NEW PAY

Integrale Landkarte New Pay

imu

Gelb - Integral

Bewusstes, verantwortliches Sein in der Evolution durch Intuition und Hirn-Herz-Kohärenz, in Resonanz, Integration vorangegangener Wertebenen

2nd tier

1st tier

Grün - Miteinander

Zwischenmenschliche Beziehungen durch Achtsamkeit und Empathie, Potenzialentfaltung, Gleichwertigkeit und Nachhaltigkeit, Sinnorientierung

Orange - Erkenntnis

Wohlstand und Erfolg durch Wissenschaft und Fortschritt, Gewinnstreben, Wettbewerb, Selbstverantwortung, Transparenz, alle Möglichkeiten nutzen

Blau - Sicherheit

Ordnung und Stabilität durch Regeln, Bewahrung, Befehl und Kontrolle, Auf-opferung, Loyalität, Verbindlichkeit, Moral

Rot - Wille

Wille und Durchsetzungskraft durch Ehrgeiz und Enthusiasmus, Heldentum, Mythen, Impulsivität, Egozentrik

Purpur - Zugehörigkeit

Eigener Stamm gibt Vertrauen und Geborgenheit, Rituale, Würdigung der Ahnen, Animismus, Symbolik

Beige - Überleben

Existenzsicherung durch Fortpflanzung, Nahrung, Unterkunft, Gesundheit, unmittelbare Umwelterfahrung, Instinkt

Werteebenen

imu Integrale Landkarte in Anlehnung an Spiral Dynamics (Beck/Cowan) und 4-Quadranten-Modell (Wilber)

Innen — Aussen

Individuell

DENKEN FÜHLEN HALTUNG

HALTUNG ZU GELD
Wie ist mein inneres Erleben, wenn es um Geld geht?
Gelassen und situativ einsetzbar
Geldskepsis, Teilen bereichert
Gradmesser des eigenen Erfolgs
Mein Bestes geben
Moralisch aufgeladen
Meine Pflicht erfüllen
Stolz beim Besitz, Wut beim Mangel
Meine Existenz sichern
Nehmen was geht

HALTUNG ZU ARBEIT
Welche innere Überzeugung habe ich zur Arbeit?
Meinen Rahmen gestalten
Mich in den Dienst stellen
Sinnvoller Beitrag für die Gesellschaft
Selbstbeweis und Autonomie
Sicher sein
Durchkommen
Einer Deutung folgend

MOTIVATION
Was treibt mich innerlich an zu arbeiten?
Bewusste Selbst-entwicklung
Sinnvoller Beitrag für die Gesellschaft
Selbstbeweis und Autonomie
Sicher sein
Durchkommen
Einer Deutung folgend

FAIRNESS-VERSTÄNDNIS
Was bewerte ich in Bezug auf Geld als fair?
Kohärenz
Ethische Gleich-berechtigung
Gleiche Chancen, Leistung wird belohnt
Regeln gelten für alle
Nehmen was geht
Verfahrens-gerechtigkeit

GERECHTIGKEITS-DIMENSIONEN
Was bewerten wir in Bezug auf Geld als gerecht?
Ganzheitlich wirksam
Alle berücksichtigen, Unterschiede ausgleichen
Leistungs-gerechtigkeit
Fordern oder schweigen
Diskret und formell
Macht-gefüge kippt
Wer sich durchsetzt

INTERPERSONALE KOMMUNIKATIONS-KULTUR
Wie ist Kommunikation über Geld geprägt - unter Kolleg:innen und mit Führung?
Fragen und Widersprüche sind Teil der Entwicklung
Offener, transparenter Dialog auf Augenhöhe
Strategisch dosiert, Verhandlung ist erwünscht
Sichtbarer Regelverstoß, Gesetzesänderung
Wer korrekt und pflichtbewusst arbeitet
Innovations-bedarf/ -wunsch
Ethische Herausforderung
Wer sichtbar überdurchschnittlich leistet
Bewusste Wahrnehmung und Nutzung von Spannung
Wer fürsorglich beiträgt

AUSLÖSER FÜR VERÄNDERUNG
Was sind Auslöser für Veränderung im Gehalts- bzw. Finanzsystem?
Wer Zukunft verantwortet

ARBEITSETHOS
Welcher Beitrag wird über Vergütung gefördert?

WISSEN FÄHIGKEIT VERHALTEN

UMGANG MIT INTERESSENS-KONFLIKTEN
Wie verhalten sich Einzelne, wenn es verschiedene Ansichten in Bezug auf Geld gibt?
Kontextsensibles Direkt-Ansprechen
Konsens und Beziehungsschutz
Sachliche Analyse, Fokus auf eigenen Vorteil
Regelwerk Und Instanz
Konfron-tation
Informelle Deals, Nehmen was geht
Ganz oder gar nicht
Personen-gebunden
Selektiv
Intransparente Einzelabsprachen
Stärke siegt
Regeln eingehalten werden
Chancen-gleichheit besteht
Alle gehört werden

UMGANG MIT FINANZIELLEN MITTELN
Wie beeinflusse ich Geldflüsse? Wie gehe ich mit finanziellen Mitteln um?
Geld als Resonanzindikator
Transparenz leben, bedarfsorientiert verteilen
System kennen und strategisch bespielen
Korrekt verwalten, sich einordnen
Einfordernd, strukturierend
Folgt vorgegebenen Prozessen
Geregelter Prozess
Funktions-bezogen, sachlich Notwendiges
Tariflich, klar geregelt, historisch
Wettbewerbs-orientierte, variable Gehälter
Wertbeitrags-bezogen und nachhaltig
Reduziert auf das Wesentliche und prinzipienbasiert

VERGÜTUNGS-MODELL
Wie zeigt sich Verteilungsgerechtigkeit?
Den Prinzipien folgend gehandelt wurde

AUSHANDLUNGS-PROZESSE
Wann ist ein Verfahren fair?

EINFLUSSNAHME EINZELNER
Wie nehmen Einzelne Einfluss auf Gehalts- und Finanzprozesse, Meinungsbildung etc.?
Übersetzend, holistisch, Intention haltend
Einbeziehend, emotional, potenzial-orientiert
Überzeugend, bestimmend, sachlich, innovativ
Werteorientiert, fördert Entwicklung
Setzt Anreize
Entscheidungs-verteilung entsprechend Expertise
Partizipativer, transparenter Prozess
Zielgerichtet, wettbewerbs-fördernd
Kontext-bezogen, zugewandt, nachvollziehbar

FÜHRUNGS-VERHALTEN
Wie verhalten sich Führungspersonen in Vergütungsprozessen?
Zukunft eine Richtung geben
Komplexitäts-bezogen und permanent beta
Konsequent, entwicklungs-orientiert

ENTSCHEIDUNGS-FINDUNG
Wie werden Entscheidungen in Bezug auf Geld getroffen?

INFORMATIONS-TRANSPARENZ
Informationelle Gerechtigkeit, Wie werden Informationen zur Verfügung gestellt?

WERTE KULTUR BEZIEHUNG

STRUKTUREN PROZESSE PRODUKTE

Kollektiv

Innen — Aussen

www.i-m-u.de

In Zusammenarbeit mit dem New Pay Collective

V2.0

CC BY SA