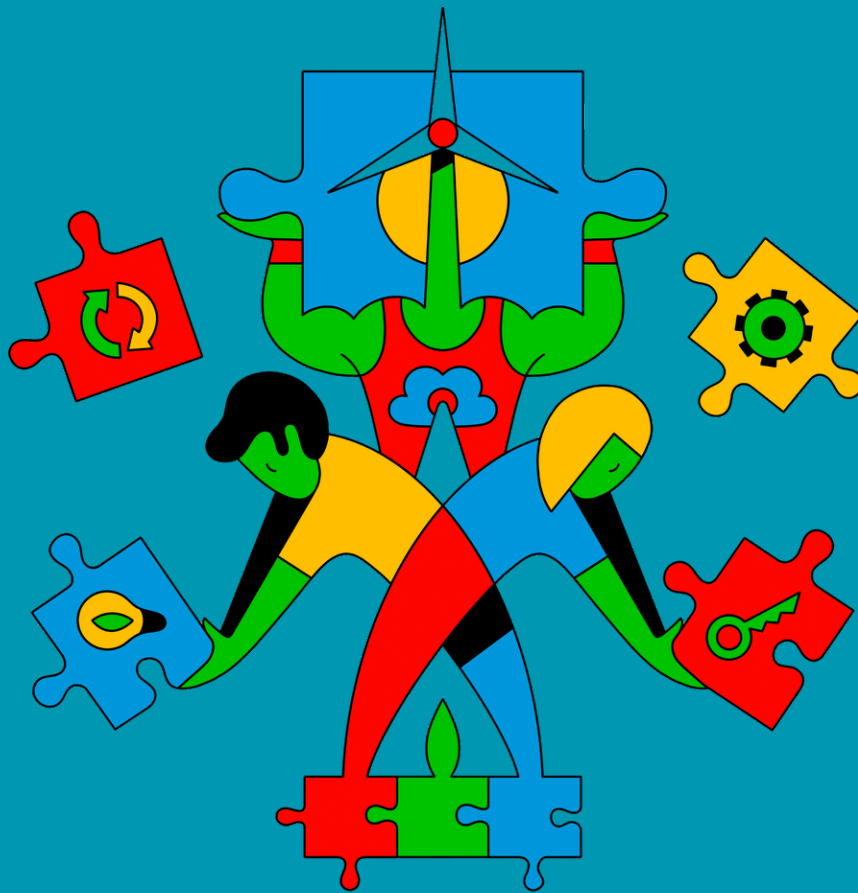


HOW TO: UNTERNEHMEN FAIRÄNDERN

Handbuch für Green Team Mentor:innen



Train-the-Trainer-Handbuch

Leitfaden für die Einführung von Green Teams

VORWORT



Liebe Nachhaltigkeitsverantwortliche,
liebe Green Team Mentor:innen,

Im Namen des Unternehmen FAIRändern-Teams freuen wir uns sehr, Sie als Mentor:innen, Nachhaltigkeitsverantwortliche und Begleiter:innen von Green Teams in diesem Handbuch zu begrüßen.

Nachhaltige Transformation ist kein kurzfristiges Projekt, sondern ein fortlaufender Entwicklungsprozess. Strategien und Leitbilder geben Richtung geben hier zwar wirksam eine Richtung vor, gelebt werden sie aber erst dann, wenn Menschen sie verstehen, mittragen und in ihrem Arbeitsalltag umsetzen. An dieser Stelle liegt die besondere **Bedeutung von Green Teams: Sie verbinden praktische Erfahrung mit strategischen Zielen, bündeln Motivation aus unterschiedlichen Bereichen und machen FAIRänderung im Alltag greifbar.**

Dieses Train-the-Trainer-Handbuch unterstützt Sie dabei, solche Teams aufzubauen, zu moderieren und langfristig zu verankern. Es richtet sich an Organisationen, Führungskräfte und insbesondere an diejenigen, die FAIRänderungsprozesse begleiten und ermöglichen. Die folgenden Kapitel bieten erprobte Methoden und praxisnahe Ansätze für die Betreuung Ihres Teams, damit diese erfolgreich starten können, um so dauerhaft Wirkung zu entfalten, sowie eine Resource für nachhaltige Entwicklung am Arbeitsplatz und darüber hinaus werden.

Wir wünschen Ihnen nun viel Erfolg, spannende Projekte und vor allem viel Freude dabei, gemeinsam ins Handeln zu kommen.

Mit herzlichen Grüßen,
Anne Portscheller
(Projektleitung)

Gefördert von



im Auftrag des



Für den Inhalt dieser Publikation ist allein KATE Umwelt & Entwicklung e.V. verantwortlich; die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global oder des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

INHALTE

01	Warum Green Teams entscheidend sind	S. 4
02	Ausgangslage und Reifegrad prüfen	S. 5
03	Governance & Rollen	S. 6
04	Bildung des Green Teams	S. 8
05	Kompetenzaufbau	S. 10
06	Ideenentwicklung & Priorisierung	S. 11
07	Projektplanung & Umsetzung	S. 12
08	Zusammenarbeit im Team	S. 13
09	Wirkung messen & sichtbar machen	S. 14
10	Verstetigung & Skalierung	S. 15
11	Erfolgsfaktoren – kurz & knapp	S. 16
	Anhang	S. 18

Organisationen stehen heute vor ökologischen, sozialen und ökonomischen Herausforderungen, die sich nicht allein durch Entscheidungen „von oben“ lösen lassen. Transformation gelingt nur dort, wo Menschen im Alltag Verantwortung übernehmen, Innovation anstoßen und bereit sind, Dinge auszuprobieren. Green Teams schaffen diese Voraussetzungen mit Wirkung auf mehreren Ebenen:

- KULTURELL** Teams fördern Dialog, regen Perspektivwechsel an und unterstützen eine Kultur, in der Nachhaltigkeit selbstverständlich mitgedacht wird. Mitarbeitende erleben, dass ihre Ideen willkommen sind und Wirkung entfalten können.
- OPERATIV** Mit konkreten Projekten werden Verbesserungen sichtbar. Teams erkennen früh, wo im Alltag Ressourceneinsparungen möglich sind, welche Routinen ineffizient sind oder welche Maßnahmen auf Akzeptanz stoßen.
- STRATEGISCH** Teams liefern wertvolle Rückmeldungen aus der Organisation. Sie machen deutlich, wo Ziele realistisch sind und wo zusätzliche Unterstützung nötig wäre. Dadurch wird Nachhaltigkeit nicht nur beschlossen, sondern praktisch verankert.
- INDIVIDUELL** Mitarbeitende erweitern ihr Wissen, lernen neue Methoden kennen und gestalten aktiv mit. Dies stärkt neben dem Nachhaltigkeitsverständnis auch Motivation, Selbstwirksamkeit und die Bindung an die Organisation. Green Teams ergänzen damit das Nachhaltigkeitsmanagement und entlasten es gleichzeitig, indem sie Verantwortung auf viele Schultern verteilen und Veränderung in die Breite bringen. Dadurch bringen sie viele Vorteile mit sich:
- höhere Identifikation mit der eigenen Organisation
 - gestärktes Gemeinschaftsgefühl
 - mehr Engagement und Motivation Ihrer Mitarbeitenden
 - höhere Qualität der Entscheidungen
 - größere Akzeptanz von Veränderungen
 - mehr Attraktivität für die Akquise und Gewinnung neuer Fachkräfte

Bevor ein Nachhaltigkeitsteam gegründet wird, lohnt sich eine realistische Einschätzung der Ausgangslage.

STRATEGISCHE BASIS

Existieren bereits Nachhaltigkeitsziele, EMAS-/ISO-Strukturen oder interne Leitlinien? Wie bekannt sind sie? Je klarer die strategische Ausrichtung, desto leichter kann das Team daran andocken.

STRUKTURELLE VORAUSSETZUNGEN

Viele Organisationen verfügen bereits über Arbeitskreise, Betriebsratgruppen, EHS-Teams, Energiebeauftragte oder Qualitätszirkel. Diese Gruppen können wertvolle Partner sein oder Ausgangspunkte für ein integriertes Team.

KULTURELLE BEDINGUNGEN

Offene Kommunikation, Mut, Fragen zu stellen und wertschätzender Umgang mit Fehlern erleichtern Teamarbeit. In stärker hierarchisch geprägten Unternehmen braucht es dagegen intensivere Unterstützung durch Führungskräfte.

RESSOURCEN UND RAHMENBEDINGUNGEN

Nachhaltigkeitsarbeit braucht Zeiträume, Kommunikationsmöglichkeiten und organisatorische Unterstützung. Dazu gehört zum Beispiel, ob Meetings während der Arbeitszeit stattfinden können und welche Tools zur Verfügung stehen.

Die Reifegradanalyse stellt sicher, dass das Team realistisch starten kann, ohne durch strukturelle Hürden ausgebremst zu werden.

Damit ein Green Team wirksam wird, braucht es klare Leitplanken. Governance bedeutet hier nicht Kontrolle, sondern Orientierung.

MANDAT UND ZIELSETZUNG

Ein klares Mandat beantwortet grundlegende Fragen:

- Warum gibt es das Team?
- Welche Wirkung soll es erzielen?
- Welche Aufgaben gehören ausdrücklich dazu – und welche nicht?
- Welche Erwartungen hat die Organisation?

Ein solches Mandat verhindert Missverständnisse und schafft Transparenz.

ROLLEN IM TEAM

MENTOR:IN

Die Mentor:innenrolle ist zentral. Sie begleitet den Prozess, moderiert Herausforderungen, sichert den Transfer ins Unternehmen und hält den roten Faden. Mentor:innen beraten, aber sie steuern nicht im Sinne einer Führungskraft. Idealerweise bringen Mentor:innen Erfahrung als Umwelt-, Klima- oder Nachhaltigkeitsmanager:in oder aus den Bereichen Change, Innovation, Marketing oder HR mit.

SPONSOR:IN

Sponsor:innen, meist aus der mittleren oder oberen Führungsebene, geben Rückhalt, legitimieren das Team und unterstützen bei der Ressourcenklärung. Sie sind wichtige Verbündete und sichtbare Fürsprecher:innen.

TEAMMITGLIEDER

Sie bringen Motivation, Know-how und unterschiedliche Perspektiven ein. Teammitglieder sind die treibende Kraft für konkrete Projekte und wirken als Multiplikator:innen in ihren Bereichen.

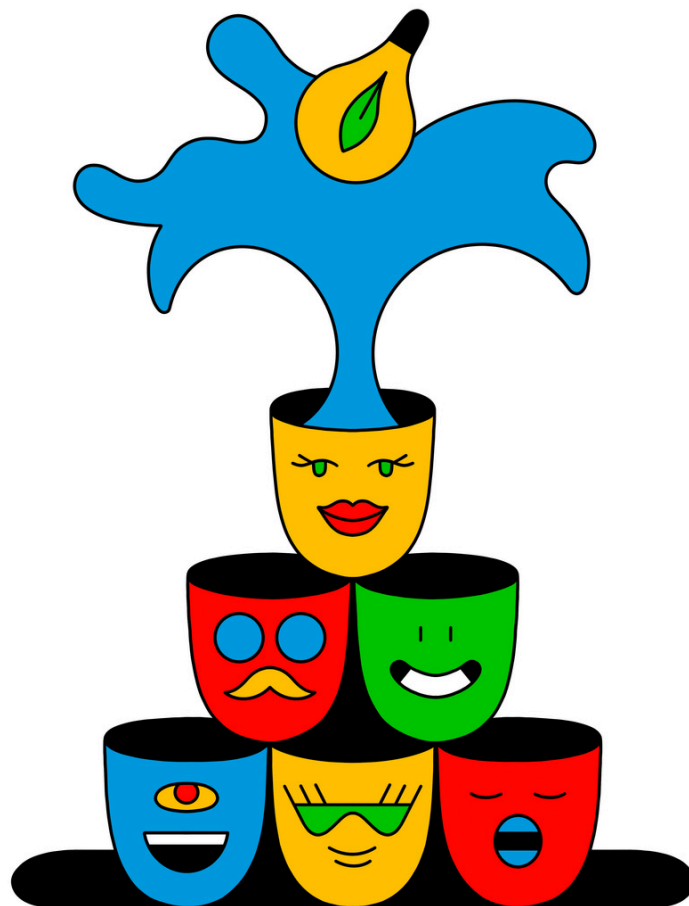
ARBEITSWEISE IM TEAM

ARBEITSPRINZIPIEN

Transparenz, Verlässlichkeit und eine offene Lernkultur bilden die Basis. Entscheidungen sollten nachvollziehbar getroffen werden, Verantwortlichkeiten klar benannt sein, und Kommunikation sollte strukturiert erfolgen.

MEETINGSTRUKTUREN

Regelmäßige kurze Treffen (z. B. alle zwei Wochen) halten das Team arbeitsfähig. Bei Bedarf ergänzen vertiefende Workshops oder Projekttreffen die Basisstruktur.



Die Zusammensetzung des Teams beeinflusst Dynamik, Kreativität und Wirkung maßgeblich.

GREEN TEAMS KURZ ERKLÄRT

Green Teams folgen einem Bottom-up-Ansatz und bestehen aus freiwilligen, selbstorganisierten Mitarbeitenden, die sich zusätzlich zu ihrer regulären Rolle für soziale und ökologische Nachhaltigkeit engagieren. Sie stehen für praxisnahe Umsetzung, Beteiligung und eine glaubwürdige Nachhaltigkeitskultur im Arbeitsalltag.

Die Bezeichnung ‚Green Team‘ entstammt der Fachliteratur. Die Mitglieder können ihrem Team jedoch selbstverständlich einen eigenen Namen geben: ‚Bottom-Up-Team‘, ‚AG Zukunft‘ oder jede andere Bezeichnung, die gut zu ihrer gemeinsamen Ausrichtung passt.



Mitmachen können alle Mitarbeitenden, unabhängig von Funktion, Hierarchie oder Vorwissen. Entscheidend sind Interesse an Nachhaltigkeit, die Bereitschaft, sich einzubringen, und der Wunsch, gemeinsam wirksam zu werden. Green Teams leben von Vielfalt, Eigeninitiative und freiwilligem Engagement.

TEAMGRÖSSE UND VIELFALT

Ein Team aus 6–10 Personen funktioniert besonders gut. Es sollte verschiedene Abteilungen, Funktionen, Erfahrungslevel und Perspektiven abbilden. Freiwilligkeit ist ein starker Motivator, doch gezielte persönliche Ansprache ist häufig entscheidend.

REKRUTIERUNG

Neben allgemeinen Aufrufen ist die persönliche Einladung das effektivste Mittel. Klarheit über Zweck, zeitlichen Rahmen und Nutzen ist wichtig, um Erwartungen auf beiden Seiten realistisch zu halten.

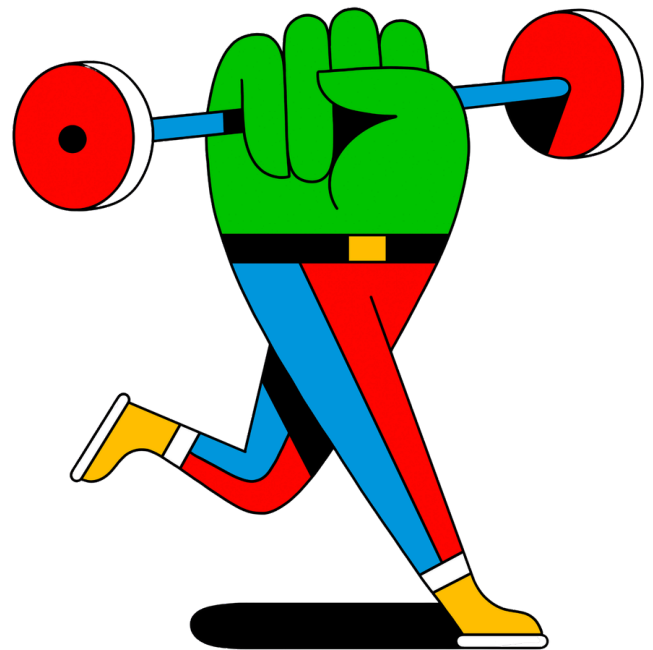
KICK-OFF ALS FUNDAMENT

Ein strukturiertes Kick-off legt den Grundstein für Vertrauen und Motivation. Wichtige Elemente sind:

- Kennenlernen und Austausch über persönliche Motivation
- Klärung von Erwartungen und Rollen
- Definition gemeinsamer Werte
- Sammlung erster Themenideen
- Vereinbarung über Arbeitsweise, Kommunikationswege und Termine

So entstehen ein gemeinsames Verständnis und eine vertrauensvolle Basis.

Ein Muster-Einladungsschreiben an die Mitarbeitenden finden Sie [hier](#).
(LINK zu detaillierteren Infos zur Bildung des Green Teams)



Ein Team kann nur dann wirksam arbeiten, wenn die Mitglieder sowohl inhaltliches als auch methodisches Wissen aufbauen.

FACHLICHE GRUNDLAGEN

Themen wie Klimaschutz, Emissionsquellen, Ressourceneffizienz, Kreislaufwirtschaft, nachhaltige Lieferketten, Menschenrechte sowie die Bedeutung der SDGs geben Orientierung. Auch regulatorische Entwicklungen wie CSRD oder Lieferkettengesetz sollten im Grundverständnis verankert sein.

Methodische Kompetenzen

Projektmanagement, Stakeholderbeteiligung, Moderationskompetenzen, Kommunikationsstrategien und der Umgang mit Widerständen gehören ebenfalls zu den relevanten Fähigkeiten. Diese Methoden erleichtern es, Projekte strukturiert durchzuführen und Teamsitzungen effektiv zu gestalten.

Lernformen

Workshops, kurze Impulse, E-Learning, kollegiale Fallberatung oder Mentor:innensprechstunden sind hilfreiche Formate. Wichtig ist die direkte praktische Anwendbarkeit.

Kompetenzaufbau ist kein einmaliger Schritt, sondern begleitet den gesamten Prozess. Im Rahmen von „Unternehmen FAIRändern“ bieten wir den teilnehmenden Unternehmen einen Blumenstrauß an Impulsen an, die Sie direkt im Unternehmen nutzen können.

Weitere Informationen zu unseren Impulsen und unserem Workshopbuffet – dahinter verbergen sich fertig konzipierte Workshops, die Sie 1:1 nutzen können – finden Sie [hier](#).

Nach der Teambildung geht es darum, sinnvolle und wirkungsorientierte Themen zu identifizieren.

METHODISCHE WERKZEUGE

- Brainwriting für kreative Ideensammlung
- Problem-Framing zur Schärfung der Problemdefinition
- Impact-Canvas zur strukturierten Wirkungsanalyse
- Interviews mit Kolleg:innen für realistische Bedarfe
- Best Practices aus ähnlichen Organisationen als Inspiration

PRIORISIERUNGSKRITERIEN

Damit die Arbeit fokussiert bleibt, sollten Ideen anhand folgender Kriterien bewertet werden

- ökologische und soziale Wirkung
- Realisierbarkeit innerhalb verfügbarer Ressourcen
- Akzeptanz und Sichtbarkeit im Unternehmen
- Relevanz für bestehende Ziele
- potenzielle Hebelwirkung für weitere Veränderungen



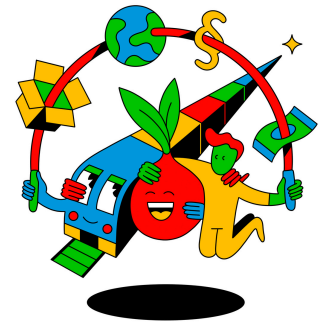
Das erste Pilotprojekt sollte überschaubar sein, schnelle Erfolge ermöglichen und motivierend wirken.

Eine Toolbox mit Ideen, die sich in der Praxis für die interne Organisation bewährt haben, finden Sie hier ([LINK zu Dokument Workbook – die ersten 100 Tage im NH-Team](#))

Ein strukturiertes Vorgehen erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Projekte erfolgreich umgesetzt werden.

PHASEN DER PROJEKTPLANUNG

- 01 Ausgangslage und Problem präzise definieren
- 02 Ziele klar formulieren
- 03 Zielgruppen benennen und analysieren
- 04 Maßnahmen priorisieren
- 05 Verantwortlichkeiten klar festlegen
- 06 Zeit- und Ressourcenplanung erstellen
- 07 Risiken identifizieren und Gegenmaßnahmen ableiten



Eine gute Planung schafft Sicherheit und Transparenz.

UMSETZUNG

In der Umsetzung ist kontinuierliche Abstimmung wichtig. Kommunikation sollte offen und sachlich sein, Hindernisse früh benannt werden. Teams sollten flexibel auf neue Erkenntnisse reagieren und pragmatische Entscheidungen unterstützen.

ABSCHLUSS

Jedes Projekt endet mit einer strukturierten Auswertung:

- Was wurde erreicht?
- Welche Wirkung wurde erzeugt?
- Was wurde gelernt?
- Welche nächsten Schritte sind sinnvoll?

Diese Reflexion bildet die Grundlage für Verstetigung oder Übergabe in Linienstrukturen.

Erfolgreiche Zusammenarbeit hängt von mehreren Faktoren ab:

STRUKTUR UND TRANSPARENZ

Regelmäßige Treffen, klar definierte Verantwortlichkeiten und einfache Dokumentation schaffen Orientierung. Digitale Tools unterstützen Transparenz und erleichtern Zusammenarbeit.

KOMMUNIKATION

Eine offene, wertschätzende Kommunikation unterstützt die gemeinsame Arbeit. Unklarheiten sollten früh besprochen werden, um Konflikte zu vermeiden.

ROLLENVERTEILUNG

Rotierende oder klar benannte Rollen ermöglichen Gleichverteilung von Aufgaben. Rollen können Moderation, Dokumentation, Kommunikation oder Projektverantwortung umfassen.

MOTIVATION UND ZUSAMMENHALT

Motivation entsteht durch erlebbare Wirkung, gegenseitige Wertschätzung und ein positives Arbeitsklima. Gemeinsame Reflexion stärkt Vertrauen und Lernfähigkeit.

Wirkungsmessung erhöht Transparenz, vermittelt Fortschritt und stärkt Zustimmung.

WIRKUNGSDIMENSIONEN

Ein umfassender Blick berücksichtigt:

UMWELTWIRKUNGEN

- Emissionen
- Abfall
- Energie
- Mobilität

SOZIALE WIRKUNGEN

- Kompetenzaufbau
- Beteiligung
- Zufriedenheit

ORGANISATORISCHE WIRKUNGEN

- Prozesse
- Entscheidungen
- Schnittstellen

KULTURELLE WIRKUNGEN

- Haltung
- Kommunikationsmuster
- Verantwortungsbewusstsein

INDIKATOREN

Quantitative Indikatoren können Ressourcenverbräuche oder Teilnehmendenzahlen sein. Qualitative Indikatoren sind z. B. Rückmeldungen, beobachtete Verhaltensänderungen oder Feedback aus Bereichen.

KOMMUNIKATION

Erfolge sollten klar, realistisch und ohne Übertreibung kommuniziert werden. Sichtbarkeit erhöht die Legitimation und motiviert weitere Mitarbeitende, sich zu beteiligen.

Damit Teams langfristig Wirkung entfalten, braucht es Strukturen, die Veränderung auch über Projektphasen hinaus ermöglichen.

ELEMENTE DER VERSTETIGUNG

- regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung der Ziele
- Übergabe erfolgreicher Projekte an Linienfunktionen
- Aufbau thematischer Untergruppen
- klare Rollenübergaben bei Personalwechsel
- strukturierte Wissensdokumentation

WEGE DER SKALIERUNG

- Gründung weiterer Teams an unterschiedlichen Standorten
- Bildung von Fachteams zu Themen wie Mobilität, Ressourcen oder sozialer Nachhaltigkeit
- Etablierung organisationsweiter Netzwerke
- Integration der Teamarbeit in Managementsysteme wie EMAS oder We Impact

Verstetigung heißt nicht, dass alles unverändert bleibt, sondern dass Strukturen geschaffen werden, die Flexibilität, Lernen und Weiterentwicklung ermöglichen.



Der Erfolg eines Green Teams wird von Gründung bis Wirkungsmessung von verschiedensten Faktoren beeinflusst. Halten Sie sich deshalb folgende Aspekte besonders im Gedächtnis.

01 MANAGEMENTUNTERSTÜTZUNG

Leitung und Management haben eine Vorbildfunktion inne. Es sind wichtige Erfolgsfaktoren, dass Nachhaltigkeit vorgelebt wird und die Organisationsleitung ihr Engagement glaubwürdig bekräftigt. Eine klare Unterstützung der organisationsweiten Nachhaltigkeitsinitiative durch die Führungskräfte zeigt den Mitarbeitenden, dass Nachhaltigkeit für die Organisation von Bedeutung ist.

02 RESSOURCENPLANUNG

Ein angemessenes Budget und die notwendigen zeitlichen Ressourcen für das Nachhaltigkeitsprojekt sind entscheidend für den Erfolg des Green Teams. Stellen Sie sicher, dass die für Ihr Projekt notwendigen Ressourcen (unter Berücksichtigung Ihrer organisationspezifischen Rahmenbedingungen) zur Verfügung stehen, um das geplante Nachhaltigkeitsprojekt erfolgreich umzusetzen, z.B. auch durch Absprache mit den Teamleitenden der Teammitglieder.

03 MESSBARE ERGEBNISSE

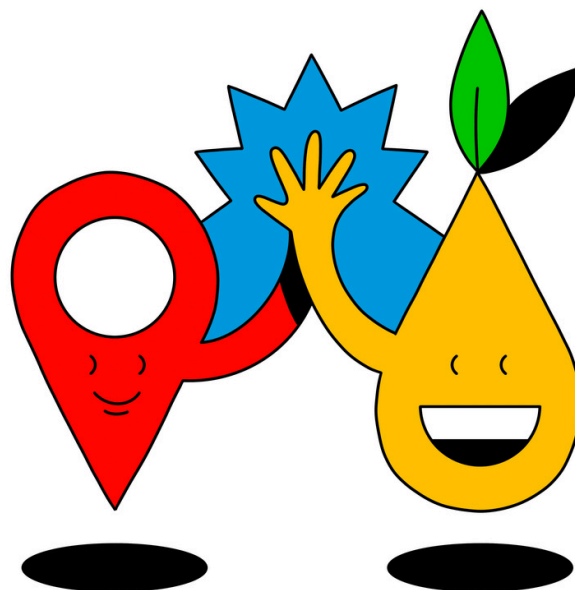
Das Festlegen klarer Ziele und Kennzahlen ist wichtig, um den Fortschritt und den Erfolg des Projekts bestimmen zu können und die Nachhaltigkeitsleistung nachweislich zu verbessern.

04 **KOMMUNIKATION DER ERGEBNISSE**

Die externe und interne Kommunikation der Ergebnisse des Nachhaltigkeitsprojekts ist wichtig – denn Erfolge zu feiern, macht Erreichtes sichtbar, schafft Anerkennung und Identifizierung! Erzielte Wirkungen des Green Teams zu teilen, kann andere zum Mitwirken motivieren. So kann das „Wir-Gefühl“ gestärkt werden und das Bewusstsein für Nachhaltigkeit innerhalb der Organisation weiter wachsen. Zusätzliche externe Kommunikation trägt Ihr Engagement nach außen, kann zur Vernetzung und Kooperation mit anderen Organisationen führen und den Erfahrungsaustausch fördern.

05 **NETZWERKAUFBAU**

Der Aufbau von externen Netzwerken und der Austausch von Erfahrungen über die Grenzen der eigenen Organisation hinaus ist eine Chance, die eigene Perspektive zu erweitern und wertvolle Best Practices zu teilen. Die Einbindung in ein Netzwerk von Gleichgesinnten kann zudem Synergien und Kooperationsmöglichkeiten schaffen, die den Erfolg Ihres Bottom-Up Projekts weiter unterstützen.



INFORMATIONSSCHREIBEN AN DIE MITARBEITENDEN: TEILNAHME "UNTERNEHMEN FAIRÄNDERN 2.0"

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, dass unsere Organisation/ unser Unternehmen stolzer Teilnehmer von "**Unternehmen FAIRändern 2.0**" ist, einem spannenden Projekt, das darauf abzielt, nachhaltige Veränderungen in unserer Organisation voranzutreiben.

"Unternehmen FAIRändern 2.0" ist eine Initiative von KATE Umwelt & Entwicklung e.V. aus Stuttgart, die uns dabei unterstützt, soziale und ökologische Verantwortung zu übernehmen und unser Engagement für eine nachhaltigere Zukunft zu verstärken.

Im Rahmen dieses Projekts haben wir uns dazu bereit erklärt, ein Nachhaltigkeitsprojekt gemeinsam mit Ihnen, also einem Team bestehend aus **[Ansprechperson für das Nachhaltigkeitsteam]** und Ihnen, zu entwickeln und umzusetzen, und so zu einer positiven Veränderung in unserer Organisation beizutragen. Eine mögliche Themenauswahl für das Nachhaltigkeitsprojekt ist in vielen Bereichen möglich: faire Arbeitsbedingungen, Ressourceneffizienz, ökologische Nachhaltigkeit, soziale Verantwortung und viele mehr!

Als Mitarbeitende spielen Sie hierbei eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung dieses Projekts: Ihre Ideen, Ihr Engagement und Ihr Beitrag sind von unschätzbarem Wert, um unsere Organisation nachhaltiger und verantwortungsbewusster zu gestalten. In den kommenden Wochen wird dieses Projekt starten.

Wir möchten Sie ermutigen, sich aktiv am Projekt von "Unternehmen FAIRändern 2.0" zu beteiligen. Bringen Sie Ihre Ideen und Vorschläge ein, engagieren Sie sich in unserem Nachhaltigkeitsteam und unterstützen Sie uns bei der Umsetzung eines Nachhaltigkeitsprojekts. Gemeinsam können wir einen echten Unterschied machen. Melden Sie sich bei **[Ansprechperson für das Nachhaltigkeitsteam]**, wenn Sie Teil des Projektteams werden möchten!

Wir werden Sie fortlaufend über den Fortschritt des Projekts informieren. Schauen Sie regelmäßig auf unserem Intranet vorbei, um Updates zu erhalten, und erfahren Sie mehr über die geplanten Aktivitäten.

Gemeinsam können wir eine nachhaltige Zukunft gestalten. Vielen Dank für Ihre Unterstützung und Ihr Engagement!

Mit besten Grüßen,

[Ansprechperson, Name des Unternehmens/der Organisation]

EINLADUNGSSCHREIBEN AN DIE MITARBEITENDEN: TEILNAHME AM BOTTOM-UP NACHHALTIGKEITSTEAM

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wir möchten Sie dazu ermutigen, Teil des **Bottom-Up Nachhaltigkeitsteams** zu werden. Ihr Engagement und Ihre Vielfalt an Erfahrungen sind von unschätzbarem Wert, um nachhaltige Veränderungen in unserem Unternehmen zu bewirken.

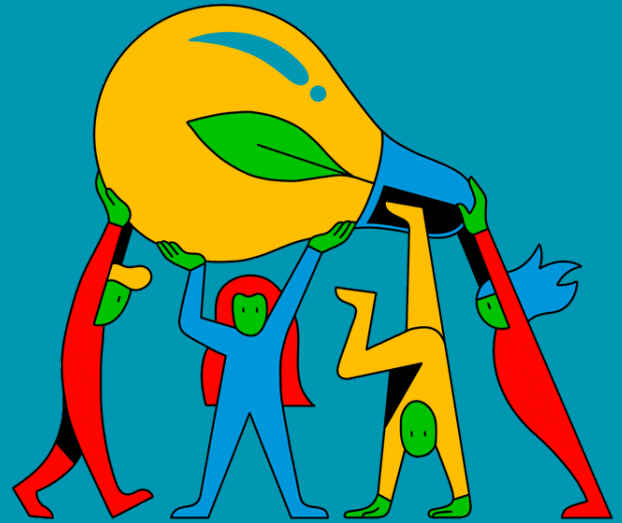
Als Teil des Teams haben Sie die Möglichkeit, Ihre Ideen und Kenntnisse einzubringen und konkrete Maßnahmen zur Förderung von Nachhaltigkeit voranzutreiben. Wir sind offen für Bewerbungen aus allen Abteilungen und Hierarchieebenen, denn wir wissen, dass Vielfalt und Inklusion der Schlüssel zu kreativen Lösungen sind.

Bitte geben Sie hier an, was Sie (als Nachhaltigkeitsbeauftragte:r) an Zeitrahmen und finanziellen Ressourcen dem Team bzw. Teammitgliedern voraussichtlich zur Verfügung stellen können. (Ggfs. sollten Sie abklären, ob die Information zu den finanziellen Mitteln kommuniziert werden darf.)

Wenn Sie bereits Personen im Unternehmen kennen, die Sie für wertvolle Mitglieder des Teams halten, zögern Sie nicht, sie anzusprechen und sie zur Teilnahme zu ermutigen. Gemeinsam können wir etwas bewirken und Nachhaltigkeit zu einem integralen Bestandteil unserer Unternehmenskultur machen. In Vorfreude auf Ihre Rückmeldung und Ihr Interesse an unserer Projektteilnahme an „Unternehmen FAIRändern 2.0“!

Mit herzlichen Grüßen,

[Name der Ansprechperson]



IMPRESSUM

HERAUSGEBER

KATE Umwelt & Entwicklung e.V.
Blumenstraße 19, 70182 Stuttgart

PROJEKTLEITUNG

Anne Portscheller

PROJEKTMITARBEITENDE

Maja Paal, Jan Zöller

ILLUSTRATIONEN

Lea Dohle

KONTAKT

Website: <https://www.kate-stuttgart.org/unternehmen-fairaendern>

E-Mail: info@kate-stuttgart.org

Diese Veröffentlichung ist ein kostenloses Angebot und nicht für den Verkauf bestimmt.