Integrale HR-Landkarte

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, Potenzial-entfaltung, Gleichwertigkeit und Nachhaltigkeit, Sinnorientierung

Orange - Erkenntnis

Wohlstand und Erfolg durch Wissen-schaft 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

Kraft 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

WISSEN FÄHIGKEIT VERHALTEN

Individuell

MENSCHENBILD

WIRKSAMKEIT

BEZIEHUNGS-VERSTÄNDNIS

FÜHRUNG

SELBST-WIRKSAMKEIT

AUS- UND WEITERBILDUNG

ANSPRUCH AN INNERE ARBEIT

KOMPETENZEN UND WISSEN

HALTUNG IM KONFLIKT

ROLLE UND SELBST-VERSTÄNDNIS

LERN- UND FEHLERKULTUR

PORTFOLIO UND ANGEBOTE

TRANSFORMATIONS-VERMÖGEN

WERTBEITRAG & PERSONAL-STRATEGIE

WERTE UND ZUSAMMENARBEIT

ABLAUF-ORGANISATION & PROZESSE

STAKEHOLDER UND BEZIEHUNGS-PFLEGE

AUFBAU-ORGANISATION

SELBSTBILD

BETITELUNG

Kollektiv

WERTE KULTUR BEZIEHUNG

STRUKTUREN PROZESSE PRODUKTE

Kollektiv

I am U, das Wesen sehen
Prinzipien verkörpern
prozessoffen, nach Resonanz und Kapazitäten
situativ-transformational
gleichwertig, miteinander verbunden
durch Einstimmung und Resonanz
Selbst-verantwortung im Einklang
partizipativ, einfühlsam
Partizipation
integral, regenerativ
leistungsorientiert, Intelligenz
lösungs-orientiert, kompetetiv
Gefühle und Werte
Nutzen und Inspiration
Empowerment
Systemisch, Dialog-orientiert
tiefe Innenschau als neues Normal
pflichtorientiert, zwischen-menschliche Vorsicht
pflicht-bewusstes Erfüllen
analytisch, ökonomisch
System- und Resonanz-kompetenz
Ziele und Ergebnisse
Formalitäten, Loyalität
Autorität
als Beitrag fürs Ganze
zur Performance-steigerung, Burn-out Prävention
plichterfüllend, Verlässlichkeit
Gewinner/ Verlierer
machen
standardisiertes Fachwissen
emotionale und Prozess-begleitungs-Kompetenz
status-orientiert
Durchsetzung, Charisma
Methoden-kompetenz
„Privatsache", moderat reflektierend
Power
Learning by doing, Mentoren
Fach-kompetenz
Spannungen als Transforma-tionspotential
reflektionsarm, stabilitäts-orientiert
Erfahrungsbasiert
Product Owner, selbstorgani-sierte Rolle, Facilitation
integrale Entwicklungs-begleitung
dialog- und konsent-orientiert
rational, strategisch, Erkenntnis-fortschritt
Chefsache, HR-Verwalter*in
Personal-referent*in
HR-Buisiness-partner*in, HR-Spezialisten
regel-orientiert, moralisch
konfrontativ
rudimentär, reaktiv
Verwaltungs-fokus, Compliance
Exzellenz, Employee Experience
Kultur- und Dialogarbeit
Ökosystem Aktivierung
kollektives Lernen, Musterarbeit
Entwicklungs-räume, Lernen in Verbindung
lessons learned, best practice
Compliance, Standarts
Schuldspiel
keine Strategie, Machtlogik
heroische Krisenbewältigung
regelkonform-es Personal-management
defensive (Pseudo) Veränderung
macht-basierte Gefolgschaft
unformalisiert
wert-schöpfende HR-Strategie
Optimierungs-lust, Entrepreneur-ship
Ad-hoc-Organisation
zweck-gebunden
Befehls-ausführung
Lohnbüro
standartisiert, compliance-orientiert
Sinnstiftung, „Wir-Power"
regelbasierte Zusammen-arbeit
sense and respond
formalisierte Beziehungen
Linienorganisation, Top-Down, Reporting
effizient, performant
evolutionäre OE, People Enablement
Prinzip Bewegung, traumasensitiv
leistungs-orientierte Kooperation
Service-einheit, Rechts-sicherheit
Personal-wesen
partizipativ und lernend dialogorientiert
partizipative Wertekultur
nutzenorientierte Partnerschaft
Beitrag zum Unternehmens-erfolg
Human Resources
Buisiness-Partner Modell (TOM)
adaptiv, selbststeuernd, beziehungs-orientiert
integrative Resonanzkultur
vertrauens-basierte Community
selbstorganisierte und agile Kreisorganisation
ganzheitliche Organisations-entwicklung
People & Culture
Co-evolutionäre Netzwerke
Rollen- und Partnerarchitektur, Wertschöpfungssystem
Bewusstheit zur Integration
People & Transformation

Innen

www.i-m-u.de

Aussen

iHR V1.1