

Grønne job - grønne kompetencer

Arbejdskraft til grøn omstilling



Indledning

Den grønne omstilling

Den grønne omstilling dominerer i stigende grad den offentlige dagsorden og det politiske landskab. Med FN's Verdensmål for bæredygtig udvikling, der blev vedtaget den 25. september 2015, blev målene om en mere bæredygtig udvikling universel. Verdensmålene adresserer eksempelvis mål for "bæredygtige byer og lokalsamfund", "ansvarligt forbrug og produktion", "bæredygtig energi" og "klimaindsats".

Det har også sat sit præg i den offentlige debat og det politiske landskab i Danmark. I juni 2020 vedtog et bredt flertal i Folketinget (Socialdemokratiet, Venstre, Dansk Folkeparti, Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten, Det Konservative Folkeparti, Liberal Alliance og Alternativet) en ny klimaaftale, der skal sikre en grøn energisektor og en grønnere industri. Med klimaaftalen tages en række initiativer på vejen mod Danmarks klimamål om at reducere drivhusgasudledningerne i 2030 med 70 procent i forhold til 1990 samt om at opnå klimaneutralitet senest i 2050.

Også i Københavns Kommune er der ambitiøse politiske visioner, hvor målet er at skabe vækst og udvikling, samtidig med at CO₂-udledningen reduceres. Målet er, at Københavns skal være verdens første CO₂-neutrale hovedstad i 2025.

Arbejdsmarkedet og efterspurgte kompetencer

Den grønne omstilling har stor betydning for, hvilke kompetencer og jobfunktioner, der efterspørges på arbejdsmarkedet. Den grønne omstilling og de politiske visioner og mål bliver kun en realitet, hvis kompetenceefterspørgslen imødekommes. Som beskæftigelsesforvaltning og som jobcenter skal vi understøtte, at både private og offentlige arbejdsgivere får den arbejdskraft, der efterspørges. Derfor ønsker Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i Københavns Kommune at undersøge, hvilke kompetencer, der efterspørges på fremtidens grønne arbejdsmarked, for bedre at kunne imødekomme virksomhedernes efterspørgsel. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen ønsker at arbejde proaktivt for, at flere af byens ledige har de rette kompetencer til at varetage grønne jobfunktioner og at understøtte byens virksomheder i grøn vækst og samfundets grønne omstilling.



Udfordringer

Med den grønne omstilling sker der ændringer i, hvilke kompetencer og jobfunktioner, der efterspørges på arbejdsmarkedet. Den grønne omstilling medfører dels, at nogle kompetencer og jobfunktioner efterspørges i endnu højere grad end i dag, dels at der opstår en efterspørgsel efter nye kompetencer og nye jobfunktioner.

På nationalt plan drives den grønne omstilling i høj grad gennem investeringer inden for vedvarende energi, udvidelse af el-net, energirenoveringer, erstatning af fossile brændstoffer og omstilling til el mm. Derfor spiller faglært arbejdskraft en afgørende rolle i at sikre, at vi i Danmark når de politiske visioner i forhold til en 70% CO₂-reduktion i 2030. Fremskrivninger viser, at særligt faglærte inden for VVS og gasteknik, elektrikere, smede og skibsteknik vil være efterspurgt.

Den grønne omstilling medfører ligeledes, at arbejdsmarkedet efterspørger en række "nye grønne" kompetencer. Det betyder en risiko for, at der opstår et "gap" mellem de kompetencer, der udbydes, og de kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet. Udfordringen er, at dette "gap" stadig er relativt ukendt og i kontinuerlig udvikling. Et eksempel på nye efterspurgt grønne kompetencer er kompetencer inden for bæredygtighed, cirkulær økonomi og grønne certificeringer. Dog er mange virksomheder og organisationer, der ønsker at være en del af den grønne omstilling og arbejde mere grønt og bæredygtigt, ikke selv bevidste om, præcis hvilke kompetencer der er nødvendige. Samtidig vil der være specifikke efterspurgt kompetencer for alle brancher, der er en del af den grønne omstilling, og der er derfor et potentiale i at undersøge og afklare, hvilke nye kompetencer der efterspørges i de forskellige brancher. Fremtidens grønne arbejdsmarked indebærer også en øget efterspørgsel på medarbejdere med kombinationer af digitale og tekniske kompetencer, da den grønne omstilling skal understøttes af nye teknologier og en øget digitalisering.

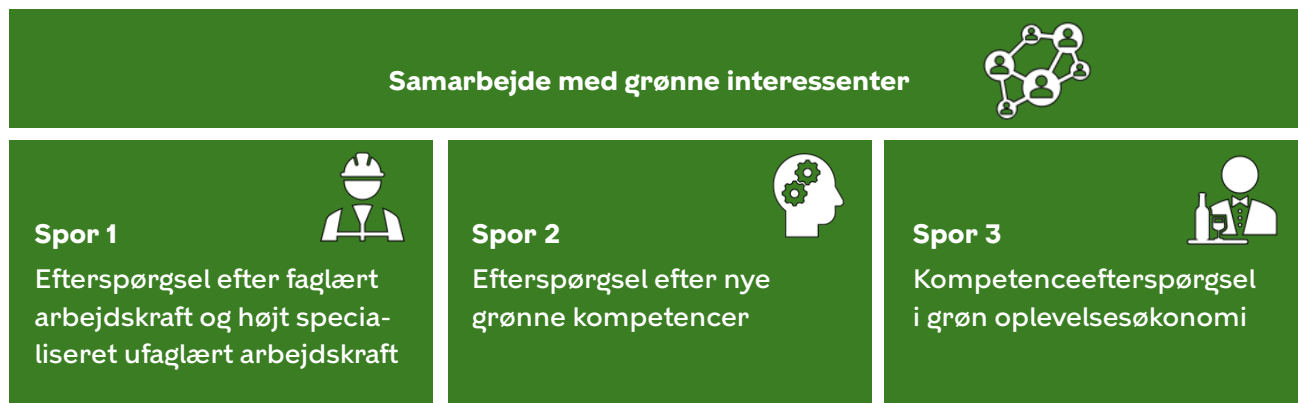
Der er en naturlig gensidig afhængighed mellem intensiteten i den grønne omstilling og efterspørgslen efter de relevante kompetencer. Jo flere initiativer der igangsættes, desto større vil efterspørgslen efter kvalificeret arbejdskraft være. Samtidig vil eventuel mangel på de rette kompetencer kunne sætte en kæp i hjulet på fremdriften i den grønne omstilling. Intensiteten i initiativer forventes at stige markant i slutningen af 2020'erne for at kunne nå 2030 målet. Analyser peger således på, at der med de vedtagne politiske planer vil være en såkaldt "hockeystav-model", hvor kurven for efterspørgsel på bestemte kompetencer, herunder faglært arbejdskraft, vil være relativt flad de første år og herefter stige kraftigt op mod 2030.

Rundbordsmøder om grønne job - grønne kompetencer

Beskæftigelses- og integrationsborgmester i Københavns Kommune, Cecilia Lonning-Skovgaard, tog i efteråret 2020 initiativ til at samle en gruppe interessenter, der på forskellig vis arbejder med eller inden for den grønne omstilling og bæredygtighed. Baggrunden var et ønske om, at blive klogere på, hvilke kompetencer der vil blive efterspurgt, og hvordan Jobcenter København bedst muligt klæder ledige københavnere på til fremtidens grønne arbejdsmarked. Der har været afholdt to rundbordsmøder med interessenter samt foretaget interviews med deltagerne. Yderligere har der været afholdt supplerende møder med en række interessenter fra andre brancher, der har kunnet nuancere og tilføje andre vinkler til forvaltningens fremtidige arbejde.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens fremtidige spor

Deltagerne har peget på en række områder og brancher, hvor de ser en konkret efterspørgsel i forhold til kompetencer og jobfunktioner, og som derved peger ind i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens arbejde. På baggrund af deltagernes input vil forvaltningen foreløbigt arbejde videre i nedenstående spor:



Samarbejde med grønne interessenter

Det er en forudsætning for forvaltningens videre arbejde, at det sker i tæt samarbejde med brancheorganisationer, virksomheder, fagforeninger, uddannelsesinstitutioner, grønne interesseorganisationer mv. Udfordringerne med at imødekomme efterspørgsel på fremtidens grønne arbejdskraft er dels en opgave, der skal løftes bredt, og dels har forvaltningen brug for interessenternes ekspertise for at sætte de rette initiativer i gang.

Understøtte grøn vækst i virksomheder

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen arbejder allerede i dag med at understøtte og fremme bæredygtighed og grøn omstilling blandt virksomheder i København på tværs af alle brancher. Det arbejde skal fortsættes og udvikles. Københavns Erhvervshus skal være en sparringspartner for erhvervslivet, der inspirerer virksomheder ved at henvise til relevante tiltag, aktiviteter og netværk inden for det grønne område. Samtidig skal Jobcenter København være opdateret på den kompetenceefterspørgsel, der ønskes på tværs af brancher inden for det grønne arbejdsmarked og på den måde understøtte virksomhederne med deres rekrutteringsbehov. Da alle brancher efterspørger specifikke grønne kompetencer, er det en forudsætning, at forvaltningen har et tæt samarbejde med relevante grønne brancheorganisationer og virksomheder, for kontinuerligt at undersøge og afklare, hvilke nye kompetencer der efterspørges i de forskellige brancher. Yderligere skal forvaltningen hjælpe virksomhederne med at se det potentiale, der kan være ved at ansætte eksempelvis en højtuddannet, der kan hjælpe virksomheden til grøn vækst.

Bedre kendskab til relevante kurser og uddannelser

Der er behov for et bedre kendskab til og overblik over, hvilke kurser og uddannelser der er relevante på fremtidens grønne arbejdsmarked. Der er derfor et potentiale i at styrke samarbejdet med relevante uddannelsesinstitutioner for dels at få et bedre kendskab til de udbudte kurser og uddannelser, og dels for at sikre, at det er de rigtige kurser, der udbydes, og at de er repræsenteret på positivlisten. Dette overblik og kendskab skal udbredes i hele Jobcenter København med henblik på at styrke vejledningen af ledige i retning af grønne job i brancher med efterspørgsel på arbejdskraft.



Spør 1:

Efterspørgsel på faglært arbejdskraft og højt specialiseret ufaglært arbejdskraft

Deltagerne peger på, at der på fremtidens grønne arbejdsmarked vil være en øget efterspørgsel efter faglært arbejdskraft og højt specialiseret ufaglært arbejdskraft. Der er derfor et potentiale i at sikre et endnu tættere samarbejde med erhvervsskolerne, relevante fagforeninger og virksomheder, for at understøtte, at flere unge tager en erhvervsuddannelse, og at ledige får et uddannelsesløft eller en efteruddannelse inden for de fagområder, der vil blive efterspurgt på fremtidens grønne arbejdsmarked. Gennem møder og interviews har deltagerne peget på en række forskellige initiativer, som forvaltningen vil arbejde videre med:

Grøn bevidsthed og karrieremuligheder i erhvervsuddannelser

Unge mennesker vælger i højere og højere grad uddannelse med både "hjerte og hjerne" - eller med andre ord: faglige interesser og fremtidige job- og uddannelsesmuligheder. Da mange unge engagerer sig inden for klima og bæredygtighed, er der et potentiale i at tydeliggøre erhvervsuddannelsernes betydning i forhold til den grønne omstilling gennem en "grøn" branding og markedsføring af erhvervsuddannelserne. Samtidig peger deltagerne på, at mange unge ikke kender de mange forskellige karrieremuligheder, som en erhvervsuddannelse kan give, og der er derfor et potentiale i at udbrede dette kendskab.

Styrket vejledning af unge i forhold til "grønne uddannelser"

Der er et potentiale i at få flere unge til at vælge en erhvervsuddannelse ved at styrke vejledningen af de unge i retning af de grønne uddannelser, ved at tydeliggøre de mange karrieremuligheder, en erhvervsuddannelse giver samt tydeliggøre, hvordan erhvervsuddannelserne understøtter den grønne dagsorden. Vejledning kan kombineres med virksomhedspraktik og brobygningsforløb. For unge, der ikke er motiverede for en erhvervskompetencegivende uddannelse, arbejdes der målrettet på at fremme denne motivation, eller der vejledes til korte, specialiserede, erhvervsrettede kurser i retning af brancher med efterspørgsel på arbejdskraft med det formål at komme ud på arbejdsmarkedet eller som første trædesten til en erhvervsuddannelse.

Flere kvinder i "mandefag"

En stor del af den efterspurgte faglærte og specialiserede ufaglærte arbejdskraft er domineret af mænd (i bygge-, anlæg- og installationsbrancherne består 90% af arbejdskraften af mænd). Det er en selvstændig ambition at bryde med den strukturelle kønsbias og dermed også imødekomme

- efterspørgslen ved at flere kvinder vælger denne retning, hvorved arbejdskraftudbuddet øges. Flere
- faglærte kvinder i disse brancher kan yderligere fremme den grønne vækst, da forskning viser, at
- mangfoldige virksomheder ofte har bedre trivsel, mindre sygefravær og tjener bedre på bundlinjen.

• Grøn opkvalificering på virksomhederne

- Den grønne omstilling medfører, at der i flere brancher er et behov for opkvalificering af medarbejderne. Vi vil derfor arbejde på at understøtte, at virksomhederne løbende opkvalificerer deres
- medarbejdere med grønne kompetencer samtidig med, at jobrotationsordningen anvendes til at
- uddanne og opkvalificere nye medarbejdere i virksomheden. Det kan sikres gennem et koordineret
- samarbejde med virksomhederne og relevante uddannelsesinstitutioner.



Spor 2:

Efterspørgsel efter nye grønne kompetencer

Flere af deltagerne peger på, at den grønne omstilling medfører, at arbejdsmarkedet efterspørger en række "nye grønne" kompetencer. Som eksempel peger deltagerne på, at der er en større og større efterspørgsel på medarbejdere, der har en generel viden inden for bæredygtighed og cirkulær økonomi. Yderligere peger de på, at der i mange brancher, eksempelvis byggebranchen, sættes nye "grønne krav og standarder" for byggeri og produktion. Det medfører en efterspørgsel på kompetencer inden for dokumentation af værdikædekrav, standardiseringer, miljøcertificeringer og grønne regnskaber. Forvaltningen vil derfor indgå i dialog og samarbejde med virksomheder og brancheorganisationer, som allerede arbejder grønt, eller som ønsker at blive grønnere, for at undersøge og afklare, hvilke nye kompetencer der efterspørges i forskellige brancher.

• Opkvalificering i nye kompetencer

- Med en dybere forståelse af, hvilke nye kompetencer der efterspørges på fremtidens grønne arbejds-
- marked, vil forvaltningen målrette vejledningen af ledige i forhold til relevante opkvalificerende kurser
- eller indgå samarbejde med relevante aktører om at udvikle kursusforløb i fællesskab. Dette kan
- eksempelvis være en opkvalificering af højtuddannede ledige, der gennemgår et kursusforløb med
- undervisning inden for cirkulær økonomi, bæredygtighed, og etablerede grønne certificeringer, for
- herefter at indgå i et samarbejde eller et praktikforløb med relevante casevirksomheder.

• Grønne virksomhedspraktikker

- En af de bedste metoder til opkvalificering sker gennem praksiserfaring, eksempelvis i virksom-
- hedspraktik. Ledige skal understøttes og vejledes i at "oversætte" deres kompetencer i en grøn
- retning samt at indgå samarbejder med "grønne virksomheder" om "grønne virksomhedspraktik-
- ker". Gennem virksomhedspraktikordningen kan ledige akademikere opkvalificeres inden for en
- række relevante grønne kompetencer gennem praksiserfaring. Det kan eksempelvis være samarbej-
- der, der er inspireret af forvaltningens samarbejde med Gate21, hvor ledige akademikere gennem-
- praktikforløb får nogle generelle kompetencer inden for bæredygtighed og cirkulær økonomi, eller
- samarbejder med specifikke brancher, som eksempelvis bygge- og anlægsbranchen, hvor ledige
- med relevant uddannelsesbaggrund opkvalificeres med kompetencer inden for eksempelvis bære-
- dygtigt byggeri og DGNB-certificeringer.



Spor 3:

Kompetenceefterspørgsel i grøn oplevelsesøkonomi

Oplevelsesøkonomien er en af de brancher, der gennem de seneste år har været igennem en stor udvikling i forhold til at blive mere bæredygtig. Som eksempel har flere og flere virksomheder inden for oplevelsesøkonomien en bæredygtighedsstrategi, fokus på at reducere madspild, at reducere affald, at mindske energi og vandforbrug.

Coronakrisen har haft store konsekvenser for oplevelsesøkonomien i Københavns Kommune. Branchen har reelt været lukket ned i det sidste års tid. Alligevel peger deltagerne på, at flere virksomheder har brugt perioden på at omstille sig til en grønnere og mere bæredygtige forretning. Med den nye 2021-plan for genopretning af hovedstadens turisme, er der kommet yderligere fokus på, hvordan oplevelsesøkonomien kan omstilles og blive endnu "grønnere". Med genopretningsplanen fra Wonderful Copenhagen, Erhvervsministeriet og Københavns Kommune er der fokus på at gøre bæredygtig turismeadfærd til en konkurrencefaktor, fordi den globale klimabevidsthed betyder, at turister i stigende grad efterspørger og forventer grønne alternativer – også når de rejser.

Da oplevelsesøkonomien er en af de helt store brancher i Københavns Kommune, ser forvaltningen et potentiale i at undersøge og afklare, hvilke nye kompetencer der efterspørges som følge af oplevelsesøkonomiens grønne omstilling samt hvordan vi som jobcenter kan understøtte branchen.

Opkvalificering af opsagte fra branchen

Coronakrisen har betydet, at mange medarbejdere fra oplevelsesøkonomien er blevet ledige. Der er derfor et potentiale i at opkvalificere tidligere medarbejdere med relevante grønne kurser, inden for eksempelvis generel forståelse af bæredygtighed, grøn madlavning og reduktion af madspild, med henblik på at komme hurtigt i job, når branchen genåbner, samt at understøtte grøn vækst i branchen.

Faglærte i oplevelsesøkonomien

Der er en mangel på faglært arbejdskraft indenfor oplevelsesøkonomien, eksempelvis tjenere og kokke. Deltagerne peger derfor på, at jobcenteret kan understøtte, at flere unge gennemfører en erhvervsfaglig uddannelse inden for denne branche, eksempelvis igennem en branding af, at både branchen og uddannelserne er i gang med en grøn omstilling.

Bæredygtighedsambassadører

Deltagerne peger på, at mange virksomheder i branchen ønsker at arbejde mere bæredygtigt, men at de mangler kompetencerne. Samtidig peger de på, at flere og flere med højere uddannelser ønsker at arbejde inden for branchen, der ofte har "en særlig energi". Derfor er det relevant at afsøge eller udvikle initiativer, hvor højtuddannede opkvalificeres med "grønne kompetencer", så de kan understøtte virksomheden i at udvikle en bæredygtighedsstrategi samt en grøn branding og ansættes i eksempelvis løntilskudsforløb. Samtidig skal SMV'er i branchen oplyses om det vækstpotentiale, højt kvalificeret arbejdskraft ofte tilfører virksomheden.

Næste skridt

Den grønne omstilling er i en rivende udvikling, markedet ændrer sig hurtig og konstant, og det samme gør kompetenceefterspørgslen. Forvaltningen har som ambition at arbejde tilsvarende hurtigt og agilt for løbende at kunne servicere private og offentlige virksomheder og understøtte, at de får den kvalificerede arbejdskraft, som de har brug for. På baggrund af de input, som deltagerne i rundbordsmøder, breakout sessions mv. er kommet med, vil Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen foreløbigt arbejde videre i nedenstående initiativer:

Indgå tætte samarbejder og netværk med grønne virksomheder og brancheorganisationer, for at få dybere indsigt i, hvilke grønne kompetencer de forskellige brancher og virksomheder efterspørger samt at sikre, at virksomhederne kan være aftagere for ledige borgere



Indgå tætte samarbejder med uddannelsesinstitutioner, få et bedre kendskab til de udbudte kurser og uddannelser for at sikre, at det er de rigtige kurser, der udbydes, og at de er repræsenteret på positivlisten

Konkrete initiativer



Samarbejde med relevante uddannelsesinstitutioner og organisationer om at brande grønne erhvervsuddannelser



Styrke vejledningen af unges muligheder for at tage en erhvervsuddannelse, både i forhold til deres karrieremuligheder og uddannelsernes understøttelse af den grønne dagsorden



Afklare mulighederne for at opkvalificere ledige på relevante AMU-kurser inden for forskellige brancher, samt at anvende jobrotationsordningen



Afklare mulighederne for opkvalificeringsforløb, for højtuddannede ledige, der opkvalificeres med nogle generelle "grønne" kompetencer for herefter at indgå i et samarbejde eller praktikforløb med relevante casevirksomheder



Indgå samarbejder om systematiserede virksomhedspraktikker, hvor ledige akademikere tilegner sig en række relevante grønne kompetencer gennem praksiserfaring i virksomheder



Indgå samarbejde med aktører inden for forskellige brancher, som eksempelvis bygge- og anlægsbranchen og oplevelsesøkonomien, for at opkvalificere ledige med "grønne" kompetencer, der er relevante i den enkelte branche



Afklare mulighederne for at opkvalificere ledige, der tidligere har arbejdet indenfor oplevelsesøkonomien, med nogle generelle "grønne" kompetencer



Input til, hvordan Københavns Kommune kan fremme den grønne omstilling

Flere af deltagerne har peget på, at København som landets største kommune har en unik mulighed for at sætte en markant retning og fremdrift i forhold til den grønne omstilling. Deltagerne har således peget på en række muligheder, som enten ligger uden for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens område, eller som forvaltningen ikke kan løfte alene. Initiativer, som fordrer et bredt politisk samarbejde.

Det bliver foreslået, at Københavns Kommune udvikler et "grønt charter" for bæredygtige investeringer og en "grøn bundlinje". Andre peger på, at Københavns Kommune, som en af Danmarks største offentlige indkøbere, skal anvende indkøbsvolumen til at fremme den grønne omstilling ved at sikre, at bæredygtighed og "grønne krav" indgår som et konkurrenceparameter i alle offentlige indkøb.

Københavns Kommune er en kommune, der vokser i både volumen og tæthed, med opførelsen af nye byggerier og renoveringer af gamle byggerier i alle dele af byen. Københavns Kommune har derfor et stort potentiale i forhold til at drive den grønne omstilling ved at sikre, at kommunens anlægsmidler kanaliseres i "en grøn retning". Det kan eksempelvis sikres ved, at alle anlægsprojekter er bæredygtighedscertificerede, at der investeres i energirenoveringer, og at der er grønne værdikædekrav i alle de investeringer, Københavns Kommune foretager.

En grøn omstilling kræver en infrastruktur, der matcher byens grønne ambitioner, ved en investering i infrastruktur til el-biler og elektrificering af kollektiv trafik samt landstrømsanlæg ved kommunens kajanlæg.

Københavns Kommune er en af de kommuner, der afholder flest og størst events. Deltagerne peger derfor på, at Københavns Kommune kan fremme den grønne omstilling i oplevelsesøkonomien ved at sætte grønne krav og standarder til de events, der afholdes, som eksempelvis Pride, julemarkeder eller bæredygtige madmarkeder. Ligeledes peger deltagerne på, at der kan udvikles et grønt charter for oplevelsesøkonomien, eller at Københavns Kommune kan understøtte, at flere virksomheder inden for branchen tilslutter sig eksisterende grønne certificeringer og herved understøtte en grønere oplevelsesøkonomi samt en grøn branding af byen.

Deltagerne peger desuden på, at nogle tiltag bør udfoldes på nationalt plan. Som eksempel har deltagerne peget på en reform af erhvervsuddannelserne, der skal få flere unge til at vælge en erhvervsuddannelse og en national "mapping" af alle "grønne uddannelser" og "grønne opkvalificeringskurser".

Deltagere i rundbordsmøder om grønne job - grønne kompetencer og "break out møder"

Beskæftigelses- og integrationsborgmesteren og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen takker alle deltagerne for input til forvaltningens videre arbejde med den grønne omstilling. Gennem møderne og interviewene har forvaltningen fået indsigt i, hvilke kompetencer der efterspørges i specifikke brancher på fremtidens grønne arbejdsmarked, og på den baggrund fået indsigt og inspiration til, hvordan forvaltningen kan arbejde proaktivt med den grønne dagsorden fremover.

Deltagernes input fra både møder og interviews, er samlet sat ind i en forvaltningsmæssig kontekst. Dette dokument kan hermed ikke tages som udtryk for den enkelte deltagers holdning.

Deltagere

Rundbordsmøde om grønne job - grønne kompetencer:

- Cecilia Lonning-Skovgaard, beskæftigelses- og integrationsborgmester, Københavns Kommune
- Steen Nielsen, vicedirektør, Dansk Industri
- Anne Højer Simonsen, vicedirektør, Dansk Industri
- Morten Emborg, direktør, TEC
- Per G. Olsen, formand, FH-Hovedstaden
- Lotte Hjortlund Andersen, People & Culture Director, ISS
- Betina Hagerup, direktør, Dansk Erhverv
- Ulrich Bang, Klima- og Energichef, Dansk Erhverv
- Louise Sjøntoft, direktør, NCC
- Claus Correl Rebien, Business Development Director, COWI
- Morten Hørmann, consultant, COWI (oplægsholder)
- Poul Erik Lauridsen, direktør, Gate21
- Trine Kromann, sekretariats- og partnerchef, Gate21
- Anne Skovbo, direktør, By og Havn
- Ib Enevoldsen, managing director, Rambøll
- Christian Ibsen, direktør, CONCITO

Moderator:

- Per Rystrøm, moderator, direktør og partner i Operate

Møde om efterspurgte grønne faglærte

- Tina Voldby, underdirektør, Tekniq Arbejdsgiverne
- Lars Bæk, formand, Dansk El-Forbund- København
- Henrik Juul Rasmussen, kredsformand, Blik- og Rørarbejderforbundet Kreds København
- Morten Emborg, direktør, TEC

Møde om grøn oplevelsesøkonomi

- Kirsten Munch Andersen, politisk direktør, Horesta
- Lea Juliussen, CSR-chef, DRC
- Anne-Birgitte Agger, direktør, Hotel- og Restaurantskolen

Fra Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

- Line Nørbæk, adm. direktør
- Marianne Sørensen, fagdirektør
- Marianne Becker Andersen, kontorchef
- Josefine Kjær Groth, AC-fuldmægtig



