

Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for kantineledere og rengøringsledere/-chefer

Kommunernes Landsforening

Forbundet af Offentligt Ansatte

Kapitel 1. Overenskomstens område.....	3
§ 1. Område.....	3
Kapitel 2. Månedslønnede	3
§ 2. Personafgrænsning	3
§ 3. Ansættelsesbrev.....	3
§ 4. Løn	4
§ 5. Grundløn	4
§ 6. Funktionsløn.....	5
§ 7. Kvalifikationsløn.....	5
§ 8. Resultatløn.....	5
§ 9. Forhandlingssystemet, konfliktløsning mv.	5
§ 10. Indplacering og overgangsbestemmelser	6
§ 11. Lønudbetaling	6
§ 12. Pension	7
§ 13. Funktion	8
§ 14. Arbejdstid.....	8
§ 15. Merarbejde	9
§ 16. Befordringsgodtgørelse	9
§ 17. Telefongodtgørelse.....	9
§ 18. Ferie.....	9
§ 19. Feriefri dagstimer	9
§ 20. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager	10
§ 21. Sygdom	10
§ 22. Barns 1. sygedag	10
§ 23. Opsigelse	11
§ 24. Værnepligt og efterløn	12
§ 25. Tjenestefrihed.....	12
Kapitel 3. Fællesbestemmelser	12
§ 26. Decentrale løninstrumenter mv.	12
§ 27. Efteruddannelse og kompetenceudvikling	13
§ 28. Ikrafttræden og opsigelse	13
Bilag vedrørende vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn.	14

Kapitel 1. Overenskomstens område

§ 1. Område

Stk. 1

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som

1. Kantineledere med eller uden relevant faglig uddannelse eller
2. Rengøringsledere/rengøringschefer.

Stk. 2

Overenskomsten gælder for kommunalt ansatte i Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde.

Stk. 3

Overenskomsten omfatter ikke

1. tjenestemænd
2. pensionerede tjenestemænd
3. ansatte, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har bidraget til og
4. ansatte, der er fyldt 70 år.

Stk. 4

Aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 15.11.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 2. Personafgrænsning

Overenskomsten omfatter medarbejdere, som gennemsnitligt har en arbejdstid på mindst 15 timer om ugen [O.99] (pr. 1. januar 2001 mindst 10 timer om ugen, jf. Rammeaftale om deltidsarbejde).[O.99]

Bemærkning:

[O.99]Rammeaftalen findes i samlemappen under afsnit 15.15.[O.99]

§ 3. Ansættelsesbrev

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) gælder.

Bemærkning:
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 15.01.

§ 4. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

Grundløn, jf. § 5,

Funktionsløn, jf. § 6,

Kvalifikationsløn, jf. § 7 og

Resultatløn, jf. § 8.

Stk. 2

[O.99]Aftale pr. 1. april 1999 om lønninger for kommunalt ansatte gælder.

Bemærkning:
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 03.01.[O.99]

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale gælder.

Bemærkning:
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 15.21.

§ 5. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet eller eventuelt nyansat.

Stk. 2

For de af overenskomsten omfattede ledere gælder følgende grundlønninger:

Stillingsbetegnelse	Løntrin indtil 31/3 2000	Løntrin pr. 1/4 2000
Kantineledere uden relevant faglig uddannelse	18	[O.99]19[O.99]
Kantineledere med relevant faglig uddannelse	22	uændret 22
Rengøringsledere/rengøringschefer med indtil 50 underordnede omregnet til fuldtid	24	[O.99]25[O.99]
Rengøringsledere/rengøringschefer med 50 underordnede eller flere omregnet til fuldtid	36	uændret 36

§ 6. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2

Funktionsløn aftales decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Bemærkning:

Vejledende kriterier for funktionsløn:

Fastsættelsen af funktionsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i de vejledende kriterier, som er anført i vedlagte bilag.

§ 7. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationer tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2

Kvalifikationsløn aftales decentralt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Bemærkning:

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:

Fastsættelsen af kvalifikationsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i de i vedlagte bilag anførte vejledende kriterier.

§ 8. Resultatløn

Aftale om resultatløn gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 17.51.

§ 9. Forhandlingssystemet, konfliktløsning mv.

Aftale om ny løndannelse gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 17.21.

Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, gennemsnitsløngaranti, lønstatistik og rets- og interesselvister, herunder opsigelse og ophør af aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

§ 10. Indplacering og overgangsbestemmelser

Stk. 1

[O.99]Pr. 1. april 2000 rykkes alle kantineledere uden uddannelse og alle rengøringsledere/rengøringschefer med under 50 underordnede et løntrin op, idet der dog lokalt inden den 17. marts 1999 kan være aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Alle centralt aftalte tillæg bevares. Alle decentralt aftalte trin/tillæg bevares i overensstemmelse med de decentrale aftaler herom. Der foretages modregning i udligningstillæg, hvis det er eller bliver aftalt lokalt inden 1. april 2000.

Bemærkning:

Eksempel:

En kantineleder uden uddannelse, som pr. 31. marts 1998 var indplaceret på løntrin 23, blev pr. 1. april 1998 fortsat aflønnet på dette løntrin som en personlig ordning og blev endvidere ydet et overgangsløntrin. Forudsat at det personlige løntrin ikke decentralt ved aftale er ændret ved ydelse af højere funktions- og/eller kvalifikationsløn, oprykkes kantinelederen til løntrin 24 + overgangsløntrin. Pågældende vil således skulle aflønnes med løntrin 25. Dette gælder dog ikke, hvis der lokalt er aftalt reduktion ved centralt aftalte ændringer.[O.99]

Stk. 2

Ansatte kantineledere med relevant faglig uddannelse, hvis løntrin pr. 31. marts 1998 var højere end grundløn, løntrin 22, vil fortsat efter 1. april 1998 skulle aflønnes efter det højere løntrin som en personlig ordning.

Stk. 3

Ansatte rengøringsledere/rengøringschefer med 50 underordnede eller flere, hvis løntrin pr. 31. marts 1998 var højere end grundløn, løntrin 36, vil fortsat efter 1. april 1998 skulle aflønnes efter det højere løntrin som en personlig ordning.

Stk. 4

Ovennævnte personlige løntrin forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv. i samme kommune.

Stk. 5

Overgangsløntrin ydet pr. 1. april 1998 i forbindelse med overgang til ny løn bevares i overensstemmelse med rammeaftale om ny løndannelse.

§ 11. Lønudbetaling

Lønningen udbetales månedsvis bagud.

§ 12. Pension

Stk. 1

Personalet omfattes af pensionsordning I eller II, jf. nedenfor.

[O.99]Pensionsordning I:

Med virkning fra 1. april 2000 oprettes en pensionsordning for ledere, som

- 1) er fyldt 21 år,
- 2) har 1 års sammenlagt (amts)kommunal beskæftigelse inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999, og
- 3) er beskæftiget gennemsnitlig mindst 15 timer (pr. 1. januar 2001 gennemsnitlig mindst 10 timer) pr. uge.

Ved indtræden i den nyetablerede pensionsordning kan timelønnet beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv. i indtil 6 måneder ikke medregnes i karenperioden på 1 år. Dokumentationspligten for forudgående (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte. Der indbetales ikke pensionsbidrag for medarbejdere, som i indtil 6 måneder ansættes på timeløn med henblik på varetagelse af midlertidig beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv.

Ledere, der er omfattet af pensionsordning I, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordning II.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne efter stk. 1 er opfyldt i hele måneden, dog tidligst med virkning fra 1. april 2000.[O.99]

Pensionsordning II:

Der oprettes en pensionsordning for ledere, som

- 1) er fyldt 25 år,
- 2) har mindst 4 års (amts)kommunal beskæftigelse og
- 3) er beskæftiget gennemsnitlig mindst 15 timer [O.99](pr. 1. januar 2001 gennemsnitlig mindst 10 timer) pr. uge.[O.99]

Timelønnet ansættelse med henblik på midlertidig beskæftigelse i indtil 6 måneder som vikar, ekstrahjælp mv. medregnes ikke ved opgørelsen af karenperioden på 4 år.

Kommunalbestyrelsen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse end nævnt i stk. 1, nr. 2, indgår ved beregningen af karenperioden på 4 år.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelser anført i stk. 1 er opfyldt i hele måneden.

Stk. 2

Pensionsordningerne oprettes i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab. Pension ydes i henhold til forsikringsaktieselskabets vedtægter.

Stk. 3

[O.99] Den ansattes eget bidrag til pensionsordning I udgør 0,8% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget beregnes som 1,6% af de samme pensionsgivende lønde.[O.99]

Den ansattes eget bidrag til pensionsordning II udgør 4% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget beregnes som 8% af de samme pensionsgivende lønde.

Stk. 4

[O.99] Hvis deltidsbeskæftigede aflønnes med timeløn for arbejde der ligger ud over den aftalte deltidsbeskæftigelse, jf. § 4, stk. 3, vil denne aflønning med virkning fra 1. april 2000 være pensionsgivende og skal derfor forhøjes til 100/99,2 for pensionsordning I og til 100/96 for pensionsordning II. [O.99]

Stk. 5

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales. De pensionsgivende lønde udgør for [O.99] pensionsordning I 100/99,2 af den pensionsgivende løn på samme løntrin. [O.99] For pensionsordning II udgør de pensionsgivende lønde 100/96 af den pensionsgivende løn på samme løntrin.

Bemærkning:

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af pensionsgivende tillæg, forhøjes tillægget til [O.99] 100/99,2 for pensionsordning I. [O.99]
For pensionsordning II forhøjes tillægget til 100/96.

Stk. 6

Kommunen indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

§ 13. Funktion

Aftalen om betaling mv. til tjenestemænd under midlertidig tjeneste i højre stilling gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 21.51.

§ 14. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid forudsættes at være 37 timer.

Stk. 2

Den 1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage fra kl. 12.00 med fuld lønudbetaling.

Stk. 3

For ledelse af tilkaldt arbejdsstyrke på arbejdsstedet uden for arbejdsstedets normale arbejdstid eller arbejde ud over gennemsnitlig 37 timer pr. uge, betales overarbejdsbetaling beregnet med timelønsdivisor 1/1924. Overarbejdstillægget udgør:

På hverdage (bortset fra lørdage, der er fastsat som frilørdage):

De første 3 timer efter normal arbejdstids ophør 50%, følgende timer 100%.

På lørdage, der er fastsat som frilørdage:

De første 3 timer mellem kl. 07 og kl. 12 50%, øvrige timer 100%.

På søn- og helligdage 100%.

§ 15. Merarbejde

Aftalen om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 21.52.

§ 16. Befordringsgodtgørelse

Aftalen om benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 18.31.

§ 17. Telefongodtgørelse

Finansministeriets cirkulære om telefongodtgørelse mv. gælder.

Bemærkning:

Cirkulæret findes i samlemappen under afsnit 18.11.

§ 18. Ferie

Aftale om ferie for (amts)kommunalt ansat personale gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 16.41.

§ 19. Feriefridagstimer

[O.99] Aftale om feriefridagstimer for (amts)kommunalt ansat personale gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 16.42. [O.99]

§ 20. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager

Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 16.21.

§ 21. Sygdom

Ansatte oppebærer løn under sygdom i henhold til lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven).

[O.99]Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold indgået den 1. april 1999 eller senere.

For ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999 kan § 5, stk. 2, alene anvendes, hvor den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræffer inden den 1. oktober 1999.

Det forkortede varsel kan ikke anvendes for ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999, hvis samtlige 120 sygedage udelukkende skyldes tilskadekomst i tjenesten, hvor den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræffer inden den 1. oktober 1999.

Bemærkning:

Forkortet varsel kan ikke anvendes, når en arbejdstager, der har genoptaget arbejdet efter en arbejdsskade, bliver opsagt på grund af sygdom, og de 120 dages sygdom udelukkende er forårsaget af den oprindelige arbejdsskade. Forkortet varsel kan dog anvendes, hvis opsigelsen er afgivet mere end 2 år efter den oprindelige arbejdsskade, eller ansættelsesforholdet i mellemtiden har været afbrudt.[O.99]

§ 22. Barns 1. sygedag

Stk. 1

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

1. barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
2. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
3. tjenestefrihed er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Bemærkning:

I vurderingen af, om anmodning om tjenestefrihed skal imødekommes, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns 1. sygedag.

Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn.

Stk. 3

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 23. Opsigelse

Stk. 1

For ansatte gælder de i funktionærlovens

§ 2 anførte opsigelsesvarsler og

§ 2 a anførte regler om fratrædelsesgodtgørelse.

Stk. 2

[O.99] Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til forbundet ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes forbundet skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres forbundet herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet. Den nævnte underretning sendes til:

Forbundet af Offentligt Ansatte
Staunings Plads 1-3
1790 København V [O.99]

Stk. 4

Forbundet kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

[O.99] Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Forbundet af Offentligt Ansatte kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til vedkommende kommunale arbejdsgiverpart.[O.99]

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 medlemmer udpeges af Forbundet af Offentligt Ansatte og 2 medlemmer udpeges af Kommunernes Landsforening. De 4 medlemmer udpeger i fællesskab en opmand. Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at udpege en opmand, anmoder de præsidenten for vedkommende landsret om at foretage udpegningen.

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen, hvis den ansatte og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. [O.99] Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. [O.99] Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 24. Værnepligt og efterløn

Følgende bestemmelser i funktionærloven finder anvendelse:

1. Indkaldelse til aftjening af værnepligt (§ 6) og
2. efterløn (§ 8).

§ 25. Tjenestefrihed

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

Kapitel 3. Fællesbestemmelser

§ 26. Decentrale løninstrumenter mv.

Protokollat om decentrale løninstrumenter mv. gælder.

Bemærkning:

Protokollatet findes i samlemappen under afsnit 17.01.

[O.99]Opmærksomheden henledes på, at Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler er optaget i protokollat om decentrale løninstrumenter mv.[O.99]

§ 27. Efteruddannelse og kompetenceudvikling

[O.99] Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling for (amts)kommunalt ansat personale gælder.

Bemærkning:
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 19.31. [O.99]

§ 28. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

[O.99]Overenskomsten træder, hvor intet andet er anført, i kraft den 1. april 1999.[O.99]

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts,[O.99] dog tidligst til den 31. marts 2002. [O.99] Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter Aftale om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 15. september 1999

For

Kommunernes Landsforening

Ole Andersen

Flemming Bentzen

For

Forbundet af Offentligt Ansatte

Poul Winckler

Anne Marie Liepke

Bilag vedrørende vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn.

A. Funktionsløn

I vurderingen kan fx indgå følgende elementer:

- Produktionsstørrelse (antallet af madportioner, omsætningen m.m.)
- Personaleansvaret (fx antallet af underordnede, kategorien af underordnede og kompetencen i forhold til underordnede)
- Budgetansvar - graden af økonomisk decentralisering
- Deltagelse i afdelingsledelse
- Tværgående og koordinerende funktioner, fx deltagelse i tværfaglig ledergruppe
- Ansvar for vaskeri, depot og lagerfunktion
- Ansvar for pedelfunktion
- Rådgivnings-/konsulentopgaver
- Funktioner i forbindelse med indkøbsaftaler
- Ansvar for undervisningsopgaver i forhold til egen og andre grupper
- Udviklingsopgaver
- Fleksibel arbejdstilrettelæggelse

B. Kvalifikationsløn

I vurderingen af den ansattes kvalifikation, kan et eller flere af følgende elementer indgå:

- Relevant videre-/efteruddannelse, fx pædagogisk grundkursus, merkonomuddannelsen, psykologikurser, tværgående lederuddannelser fx inden for AMU-systemet og fagspecifikke kurser
- Lokal arbejds erfaring, arbejds erfaring fra andre arbejdspladser
- Evne til at videregive specialviden
- Kvalitet i opgaveløsningen
- Engagement, personlig flair/evner, kreativitet, omstillingsparathed
- Andre emner som findes relevant