

Motif Transformation Institute

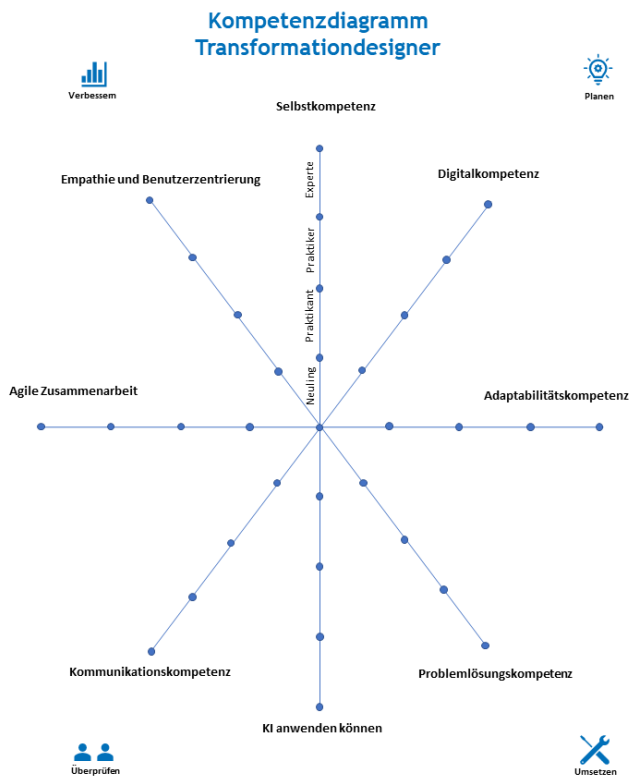
Transformation Toolkit

# Kompetenzdiagramm Transformationdesigner

# EINFÜHRUNG

Ein Transformationsdesigner ist ein Praktiker mit einem breiten Spektrum an Fähigkeiten, die es ihm ermöglichen, Teams und Organisationen beim Übergang von der Gegenwart in die Zukunft zu unterstützen. Das Kompetenzdiagramm für Transformationsdesigner ermöglicht es, die einzigartige Kombination von Fähigkeiten und Erfahrungen eines Designers in den acht im Diagramm dargestellten **Kernkompetenzen** zu bewerten.

Die Fähigkeiten und Werkzeuge des Transformationsdesigners stammen aus verschiedenen Praxisbereichen: menschenzentriertes Design, Strategie, Umgang mit Daten, Gestaltung von Veränderungen und Zusammenarbeit mit Menschen und Maschinen. Transformationsdesigner können ihre Werkzeuge auf viele verschiedene Herausforderungen und Kontexte anwenden und sind in der Lage, ihr Wissen über ihre Werkzeuge und Methoden mit ihren Projektteams zu teilen.



### Die acht Kernkompetenzen eines Transformations- designers

#### 1. Selbstkompetenz

Selbstkompetenz ist ein Begriff, der die Fähigkeiten und Eigenschaften beschreibt, die es einer Person ermöglichen, ihre persönliche und berufliche Entwicklung weitgehend unabhängig von äußeren Einflüssen zu gestalten. Selbstkompetenz umfasst mehrere Dimensionen, u. a.: Selbstwirksamkeit, Selbstführung (Zielsetzung, Zeitmanagement, Erfolgskontrolle), Selbstreflexion, ethisches Handeln und Persistenz.

#### 2. Digitalkompetenz

Digitalkompetenz ist die Fähigkeit, die soziale Medien, das Internet, Blogs und Newsletter zu nutzen, sie produktiv zu gestalten, sie für das eigene Leben einzusetzen und ihre wissenschaftlichen Erkenntnisse und Berichte in Bezug auf den Einzelnen, die Gesellschaft und ihre Anforderungen (ökologische, soziale, demokratische und nachhaltige Ziele) reflexiv, kritisch und analytisch zu verstehen und zu bewerten.

#### 3. Adaptabilitätskompetenz

Anpassungsfähigkeit ist die Fähigkeit einer Person oder eines Systems, sich flexibel und effektiv an unterschiedliche Situationen, Umgebungen oder Anforderungen anzupassen. Eine anpassungsfähige Person zeigt die Bereitschaft, Veränderungen zu akzeptieren und sich darauf einzustellen, um erfolgreich mit neuen Situationen umzugehen. Diese Eigenschaft beinhaltet auch die Fähigkeit zur Selbstreflexion und zur kontinuierlichen Weiterentwicklung. Anpassungsfähige Menschen können gut mit Stress umgehen, sind offen für Neues und zeigen eine hohe Ausdauer bei der Bewältigung von Herausforderungen. Sie passen ihr Verhalten und ihre Denkweise der Situation an, z.B. durch mentale, physische und qualifikatorische Anpassung, ohne dabei ihre Identität zu verlieren. In einer zunehmend dynamischen und komplexen Welt ist Anpassungsfähigkeit eine wichtige Kompetenz, um persönliches Wachstum, beruflichen Erfolg und zwischenmenschliche Beziehungen zu fördern.

### Die acht Kernkompetenzen eines Transformations- designers

#### 4. Problemlösungskompetenz

Transformationen erfordern fast immer die Lösung komplexer Probleme und die Entwicklung neuer Ideen. Um ständig neue Erkenntnisse zu gewinnen und Feedback zu erhalten, ist eine Experimentierkultur unerlässlich.

Wir empfehlen, Experimente systematisch durchzuführen und mit einer klaren Hypothese zu beginnen. Es ist wichtig, dass Experimente als Lerngelegenheiten betrachtet werden, auch wenn sie scheitern. Traditionelle Veränderungsmethoden sind für Experimente nicht geeignet, da sie zu unflexibel sind. Um Experimente systematisch durchzuführen, neue Erkenntnisse zu gewinnen und Feedback zu erhalten, empfehlen wir Design Thinking und Lean Startup. Eine ausgeprägte Denkkompetenz (analytisches, kritisches, kreatives und systemisches Denken), Entscheidungskompetenz und Innovationskompetenz sind für diese Kompetenz auch von Vorteil.

#### 5. KI anwenden können

Der KI-Anwender muss wissen, welche Fähigkeiten die KI hat und welche nicht, d. h. wofür sie eingesetzt werden kann und wofür nicht. Daher ist es wichtig zu verstehen, wie eine bestimmte KI-Anwendung zu bedienen ist. Der Benutzer muss wissen, welche Eingaben erforderlich sind, um das gewünschte Ergebnis zu erhalten. Er muss auch wissen, wie die Ergebnisse zu bewerten und zu verwenden sind. Er muss wissen, wann er seine intellektuellen Fähigkeiten einsetzen muss und wann er der KI vertrauen kann. Darüber hinaus sind rechtliche Aspekte zu berücksichtigen, z. B. Fragen des Eigentums am Produkt und der Lizenzierung. Urheberrechtsfragen müssen geklärt und der Einsatz von KI entsprechend deklariert werden. Daher ist es wichtig, fehlerhafte KI-Produkte erkennen zu können und über eine erhöhte Digital- und Medienkompetenz zu verfügen. Darüber hinaus sind Kenntnisse in der didaktischen Aufbereitung von Fachwissen erforderlich.

**Die acht  
Kernkompetenzen  
eines  
Transformations-  
designers**

### **6. Kommunikationskompetenz**

Kommunikationskompetenz umfasst neben sprachlichen Fertigkeiten auch diskursive, dialogische und strategische Kommunikationsfähigkeiten wie Kritik- und Konsensfähigkeit, um in unterschiedlichen Kontexten und Situationen angemessen und erfolgreich kommunikativ handeln zu können. Dazu gehört auch die Fähigkeit, die richtigen Fragen zu stellen und Geschichten zu erzählen.

### **7. Agile Zusammenarbeit mit Menschen und Maschinen**

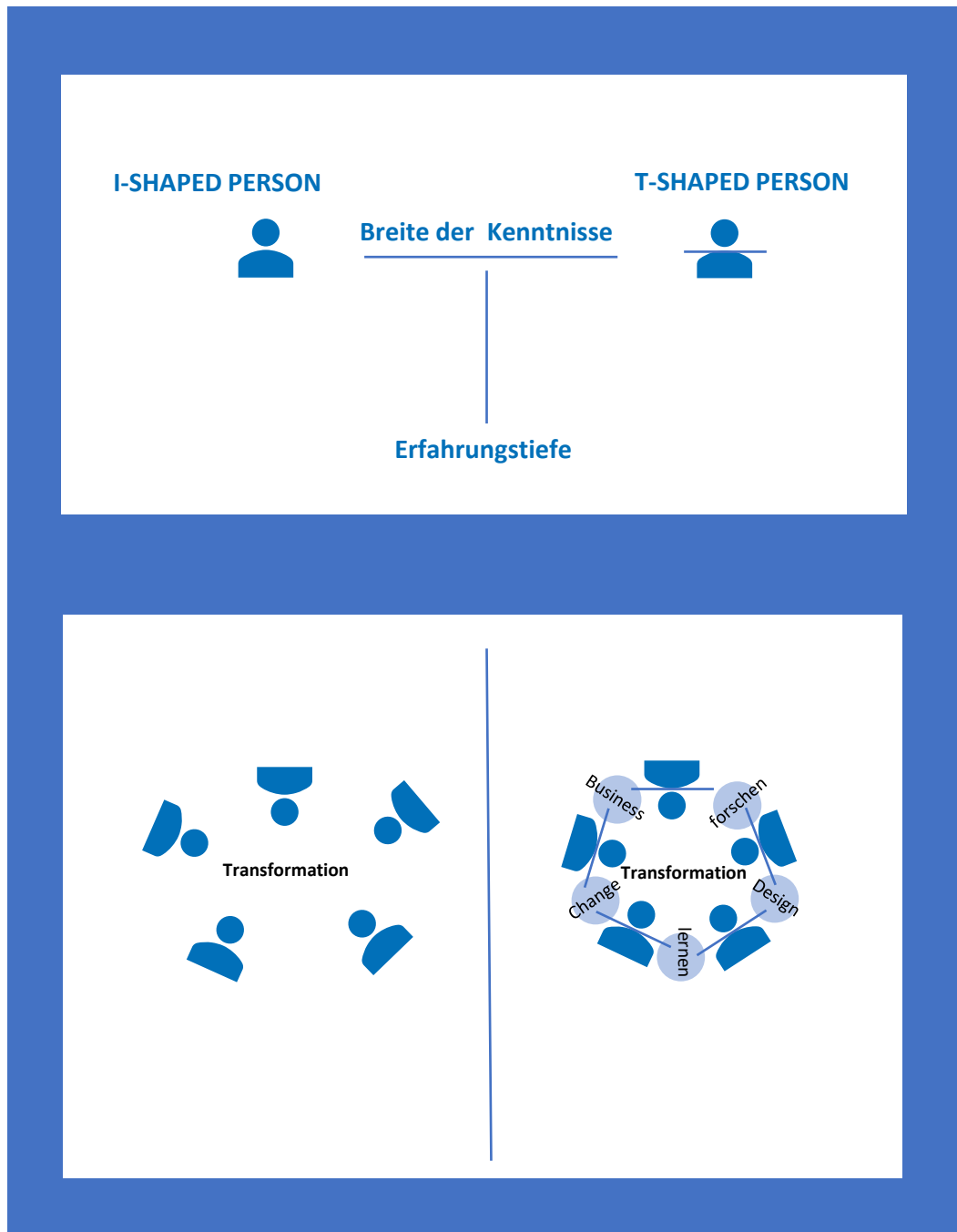
Agile Zusammenarbeit in Teams ist komplex und vielschichtig. Teams finden sich immer wieder neu zusammen und die Mitarbeiter nehmen in diesen Teams immer wieder unterschiedliche Rollen ein. Um erfolgreich zu sein, braucht es neben Methodensicherheit auch Kommunikationskompetenz sowie Dialog- und Konfliktfähigkeit.

In der heutigen digitalen Welt ist es nicht nur wichtig, mit Menschen effektiv zusammenzuarbeiten, sondern auch mit Maschinen. Maschinen werden zunehmend als Teammitglieder und nicht mehr nur als Werkzeuge betrachtet. Um sicherzustellen, dass Maschinen das tun, was wir wollen, müssen wir verstehen, wie sie funktionieren. Nur so können wir beurteilen, wann wir uns auf maschinelle Ergebnisse verlassen können und wann eine Überprüfung notwendig ist. Deshalb ist es wichtig, sich mit den Konzepten und dem Vokabular vertraut zu machen, die speziell für diese Maschinen entwickelt wurden.

### **8. Empathie und Benutzerzentrierung**

Das Verstehen der Emotionen anderer Menschen ist eine Schlüsselqualifikation in der Arbeitswelt.

Transformationsdesigner müssen Empathie für relevante Nutzer und Stakeholder entwickeln, um diese besser kennenzulernen. Dadurch wird ein breiter Wissenspool über das Thema, die Problemstellung generiert.

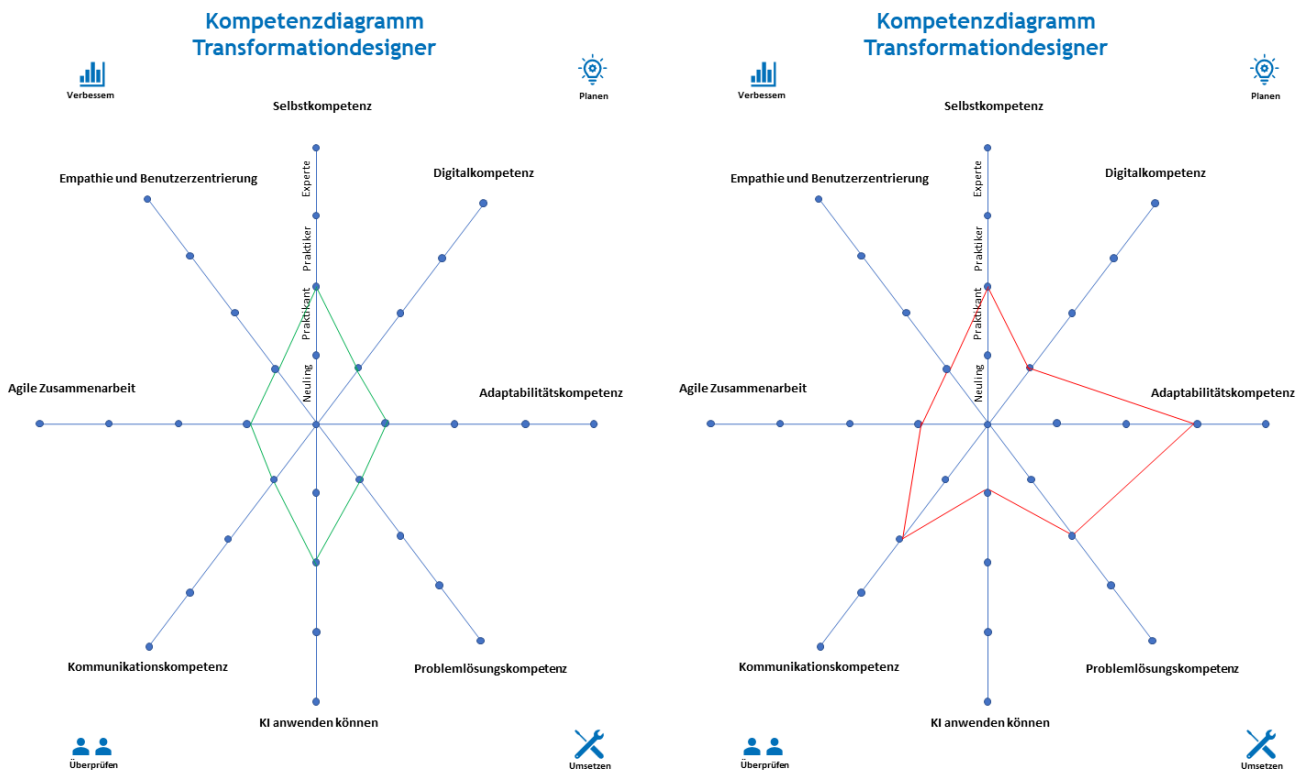


Der Transformationsdesigner ist weder Generalist noch Spezialist - Generalisten fehlt die notwendige Expertise, Spezialisten werden zu Fachidioten. Der Transformationsdesigner ist eine T-Person. Er verfügt über fundiertes Fachwissen in einer oder mehreren der oben genannten Kompetenzen (seine „Kernkompetenz“), mit zumindest funktionsübergreifendem Bewusstsein oder sich entwickelnder „Randkompetenz“ in den anderen Bereichen. T-förmige Menschen haben die Fähigkeit, quer zu denken, Verbindungen herzustellen und Muster zu erkennen, die durch tiefe Spezialisierung allein nicht erkannt werden können. Das T-Profil kombiniert Vorteile und gleicht Nachteile aus.

## Kompetenzdiagramm

Wir haben dieses Tool entwickelt, um Einzelpersonen dabei zu helfen, ihre einzigartige Kombination von Fähigkeiten und Erfahrungen in den oben genannten acht Kernkompetenzen eines Transformationsdesigners zu bewerten. Dieses Spinnendiagramm stellt die einzigartigen multidisziplinären Fähigkeiten einer Person dar.

Dieses Verständnis der einzigartigen Kombination von Fähigkeiten jedes Einzelnen ermöglicht es uns, unsere multidisziplinären Projektteams so zusammenzustellen und neue Teammitglieder so zu rekrutieren, dass eine Mischung von sich ergänzenden Fähigkeiten für jede Situation geeignet ist.



### Die Skala

Auf einer Skala von Anfänger bis Experte gibt der Designer an, wie gut er jede der acht im Diagramm dargestellten Fertigkeiten beherrscht. Anschließend verbindet er die Punkte zu einer Form, die sein Profil als Transformationsdesigner wiedergibt.

**Neuling:** Die Person hat weder eine formale Ausbildung in diesem Bereich erhalten, noch hat sie an realen Projekten gearbeitet, die diese Fähigkeiten erfordern. Die Person zeigt jedoch Interesse, Enthusiasmus und Eigeninitiative, um den Beruf zu erlernen.

**Praktikant:** Die Person ist Hochschulabsolvent mit einem guten Verständnis der Fertigkeiten und verfügt über ein Portfolio akademischer und/oder realer Projekte (in einem akademischen oder Praktikums-/Arbeitskontext). Alternativ kommt die Person aus einem anderen Bereich und hat einen Karrierewechsel oder eine Erweiterung in diesem Bereich vollzogen und die Anwendung der Kompetenz in realen Projekten nachgewiesen.

**Praktiker:** Die Person zeigt eine gute Beherrschung der Kompetenz in realen Projektanwendungen. Die vorgelegten Arbeiten enthalten klare Nachweise für verschiedene Anwendungen in unterschiedlichen Kontexten.

**Experte:** Diese Person ist eine Autorität auf dem Gebiet mit einer nachgewiesenen Erfolgsbilanz. Die vorgelegte Arbeit zeigt eine gründliche Beherrschung der Fähigkeit in verschiedenen Kontexten.



# Kompetenzdiagramm Transformationdesigner

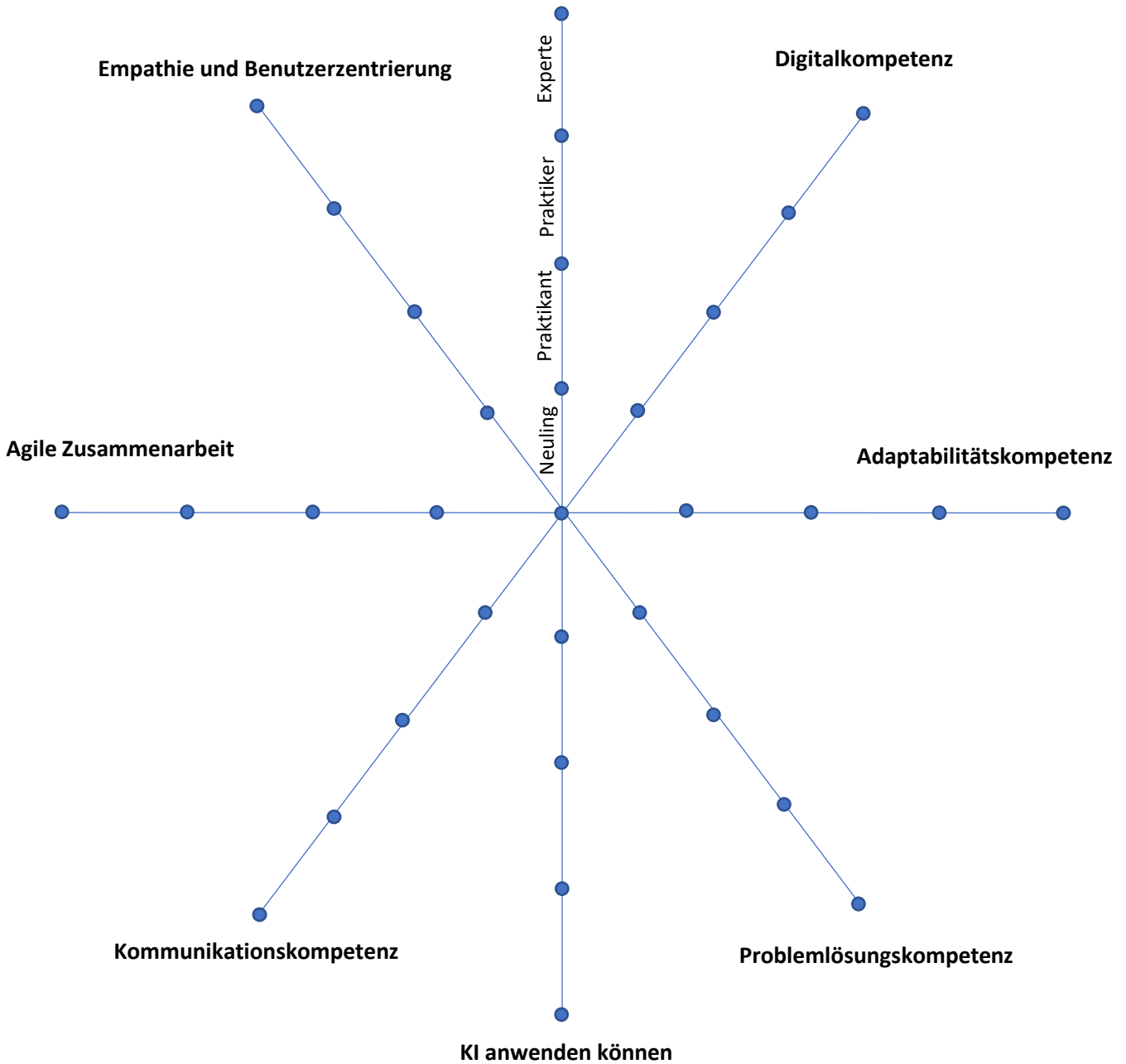


Verbessern



Planen

Selbstkompetenz



Überprüfen



Umsetzen

