

Likabehandlingsplan-Plan mot Diskriminering och kränkande behandling för Lammhults förskolor

Gäller från januari 2019



Lammhults förskolors vision rörande värdegrundsarbetet

Våra förskolor är en plats där barnen har roligt tillsammans och där de under lekfulla former lär och utvecklas samt är måna om varandra. På våra förskolor ska alla känna sig trygga och lika mycket värda. Alla har rätt till en trygg miljö och ska bemötas med respekt. Förskolan ska vara fri från diskriminering och kränkande behandling.

Likabehandlingsplan för Lammhults förskolor

Utbildningsförvaltningen Växjö Kommun

Innehållsförteckning

Likabehandlingsplan för Lammhults förskolor	2
Inledning	3
Uppföljning av föregående års likabehandlingsplan	8
Kartläggning och analys	9
Plan och åtgärder	10
Delaktighet i arbetet med likabehandlingsplanen	11
Vad som händer när någon blivit kränkt	12
Bilaga A: Rutin för anmälan, utredning, vidtagande av åtgärder och uppföljning av kränkande behandling	13
Bilaga B: Växjö kommuns värdegrund	14

Dokumenttyp	Fastställt	Senast ändrad
Enhetsspecifikt styrdokument	Lammhults förskolor 2019-01-23	Lammhults förskolor 2019-01-23
<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>Likabehandlingsplanen möter de krav som ställs på utbildningsanordnaren i diskrimineringslagen och skollagen.</p>		

Inledning

Lammhults förskolor har ca 170 barn i åldrarna 1–5 år i sin verksamhet. Vi har tre olika förskole enheter: Lindens förskola, Humlans förskola samt Värendsgårdens förskola och totalt är barnen uppdelade på 13 st avdelningar, varav en avdelning är en uteavdelning och de använder sig av en förskolebuss. Likabehandlingsplanen omfattar alla dessa enheter. Förskolechef för Lammhults förskolor är Jaana Vainio och Sofie Persson är biträdande förskolechef.

På förskolorna har vi en stor kulturell mångfald och många olika språk finns representerade. Samtliga enheter har under läsåret fått statsbidrag för att kunna minska antalet barn i grupperna.

Vi har ett barnhälsovårdsteam som träffas regelbundet för att i ett kollegialt lärande belysa olika slags etiska dilemman samt hur vi kan tänka nytt i hur vi kan stödja barnen i frågor som rör demokrati och solidaritet. Där ingår pedagoger från alla våra verksamheter samt specialpedagoger och förskolechef. Detta team arbetar både åtgärdande, förebyggande och främjande.

Lammhults förskolor ingår sedan flera år i kommunens satsning kring tidiga insatser. Numera ingår vi dessutom som piloter i ett regionalt projekt som går under namnet ”Barnets bästa” som arbetar för att utveckla verksamheten så att den på bästa sätt kan möta alla barn utifrån deras individuella behov. Projektet strävar efter att hitta sätt att samordna tidiga insatser och att flera aktörer, förvaltningar och myndigheter ska samverka.

Lammhults förskolors vision rörande värdegrundsarbetet

Våra förskolor är en plats där barnen har roligt tillsammans och där de under lekfulla former lär och utvecklas samt är måna om varandra. På våra förskolor ska alla känna sig trygga och lika mycket värda. Alla har rätt till en trygg miljö och ska bemötas med respekt. Förskolan ska vara fri från diskriminering och kränkande behandling.

Likabehandlingsplanen

Detta är Lammhults förskolors likabehandlingsplan. Likabehandlingsplanen utgör dels den plan mot kränkande behandling som krävs i skollagen, dels den dokumentation av aktiva åtgärder mot diskriminering som krävs i diskrimineringslagen.

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 förskolechef/rektorer ansvarar för att så sker. Som en del av detta har Lammhults förskolor 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 diskrimineringsgrunderna¹. Dokumentation av aktiva åtgärder mot diskriminering ska finnas för varje enhet. Som en del av detta har Lammhults förskolor gjort en undersökning och analys av verksamheten, utifrån respektive diskrimineringsgrund, och utifrån dom dragit slutsatser om vilka risker för diskriminering och hinder mot likabehandling som finns, samt hur vi ska arbeta för att förebygga dessa och främja likabehandling.

Barnen och vårdnadshavare har deltagit i arbetet med framtagandet av planen. I planen finns utbildningsförvaltningens rutin för anmälan av kränkande behandling med som bilaga. Rutinen anger hur personal och förskolechef ska agera, både om personal kränker, diskriminerar eller trakasserar barn och om barn kränker eller trakasserar varandra.

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

*Förbud mot diskriminering och kränkande behandling.
Huvudmannen eller personalen får aldrig utsätta ett
barn eller en elev för diskriminering eller kränkning.*

Det FRÄMJANDE arbetet

*Skapa en god miljö, riktas mot alla
utan förekommen anledning. (basen i
verksamheten)*

Det FÖREBYGGANDE arbetet

*Avvärja risker genom kartläggning och
andra undersökningar*

Det ÅTGÄRDANDE arbetet

*När vi får signaler så åtgärdar vi,
dokumenterar och utvärderar det
skedda.*

Förhållningssätt:

Vi bemöter alla barn respektfullt utifrån behov och förutsättningar.

Vi skapar goda relationer till alla barn på förskolan.

Vi lyssnar aktivt på barnen för att förstå och för att ta till vara på barnens tankar och åsikter.

Vi för diskussioner med barnen i det dagliga arbetet och ser det som en tillgång i barngruppen.

Vi förstärker och synliggör positiva saker och handlingar som sker i relationerna barn-barn, barn-vuxen, vuxen-vuxen.

Vi tar till vara på barnens funderingar kring etik, moral och solidaritet.

Vi samtalar med barnen kring frågor som rör empati.

Vi agerar direkt om vi ser/upplever att ett barn blir kränkt eller utsatt på något annat sätt.

Vi jobbar nära tillsammans med barnen så vi hör och ser språkbruk och bemötande.

Vi pratar inte över barnens "huvud". Varken med ord, viskningar, miner eller annat språk.

Läsårsstart:

På alla avdelningar har vi en anknytningsperiod. Då lägger vi stor vikt vid att lära känna barn och föräldrar, bygga upp förtroendefulla relationer samt involvera dem i de pedagogiska projekt/temaarbeten som pågår på förskolan.

Vi lär känna varandra genom gemensamt utforskande, lek och samarbetsövningar och på så vis bli trygga med varandra.

Barnen är delaktiga i att skapa avdelningens "kompisregler".

Vi uppmuntrar barnen att vara hjälpsamma mot varandra och goda kamrater.

Vi hjälper barnen att kunna vänta på sin tur men också att våga ta för sig i olika situationer.

Vi observerar och dokumenterar hur vi ser trygghet och trivsel bland barnen, samt hur det förändras över tid.

Vi erbjuder alla vårdnadshavare ett inskolningssamtal där vi samtalar kring barnets trygghet och trivsel.

Förskolechef har i samband med terminsstarterna informationsträffar för "nya" föräldrar där de även får en introduktion i hur förskolornas likabehandlingsarbete ser ut.

Begreppsförtydliganden:

Diskriminering: Övergripande begrepp för negativ och kränkande behandling av individer eller grupper av individer utifrån diskrimineringsgrunderna.

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 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 (6 kap Skollagen) Kränkande behandling är ett 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.

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 och uttryck: I diskrimineringslagen avses här de flesta transpersoner. Transpersoner är ett paraplybegrepp som används om människor som på lika sätt bryter mot samhällets normer kring könsidentitet och köns uttryck. De bryter motföreställningar 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 identifierar sig bortom kön eller utanför de traditionella könsidentiteterna)

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



Undersöka risker och hinder

Enheten undersöker risker och hinder bl.a. genom reflektioner i arbetslaget, BHT, trygghetsvandringar, observationer, dokumentationer, barnintervjuer samt utvecklingsamtal.

Analysera orsaker

Analysen sker bl.a. genom personalens reflektionstillfällen 1 ggr/v, samtal i barngruppen, BHT.

Genomföra åtgärder

Enheten genomför åtgärder som är förebyggande och främjande utifrån vad undersökningen och analysen visar. Vi ser till varje barns och verksamhetens behov.

Följa upp och utvärdera

Kontinuerlig uppföljning vid reflektionstillfällen, BHT, Grundligare uppföljning/utvärdering sker i november/december. Grundligare uppföljning i Förskolans Utvecklingsgrupp.

Uppföljning av föregående års likabehandlingsplan

Föregående års planerade åtgärder bestod av:

- Kunskaphöjande åtgärder i lågaffektivt bemötande samt Barnkonventionen
- Organisering i mindre grupper
- Barnhälsoarbete

Lammhults förskolor har under det föregående året arbetat med de bestämda åtgärderna och har lagt stor vikt vid att hålla i de kunskaper vi fått genom en tidigare gemensam utbildningssatsning i lågaffektivt bemötande. När ny personal börjar hos oss erbjuder vi ”uppsamlingsheat” för dem, inom samma ämne tillsammans med specialpedagoger och socionomer då vi ser styrkan i att alla har ett gemensamt förhållningssätt inte minst i likabehandlingsarbetet på enheterna.

Varje enhet har i början av terminen en anknytning/trygghetsperiod där man lägger stor vikt vid att ta emot nya barn och föräldrar i verksamheten. Man lär känna varandra, både barn och vuxna, lär sig rutiner och förhållningssätt på förskolan. På pedagogernas reflektioner belyses hur trygghet och trivsel syns bland barnen samt vad som kan förbättras och utvecklas. Att vi har olika språkkompetenser bland pedagogerna representerade är en stor tillgång inom likabehandlingsarbetet. Den kompetensen ökar tryggheten, förståelsen och minskar risken för olika missförstånd som kan uppstå om man inte kan göra sig förstådd eller förstår

Då barnkonventionen i snar framtid kommer att bli lag, samt finns med i den reviderade läroplanen, Lpfö-18, har vi påbörjat ett arbete med att öka våra kunskaper kring frågor som rör den. Detta arbete kommer vi fortsätta att fördjupa oss i såväl hos pedagoger och tillsammans med barnen.

Våra uppföljningar visar att pedagogerna arbetar aktivt med främjande och förebyggande aktiviteter på avdelningarna. Observationer, barnintervjuer och trygghetsvandringar har genomförts för att upptäcka och kartlägga vad som behöver åtgärdas och förbättras. Det har handlat om att hitta nya strukturer, förändringar i organisering eller i miljöer. Vid behov har specialpedagoger och socionom som ingår i barnhälsoteamet handlett pedagogerna för att hjälpa dem vidare i sina funderingar i att komma vidare i arbetet. Handledningen sker alltid anonymt utan att röja enskilda barns identitet. I barnhälsovårdsteamet har pedagogerna haft ett kollegialt lärande som mynnat ut i goda tankar och idéer som har gynnat klimatet bland barnen ute på avdelningarna.

Enligt observationer, trygghetsvandringar och barnintervjuer trivs barnen och känner trygghet. Där man har upptäckt att någon inte trivs, känner oro eller rädsla har man arbetat

tillsammans med gruppen, samtalat med barnet och föräldrar, ändrat i rutiner, miljö eller i hur man organiserar sig på förskolan. En viktig del i likabehandlingsarbetet på våra förskolor är det främjande arbetet, där pedagogerna arbetar "hundraspråkligt" dvs att barnen får erfara demokrati, solidaritet samt allas lika värden genom många olika uttrycksätt exv. genom drama, bild, skapande, lek, litteratur mm

I vår analys och uppföljning av likabehandlingsarbetet ser vi även att vi nu behöver utveckla vårt arbete i att fördjupa oss mer i de olika diskrimineringsgrunderna och de olika begreppen. I våra uppföljningar och analyser kommer vi att använda oss av frågeställningar som finns i Utbildningsförvaltningens stöddokument kring likabehandlingsplaner.

Kartläggning och analys

Lammhults förskolor har analyserat det tidigare arbetet och har även kartlagt nuläget genom

- Trygghetsvandringar
- Observationer, dokumentationer samt intervjuer
- Genomgång av eventuella anmälningar om kränkande behandling
- Gemensam reflektion varje vecka
- Samtal i barngruppen
- Gemensam analys i arbetslagen samt i Förskolans Utvecklingsgrupp

Kränkande behandling

Lammhults förskolor har analyserat uppgifterna och kan konstatera följande brister/risker relaterat till kränkande behandling.

- Vissa utrymmen på våra förskolor upplevs mer otrygga än andra exv. kapprum samt toaletter

Diskriminering och trakasserier

Lammhults förskolor har analyserat uppgifterna i kartläggningen av verksamheten och har konstaterat att det kan finnas brister/risker relaterat till diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, och repressalier. Bristerna består i att vi behöver fördjupa vår analys i likabehandlingsarbetet, samt att öka personalens kunskaper kring de olika diskrimineringsgrunderna.

Diskriminering kopplat till	Kartläggning och analys
Kön	
Könsöverskridande identitet eller uttryck	
Religion eller annan trosuppfattning	
Etnisk tillhörighet	

Sexuell läggning	
Ålder	.
Funktionsnedsättning	
Sexuella trakasserier	
Repressalier	

Plan och åtgärder

Lammhults förskolor har utifrån kartläggningen och analysen bestämt att fokusera utvecklingsarbetet mot följande målsättningar.

Kränkande behandling:

Målsättning 1: Att alla barn ska känna sig trygga i våra förskolors lokaler

Målsättning	Alla barn ska känna sig trygga i att vistas i samtliga utrymmen i förskolan
Nuläge	Några barn har uttryckt att de kan känna sig otrygga i förskolans kapprum samt toaletter
Åtgärder	Personalen ska ha mer överblick över dessa utrymmen och ”möta” upp de barn som känner sig otrygga
Tidplan	Alltid
Ansvarig	All personal på förskolan

Målsättning 2:

Målsättning	
Nuläge	
Åtgärder	
Tidplan	
Ansvarig	

Enheten tar fram ett antal målsättningar tillsammans med en plan för hur denna ska nås. Åtgärder ska huvudsakligen utgå från dom brister eller risker som kartläggningen har konstaterat.

Diskriminering och trakasserier

Målsättning 1: Förskolans personal behöver få möjlighet att bredda sina kunskaper kring de olika diskrimineringsgrunderna

Målsättning	Att all personal på förskolan få en ännu större kännedom om de olika diskrimineringsgrunderna
Nuläge	Kunskaperna kring diskrimineringsgrunderna skiljer sig åt
Åtgärder	Lägga in rutiner i vår gemensamma processmall i syfte att uppdatera och fördjupa kunskaper kring diskriminering
Tidplan	Implementering under ht 2019
Ansvarig	Förskolechef, Bitr. förskolechef samt Förskolans Utvecklingsgrupp, all övrig personal

Målsättning 2: Förskolans personal behöver fördjupa sin analys kring likabehandlingsarbetet

Målsättning	Större kvalité och bredd i vår analys av likabehandlingsarbetet
Nuläge	Analysen av vårt likabehandlingsarbete är inte fördjupad utan kommer mest att handla om barnens trygghet och trivsel
Åtgärder	Använda oss av Utbildningsförvaltningens stöddokumentsmaterial, vi väver in dessa i vår gemensamma processmall
Tidplan	Implementering ht 2109
Ansvarig	Förskolechef, biträdande förskolechef samt förskolans personal

Enheten tar fram ett antal målsättningar tillsammans med en plan för hur denna ska nås. Åtgärderna ska huvudsakligen utgå från dom brister eller risker som kartläggningen har konstaterat.

Delaktighet i arbetet med likabehandlingsplanen

Barnen vid Lammhults förskolor har medverkat i arbetet med att ta fram likabehandlingsplanen genom olika samtal, intervjuer, dokumentationer, trygghetsvandringar, observationer mm

Vårdnadshavarna vid Lammhults förskolor har medverkat i arbetet med att ta fram likabehandlingsplanen genom utvecklingssamtal, föräldramöten samt enkäter.

Personalen vid Lammhults förskolor har medverkar i arbetet med att ta fram likabehandlingsplanen genom att ha gemensamma och regelbundna reflektionstillfällen, utvärderingar, trygghetsvandringar, observationer, dokumentationer, intervjuer och utvärderingar.

Vad som händer när någon blivit kränkt

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 förskolechefen eller rektorn 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.

Lammhults förskolor har som rutin att kontakta vårdnadshavare direkt när dennes barn har kränkts, och informerar om hur enheten hanterar arbetet med anmälan, utredning, åtgärder och uppföljning.

Att anmäla kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier

Du som vårdnadshavare eller barn/elev behöver inte själv anmäla till huvudmannen, eller förskolechef/rektorn, 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: Rutin för anmälan, utredning, vidtagande av åtgärder och uppföljning av kränkande behandling

Bilaga B: Växjö kommuns värdegrund

Bilaga C: Blanketten Utredning, åtgärder och uppföljning av anmäld kränkande behandling

Bilaga A: Rutin för anmälan, utredning, vidtagande av åtgärder och uppföljning av kränkande behandling

1. När personal får kännedom om att en händelse inträffat där ett barn/elev anses ha upplevt sig vara kränkt ska personal anmäla detta till förskolechef/rektor.
 - Om händelsen involverar skador eller tillbud ska en anmälan också upprättas i LISA. LISA-anmälningar hanteras separat och ersätter inte anmälan om kränkande behandling.
2. Förskolechef/rektor ska dels inleda en utredning av händelsen, dels upprätta en anmälan när hen får kännedom om händelsen. Om händelsen involverar mer än ett barn/elev ska dessa anmälas och utredas separat.
 - Då utredningen inleds erhåller förskolechef/rektor ett nytt diarienummer för ärendet ifrån enhetens administratör.
 - För att anmäla till huvudmannen skickar förskolechef/rektor ett e-postmeddelande till utbildningsnamnden@vaxjo.se i vilken hen anger:
 - Att ett barn/elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten
 - Ärendets diarienummer
 - Om enheten har kännedom om att barnet/eleven har varit utsatt för kränkande behandling tidigare
 - Var noga med att inga personuppgifter inkluderas i anmälan.
3. Förskolechef/rektor ska skyndsamt utreda händelsen och vidta de åtgärder som krävs för att förhindra ytterligare kränkande behandling i framtiden. Utredning och åtgärder dokumenteras i blankettens *Del 2*. Om utredningen har visat att ingen kränkande behandling har kunnat konstateras ska inte uppföljningen utföras; ärendet avslutas i dessa fall.
4. Förskolechef/rektor ska följa upp oavslutade ärenden inom ett 1-3 veckor för att utvärdera om åtgärderna har förhindrat nya händelser av kränkande behandling.
 - Om uppföljningen visar att åtgärderna inte förhindrat ytterligare kränkningar ska förskolechef/rektor fylla i fältet *eventuellt nya åtgärder*. Nya uppföljningar av åtgärderna görs kontinuerligt till dess att kränkningarna har upphört. Eventuellt nya kränkningar anmäls och utreds som separata ärenden.
5. Förskolechef/rektor ska avsluta ärendet när kränkningarna har upphört.
 - Förskolechef säkerställer att en kopia av den färdiga blanketten organiseras till dess att barnet lämnar förskolan då handlingarna gallras.
 - Rektor säkerställer att den färdigställda blanketten läggs till elevakt.

Bilaga B: 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 förhållningssätt 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 hushållar med våra resurser.