

VMI = Values Management Inventory™-Kompetenzmodell

Vorbemerkung

Das VMI = Values Management Inventory™-Kompetenzmodell betrachtet Kompetenzen als Resultat gezielter und handlungsorientierter Motivation. Es betrachtet Kompetenzen (Fähigkeiten) in einem umfassenden Modell der Entwicklung der Person. Sein tiefes Verständnis hilft, diese Entwicklung vom Kind bis zum weisen Greis zu begreifen und der Person den Status seiner Werteprioritäten im beruflichen und ganzheitlichen Kontext zu erkennen.

Damit unterscheidet es sich von normativen Modellen insofern, als es die Zielgruppe von vornherein nicht nur mit Soll-Kompetenzen konfrontiert, sondern – gewissermaßen vom Ergebnis kommend – die Einpassung von Kompetenzen in den Lebenskontext fokussiert. So werden einzelne Kompetenzen nicht mehr voluntaristisch definiert sondern in den Grenzen individueller Möglichkeit und organisatorischer Erwünschtheit positioniert.

Leistung

1. Das VMI-Kompetenzmodell ist anwendbar für
 - die Weiterentwicklung von
 - Fachkräften
 - Führungskräften
 - Berufliche und persönliche Lebensorientierung
 - Definition von Qualifizierungs-, Förder- und Entwicklungsprogrammen
 - Entwicklung und Umsetzung von Unternehmens- und Führungsgrundsätzen
2. Das VMI-Kompetenzmodell ermöglicht, Kompetenzen „realistisch“ zu definieren: jede Kompetenz ist in den Lebenskontext des Kompetenzträgers integrierbar. Ermöglicht wird dies durch:
 - Differenzierung der Kompetenzen nach Reifegraden
 - Unterscheidung unterschiedlicher Reifestufen in Entwicklungspfaden
 - Abbildung der Ist-Kompetenzstruktur in einem wissenschaftlich gesicherten Evaluationsinstrument
 - Unterstützung der Kompetenzentwicklung durch einen systematischen Entwicklungsprozess
3. Die Reichweite des VMI-Kompetenzmodells entspricht den Anforderungen global agierender Unternehmen bzw. Organisationen: auch Kompetenzmuster für Geschäftsverantwortung auf höchstem Niveau ist erkennbar und abbildbar.
4. Spezifische Kompetenzmuster zeigen den individuell vorhandenen bzw. erwünschten
 - Führungsstil
 - Umgang mit Zeit (persönliche Effektivität)
 - Präferenzen der beruflichen Orientierung
5. Das VMI-Kompetenzmodell liefert zu jeder Kompetenz eine substantielle Definition, die eine Feinmodulation erlaubt.
6. Das VMI-Kompetenzmodell ist als Basismodell geeignet, feinere Differenzierungen von Fertigkeiten in spezifischen Fachgebieten systematisch in eine Persönlichkeitsentwicklung zu integrieren.

Hintergrund

Das VMI-Kompetenzmodell wurde im Rahmen der umfassenden Werte-Forschung von Dr. Brian P. Hall und Dr. Benjamin Tonna entwickelt. In 20 Forschungs- und Entwicklungsjahren wurden mehr als 30 psychologische, pädagogische und soziologische Theorien für ein integrierendes Modell der Persönlichkeitsentwicklung analysiert und herangezogen. Dr. Hall und Dr. Tonna brachten das Instrumentarium VMI in das Unternehmen Values Technology Inc. mit Sitz in Santa Cruz, USA ein.

Kompetenzbereiche

Das VMI-Kompetenzmodell unterscheidet 4 Kompetenzbereiche:

1. Instrumentelle Fähigkeiten
2. Soziale Fähigkeiten
3. Imaginative Fähigkeiten
4. Systemische Fähigkeiten

Während die Kompetenzen in den Bereichen 1 und 2 gängigen Modellen nahekommen, bietet das VMI mit der Unterscheidung von imaginativen und systemischen Fähigkeiten neue Perspektiven.

In einer ersten Betrachtung der Wechselbeziehungen sollten Führungskräfte ihre Kompetenzschwerpunkte vom ursprünglichen Fokus auf instrumentelle (fachliche) Expertise zugunsten der anderen Kompetenzbereiche verschieben.

Führungskräfte sollten generell höhere Ausprägung in Fähigkeiten haben, die der Gestaltung ihres Verantwortungsbereiches dienlich sind. Neben den grundlegenden Fachkenntnissen und sozialen Fähigkeiten, die sie bereits als Team- oder Projektleiter erworben haben, werden nun auch verstärkt Fähigkeiten abverlangt, die Vorstellungskraft (Imagination) bedingen. Je umfassender die Anforderungen werden, umso mehr müssen auch die Wechselwirkungen komplexer Systeme verstanden und kompetent gesteuert werden (Systemische Skills).

Beispielkompetenzen

Instrumentell	Sozial	Imaginativ	Systemisch
Wirtschaft/Erfolg	Höflichkeit/ Gastfreundschaft	Anpassungsfähigkeit/ Flexibilität	Tradition
Geschicklichkeit/Koordination	Rechte/Achten	Einfühlungsvermögen	Feedback/ Selbstbewertung
Effektivität/Planung	Kommunikation/Info	Kreativität/Ideenbildung	Gegenseitige Abhängigkeit
Regeln/Verantwortlichkeit	Großzügigkeit/ Mitgefühl	Wahrnehmung/-gemein- schaftlich/Gruppenkonsens	Reduzieren auf das Wesentliche
Technologie/Wissenschaft	Teilen/Zuhören/ Vertrauen	Pioniertätigkeit/Neuerung	Prophet/Vision
...

Implementation

Für weitere Information über Wege der Nutzung sprechen Sie uns bitte direkt an.