



*Schaffung eines Rahmens zur Verhaltenssteuerung
(Systematik)*

- UM-System vorhanden (Standardisierung, Harmonisierung)
- In Prozessen Umweltschutz einfach umsetzbar (Stabilisierung)
- Möglichkeiten im Umweltschutz werden durch Unternehmen und den Mitarbeitern genutzt
- durch UM-System aktive Unterstützung von Umweltschutz

*Festlegung von Umweltschutz als Ziel
(Freiwilligkeit)*

- Erfüllung der Anforderungen (Kunde, Gesetzgeber,...)
- aktives Einwirken auf Interessenpartner
- Umweltschutz in Werte, Strategie und Politik formuliert
- Unternehmens- und Führungsverhalten entspricht Werten

*Berücksichtigung der Handlungsfelder
(Durchdringung)*

- Betroffenheit in Organisationseinheiten erkannt
- Zieldurchdringung in Abteilungen und Prozesse vorgenommen
- Führung und Personalabteilung sorgen für umweltorientierte Tätigkeiten
- ökologische Organisationsentwicklung findet statt

*Verankerung in die Arbeitsaufgaben und -tätigkeiten
(Integration)*

• *Gemeinsame Aufgabendefinition und Zielumsetzung*

- Umweltschutz ist gleichrangig in den Arbeitsaufträgen formuliert
- Umweltleistungskriterien der Tätigkeiten sind festgelegt und werden gemeinsam bewertet
- Aufgabenvollständigkeit durch Planung von Freiraum für Finden u. Umsetzen von Zielen realisiert

• *Handlungsspielräume und Primat der Aufgabe*

- umweltorientierte Gestaltung der Arbeitsplätze und der Arbeitsmittel gegeben
- Mitarbeiter mit Entscheidungsfreiheit zur umweltorientierten Selbstorganisation ausgestattet
- Aufgabenvollständigkeit u.a. durch Kommunikation zwischen Prozessen realisiert

• *Handlungsgelegenheiten*

- klare umweltorientierte Vorgaben im Arbeitsprozess vorhanden
- Freiraum und Gelegenheit zur Umsetzung von Umweltverhalten gegeben

Modell zur Erfassung des umweltorientierten Verhaltens von Organisationen und Unternehmen (SUVO®)
(entwickelt und durch die Praxis bestätigt an der Universität Hagen, Fachbereich Arbeits- und Organisationspsychologie)