

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Sandsbro förskola
Utbildningsförvaltningen Växjö Kommun

Innehåll

Plan mot diskriminering och kränkande behandling.....	1
Inledning.....	2
2. Mål och riktlinjer, 2.1 Normer och värden.....	3
Förskollärare ska ansvara för att.....	3
Arbetslaget ska.....	3
Förtydligande av förekommande begrepp:.....	4
Diskriminering:.....	4
Direkt diskriminering:.....	4
Indirekt diskriminering:.....	4
Trakasserier:.....	4
Kränkande behandling.....	4
Förtydligande av begreppen – diskrimineringsgrunder.....	5
Förskolans vision:.....	6
Uppföljning, implementering och delaktighet i arbetet med likabehandlingsplanen.....	7
Kartläggning och nulägesanalys.....	8
Planerade åtgärder 2021 - 2022.....	10
Vad som händer när någon blivit kränkt - rutiner vid akuta åtgärder:.....	11
Akut hantering av diskriminering och annan kränkande behandling.....	11
Hantering då vuxna diskriminerar eller kränker barn:.....	11
Att som vårdnadshavare anmäla kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier.....	12
Bilagor.....	12
Bilaga A: Växjö kommuns värdegrund.....	13

Dokumenttyp	Fastställd	Senast ändrad
Enhetsspecifikt styrdokument	Sandsbro förskola 2021-10-27	Sandsbro förskola
<p>Dokumentinformation</p> <p>Varje enhet ska årligen upprätta dokumentation som klargör vilka riktlinjer och rutiner som verksamheten har för att förhindra diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier, samt följa upp och utvärdera dessa. Varje enhet ska även upprätta en plan med en översikt av de åtgärder som behövs för att förebygga eller förhindra kränkande behandling, och vilka åtgärder som avses genomföras under det kommande året; föregående års genomförande av de planerade åtgärder ska redogöras för.</p> <p>Planen mot diskriminering och kränkande behandling möter de krav som ställs på utbildningsanordnaren i diskrimineringslagen och skollagen.</p>		2021-10-15

Inledning

Förskolan har 5 till 6 avdelningar och har ca 105 barn mellan 1–5 år. Likabehandlingsplanen omfattar hela förskolan. Rektor för Sandsbro förskola är Christina Wrååk.

Syftet med planen är att främja barns lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder samt förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Likabehandlingsarbetet handlar om att skapa en förskola fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Arbetet regleras av

- Diskrimineringslagen
- 6 kap i Skollagen

I förskolans Läroplan – Lpfö 18 tas även dessa frågor upp under rubriken Förskolans värdegrund och uppdrag.

”Inget barn ska i förskolan bli utsatt för diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, hos barnet eller någon som barnet har anknytning till, eller för annan kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas”.

2. Mål och riktlinjer, 2.1 Normer och värden

Förskollärare ska ansvara för att

- barnen får sina behov respekterade och tillgodosedda och får uppleva sitt eget värde,
- tillämpa ett demokratiskt arbetssätt där barnen aktivt deltar,
- aktivt inkludera ett jämställdhetsperspektiv så att alla barn får likvärdiga möjligheter till utvidgade perspektiv och val oavsett könstillhörighet, och
- utveckla normer och förhållningssätt för arbetet och samvaron i barngruppen.

Arbetslaget ska

- visa respekt för individen och medverka till att skapa ett demokratiskt klimat, där barnen får möjlighet att känna samhörighet och utveckla ansvar och solidaritet,
- samverka i arbetet med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och kränkande behandling,
- medvetet och aktivt arbeta med jämställdhet,
- stimulera barnens samspel samt hjälpa och stödja dem att bearbeta konflikter, reda ut missförstånd, kompromissa och respektera varandra,
- uppmärksamma och problematisera etiska dilemman och livsfrågor i vardagen,
- uppmärksamma barnen på att människor kan ha olika värderingar som styr deras uppfattningar och handlingar och samtidigt förankra de grundläggandena värdena, och
- samarbeta med vårdnadshavare, samt diskutera regler och förhållningssätt i förskolan med vårdnadshavare, för att främja barnets utveckling till en ansvarskännande människa och samhällsmedlem.

(Ur Läroplan för förskolan Lpfö -18)

Förtydligande av förekommande begrepp:

Kränkande behandling är ett uppträdande som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker ett barns värdighet. En plan mot kränkande behandling ska finnas för varje enhet och rektor ansvarar för att så sker. Som en del av detta har förskolan gjort en kartläggning av verksamheten och utifrån denna dragit slutsatser om vilka risker som finns för kränkningar och hur vi ska arbeta för att förebygga dessa.

Diskriminering är att någon missgynnas eller kränks mot bakgrund av en eller flera av diskrimineringsgrunderna. I denna plan finns aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling och också en plan för rutiner vid händelser och akuta åtgärder.

Diskriminering:

Övergripande begrepp för negativ och kränkande behandling av individer eller grupper av individer utifrån diskrimineringsgrunderna¹.

Direkt diskriminering:

Innebär att ett barn missgynnas i förhållande till andra om missgynnandet har samband med de sju diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering:

Innebär att ett barn missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller handlingssätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar ett barn enligt de sju diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier:

Uppträdande som kränker ett barns värdighet och som har samband med de sju diskrimineringsgrunderna.

Kränkande behandling

Förskolan skall förebygga och förhindra det som i lagen benämns som kränkande behandling.

¹ Diskrimineringsgrunderna är: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder.

Kränkande behandling är att uppträdande som kränker ett barns värdighet, men saknar koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan vara mobbing men också enstaka händelser. Utfrysning, knuffar eller rycka i håret räknas också som kränkande behandling.

Kränkande behandling är ”ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker ett barns eller en elevs värdighet” (Skollagen 6.kap, 3§)

Förtydligande av begreppen – diskrimineringsgrunder

Kön:

Här kan avses trakasserier som har samband med kön, könsdiskriminering men också sexuella trakasserier.

Etnisk tillhörighet:

Med etnisk tillhörighet menas att någon tillhör en grupp med samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Religion och annan trosuppfattning:

Innefattar uppfattningar som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning.

Funktionshinder:

Är varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga.

Sexuell läggning:

Här menas homosexualitet, bisexualitet och heterosexuallitet.

Könsöverskridande identitet eller uttryck:

I diskrimineringslagen avses här de flesta transpersoner. Transpersoner är ett paraplybegrepp som används om människor som på olika sätt bryter mot samhällets normer kring könsidentitet och könsuttryck. De bryter mot föreställningar om hur pojkar och flickor förväntas vara och se ut. Transpersoner kan till exempel vara transvestiter, intersexuella (personer som fötts med oklar könstillhörighet) eller inter- och transgenderpersoner (personer som definierar sig bortom kön eller utanför de traditionella könsidentiteterna).

Ålder:

Omfattar alla individer, unga som gamla och ingen får diskrimineras pga. av sin ålder.

Förskolans vision:

På Sandsbro förskola ska inget barn bli diskriminerat, trakasserat eller utsatt för kränkande behandling. För att arbetet ska vara förenligt med att kunna uppnå visionen behöver vi arbeta både förebyggande och främjande i vardagsarbetet ständigt och jämt, samt åtgärdande arbete som att tidigt upptäcka, utreda och vidta åtgärder.

Därför arbetar vi kontinuerligt med att:

- Skapa goda möten vid inskolningarna
- Varje barn blir väl bemött varje dag
- Rutiner som verktyg för barnens igenkännande och trygghet.
- Vara aktiva, närvarande och lyhörda pedagoger.
- Medvetna om att vi pedagoger är förebilder även i bemötandefrågor.
- Ansvarspedagog utses inom arbetslaget för varje enskilt barn.
- Ta vara på varje barns möjligheter och starka sidor och utgå ifrån dem
- Vi ser barnens olikheter som en resurs/tillgång i verksamheten.
- Anpassa miljön till barnens lek och behov
- Uppmuntra alla barn att hjälpa varandra och vara goda kamrater.
- Samtala om trivsel och känslor i vardagsnära möten.
- Stödja barn att även respektera ett nej från någon.
- Medvetna val av litteratur som främjar och förebygger inom ämnesområdet.
- Tillsammans med barnen skapa gemensamma positiva trivselregler.
- Kontinuerliga utvecklingsamtal innehållande värdegrundsfrågan där vi samtalar om hur förskolan arbetar med normer och värden.
- Återkommande diskussioner om förebyggande och främjande arbete för likabehandling och mot kränkande behandling vid våra arbetsplatsträffar
- Material (t.ex. Tre-ska-bli- nollådan) och samtal för att hjälpa barnen att stärka sin integritet/rätten till sin kropp.

Mot bakgrund av forskning om pojkars och flickors lärande ska vi arbeta för att;

- främja en tillåtande kultur kring att pröva sig fram och samtidigt motverka en rädsla för att misslyckas oberoende av kön.
- medvetet arbeta med språkstimulerande aktiviteter med alla barn, oberoende av kön varje vecka.

Uppföljning, implementering och delaktighet i arbetet med likabehandlingsplanen

Kontinuerligt arbete har pågått under året med arbete mot förskolans vision och planerade åtgärder för läsåret 2020–2021. Uppföljning har skett i arbetslagen vid reflektions-planeringstillfällen, APT-möten samt systematisk följs upp och utvärderats i december-20 och juni-21 samt sammanställts och analyserats i september-oktober 2021.

Pedagoger, barn och vårdnadshavare har deltagit i arbetet med framtagandet och revidering av planen. (Vårdnadshavare genom den stora vårdnadshavarenkät som genomförs årligen liksom avstämning vid respektive utvecklingssamtal) I planen finns utbildningsförvaltningens rutin för anmälan av kränkande behandling med som bilaga liksom enhetens rutiner vid akuta åtgärder. Rutinerna anger hur personal och rektorer ska agera, både om personal kränker, diskriminerar eller trakasserar barn och om barn kränker eller trakasserar varandra.

- Kommunikation
 - Planen introduceras för föräldrar vid inskolning och vid första föräldramöte på höstterminen – ansvar avdelningspersonal.
 - Planen finns tillgänglig på förskolans webbsida.
 - Vid nyanställning ingår implementering av planen i introduktionen – ansvar rektor.
- Barns inflytande
 - Tillsammans med barnen skapar vi positiva trivselregler och i vardagsamtal med barnen pågår alltid värdegrundsarbete.
 - Barnen har inflytande över planens utformning genom sin upplevelse av trygghet och trivsel som undersöks genom trygghetsobservationer/samtal och enskilda enkäter.
- Föräldrars inflytande
 - Vi välkomnar synpunkter från föräldrar. Tillfällen för föräldrainflytande i frågan finns till exempel vid inskolning, föräldramöte och utvecklingssamtal där vi ber om synpunkter från våra föräldrar samt vid utbildningsförvaltningens övergripande förskole- och skolundersökning.

Förebyggande och främjande arbete sker ständigt i vardagsarbetet medan åtgärdande arbete innebär att kartlägga och bedöma risker samt att tidigt upptäcka, utreda och vidta åtgärder efter rutiner när det aktualiseras.

Kartläggning och nulägesanalys

Förskolan har följt upp och analyserat arbetet och kartlagt nuläget genom att gå igenom alla avdelningars uppföljningar och analyser av arbetet med vision och planerade åtgärder (där också samtal med barn/vårdnadshavare i form av enkäter, trygghetsvandringar, utvecklingssamtal och observationer ingår).

Kartläggning är gjord på individ-, grupp och verksamhetsnivå.

Vi använder oss av "husmodellen", observationer i barngruppen samt frågor till barnen. Pedagogerna har rutiner för att genomföra observationer, intervjuer och att samtala med barn angående deras trygghet och trivsel. Detta innebär att vi bättre kan sammanställa ett gemensamt resultat över området. Respektive avdelning har ett stort ansvar att efter sin analys av resultatet också ta ansvar för att deras nedtecknade åtgärder verkställs.

Resultatet av avdelningarnas utvärderingar 2020–2021 visar att vi har goda utarbetade strategier såväl förebyggande och främjande i vardagsarbetet som åtgärdande för att tidigt upptäcka, utreda och vidta åtgärder. Relationerna i barngruppen och vuxennärvaro är två viktiga faktorer för barns känsla av trygghet. Även bilder och bildschema har betydelse för barns känsla av trygghet i förskolan. Pedagogerna kan konstatera att arbete i medvetna gruppindelningar samt tydlig struktur och fasta rutiner gynnar barnens känsla av trygghet, men också att en pedagog finns nära. Vikten av att lyfta fram och bekräfta alla barns olika styrkor, samt förbereda barnen inför kommande aktiviteter bidrar till ett positivt klimat i barngruppen.

Planen mot diskriminering och kränkande behandling upplevs aktuell, är levande och vägleder oss i detta viktiga arbete och är viktig att kommunicera med vårdnadshavare.

Utvecklingssamtalen är en viktig del i uppföljningsarbetet av barnets upplevda trygghet där vårdnadshavare ges utrymme att ta del av och lämna sin syn på barnets upplevda trygghet där det ibland framkommer situationer som pedagoger uppmärksammas på och där observation genomförs och åtgärd framarbetas tillsammans med vårdnadshavare. Denna del stärks i arbetet med att utarbeta och implementera nya samtalsunderlag.

Mot bakgrund av forskning vet vi att flickor och pojkar uppvisar olika resultat i skolan, där flickor tenderar att nå högre resultat. Ett arbete med pojkars- och flickors lärande bör sannolikt inte ses som separerat från övrigt utvecklingsarbete utan integreras med detta. För att motverka en del aspekter som i rapporten "Pojkar och flickors lärande" av Erica Jonvallen, anges vara betydelsefulla för pojkars och flickors resultat kommer vi att i vårt likabehandlingsplansarbete verka för att medvetandegöra denna problematik. Vi fortsätter att arbeta aktivt för att stärka såväl flickor som pojkar i sitt lärande, sin språkutveckling och sin självkänsla.

Exempel på åtgärder som har vidtagits efter analyserna:

- Vara observanta på de barn som behöver mer vuxenkontakt. Detta kan till exempel gälla ny inskolade barn och/eller barn som behöver extra stöd.
- Göra anpassningar i miljön som utvecklar barnens lekar samt ökar känslan av trygghet.
- En aktiv pedagogisk närvaro i barngruppen för att skapa trygghet där de pedagogerna placerar sig strategiskt för säkra en trygg miljö, men också för att förstärka och säkra positiva relationer mellan barnen. Detta gäller både inom- och utomhus.
- Utarbeta och jobba efter fasta rutiner och en tydlig struktur för att skapa trygghet och trivsel i barngrupperna.
- Medvetna lek-, och gruppindelningar av barnen som leker tillsammans med pedagogen för att på så sätt stärka olika och nya relationer i en trygg- och inspirerande miljö.
- Genom bilder/fotografier/bildschema och samtal förbereda barnen för kommande förändringar i det dagliga arbetet.
- Skapa samtalsgrupper som gynnar språkutveckling och kan leda till en mer harmonisk grupp.
- RUS- relationsobservationsmaterial används endast av avdelningarna för de yngre barnen medan språkkartläggningsmaterialet används av alla avdelningarna.
- Det som har framkommit hittills innebär att varje avdelning tar ansvar för att vi ökar upp vuxennärvaron vid de utsatta miljöerna/situationerna. Avdelningarna tar ansvar för att nedtecknade åtgärder verkställs.

Planerade åtgärder 2021 - 2022

- *Vi fortsätter att använda oss av "husmodellen".*
Arbetet fortsätter med observationer/intervjuer och sociogram för att kartlägga och säkerställa förskolans miljöer ur trivsel och trygghetsperspektiv.
Detta görs vid ett tillfälle per termin.
Ansvar: Respektive avdelning
- *Under läsåret genomförs minst två observationer per avdelning ur ett jämställdhetsperspektiv*
Mot bakgrund av forskning vet vi att flickor och pojkar uppvisar olika resultat i skolan, där flickor tenderar att nå högre resultat. För att öka medvetenheten kring detta gör vi jämställdhetsobservationer där vi tittar på vilka förutsättningar vi ger pojkar och flickor samt medvetet arbeta med språkstimulerande undervisning för alla barn, främja en tillåtande kultur till att pröva sig fram och samtidigt motverka en rädsla för att misslyckas, oberoende av kön.
Ansvar: Respektive avdelning
- *Förskolebiblioteket.*
Böcker som behandlar ämnen kring vårt arbete med plan mot diskriminering och kränkande behandling kommer att läsas och diskuteras för att lära barnen att sätt ord på känslor m.m. I biblioteket finns även böcker som kommer att stödja oss i vårt arbete kring barn med annat modersmål än svenska.
Ansvar: Bibliotekspedagog på förskolan och respektive avdelning
- *Vi arbetar med Tema - vänskap, samarbete och budskapet "att vara en schysst och en bra kompis"*
För att stötta i detta viktiga arbete använder vi oss bland annat av arbetsmaterialet till Natur & Kulturs kompisböcker baserade på barnkonventionen, Tio små kompisböcker med tillhörande bilder och mängder med tips samt Vem – böckerna/filmerna av Stina Wirsen används också i vårt arbete med vänskap och samarbete. Varje avdelning skapar särskilda "trivselsregler" tillsammans med barnen som sedan synliggörs på respektive avdelning.
Ansvar: Respektive avdelning
- *"Tre ska bli noll"*
Vid minst ett tillfälle under läsåret kommer någon form av vidareutbildning ske inom området "barns rätt till sin egen kropp" - Barns integritet.
Ansvar: rektor, Kerstin och Lola

Vad som händer när någon blivit kränkt - rutiner vid akuta åtgärder:

Akut hantering av diskriminering och annan kränkande behandling

- Den som upptäcker att ett barn är mobbat eller utsatt för annan kränkande behandling, kontaktar den mobbades avdelningspersonal eller någon annan vuxen på förskolan, som i sin tur kontaktar barnets avdelningspersonal. Upptäckare kan vara både barn och vuxna i förskolan, men även föräldrar.
- Rektor ska omgående informeras som därefter anmäler detta till huvudmannen och skyndsamt fullföljer utredningen, enligt utarbetad rutin av kränkande behandling för utbildningsförvaltningen.
- Personalen utreder hur barnet har kränkts
- Personalen pratar med berörda barn.
- Personalen informerar föräldrarna.
- Personalen har samtal med berörd barngrupp.
- Personalen dokumenterar händelserna och vad man har gjort.
- Rektor deltar och hålls informerad under hela processen.
- Vid behov tas omgående kontakt med förskolans likabehandlingsteam*
- Återkoppling till berörda föräldrar.

**Likabehandlingsteam*

Rektor sammankallar berörd personal. Åtgärder beslutas av likabehandlingsteamet i samverkan med föräldrar. Åtgärder skall ske om så behövs utifrån individ-, grupp- och organisationsnivå.

Rektor ansvarar för att uppföljning och utvärdering sker av de beslutade åtgärderna.

Hantering då vuxna diskriminerar eller kränker barn:

- Om ett barn blir kränkt av vuxen och tar kontakt med annan personal ska denna anmäla ärendet direkt till rektor.
- Om personal ser att ett barn blir kränkt av en annan vuxen ska även detta anmälas till rektor.
- Rektor ska omgående informeras som därefter anmäler detta till huvudmannen och skyndsamt fullföljer utredningen, enligt utarbetad rutin av kränkande behandling för utbildningsförvaltningen.
- Rektor vidtar åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

- Rektor har samtal med barnet och därefter den vuxne för att ta reda på fakta om situationen.
- Rektor tar kontakt med barnets vårdnadshavare och informerar om den uppkomna situationen.
- Rektor har samtal med den vuxne som kränkt barnet och informerar om det oacceptabla beteendet. Förskolechef dokumenterar händelsen och återkopplar till huvudmannen.

Personal som får kännedom om att ett barn eller en elev kan antas ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektor som i sin tur är skyldig att anmäla till huvudman. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de anmälda kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Att som vårdnadshavare anmäla kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier

Du som vårdnadshavare eller barn/elev behöver inte själv anmäla till huvudmannen, eller rektor, utan det räcker att berätta att du som elev eller ditt barn upplevt sig vara kränkt till vem som helst i personalen som du känner dig bekväm att tala med. Det spelar heller inte någon roll hur personalen får informationen till sig – om du föredrar att skriva ett brev eller liknande går det bra.

Du som vårdnadshavare eller elev har möjlighet att få ta del av den dokumentation som upprättas i samband med utredningen och uppföljningen. Det spelar inte någon roll vem du pratar med om att få ta del av handlingarna, eftersom alla som arbetar inom utbildningsförvaltningen har ansvar att själva eller med hjälp från en kollega lämna ut handlingarna till dig.

Bilagor

Bilaga A:

Växjö kommuns värdegrund

Bilaga A: Växjö kommuns värdegrund

Växjö kommunkoncern har en gemensam värdegrund. Den utgörs av fyra värderingar som gäller för alla som jobbar i kommunkoncernen. Värderingarna påverkar vårt sätt att vara och hjälper oss att leverera en god kommunal service och vara en attraktiv arbetsplats med en god arbetsmiljö. Det bidrar till ett hållbart arbetsliv.

Värderingarna fungerar tillsammans - vi ska leva upp till dem samtidigt. Ingen är viktigare än den andra. De gäller både i relation till vår omgivning och till varandra som kollegor. Det vill säga att vi har samma förhållningsätt internt som externt.

- Vi möter alla med respekt
- Vi kan jobbet
- Vi gör verksamheten bättre
- Vi skapar en hållbar framtid

Värdegrunden förenar oss alla i kommunkoncernen. I praktiken berättar den för oss vad som är viktigt i vardagen. Det syns och märks den dag vi alla lever efter samma värdegrund. Kommer man utifrån förstår man hur det är här – och det är bra. Det skapar tydlighet och trygghet.

Vi möter alla med respekt

För oss i Växjö kommunkoncern har alla människor ett lika värde med olika behov och förutsättningar. Därför lyssnar vi aktivt för att förstå varandra. Vi ser möjligheten i varje möte. Vår dialog är saklig och öppen. Vi hjälps åt att skapa tydlighet. Vi tar till vara andras kompetens och bejakar olikheter. Vi visar hänsyn till varandras ansvarsområden. Vi bryr oss om varandra. Därför håller vi vad vi lovar. Detta skapar trygghet.

Vi kan jobbet

Vi som jobbar i Växjö kommunkoncern har uppdraget att göra nytta för alla i kommunen. Vi tar reda på vad som förväntas av oss och genomför jobbet på bästa sätt. Vi är nyfikna och söker självständigt ny kunskap. Vi reflekterar över vad vi gör och pratar med omgivningen för att ständigt utvecklas i vår roll. Detta gör oss professionella. Vi samarbetar för då blir vi bättre.

Vi gör verksamheten bättre

Vi i Växjö kommunkoncern förbättrar verksamheten med utgångspunkt i behoven hos de vi är till för. För att vi ska bli bättre sätter vi utmanande mål som vi följer upp. Då ökar värdet på vår service över tid. Vi utvecklas och är nyfikna på omvärlden. Vi delar med oss av information och idéer. Så gör vi alla skillnad.

Vi skapar en hållbar framtid

Vi som jobbar i Växjö kommunkoncern analyserar och agerar för att skapa långsiktiga ekonomiska, sociala och ekologiska effekter - samtidigt. Det vi gör idag spelar roll imorgon. Vi tar ansvar och har modet att genomföra de långsiktiga förändringar som krävs. Vi är goda förebilder och skapar ett samhälle för alla, samtidigt som vi hushåller med våra resurser.