiljø – sammen.



Nærvær – tryghed i relationer og handlinger

Nærvær er ledelsens og medarbejdernes daglige praksis: tilgængelighed, tillid og ordentlighed.

Vi viser, hvor vi er, og hvordan vi kan kontaktes. Vi lytter først og handler dernæst – og vi holder, hvad vi lover.

Vi bruger pauser og rytme klogt, fordi gode hjerner og varme hænder kræver restitution.

Nærvær betyder også at se belastninger i tide, justere prioriteringer og tage ansvar, når noget bliver for meget. Sådan beskytter vi både mennesker og kerneopgaven.

Trivsel og arbejdsmiljø

Trivsel er en fælles skabt præstation i dagligdagen. Vi fremmer psykologisk tryghed, supervision og kollegial sparring som faste praksisser.

Vi følger op på APV og trivselssamtaler med konkrete handlinger; og vi organiserer arbejdet fleksibelt, så det støtter både kerneopgaven og menneskerne, der løser den.

Vi styrker fællesskab gennem læringsrum og temadage og har ledelsesmæssigt blik for belastninger og prioriteringer.

Målet er lavt sygefravær, høj fastholdelse og et bæredygtigt arbejdsliv.



Strategisk retning 2026–2028

I perioden 2026–2028 holder vi kursen på fire spor, der tilsammen understøtter borgernes mestring, medarbejdernes trivsel og økonomi i balance:

- Én borger – alles ansvar: Tværfaglig koordinering omkring borgeren, skarpt fokus på overgange og relationel sammenhæng, så ingen falder mellem to stole. Mentalisering er bindeleddet, der sikrer, at vi forstår og handler ud fra borgerens perspektiv.
- Mest mulig mestring i eget liv: KRAP mål, neuropædagogiske analyser og brug af støttesystemer og hjælpemidler, der styrker selvstændighed og forudsigelighed i hverdagen.
- En faglighed til fremtiden: Systematisk kompetenceudvikling i KRAP, mentalisering og neuropædagogik samt stærke læringsfællesskaber og refleksion i hverdagens praksis.
- En økonomi i balance: Rigtig og fleksibel planlægning, indsats matchende behov, tydelig dokumentation og fokus på effekt og tidlige, forebyggende indsatser frem for volumen.

2026 bliver året, hvor vi konsoliderer de fælles faglige fora, implementerer administrative synergier og løfter de tværgående kompetenceforløb.

2027 bruger vi til at evaluere effekter og justere organisering, metoder og ressourcer.

2028 forankrer vi det, der virker, og åbner for innovation og nye samarbejder, bl.a. med velfærdsteknologi og eksterne partnere.



Hvordan ved vi, at vi lykkes?

Vi lykkes, når borgerne oplever øget mestring og livskvalitet, når medarbejderne oplever arbejdsglæde, lavere sygefravær og stærk psykologisk tryghed. Når vi kan dokumentere effekt af vores indsatser, og når driften er fleksibel og økonomisk bæredygtig.

Vi gør status løbende, i dialog med hinanden og med afsæt i dokumentation, der giver mening for praksis

Afslutning

Her hos os er vi både fagligt ambitiøse og menneskeligt ordentlige. Vi ved, at kvalitet skabes i relationer, mellem borger og medarbejder, kolleger imellem og på tværs af Skovbakken og Fælleshåb. Når vi kombinerer klar retning med nærvær, indflydelse og stærke fællesskaber, skaber vi resultater, der kan mærkes i borgernes liv—hver dag.



Værktøjskasse



Bogen viser, hvordan kerneopgaven gøres til et meningsfuldt omdrejningspunkt for innovationen i din organisation. Med en klar kerneopgave kan medarbejdernes og borgernes ressourcer forløses, og kvaliteten forbedres. Uden at det koster mere. Og dét er innovation. Kend din kerneopgave viser, hvordan du skaber innovation i egen organisation ved at gøre kerneopgaven kendt, servicen til en oplevelse og medarbejderen til en ressource. Bogen henvender sig til offentlige ledere og medarbejdere, der står over for krav om innovation, men som savner koblingen til hverdagens udfordringer



Ræk mig lige samarbejdet – tak!" handler om, hvordan du bliver medskaber af et højt ydende professionelt samarbejde. Når samarbejdet for alvor svinger, er det fordi du og dine kolleger har rakt ud efter det. Det ville være skønt, hvis det kom af sig selv. Det gør det bare ikke. Det skabes af medarbejdere og ledere – sammen.



Bogen præsenterer mentaliserings teorien i forhold til arbejde med omsorg og pleje, og derefter følger en række konkrete modeller og værktøjer til det praktiske arbejde. Del 1 indeholder grundmodeller og værktøjer til mentalisering i mødet med borgere, der har brug for omsorg og pleje. Del 2 består af modeller, man kan bruge direkte i mødet med borgere og pårørende i forhold til klassiske og specifikke udfordringer

KORT & GODT OM

MENTALISERING

SOPHIE MERRILD JUUL,
SEBASTIAN SIMONSEN & SIGMUND KARTERUD

DANSKE PSYKOLOGISKE FORLAG

Mentalisering er evnen til at forstå sin egen og andres adfærd ud fra mentale tilstande som tanker, følelser og behov.

Mentalisering er et relationelt fænomen – det foregår i vores relationer. Vi mentaliserer, når vi er sammen med andre mennesker og prøver at forstå deres bevæggrunde, og vi gør det ofte uden at tænke over det.

KORT & GODT OM MENTALISERING handler om, hvad mentalisering er, hvordan det udvikles, og hvad der sker, når vores mentalisering svigter.

Du kan også læse om, hvordan du kan styrke din mentalisering – enten ved egen hjælp eller gennem

mentaliserings baseret terapi.

Bogen henvender sig til alle, der er interesserede i at vide mere om mentalisering, herunder fagfolk, personer, der kæmper med hyppige mentaliserings svigt, og deres pårørende.