

RADEM; From Methodology to Practice

Transformation Intelligence Applications for People and Institutions



Dr. İsmail Gökdayı

Founder, RADEM GLOBAL AI

Human Transformation Intelligence System

English International Edition • September 2026

PETIS / CETIS → HUTRAC → RIHTE

Assessment and evidence • Transformation capacity • Excellence and continuity

Purpose and scope

RADEM brings personal and institutional transformation into a shared practice of assessment, interpretation, action, measurement and learning. This book introduces the models, explains how they work together and sets out a proposed delivery and business plan for 2027–2029. It is written for individuals, organisational leaders, universities, municipalities, civil society organisations, research partners and prospective commercial partners.

PETIS and CETIS are the first models in the reader and client journey. PETIS structures personal transformation; CETIS structures corporate and institutional transformation. Their reports, PETIR and CETIR, turn evidence into priorities and a practical roadmap. The wider ecosystem supplies specialist capabilities, including HUTIS measurement, KUDRE institutional analysis, HUTRAC capacity development, UTTIS urban transformation and RIHTE learning and continuity.

The primary institutional offer is a three-stage programme: a 90-day strategic pilot, a subsequent HUTRAC capacity-development phase lasting three to six months, and RIHTE-led continuity with recurring HUTIS reassessment. The calendar and scope are agreed for each engagement; the stages are connected by evidence and decisions rather than automatic progression.

The models described here are methodological and operational frameworks. Their integrated validity, thresholds and effects remain subjects for appropriate research. Proposed certification routes are development objectives; this book does not establish accredited qualifications or statutory standards. Illustrative programmes and operating roadmaps are explicitly separated from completed results.

Copyright © 2026 Dr. İsmail Gökdayı. RADEM background methodology, terminology, original instruments and implementation materials remain subject to the rights holder's permissions and applicable law. Client data and permitted uses are defined in the relevant agreement. Public descriptions do not grant a licence to reproduce proprietary instruments or operate a certification scheme.

www.rademglobal.com • ai.rademglobal.com • info@rademglobal.com

Contents

01 PETIS and CETIS as the first models	5
02 PETIS and the personal evidence record	5
03 PETIR and the personal transformation programme	6
04 CETIS and institutional assessment	7
05 CETIR and organisational delivery	7
06 The RADEM transformation methodology	8
07 Twelve shells and contextual interpretation	9
08 SÜLDE SÜNE ÖZÜT and BDDA.....	10
09 HUTIS and transformation intelligence	10
10 HUTIS measurement and evidence	11
11 HUTRAC and capacity development.....	12
12 HUTRAC programme delivery	12
13 KUDRE and institutional transformation risks	13
14 KUDRE intervention programmes.....	14
15 UTTIS and urban transformation	14
16 UTTIS municipal programmes	15
17 ÜRFAM and university transformation.....	16
18 ÜRFAM implementation and value creation	16
19 RADEM KDS and resilience.....	17
20 KDS preparedness and improvement programmes	18
21 RADEM STK and civil society	18

Contents continued

22 Canada SHIELD	19
23 SUPLIC and AILEM within the ecosystem	20
24 The three-stage institutional solution	20
25 The 90-day strategic pilot.....	21
26 Transformation implementation and continuity	22
27 RIHTE science education and standards.....	22
28 Education and practitioner development.....	23
29 Certification and assessment architecture	24
30 The RADEM excellence model.....	24
31 The integrated digital ecosystem.....	25
32 Governance data and human oversight.....	26
33 Research and validation programme.....	27
34 Partnerships and international delivery	27
35 Business plan for 2027 to 2029.....	28
36 Market development and programme positioning	29
37 Three-year operating roadmap	29
38 Team capacity and delivery organisation.....	30
39 Growth indicators risks and decisions	31
40 Conditional enterprise value scenario	32
41 Implementation toolkit and decision records	32
42 Source register and terminology	33

01 PETIS and CETIS as the first models

PETIS, the Personal Transformation Intelligence System, and CETIS, the Corporate Transformation Intelligence System, provide the first structured view of the transformation need. They establish who is participating, what change matters, what evidence is available and which form of support is appropriate. Starting here prevents a technology product, an index or a training calendar from defining the problem before it has been understood.

The two routes share a disciplined method but maintain different responsibilities. In PETIS, the individual owns the direction of development and controls the agreed use of personal information. In CETIS, an authorised institutional sponsor defines the programme scope, while participants retain appropriate privacy and participation protections. A personal narrative should never move automatically into an employer's institutional report.

Entry route	Main question	First substantive output
<i>PETIS</i>	<i>What do I want to understand and change in my life or work?</i>	<i>PETIR personal evaluation and transformation roadmap</i>
<i>CETIS</i>	<i>What must our organisation understand and change to deliver its purpose?</i>	<i>CETIR institutional evaluation and transformation roadmap</i>
<i>Combined programme</i>	<i>Which individual and organisational conditions interact?</i>	<i>Separate reports with explicitly authorised aggregate connections</i>

The initial assessment identifies the specialist models required. HUTIS supports longitudinal interpretation; KUDRE investigates institutional barriers; HUTRAC translates capacity gaps into development; UTTIS and ŪRFAM adapt the approach to cities and universities. RIHTE preserves learning and develops the educational and standards architecture.

A prospective client therefore enters through a coherent transformation programme. The chosen models remain distinct within it. A municipality may need CETIS, UTTIS and KUDRE together, whereas an individual may begin with PETIS and a small number of HUTRAC practices.

Application question. What decision should the first report enable, and who has the authority to make that decision? Agree this before collecting data. The answer determines the scope, evidence requirements and reporting audience.

02 PETIS and the personal evidence record

PETIS organises a person's own account of their circumstances, goals, recurring patterns and available resources. Its purpose is to make a development direction workable. The intake explores current priorities, relevant life transitions, strengths, relationships, demands and the practical conditions in which a different response would need to occur.

The assessment combines structured self-evaluation with a contextual conversation. The person can explain why a response varies across settings. A difficulty speaking in a meeting, for example, may reflect limited preparation, unclear authority, previous reactions from colleagues or an inaccessible meeting format. Treating these conditions as a fixed personal defect would lead to a poor intervention.

Evidence area	What is recorded	How it informs action
<i>Chosen goals</i>	<i>A small number of observable aims</i>	<i>Defines the programme's direction</i>
<i>Recurring situations</i>	<i>Trigger, response, context and consequence</i>	<i>Locates opportunities for micro-actions</i>
<i>Personal resources</i>	<i>Existing skills, support and successful exceptions</i>	<i>Identifies available capacity</i>
<i>Barriers and demands</i>	<i>Overload, habits, relationships and constraints</i>	<i>Adjusts the task and support needed</i>
<i>Follow-up observations</i>	<i>Attempts, outcomes and recovery</i>	<i>Supports reassessment</i>

A practical PETIS record distinguishes observation, self-interpretation and facilitator hypothesis. “I remained silent in three meetings” is an observation. “I have nothing useful to contribute” is an interpretation to examine. The practitioner should help the person find alternative explanations and choose an appropriate test.

Only information necessary for the agreed purpose should be requested. Cultural or symbolic reflection, when voluntarily included, remains separate from empirical scoring. PETIS does not use symbolic material to establish diagnosis, objective personality facts or predictions.

Programme output. The initial record supports PETIR, a prioritised development plan and an agreed follow-up schedule. The person should be able to recognise their own circumstances in the report, correct errors and understand why each suggested action is included.

03 PETIR and the personal transformation programme

PETIR means Personal Evaluation Transformation Intelligence Report. It synthesises the PETIS evidence into a readable explanation of the person's situation, priorities and possible development pathway. The report should describe the evidence behind an interpretation, its limitations and the next practical step. A report becomes useful when the reader knows what to try and how to judge the result.

The report architecture includes the person's chosen purpose, contextual profile, relevant shell patterns, SÜLDE–SÜNE–ÖZÜT balance, HUTRAC capacity priorities, HUTIS follow-up indicators and a proportionate action plan. BDDA and relational reflection may deepen the account where they are appropriate. No participant is required to disclose experiences unrelated to their goals.

Proposed interval	Main work	Evidence of progress
<i>Days 1–21</i>	<i>Clarify goals, observe situations and test one micro-action</i>	<i>Baseline and an initial action record</i>
<i>Days 22–40</i>	<i>Review barriers, adjust the practice and strengthen support</i>	<i>Comparison of attempts and contexts</i>
<i>Days 41–90</i>	<i>Apply the revised practice in ordinary settings</i>	<i>Follow-up profile and maintenance plan</i>
<i>After day 90</i>	<i>Review persistence and new demands</i>	<i>Updated personal transformation record</i>

These intervals are a planning structure, not a universal timetable for personal change. Frequency, duration and facilitation intensity should reflect the person's situation. A programme may slow down, narrow its objectives or redirect the person to another form of support.

An illustrative goal is to express one clearly prepared contribution in a recurring work meeting. The record captures the number of relevant opportunities, attempts, context and

consequences. Improvement may appear as earlier preparation, a more suitable meeting arrangement or faster recovery after an unsuccessful attempt. A score alone would miss this learning.

Completion criterion. The person can describe the useful practice, the conditions that support it and what to do when it becomes difficult. PETIR supports self-directed development; it does not constitute clinical assessment or treatment.

04 CETIS and institutional assessment

CETIS structures the institution's transformation question across strategy, leadership, people, culture, processes and implementation. It begins with a defined institutional purpose: improving a service, strengthening coordination, preparing for an organisational change or understanding a gap between investment and actual use.

The institution is examined through several evidence sources. Staff and stakeholder perceptions show experience; documents show formal commitments; administrative records and observation show what happens in practice. Differences between these sources are analytically useful. A policy may promise shared decision-making while operational records show that every decision waits for a single manager.

Assessment component	Evidence examples	Decision supported
<i>Purpose and scope</i>	<i>Strategy, service objectives and sponsor interview</i>	<i>Select the transformation priority</i>
<i>Institutional experience</i>	<i>Staff or stakeholder feedback</i>	<i>Identify recurring friction</i>
<i>Actual operating practice</i>	<i>Workflow samples, decisions and service records</i>	<i>Locate structural causes</i>
<i>Capacity and resources</i>	<i>Skills, time, authority and infrastructure</i>	<i>Judge implementation feasibility</i>
<i>Existing controls</i>	<i>Privacy, quality and reporting arrangements</i>	<i>Define safe delivery conditions</i>

A CETIS engagement should specify the units included, the participant population, the measurement period and the decisions excluded from the programme. It should also identify who receives individual, team and institution-level information. Aggregation rules are agreed before reporting begins.

The assessment produces an institutional profile rather than a list of isolated weaknesses. If employees appear reluctant to adopt a digital service, the analysis should examine usefulness, access, workload, training, managerial expectations and service design. CETIS can then route the institution toward HUTIS measurement, KUDRE analysis and HUTRAC development.

Application question. Which organisational condition could explain the observed behaviour? The programme should investigate that condition before assigning responsibility to individuals. This makes the resulting roadmap more credible and easier for the institution to implement.

05 CETIR and organisational delivery

CETIR means Corporate Evaluation Transformation Intelligence Report. It connects the institutional assessment to a programme that managers and participants can carry out. Its essential contents are the agreed scope, evidence profile, priority barriers, capacity needs, implementation responsibilities, measurement plan and decisions required from the sponsor.

The executive section identifies a manageable set of priorities. The analytical section explains how the priorities were selected, including conflicting evidence and gaps. The implementation section specifies what will change, who will act, what resources are needed and when the

institution will review the result. Technical details belong in appendices so that the main report remains usable.

<i>Deliverable</i>	<i>Minimum content</i>	<i>Intended user</i>
<i>Institutional profile</i>	<i>Strengths, barriers and evidence limitations</i>	<i>Sponsor and steering group</i>
<i>Priority intervention plan</i>	<i>Action, owner, deadline and required support</i>	<i>Programme manager</i>
<i>Measurement plan</i>	<i>Baseline, follow-up, definitions and sources</i>	<i>Evaluation lead</i>
<i>Participant briefing</i>	<i>Purpose, use of data and feedback route</i>	<i>Staff and stakeholders</i>
<i>Continuity roadmap</i>	<i>Practices to retain and future review dates</i>	<i>Institutional leadership</i>

A CETIR programme may combine several systems without duplicating their work. KUDRE can explain institutional resistance; HUTIS can monitor adoption; HUTRAC can develop relevant capacity. CETIR provides the integrated decision narrative and assigns ownership of the next steps.

For example, a repeated service delay may involve unclear decision rights and weak handovers. The programme could test an explicit decision threshold, a standard handover and a short review meeting. Evaluation would track processing time, rework, exceptions and participant experience. The institution should examine whether the improvement persists when workload changes.

Acceptance criterion. The report is accepted when its agreed components are delivered and factual corrections are resolved. Acceptance does not require a favourable score. A finding of insufficient evidence or an unsuccessful intervention can be valuable when it leads to a defensible decision.

06 The RADEM transformation methodology

The RADEM methodological core consists of five movements: Notice, Accept, Make Meaning, Balance or Transform, and Rebuild. In Turkish these are Fark Et, Kabul Et, Anlamlandır, Dengele/Dönüştür and Yeniden İnşa Et. The movements organise transformation within each programme stage; they are distinct from the three-stage institutional delivery model.

Notice makes a relevant signal visible. Accept acknowledges the present situation without treating harmful conditions as acceptable. Make Meaning develops a provisional explanation of the pattern and its context. Balance or Transform tests a different response. Rebuild establishes the routines, boundaries, relationships and resources that make the response sustainable.

<i>Movement</i>	<i>Personal application</i>	<i>Institutional application</i>
<i>Notice</i>	<i>Record a repeated reaction</i>	<i>Identify a recurring service or coordination problem</i>
<i>Accept</i>	<i>Acknowledge the pattern without self-condemnation</i>	<i>Recognise the gap between policy and practice</i>
<i>Make Meaning</i>	<i>Examine function, needs and context</i>	<i>Investigate incentives, dependencies and authority</i>
<i>Balance or Transform</i>	<i>Test a proportionate micro-action</i>	<i>Pilot a process or behavioural change</i>
<i>Rebuild</i>	<i>Establish a workable routine and support</i>	<i>Update ownership, procedures and review cycles</i>

TRACO, the Transformation Core, identifies the smallest executable change within a pattern. ASUTMA provides the operating cycle: Assess, Understand, Transform, Measure and Adapt. HUTRAC concerns the capacity needed to act, while HUTIS connects evidence and learning over time.

An institution may therefore run several ASUTMA cycles during a 90-day pilot. A small intervention is observed, adjusted and retested. This prevents the programme from waiting until the final report to discover that its initial explanation was wrong.

Practice. Choose one repeated situation. Write the observation, one plausible explanation, an alternative explanation, one reversible action and the evidence that would help distinguish between the explanations. This is the minimum working unit of transformation inquiry.

07 Twelve shells and contextual interpretation

The RADEM twelve-shell framework describes recurring learned patterns that can obstruct awareness, relationships and action. The personal framework names dogmatism, hypocrisy, jealousy, arrogance, stinginess, lack of compassion, selfishness, greed, ego, anger, lying and lovelessness. These are RADEM's conceptual labels; responsible practice translates them into specific situations and behaviours rather than identities assigned to people.

The practitioner asks when a pattern appears, what it may protect, what consequence follows and what alternative response could become available. A participant who withholds information might fear losing their position, lack permission to share or work in a system that rewards individual competition. The programme must distinguish these explanations.

Conceptual pattern	Contextual question	Possible development direction
<i>Arrogance</i>	<i>When does status prevent useful feedback?</i>	<i>Practise receiving and testing contrary evidence</i>
<i>Jealousy</i>	<i>What comparison makes collaboration difficult?</i>	<i>Clarify contribution and shared recognition</i>
<i>Anger</i>	<i>What precedes escalation and what supports recovery?</i>	<i>Identify early signals and proportionate responses</i>
<i>Inconsistency or lying</i>	<i>Where do statements and observable practice diverge?</i>	<i>Improve accountability and evidence records</i>
<i>Relational withdrawal</i>	<i>What weakens belonging or reciprocal support?</i>	<i>Rebuild safe communication and participation</i>

The full twelve-pattern framework can guide reflection, but an initial programme should usually select only a few priorities. Attempting to change every pattern simultaneously makes observation difficult and can create unnecessary burden.

Institutional adaptations require their own definitions. "Arrogance" may become an organisational pattern of status-based exclusion of evidence. It should not become a label attached to a manager in a personnel file. KUDRE examines patterns through institutional evidence and contextual interpretation.

Measurement boundary. The existence of named patterns does not establish a validated personality taxonomy. Item structures, weights and thresholds require appropriate validation. Reports should present the evidence supporting a pattern and allow participants to challenge its interpretation.

08 SÛLDE SÛNE ÖZÜT and BDDA

SÛLDE, SÛNE and ÖZÜT provide three complementary lenses within RADEM's personal and institutional framework. They organise attention to thinking and meaning, emotion and relationships, and action and vitality. Their cultural and methodological language should be explained carefully in each delivery context.

<i>Lens</i>	<i>Personal emphasis</i>	<i>Institutional emphasis</i>
<i>SÜLDE</i>	<i>Awareness, interpretation, learning and direction</i>	<i>Strategic thinking, evidence and decision quality</i>
<i>SÜNE</i>	<i>Emotion, empathy, trust and relationships</i>	<i>Belonging, culture, trust and relational safety</i>
<i>ÖZÜT</i>	<i>Energy, action and sustained practice</i>	<i>Implementation discipline, resilience and delivery</i>

A person may understand a desired change yet lack the energy or support to act. An institution may have an excellent strategy and capable systems yet struggle with trust. The three-lens profile helps prevent one strong area from concealing a difficulty elsewhere.

Where a versioned methodology uses an average of the three areas, the underlying scores and the difference between the highest and lowest area should remain visible. An average is an explanatory aid; it must not erase a material imbalance. Scoring rules should be disclosed to the extent needed for meaningful interpretation and reproduced consistently across measurement waves.

BDDA is used in the RADEM ecosystem as an awareness and deep-analysis component. In practice, it supports a deeper examination of the context, meaning and relationships behind an observed pattern. Its use should follow the applicable RADEM protocol rather than an invented expansion of the acronym or an unverified scoring method.

Application. In a CETIS programme, a stalled initiative can be reviewed through strategic clarity, relational trust and implementation capacity. The resulting intervention might combine a clearer decision, a structured listening process and protected implementation time. Progress should be assessed separately in each area before drawing an overall conclusion.

09 HUTIS and transformation intelligence

HUTIS, the Human Transformation Intelligence System, organises the evidence required to understand and adapt transformation over time. It asks what is changing, under which conditions, with what consequences and with what degree of confidence. It connects assessment to repeated observation rather than treating the initial report as the final product.

The HUTIS book describes an eight-system architecture: Boot, Scan, Decode, Twelve Barriers, Transform, Measure, Adapt and Learn, and Rebuild. These systems help the person move from an initial understanding of themselves to a practical, revisable transformation process. Human v1.0 is a version metaphor for a more explicit and self-directed process, not a classification of human superiority.

<i>Intelligence function</i>	<i>Evidence question</i>	<i>Practical consequence</i>
<i>Awareness</i>	<i>What signal deserves attention?</i>	<i>Select a meaningful target</i>
<i>Understanding</i>	<i>Which explanation fits the context?</i>	<i>Choose a proportionate intervention</i>
<i>Capacity</i>	<i>What can currently be attempted and sustained?</i>	<i>Adjust demands and support</i>
<i>Measurement</i>	<i>What changed during relevant opportunities?</i>	<i>Compare outcomes with the baseline</i>
<i>Adaptation</i>	<i>What should be retained or revised?</i>	<i>Update the next programme cycle</i>

In an institutional engagement, HUTIS examines readiness, adaptation, adoption, alignment, resistance and sustained change through the selected methodology. The corporate indicator architecture is not automatically identical to the personal architecture. Each version must retain its scope and definitions.

HUTIS can operate with structured records and human interpretation. A digital platform can improve consistency, access and longitudinal tracking. An AI layer may summarise evidence or suggest questions, but it should not silently alter deterministic scores or claim knowledge beyond the available data.

Core deliverable. A longitudinal transformation profile links the baseline, intervention history, follow-up evidence and next decision. Its value lies in the explanation of change and uncertainty, not merely in the visual appearance of a dashboard.

10 HUTIS measurement and evidence

A measurement plan begins with an operational definition. “Improve collaboration” is too broad until the programme identifies the relevant behaviour, opportunity, setting and consequence. Examples include completing a handover with required information, resolving a shared decision within an agreed time or using a digital service without avoidable rework.

T0 denotes a baseline, while T1 and T2 denote subsequent observations defined by the programme. They are not universal calendar dates. The same instrument version, eligible population and interpretation rules should be retained where comparison requires them. Changes to scope or method must be recorded.

Evidence element	Required record	Interpretation risk
<i>Baseline</i>	<i>Date, population, method and starting conditions</i>	<i>An unusual week may distort the comparison</i>
<i>Intervention exposure</i>	<i>Who received what support and when</i>	<i>Attendance does not establish application</i>
<i>Follow-up</i>	<i>Comparable indicators and contextual changes</i>	<i>Attrition can change the apparent profile</i>
<i>Outcome</i>	<i>Behaviour, service result or relevant experience</i>	<i>A score change alone does not establish causality</i>
<i>Confidence</i>	<i>Missing data, disagreements and limitations</i>	<i>False precision can obscure uncertainty</i>

Suppose an illustrative service-completion rate rises from 60% to 72%. The increase is 12 percentage points and a 20% relative increase. The report should use the correct description and explain whether the same eligible users and conditions were observed. These example values are not RADEM client results.

A pilot can provide feasibility and learning evidence without proving that RADEM caused the outcome. Workload, leadership changes, selection and other initiatives may also matter. Stronger causal conclusions require a suitable research design.

Reporting rule. Show the starting value, follow-up value, sample or denominator, method version and caveat together. Missing responses are not zero. Where evidence is insufficient, say so and specify what additional observation would support a useful decision.

11 HUTRAC and capacity development

HUTRAC concerns Human Transformation Capacity: the abilities and conditions through which a person or institution can initiate, carry out and sustain change. Its role in the ecosystem is to turn an identified gap into a development objective, supported practice and evidence of increased capacity.

The personal HUTIS framework discusses awareness, regulation, cognitive flexibility, behavioural agency, values, relational capacity, learning and adaptation as developmental lenses. Institutional implementations use their own versioned capacity architecture. A corporate specification and a personal workbook must therefore not be merged into one unqualified scale.

Capacity is situated. A person may demonstrate a skill in a workshop and struggle to use it in a demanding work setting. The development programme should consider authority, workload, tools, feedback and social support alongside individual skill. Sometimes the appropriate intervention is to reduce an unreasonable demand or redesign the environment.

Capacity need	Development activity	Evidence beyond attendance
<i>Noticing a pattern</i>	<i>Observe and record relevant situations</i>	<i>Earlier recognition in ordinary practice</i>
<i>Choosing a response</i>	<i>Rehearse a small alternative action</i>	<i>Application during real opportunities</i>
<i>Working with others</i>	<i>Structured feedback and joint practice</i>	<i>Better handovers or issue resolution</i>
<i>Learning from experience</i>	<i>Review attempts and revise the plan</i>	<i>Documented changes to subsequent practice</i>
<i>Sustaining action</i>	<i>Create routines and support arrangements</i>	<i>Continued use after initial facilitation</i>

A HUTRAC plan should identify the bottleneck that most limits progress. Equal investment in every capacity may waste time when one practical constraint dominates. A team cannot improve decision quality through reflection alone if no one has authority to decide.

Programme output. The capacity-development record connects the initial gap, agreed objective, practice activities, evidence, reassessment and next level of support. It allows the client to see what has become more executable, where limitations remain and what must be institutionalised.

12 HUTRAC programme delivery

The second institutional stage is typically planned as a three-to-six-month HUTRAC programme after the strategic pilot. Its scope depends on the pilot's findings. The client and RADEM agree which capacities matter most, who will participate and which operating results should be observed.

Delivery combines facilitated learning, practice in the real setting, feedback and reassessment. Workshops introduce concepts and methods; work-based assignments establish whether participants can apply them. Programme owners must provide the conditions for application, including time, access to information and appropriate authority.

Programme phase	Main activity	Review question
<i>Month 1</i>	<i>Agree capacity priorities and practical assignments</i>	<i>Is the target clear and feasible?</i>
<i>Months 2–3</i>	<i>Apply and review practices in the operating setting</i>	<i>What helps or obstructs application?</i>
<i>Months 4–5 if needed</i>	<i>Extend practice and test changed conditions</i>	<i>Does the capacity transfer to another setting?</i>
<i>Final month</i>	<i>Reassess and prepare continuity</i>	<i>What can the institution sustain independently?</i>

The schedule is illustrative and can be compressed or extended by agreement. It should not imply that every capacity develops at the same rate. Review meetings examine both implementation evidence and participant burden. An activity that produces excessive demands should be redesigned.

For a cross-departmental team, the programme might develop shared problem definition, explicit decision ownership and constructive feedback. Participants bring actual cases, test a revised practice and compare rework, unresolved issues and time to decision. The facilitator documents where contextual change, rather than personal training, produced the benefit.

Completion criterion. The institution has demonstrable practices, accountable owners and evidence of application. If the desired result has not emerged, the closing report explains what was learned and whether to adapt, extend or stop the intervention. Completion is not a promise of permanent transformation.

13 KUDRE and institutional transformation risks

KUDRE investigates institutional patterns that weaken transformation. It connects risk, resistance, governance, knowledge continuity, coordination, dependencies and resilience. In the ÜRFAM methodology, KUDRE is specified as the Institutional Transformation Risk Index, with a twelve-factor research structure adapted from RADEM's shell framework.

Different RADEM implementations may organise KUDRE through different system areas. The method version must therefore be named in every assessment. A twelve-factor university instrument and an eight-area institutional engine specification should not be treated as interchangeable without a documented mapping.

<i>Institutional pattern</i>	<i>Evidence to examine</i>	<i>Intervention direction</i>
<i>Information withholding</i>	<i>Handover records and access arrangements</i>	<i>Clarify sharing rules and incentives</i>
<i>Status-centred decisions</i>	<i>Decision samples and dissent handling</i>	<i>Improve evidence review and decision rights</i>
<i>Coordination failure</i>	<i>Dependencies, delays and rework</i>	<i>Establish joint ownership and escalation</i>
<i>Discontinuity</i>	<i>Staff transitions and knowledge loss</i>	<i>Create transferable records and succession routines</i>
<i>Policy and practice gaps</i>	<i>Formal documents compared with actual cases</i>	<i>Correct procedures and accountability</i>

KUDRE should combine perceptions, documents and observed practices. A survey can identify a concern, but a serious institutional conclusion requires context and corroboration. Conflicting sources should be examined rather than averaged away.

The university methodology's 72-item pool and proposed factor structure are research objects, not automatically validated psychometric standards. Content validity, cognitive interviews, factor analysis, reliability and measurement equivalence form part of the validation programme.

Practical output. The institution receives a risk profile linked to observable patterns, evidence confidence, likely operating consequences and feasible interventions. This supports institutional redesign and learning. It should not be used to label employees, automate personnel decisions or infer moral character from a score.

14 KUDRE intervention programmes

A KUDRE intervention translates an institutional pattern into a change that the organisation can test. Each priority needs an owner with authority, a specific operating problem, an evidence source and a review date. A broad instruction such as "improve culture" becomes actionable only when connected to a practice that people can observe.

Consider a recurring handover failure between two units. The first step is to map the dependency and examine representative cases. The programme then distinguishes missing information from unclear responsibility, incompatible systems or unrealistic deadlines. Different causes require different interventions.

Intervention	Mechanism tested	Evidence to review
<i>Standard handover record</i>	<i>Required information is available at transfer</i>	<i>Missing fields and returned cases</i>
<i>Explicit decision rights</i>	<i>Decisions reach an authorised owner promptly</i>	<i>Waiting time and escalations</i>
<i>Joint exception review</i>	<i>Repeated problems produce corrective action</i>	<i>Recurrence and action closure</i>
<i>Knowledge continuity protocol</i>	<i>Critical knowledge survives staff changes</i>	<i>Retrieval success and transition errors</i>
<i>Safe issue reporting</i>	<i>Relevant problems become visible earlier</i>	<i>Response quality and time to resolution</i>

The programme should avoid equating increased reporting with deterioration. More reported problems may indicate that people are more willing to speak. Interpretation requires examination of severity, recurrence and response, alongside the number of reports.

A suggested delivery cycle includes initial mapping, selection of one or two changes, a limited trial, follow-up measurement and a decision on wider adoption. HUTRAC can develop the capacities needed to use the redesigned practice; HUTIS can track the resulting change; RIHTE can preserve the lesson and update the operating standard.

Review question. Has the institution changed the conditions producing the problem, or only asked people to compensate for them? Sustainable transformation requires attention to incentives, authority and process design as well as individual behaviour.

15 UTTIS and urban transformation

UTTIS is the Urban Technological Transformation Intelligence System. It examines whether technological capability, institutional capacity and human or social adoption develop coherently. A city can install a digital service without creating the conditions that allow residents and employees to use it effectively.

UTTIS retains three distinct components: TTI, Technological Transformation Intelligence; ITI, Institutional Transformation Intelligence; and HSTI, Human and Social Transformation Intelligence. TAG, the Transformation Alignment Gap, expresses a defined mismatch between these components using the applicable versioned method.

Component	Typical scope	Evidence examples
<i>TTI</i>	<i>Infrastructure, interoperability and service capability</i>	<i>System performance and service availability</i>
<i>ITI</i>	<i>Governance, coordination and implementation</i>	<i>Decision records, workflows and staff capacity</i>
<i>HSTI</i>	<i>Adoption, trust, inclusion and accessibility</i>	<i>Resident experience, completion and employee use</i>
<i>TAG</i>	<i>Alignment between the components</i>	<i>Transparent comparison under a stated formula</i>

The components should remain visible even when the system produces a composite profile. High technical performance cannot compensate silently for poor accessibility or weak institutional accountability. Geographic and service differences also matter; a city average can conceal exclusion.

The unit of analysis can be a municipality, department, service or eligible resident cohort. Data may include surveys, service records, usage statistics, observation and existing administrative indicators. Access should reflect the purpose and sensitivity of each source.

Illustrative application. A digital permit service may be technically available yet require repeated visits because residents cannot understand the process or departments use

inconsistent rules. UTTIS links these observations to a programme involving service redesign, staff coordination and user support. The outcome is judged through completion, rework, accessibility and trust, not merely the number of accounts created.

16 UTTIS municipal programmes

An initial UTTIS programme should select a bounded service with an accountable municipal owner. Suitable programme questions concern adoption, accessibility, service continuity or coordination. The service boundary must be narrow enough for a pilot and meaningful enough to inform a wider decision.

The baseline combines technological performance, institutional readiness and human experience. The team should include the service owner, relevant technical staff, frontline employees and a method for hearing affected residents. Participation and evidence collection must accommodate people who do not use the digital channel.

Pilot period	Work	Expected output
<i>Weeks 1–2</i>	<i>Define the service, population and authority</i>	<i>Agreed programme charter</i>
<i>Weeks 3–4</i>	<i>Establish TTI, ITI and HSTI evidence</i>	<i>Baseline and alignment profile</i>
<i>Weeks 5–8</i>	<i>Test selected service and capacity changes</i>	<i>Intervention records</i>
<i>Weeks 9–11</i>	<i>Observe use and reassess the components</i>	<i>Follow-up evidence</i>
<i>Week 12</i>	<i>Review findings and next-stage feasibility</i>	<i>Municipal transformation roadmap</i>

These periods fit the broader 90-day strategic pilot; exact dates are set by the engagement. A suitable intervention may improve instructions, simplify a handover, provide assisted access or clarify responsibility for exceptions. The programme records which change was delivered to which service population.

After the pilot, HUTRAC supports employee and managerial capacity, while RIHTE helps institutionalise service standards and learning. Wider deployment should depend on the evidence, implementation cost and capacity of each new service.

Illustrative success criteria. The municipality agrees a target for successful completion, a measure of avoidable rework and an inclusion criterion before the trial begins. A reduction in average completion time is insufficient if a vulnerable group experiences worse access. The final decision therefore examines distribution and unintended consequences as well as the overall result.

17 ÜRFAM and university transformation

The current methodology names ÜRFAM as Üniversite Rekabetçilik Farkındalık ve Aksiyon Modeli, rendered here as the University Competitiveness, Awareness and Action Model. It brings institutional capacity, transformation risks, intervention and value creation into a university-specific framework. Earlier titles emphasised institutional awareness and academic excellence; the current methodological terminology is used here.

ÜRFAM has four connected components. ÜME is the ÜRFAM Excellence Index, describing capacity and maturity. KUDRE examines transformation risks. RADEM structures institutional intervention. DÜK, Value Creation Capacity, examines how institutional capacity contributes to meaningful outcomes.

Component	Primary question	Main output
<i>ÜME</i>	<i>What capacity and maturity does the university possess?</i>	<i>Multidimensional capacity profile</i>
<i>KUDRE</i>	<i>Which institutional patterns obstruct transformation?</i>	<i>Risk and barrier profile</i>
<i>RADEM intervention</i>	<i>What should the university change and test?</i>	<i>Micro-transformation programme</i>
<i>DÜK</i>	<i>How does capacity become value?</i>	<i>Value creation and outcome evidence</i>

The ÜME framework includes institutional awareness, academic excellence, research and scientific production, competitiveness and internationalisation, innovation and technology transfer, social contribution and regional development, and academic leadership and institutional learning.

DÜK distinguishes scientific, technological, economic, social, strategic and global value. This distinction helps a university avoid treating inputs, capacity and outcomes as equivalent measures. A larger research resources, for example, is not itself evidence of greater social value.

Institutional purpose. ÜRFAM complements quality assurance and accreditation arrangements through an additional transformation lens. It does not claim to replace them or confer accreditation. Its proposed indices, weights, thresholds and causal relationships require research and contextual testing. The university retains its mission, academic autonomy and responsibility for its strategic decisions.

18 ÜRFAM implementation and value creation

A ÜRFAM pilot begins with an institutional question that links capacity to a desired form of value. The university might examine interdisciplinary collaboration, administrative support for research, technology transfer or the contribution of a regional engagement programme. The question should identify a unit of analysis and evidence that can be gathered within the pilot.

The programme compares the perceived university, the documented university and the university experienced in everyday practice. Surveys and interviews are interpreted alongside strategic documents, process records and actual cases. This helps explain why a formally strong institution may struggle to translate capacity into action.

Workstream	Pilot action	Evidence produced
<i>Capacity</i>	<i>Establish the relevant ÜME profile</i>	<i>Strengths and development priorities</i>
<i>Institutional risks</i>	<i>Examine a selected KUDRE pattern</i>	<i>Corroborated risk interpretation</i>
<i>Intervention</i>	<i>Run a small RADEM change project</i>	<i>Implementation and practice records</i>
<i>Value</i>	<i>Define a DÜK outcome pathway</i>	<i>Output, outcome and contribution evidence</i>
<i>Continuity</i>	<i>Assign owners and review dates</i>	<i>Institutional learning record</i>

For an illustrative interdisciplinary project, the intervention might clarify shared credit, administrative support and decision rules. Outputs include joint proposals or completed activities; outcomes concern whether collaboration improved and whether the work produced useful value. The programme must avoid presenting an early output as established long-term impact.

SÜR, Sustainable University Competitiveness, concerns the continuation of institutional learning and value creation beyond a short pilot. It requires recurring review, leadership continuity and the preservation of practical knowledge. RIHTE provides a compatible learning and standards architecture.

Review question. What can the university now do more effectively, and what evidence connects that capacity to value? If the connection remains uncertain, the report should state the next observation needed. A credible account of uncertainty is more useful than an unsupported excellence ranking.

19 RADEM KDS and resilience

RADEM-KDS is the Institutional Resilience Standard proposal, or Kurumsal Dayanıklılık Standardı. It addresses the capacity to anticipate disruption, prepare for crises, maintain essential operations, support people and learn from experience. Its scope includes the institutional conditions that make preparedness executable.

The source framework defines eight dimensions: strategic resilience, leadership resilience, human-resource resilience, operational resilience, digital resilience, institutional culture, stakeholder resilience, and social and environmental resilience. These dimensions connect preparedness to ordinary management rather than limiting resilience to an emergency document.

<i>Dimension group</i>	<i>Practical concern</i>	<i>Evidence example</i>
<i>Strategy and leadership</i>	<i>Anticipation, authority and decisions under uncertainty</i>	<i>Scenario and decision records</i>
<i>People and culture</i>	<i>Sustainable capacity, trust and learning</i>	<i>Training application and feedback response</i>
<i>Operations and digital systems</i>	<i>Essential services and information continuity</i>	<i>Exercise and restoration evidence</i>
<i>Stakeholders and society</i>	<i>Coordination, public trust and environmental consequences</i>	<i>Joint reviews and stakeholder feedback</i>

The KDS source proposes a resilience score, six maturity levels and a five-tier recognition scheme from Bronze to Diamond. These are separate constructs. A recognition award should never be inferred automatically from a maturity label without published criteria, assessment evidence and an authorised decision process.

The proposed AFAD integration and a wider national resilience index are development concepts. This book does not present them as adopted government programmes, official endorsements or completed institutional partnerships.

Terminology distinction. RADEM-KDS refers to institutional resilience. HUTIS-KDS in the personal workbook refers to a personal transformation score. The shared letters do not make the measures equivalent. Reports should use the full qualified name and the relevant methodology version to prevent confusion.

20 KDS preparedness and improvement programmes

A KDS programme should begin with the institution's essential functions and credible disruption scenarios. The institution identifies which services must continue, the people and systems they depend on, and the decisions that must be made under pressure. The programme then examines whether the stated arrangements work in practice.

Preparedness evidence includes exercises, handover tests, access checks, communication trials and reviews of actual incidents. A written continuity plan is an important input, but the institution needs evidence that responsible staff can use it when conditions are difficult.

Programme activity	Operational question	Follow-up evidence
<i>Dependency mapping</i>	<i>What could interrupt an essential service?</i>	<i>Named dependencies and responsible owners</i>
<i>Scenario exercise</i>	<i>Can decision-makers act under uncertainty?</i>	<i>Decision sequence and unresolved issues</i>
<i>Continuity test</i>	<i>Can the service operate through disruption?</i>	<i>Restoration or alternative-delivery record</i>
<i>Communication trial</i>	<i>Do stakeholders receive usable information?</i>	<i>Reach, clarity and correction needs</i>
<i>Learning review</i>	<i>Were lessons translated into changes?</i>	<i>Closed actions and revised procedures</i>

The programme should involve operational leaders and relevant partners rather than relying only on a central training team. HUTRAC develops the leadership, coordination and learning capacities needed to act. KUDRE examines structural barriers that may prevent preparedness from becoming routine.

A proposed 90-day pilot can establish the baseline, run a limited exercise and close a small number of priority gaps. More demanding tests require separate scope, specialist expertise and resources. RADEM's role should be defined alongside the institution's existing technical and emergency responsibilities.

Excellence criterion. The institution can explain what it learned, show the resulting changes and demonstrate that those changes remain available to the next team. Recurring reassessment matters because staffing, infrastructure and external dependencies change over time.

21 RADEM STK and civil society

RADEM STK adapts institutional awareness, development and leadership to civil society organisations. STK is the Turkish abbreviation for civil society organisation. The framework addresses mission, volunteer participation, leadership, trust, financial sustainability, communication, digital capability and social impact.

Civil society programmes must account for limited resources and a mix of volunteers, members and paid staff. An intervention that assumes full-time availability can fail even when people are committed to the mission. The assessment should distinguish lack of capacity from unclear roles, weak support or excessive administrative demands.

Programme theme	Development action	Evidence to follow
<i>Governance</i>	<i>Clarify responsibilities and succession</i>	<i>Decisions and handover quality</i>
<i>Volunteer experience</i>	<i>Improve induction, support and recognition</i>	<i>Retention, participation and feedback</i>
<i>Mission delivery</i>	<i>Connect projects to intended social outcomes</i>	<i>Reach and outcome evidence</i>
<i>Financial continuity</i>	<i>Improve resource planning and donor communication</i>	<i>Funding concentration and operating runway</i>
<i>Trust and learning</i>	<i>Establish feedback and issue resolution</i>	<i>Response quality and recurring concerns</i>

The original STK source provides a model outline rather than a validated instrument. Detailed measurement tools should therefore be developed and tested for the specific context. An awareness index or performance dashboard must identify its definitions, evidence sources and limitations.

A proposed programme starts through CETIS, uses KUDRE where institutional patterns impede the mission, and applies HUTRAC to leadership and volunteer capacity. RIHTE supports learning modules, reusable operating practices and continuity across leadership changes.

Illustrative application. A growing association may improve volunteer induction and project handovers before adopting a complex digital platform. The pilot examines whether volunteers can begin useful work, obtain support and remain involved. Social impact is reported separately from participation volume; more activities do not automatically establish greater benefit.

22 Canada SHIELD

Canada SHIELD is a proposed contextual application of the RADEM ecosystem to institutional integrity, human capacity and democratic resilience in Canada. The existing framework was developed for a political organisation. It is included here as a model architecture, not as evidence of an active client engagement or an adopted public programme.

SHIELD organises six pillars: Sovereignty, Human capacity, Institutional integrity, Ethical intelligence, Living democracy and Democratic resilience. It combines KUDRE, HUTRAC, SUPLIC, HUTIS and RIHTE through the same three-stage transformation journey, beginning with a CETIS institutional assessment.

Pillar	<i>Institutional development focus</i>
<i>Sovereignty</i>	<i>Independent decision capacity and awareness of dependencies</i>
<i>Human capacity</i>	<i>Leadership, staff and volunteer development</i>
<i>Institutional integrity</i>	<i>Governance, accountability and transparent processes</i>
<i>Ethical intelligence</i>	<i>Evidence and AI use under human responsibility</i>
<i>Living democracy</i>	<i>Participation, respectful dialogue and inclusive practice</i>
<i>Democratic resilience</i>	<i>Preparedness, continuity and recovery from disruption</i>

The programme's legitimate focus is internal institutional capability. It does not provide voter manipulation, covert influence or psychographic targeting. Any deployment would require a clearly authorised client, a defined institutional scope and locally appropriate legal, privacy and governance arrangements.

English and French delivery, regional differences and relationships with Indigenous peoples require substantive contextual work. Translation alone cannot establish cultural equivalence or an appropriate engagement process. Relevant partners should help define the programme where their rights, knowledge or interests are involved.

Implementation pathway. A bounded pilot establishes governance and evidence requirements, identifies a small number of institutional weaknesses and tests proportionate changes. HUTRAC then develops the capacity to sustain those practices, while RIHTE structures learning and reassessment. National-scale expansion is a future possibility contingent on evidence, resources and explicit authorisation.

23 SUPLIC and AILEM within the ecosystem

SUPLIC connects personal transformation to the quality of relationships and shared life. Within the RADEM ecosystem it supports reflection on coexistence, reconciliation, responsibility and the conditions for constructive interaction. Its role is relevant when an individual or institutional transformation depends on how people listen, disagree, repair harm and continue working together.

AILEM applies RADEM's human-centred approach to family life. Its inclusion recognises that personal development takes place within relationships and everyday responsibilities. Family-oriented work should preserve each person's agency and avoid treating one participant's account as a definitive description of another person.

Context	Relevant development focus	Programme connection
Personal relationships	Boundaries, communication and responsibility	PETIS and a suitable PETIR roadmap
Family life	Everyday patterns, shared responsibilities and respectful dialogue	AIEM-informed activities
Teams	Feedback, disagreement and repair	CETIS and HUTRAC practice
Civil society	Trust, participation and coexistence	STK and SUPLIC programme design

These models should be activated according to the actual transformation question. An institution does not need access to employees' family histories to improve its operating practices. Likewise, a personal programme should not turn relational reflection into an assessment of absent third parties.

The wider ecosystem also includes TRACO micro-actions, ASUTMA learning cycles, the twelve shells and the SÜLDE-SÜNE-ÖZÜT lenses. Their contribution is strongest when each has a clear function and the programme avoids unnecessary duplication.

Application question. Which relationship or shared practice must change for the chosen goal to become sustainable? Define an action within the participant's authority, such as asking a clarifying question, agreeing a boundary or establishing a regular review. Observe the consequence without assuming control over another person's response.

24 The three-stage institutional solution

The primary RADEM institutional offer connects evidence, capacity and continuity in a single client journey. PETIS or CETIS establishes the entry route; specialist systems are selected within the programme. The client should understand what each stage produces and what decision allows the programme to continue.

Stage	Typical duration	Main work and output
1 Strategic transformation pilot	90 days	PETIS/CETIS assessment, relevant specialist analysis, limited intervention and transformation evidence
2 HUTRAC capacity development	Subsequent 3–6 months	Targeted learning, work-based practice, implementation and reassessment
3 RIHTE and continuous intelligence	Continuing annual cycle	Education, standards development, knowledge preservation and recurring HUTIS review

The durations describe a typical sequence. A six-month HUTRAC phase following a 90-day pilot places the transition to continuity around month nine. Some continuity practices begin earlier, while institutional maturity may require several annual cycles. Contracts should state actual dates and avoid confusing stage duration with time since the programme began.

Stage 1 concludes with a decision to extend, redesign, scale or stop. Stage 2 is justified by the capacity gaps and implementation needs established in the pilot. Stage 3 preserves useful practices and makes future learning possible. Progression should be based on the client's needs and available evidence rather than automatic renewal.

The delivery architecture can include professional support, recurring platform access, institutional education and authorised partner services. Each component must correspond to a defined scope. Responsibilities and deliverables should remain clear when several models contribute to the same programme.

Client value. The institution obtains a connected pathway from its first question to sustained implementation. It can retain separate systems and specialist outputs while receiving one coherent roadmap, named responsibilities and a consistent history of transformation evidence.

25 The 90-day strategic pilot

The pilot is a bounded test of the transformation programme in a real setting. It establishes whether the assessment is useful, participants can engage safely, the intervention is feasible and the evidence supports a next-stage decision. The pilot should be valuable even when the result recommends a narrower scope or a different approach.

Period	Main activity	Required deliverable
<i>Days 1–15</i>	<i>CETIS or PETIS intake, scope and baseline design</i>	<i>Charter, participation arrangements and evidence plan</i>
<i>Days 16–30</i>	<i>Assessment and specialist analysis</i>	<i>Baseline profile and priority barrier map</i>
<i>Days 31–60</i>	<i>One or more agreed micro-interventions</i>	<i>Action records, feedback and mid-pilot review</i>
<i>Days 61–80</i>	<i>Continued application and follow-up measurement</i>	<i>Comparable observations and implementation findings</i>
<i>Days 81–90</i>	<i>Synthesis and next-stage decision</i>	<i>PETIR/CETIR update and transformation roadmap</i>

The schedule assumes timely access to people and evidence. Procurement, ethics review, data preparation or seasonal service conditions may require changes. These dependencies should be identified before the delivery period is committed.

A pilot charter specifies the client problem, included population, responsible sponsor, programme lead, resource boundary and decision date. The evaluation plan defines the primary outcome, supporting indicators, evidence sources and interpretation limits. A small set of meaningful indicators is preferable to a large dashboard without a clear decision purpose.

Weekly delivery reviews examine participation, data quality, intervention progress and emerging risks. A midpoint review tests whether the original explanation remains plausible. The final report presents both favourable and unfavourable findings.

Decision rule. Scale only when the client can identify useful evidence, feasible implementation and the resources needed for the next stage. A positive participant response is encouraging, but it is not sufficient by itself to establish sustained organisational change.

26 Transformation implementation and continuity

Implementation turns the roadmap into changes in ordinary work. The programme manager coordinates actions, but each operational owner remains accountable for the practice within their authority. RADEM provides methodology, facilitation and evaluation according to the agreement; the institution supplies the organisational conditions for adoption.

A useful intervention record includes the problem, rationale, owner, activity, resource requirement, deadline, evidence and review decision. The record should remain concise enough for regular use. If no one can explain who owns the next action, the programme has not yet become operational.

Review rhythm	Main purpose	Record retained
<i>Weekly during active delivery</i>	<i>Remove obstacles and coordinate actions</i>	<i>Action and exception log</i>
<i>Monthly</i>	<i>Examine evidence and resource needs</i>	<i>Programme review and decisions</i>
<i>At stage completion</i>	<i>Decide whether to continue or change scope</i>	<i>Acceptance and next-stage plan</i>
<i>Quarterly in continuity</i>	<i>Check persistence and emerging demands</i>	<i>Updated transformation profile</i>
<i>Annually</i>	<i>Reassess priorities and refresh learning</i>	<i>HUTIS review and RIHTE development plan</i>

These rhythms are proposed defaults and should reflect the institution's operating cycle. Small organisations may combine reviews; complex programmes may need separate workstreams.

Continuity includes knowledge preservation, succession, refresher learning, instrument version management and the reassessment of established practices. A successful intervention can lose value when responsibilities change or a new system alters the work. The annual cycle should therefore examine continued relevance rather than only compliance with an old plan.

Practical handover. Before facilitation ends, the institution should demonstrate that it can run a review, retrieve evidence, resolve an exception and update an action. This transfer of operating capability is a central test of sustainability. The resulting knowledge becomes part of the RIHTE learning architecture and the institution's own memory.

27 RIHTE science education and standards

RIHTE is the RADEM Institute for Human Transformation and Excellence vision. Within the ecosystem, its immediate function is a science, education, standards and continuity architecture. Its institutional form, partnerships and recognition pathways must be developed through appropriate agreements and evidence.

RIHTE connects research findings and programme experience to learning materials, practitioner development and more consistent practice. The intended chain runs from evidence to knowledge, education, standards, implementation, monitoring and improvement. This gives the ecosystem a way to preserve what has been learned and revise what no longer works.

RIHTE workstream	Proposed activity	Output
<i>Research</i>	<i>Test constructs, instruments and programme effects</i>	<i>Research protocols and findings</i>
<i>Education</i>	<i>Develop practical learning pathways</i>	<i>Modules, cases and assessed assignments</i>
<i>Standards</i>	<i>Specify requirements and evidence rules</i>	<i>Versioned practice standards</i>
<i>Practitioner development</i>	<i>Supervised application and continuing learning</i>	<i>Competence portfolio</i>
<i>Observatory and continuity</i>	<i>Examine patterns across authorised evidence</i>	<i>Learning reports and revised priorities</i>

The separation between education and certification matters. Completing a course demonstrates participation or achievement in that course. Independent recognition of professional competence requires additional evidence and a defined assessment process. Academic degrees or accredited qualifications require the relevant authorised arrangements.

RIHTE's research partnerships should allow critical testing, including unfavourable results. The scientific function loses value if it exists only to support promotional claims. Methodological changes should be recorded and communicated to practitioners and clients.

Near-term priority. Develop a small, coherent set of learning modules around PETIS/CETIS practice, evidence interpretation, HUTRAC delivery and programme governance. Expand the education and standards portfolio only as the methodology, delivery capacity and assessment arrangements mature.

28 Education and practitioner development

The proposed RIHTE education pathway distinguishes general understanding, applied practice, programme leadership and assessor competence. Each level should have a clear audience, learning outcomes, prerequisites and evidence requirements. The pathway remains a development proposal until programmes and recognition arrangements are formally established.

Proposed pathway	Intended audience	Demonstrated learning
<i>Foundation</i>	<i>Leaders, participants and interested professionals</i>	<i>Explain the models and their boundaries</i>
<i>Practitioner</i>	<i>Facilitators delivering defined RADEM activities</i>	<i>Plan, conduct and document supervised practice</i>
<i>Programme lead</i>	<i>People coordinating multi-stage delivery</i>	<i>Manage scope, evidence, resources and review</i>
<i>Assessor</i>	<i>Qualified reviewers under a defined scheme</i>	<i>Judge evidence consistently and handle conflicts</i>
<i>Continuing development</i>	<i>Active practitioners and leaders</i>	<i>Update practice using feedback and new evidence</i>

Learning should combine conceptual study with cases, observation, supervised practice and reflection. A practitioner needs to understand the difference between data, interpretation and hypothesis. A programme lead also needs to manage dependencies, communication and the relationship between the client's goals and the selected methodology.

Assessment can include a written case analysis, a practical demonstration, a programme portfolio and a reflective review of an unsuccessful attempt. The criteria should reward accurate interpretation and appropriate limits, rather than an ability to produce favourable scores.

Trainer development requires its own quality process. A skilled practitioner is not automatically an effective trainer or assessor. Observation, calibration and feedback should support the transition between roles.

Institutional education. An executive programme can help leaders interpret transformation evidence and provide the conditions for implementation. It should culminate in an actual institutional action plan. The programme description must specify participant numbers, learning hours, delivery mode and assessment scope rather than relying on a certificate title alone.

29 Certification and assessment architecture

RADEM's certification ambition should develop through explicit standards, credible evidence and impartial decisions. A recognition scheme needs a defined scope: course completion, individual competence, programme delivery quality or institutional maturity. These are different claims and should have different requirements.

The proposed architecture separates training delivery from the final certification decision where practicable. It also defines eligibility, evidence submission, assessment criteria, assessor competence, conflicts of interest, appeals, validity period and renewal. The award should tell its holder and external readers exactly what was assessed.

Recognition type	Evidence basis	Claim permitted
<i>Participation</i>	<i>Attendance record</i>	<i>Participation in a specified activity</i>
<i>Course achievement</i>	<i>Assessed learning outcomes</i>	<i>Achievement within that course</i>
<i>Practitioner competence</i>	<i>Observed practice and portfolio</i>	<i>Competence within a defined RADEM scope</i>
<i>Institutional recognition</i>	<i>Verified institutional evidence</i>	<i>Meeting the published scheme requirements</i>
<i>External accreditation</i>	<i>Decision by the relevant authorised body</i>	<i>Only the scope actually granted</i>

These categories are proposed design principles, not announcements of existing accreditation. A future collaboration with a university does not automatically make every RADEM course a university qualification. External names and logos should be used only under the relevant permission.

Assessment decisions must remain open to challenge. Applicants should receive reasons for deficiencies and a proportionate route to resubmission or appeal. Conflicts between commercial income and assessment independence should be managed explicitly.

Development sequence. Begin with transparent learning outcomes and course assessment. Test practitioner portfolios and assessor consistency through supervised pilots. Establish the scheme's governance and evidence requirements before issuing competence or institutional awards. Seek external recognition only where it adds a meaningful and accurately describable assurance for participants and clients.

30 The RADEM excellence model

RADEM treats excellence as the sustained capacity to understand a situation, act responsibly, create useful value and improve through evidence. It is a developmental ambition that connects personal agency, institutional capability, social contribution and continuity. The model should remain open to correction when evidence challenges its assumptions.

Excellence is assessed through the relationship between purpose, practice and result. A well-written strategy is insufficient if it does not guide decisions. A favourable score is insufficient if the underlying evidence is weak. A successful pilot is insufficient if the institution cannot sustain the practice or transfer it to the next team.

Excellence area	Practical question	Evidence example
<i>Purpose and responsibility</i>	<i>Is the transformation direction clear and legitimate?</i>	<i>Agreed goals and accountable decisions</i>
<i>Awareness and understanding</i>	<i>Does the institution recognise its actual conditions?</i>	<i>Triangulated assessment</i>
<i>Capacity and implementation</i>	<i>Can people carry out the required practices?</i>	<i>Demonstrated application</i>
<i>Value and consequences</i>	<i>Does the programme contribute to useful outcomes?</i>	<i>Outcome evidence and unintended-effect review</i>
<i>Learning and continuity</i>	<i>Can the system retain and improve the practice?</i>	<i>Reassessment and updated standards</i>

This cross-ecosystem architecture can inform the more specific excellence work in ÜRFAM, KDS and RIHTE. Their indices and award structures remain separate and require their own definitions. There is no automatic equivalence between a university excellence profile, a resilience score and practitioner competence.

An excellence review should examine strengths as well as barriers. Existing practices that work under difficult conditions provide important evidence of capacity. The programme should preserve these practices rather than redesigning everything.

Development test. Can the person or institution explain what improved, show why that interpretation is reasonable and identify what still needs attention? An honest answer, supported by a functioning learning process, is more meaningful than a claim of final perfection.

31 The integrated digital ecosystem

The proposed RADEM Intelligence Core provides shared infrastructure for distinct personal, corporate, institutional and urban programmes. It connects methodology versions, assessment records, evidence, interventions, reports and follow-up measurement. The goal is to configure new programmes without rebuilding the entire platform for each client.

PETIS and CETIS remain the first models in the user journey. HUTIS, KUDRE, UTTIS and other specialist components contribute their own analyses. HUTRAC manages development activities and capacity evidence. RIHTE connects learning assets, standards, review cycles and continuity.

Shared capability	Function	Required distinction
<i>Programme configuration</i>	<i>Define scope, population, models and dates</i>	<i>Each programme retains its agreed purpose</i>
<i>Methodology registry</i>	<i>Preserve instruments, formulas and versions</i>	<i>Personal and institutional methods remain identifiable</i>
<i>Evidence record</i>	<i>Connect observations, sources and interpretations</i>	<i>Raw data and AI hypotheses remain separate</i>
<i>Intervention management</i>	<i>Assign, track and review actions</i>	<i>Completion and verified effect are distinct</i>
<i>Reporting</i>	<i>Produce PETIR, CETIR and specialist reports</i>	<i>Access follows role and purpose</i>
<i>Longitudinal comparison</i>	<i>Compare measurement waves</i>	<i>Method and population changes remain visible</i>

Multi-country and multi-institution delivery requires separation between client environments, roles and authorised data uses. A national programme may contain regions, municipalities and institutions without giving every user access to all underlying information.

The implementation specification describes the intended architecture. It should not be presented as proof that every feature is already deployed. Product maturity must be communicated through tested capabilities, release records and acceptance evidence.

Delivery priority. Build the smallest dependable end-to-end programme first: intake, assessment, reproducible scoring, report, intervention and follow-up. Extend functionality only when the existing workflow works reliably and the next feature serves a defined client need.

32 Governance data and human oversight

Transformation work creates responsibilities for the people whose information is collected and interpreted. Governance should therefore begin with the programme purpose, the minimum evidence needed and the decisions that the information may support. Technical controls and professional practice must reinforce each other.

A programme defines who controls the data, who may access it, how long it is retained and how participants can raise questions or correct errors. Specific legal obligations depend on the deployment context and should be addressed in the relevant agreement and local review.

Responsibility	Programme requirement	Evidence of operation
<i>Sponsor</i>	<i>Authorise scope and provide resources</i>	<i>Approved charter and decisions</i>
<i>Methodology lead</i>	<i>Maintain definitions and interpretation rules</i>	<i>Version history and review records</i>
<i>Delivery lead</i>	<i>Coordinate activities and respond to issues</i>	<i>Action and exception records</i>
<i>Data lead</i>	<i>Implement access and retention arrangements</i>	<i>Access reviews and handling records</i>
<i>Evaluation lead</i>	<i>Assess evidence and limitations</i>	<i>Reproducible analysis and findings</i>

AI assistance should be bounded. Summaries must be traceable to their sources; suggested explanations must be marked as hypotheses; human reviewers remain responsible for interpretation and consequential decisions. Deterministic scores should not change because a language model produces a more persuasive narrative.

Institutional dashboards should use suitable aggregation and safeguards against identifying people in small groups. A personal PETIR should not become an employer's personnel file without a separately appropriate purpose and authorisation. Participants should understand the distinction between their own development record and institutional reporting.

Review question. Could a reader mistake an inference for an observed fact or a development score for a judgement of human worth? If so, revise the report, its access conditions or the underlying programme design before release.

33 Research and validation programme

RADEM's scientific programme should test the integrated frameworks rather than assume their validity from the literature informing individual concepts. A plausible conceptual architecture, a published book and a successful demonstration each provide different forms of support. They do not, by themselves, establish a validated instrument or causal effectiveness.

The validation programme begins by defining constructs, intended uses and populations. It then examines whether participants understand the items, whether the structure is coherent and whether results can be interpreted consistently. Each instrument requires evidence appropriate to its actual use.

Research stage	Main question	Expected output
<i>Concept and content review</i>	<i>Do the definitions and items represent the intended construct?</i>	<i>Expert review and revised item pool</i>
<i>Cognitive testing</i>	<i>Do participants understand the items as intended?</i>	<i>Interview findings and language revisions</i>
<i>Pilot measurement</i>	<i>Are responses usable and the process feasible?</i>	<i>Data-quality and feasibility report</i>
<i>Structural evaluation</i>	<i>Does the proposed measurement structure hold?</i>	<i>Reliability and validity analyses</i>
<i>Cross-context evaluation</i>	<i>Are comparisons defensible across languages and settings?</i>	<i>Equivalence evidence and limits</i>
<i>Programme evaluation</i>	<i>What changes, for whom and under which conditions?</i>	<i>Outcome analysis with an appropriate design</i>

Research should specify hypotheses, analysis decisions and limitations before results are interpreted wherever feasible. Negative findings should inform revision. A threshold that does not perform adequately should not remain in use merely because it is already familiar.

Partners can contribute disciplinary expertise, independent review, study design and access to suitable settings. Publication and data-use rights should be agreed alongside intellectual property and participant protections.

Near-term deliverable. A versioned research agenda links PETIS/CETIS instruments, HUTIS longitudinal measures, KUDRE structures and HUTRAC programme outcomes to explicit validation questions. This allows commercial development and scientific learning to progress together without confusing their evidence standards.

34 Partnerships and international delivery

RADEM's international development model combines methodology ownership with local knowledge, delivery capacity and independent research. Partners may contribute client access, contextual adaptation, facilitation, technical infrastructure or scientific evaluation. Their responsibilities should be explicit and proportionate to their actual contribution.

The core three-stage offer remains consistent across markets, while programme design responds to language, institutional context, resources and the intended population. A translated questionnaire is not automatically an equivalent instrument. Local review and participant testing are needed where meaning or interpretation may differ.

Partner type	Potential contribution	Agreement focus
<i>Research institution</i>	<i>Validation, study design and independent analysis</i>	<i>Research scope, ethics and publication</i>
<i>Delivery partner</i>	<i>Local facilitation and client support</i>	<i>Competence, quality and responsibilities</i>
<i>Technology partner</i>	<i>Hosting, integration and product development</i>	<i>Security, service scope and ownership</i>
<i>Ecosystem organisation</i>	<i>Introductions and programme access</i>	<i>Accurate representation and expectations</i>
<i>Educational partner</i>	<i>Teaching and assessed learning</i>	<i>Curriculum, recognition and quality</i>

Background RADEM intellectual property remains distinct from client data and newly created project outputs. Commercial use, licensing, attribution and publication should be agreed rather than assumed. A local introduction does not automatically create exclusivity or ownership of the methodology.

Market development should progress through a qualified need, a bounded paid programme, measurable delivery evidence and an appropriate continuity offer. Institutional establishment and local hiring follow evidence of demand and a workable operating model.

Representation rule. An exploratory conversation, application or expression of interest is not a formal partnership. Promotional materials should identify the actual status of a relationship. This protects the credibility of both RADEM and prospective partners while leaving room for substantive collaboration.

35 Business plan for 2027 to 2029

The three-year business plan develops RADEM from founder-led methodological delivery into a repeatable programme, education and platform ecosystem. The planning period is 2027–2029, with preparation during the final quarter of 2026. The plan concerns operating milestones, market development, delivery capacity and scientific maturity. Product and service prices are excluded. A separate conditional enterprise-value scenario describes the requirements for a potential future valuation.

The first priority is the PETIS/CETIS entry route within the three-stage solution. Early institutional programmes should establish a reliable delivery process and useful evidence. Platform development and education then expand in response to demonstrated needs. Each specialist model retains its methodological identity within the shared infrastructure.

Period	Main objective	Milestone and decision evidence
Q4 2026	<i>Prepare delivery</i>	<i>Defined programme scope, controlled methodology versions and a usable pilot workflow</i>
2027	<i>Establish repeatable practice</i>	<i>Completed pilot cycles, reviewed reports and documented implementation learning</i>
2028	<i>Extend qualified delivery</i>	<i>Trained facilitators, supervised partner programmes and functioning continuity cycles</i>
2029	<i>Scale controlled replication</i>	<i>Multi-institution delivery with consistent quality and independent evaluation</i>

The initial target segments are organisations with a concrete transformation problem and an accountable sponsor: companies, universities, municipalities and civil society organisations. Personal PETIS work is a distinct route with its own delivery, privacy and quality arrangements.

Expansion decisions depend on qualified demand, the time needed to establish a programme, available delivery capacity and evidence from earlier engagements. The plan should be reviewed quarterly. A missed milestone should lead to a revised explanation and action, rather than being concealed by a larger future target.

Strategic objective. Establish a dependable path from first assessment to sustained transformation. Growth becomes credible when client acquisition, delivery quality, capacity development, research and recurring continuity can be observed consistently.

36 Market development and programme positioning

RADEM presents one connected transformation journey with PETIS and CETIS as its first models. The initial conversation establishes the person's or institution's problem, the decision they need to make and the evidence required. Specialist models are introduced where they contribute to that purpose.

Market development should focus on clearly defined use cases. An organisation preparing a digital service needs a different programme from a university seeking better interdisciplinary collaboration. The shared RADEM architecture allows consistent delivery while the programme language and evidence reflect the client's actual setting.

Segment	Initial transformation question	Relevant pathway
<i>Individuals</i>	<i>Which recurring patterns and capacities affect my chosen goals?</i>	<i>PETIS, PETIR, HUTRAC and HUTIS follow-up</i>
<i>Companies and institutions</i>	<i>What prevents our intended change from becoming practice?</i>	<i>CETIS, CETIR, KUDRE and HUTRAC</i>
<i>Municipalities</i>	<i>Are technology, institutional capacity and adoption aligned?</i>	<i>CETIS and UTTIS</i>
<i>Universities</i>	<i>How does capacity become academic and social value?</i>	<i>CETIS and ÜRFAM</i>
<i>Civil society</i>	<i>How can mission, participation and continuity be strengthened?</i>	<i>CETIS and STK</i>

A qualified opportunity has a defined need, an accountable sponsor, access to relevant evidence and a realistic implementation context. Exploratory interest alone is insufficient.

The first meeting should establish whether a bounded programme can produce a useful decision.

Communication should demonstrate the method through clear programme descriptions, anonymised examples where authorised, and accurately labelled research findings. Prospective partners should be able to distinguish available capabilities from future development objectives.

Development priority. Build a small number of strong use cases and repeat them carefully before widening the target market. This allows the organisation to learn which problems it can address reliably and which require additional expertise or a different approach.

37 Three-year operating roadmap

The operating roadmap connects product development, client delivery, research and education. Each year builds on capabilities established earlier. The sequence is intended to prevent international expansion from outrunning the quality of the underlying programme.

Workstream	2027	2028	2029
<i>PETIS and CETIS</i>	<i>Stabilise intake, reports and follow-up</i>	<i>Extend contextual applications</i>	<i>Maintain consistent multi-context delivery</i>
<i>Digital core</i>	<i>Test the complete pilot workflow</i>	<i>Add programme and partner management</i>	<i>Support controlled multi-institution replication</i>
<i>HUTRAC</i>	<i>Establish supervised programme practice</i>	<i>Develop qualified facilitators</i>	<i>Strengthen transfer and delivery consistency</i>
<i>RIHTE</i>	<i>Prepare core learning modules</i>	<i>Pilot assessed learning pathways</i>	<i>Develop mature review and continuity arrangements</i>
<i>Research</i>	<i>Test content and feasibility</i>	<i>Extend structural and contextual evaluation</i>	<i>Support independent and cross-context studies</i>
<i>Partnerships</i>	<i>Define roles and select suitable collaborators</i>	<i>Deliver supervised joint programmes</i>	<i>Expand based on demonstrated quality</i>

Year one should produce a complete programme record: intake, evidence, interpretation, intervention, reassessment and handover. Year two should show that qualified people beyond the original developer can deliver the defined scope consistently. Year three should establish whether that consistency survives different institutions, languages and delivery settings.

Milestones require evidence of use. A module is not complete merely because its content has been written; it must be reviewed and tested with its intended audience. A platform feature is not operational merely because it appears in a specification; it must work within the actual programme.

Annual decision. Review which capabilities are dependable, which remain experimental and which should be discontinued. Retain a clear release and methodology history so that each programme can be traced to the version actually used.

38 Team capacity and delivery organisation

The business plan requires an operating team capable of maintaining methodology, developing the product, coordinating programmes, supporting participants and evaluating evidence. These functions may initially be combined in a small team, but their responsibilities should remain explicit.

Yunus THUGRA — Global Coordinator. A diplomat with international experience in Türkiye, Afghanistan and Canada, based in Toronto. He supports RADEM GLOBAL AI's global coordination, institutional relations, client and partner engagement and international

representation. His professional strengths include cross-cultural communication, stakeholder liaison, partnership and business development, international networking, presentations, market-entry coordination and pilot development. He helps connect RADEM with public, academic, civil-society and commercial stakeholders and coordinates opportunities within the Founder's defined scope and RADEM's intellectual-property and governance rules.

Function	Main responsibility	Capacity evidence
<i>Scientific and methodology leadership</i>	<i>Maintain concepts, instruments and interpretation standards</i>	<i>Reviewed versions and research decisions</i>
<i>Product and technology</i>	<i>Build dependable programme infrastructure</i>	<i>Tested workflows and release records</i>
<i>Programme delivery</i>	<i>Coordinate activities and client responsibilities</i>	<i>Complete programme and handover records</i>
<i>Practitioner development</i>	<i>Prepare and supervise facilitators</i>	<i>Observed practice and competence portfolios</i>
<i>Partnerships and language adaptation</i>	<i>Develop suitable relationships and contextual materials</i>	<i>Defined agreements and reviewed adaptations</i>
<i>Quality and evaluation</i>	<i>Examine evidence, limitations and corrective actions</i>	<i>Independent checks and improvement records</i>

Recruitment and partner development should follow a demonstrated need. A growing number of enquiries does not necessarily justify more delivery starts if the team cannot maintain follow-up quality. Scheduling must allow time for preparation, facilitation, analysis, feedback and supervision.

The founder's methodological knowledge should become accessible through documented protocols, training and version control. This reduces dependence on a single person while preserving the integrity of the framework. The transition should be tested through supervised delivery and review.

The organisation should maintain a capacity view covering active programmes, expected starts, practitioner availability, technical dependencies and unresolved quality issues. The purpose is to make commitments that can be fulfilled reliably.

Continuity test. Can another qualified team member retrieve the relevant evidence, understand the programme's current position and carry out the next agreed action? If the answer is no, the operating model still depends on undocumented personal knowledge.

39 Growth indicators risks and decisions

The three-year plan should be monitored through indicators that connect demand, delivery and sustained value. The purpose is to understand whether the ecosystem is becoming more dependable and useful, rather than to maximise the number of activities reported.

Indicator	Definition	Decision supported
<i>Qualified opportunities</i>	<i>Opportunities with a defined need, sponsor and feasible scope</i>	<i>Select suitable programmes</i>
<i>Pilot completion</i>	<i>Programmes completing their agreed evidence and review cycle</i>	<i>Assess delivery reliability</i>
<i>Next-stage progression</i>	<i>Clients choosing a justified HUTRAC or continuity phase</i>	<i>Examine programme relevance</i>
<i>Practice transfer</i>	<i>Participants applying learning in ordinary settings</i>	<i>Improve development design</i>
<i>Continuity participation</i>	<i>Institutions maintaining agreed reassessment cycles</i>	<i>Assess sustained usefulness</i>
<i>Quality issues</i>	<i>Material errors, unresolved concerns and corrective actions</i>	<i>Control expansion</i>

Targets should be set after initial delivery establishes a credible baseline. Apparent growth should be examined alongside participant burden, implementation quality and the availability of qualified practitioners. More programmes are not a positive result if their evidence or follow-up deteriorates.

Key risks include weak client fit, delivery overload, unclear partner roles, inconsistent interpretation, insufficient validation and platform unreliability. Each risk needs an owner, an early signal and a response. The plan should also consider reliance on a single practitioner or external provider.

Quarterly reviews decide whether to expand, consolidate or redesign a programme. Expansion requires evidence of client usefulness and repeatable delivery. Consolidation may be appropriate when the model works but training or infrastructure needs improvement. Redesign is appropriate when the original problem definition or intervention is not supported by evidence.

Management principle. Report both progress and unresolved limitations. The organisation's ability to recognise and correct a weak assumption is part of its transformation capacity.

40 Conditional enterprise value scenario

A potential enterprise value of **€3 million to €8 million by the end of 2029** can be presented as a conditional strategic ambition for a successful platform-led development pathway. This range is an illustrative scenario, not an independent appraisal, a current valuation, a fundraising offer or a promised outcome. Values below the range, including a failure to establish a viable business, remain possible.

The arithmetic assumes eligible annual recurring platform and licensing revenue of approximately €0.75 million to €1.6 million at that future date, combined with illustrative multiples of four to five times that revenue. These revenue requirements explain the scenario; they are not product prices or a forecast of secured business. The multiples are modelling assumptions, not a claim that the market will offer those terms in 2029.

Scenario boundary	Required recurring revenue	Assumed multiple	Illustrative enterprise value
<i>Lower boundary</i>	<i>€0.75 million</i>	<i>4 times</i>	<i>€3 million</i>
<i>Upper boundary</i>	<i>€1.6 million</i>	<i>5 times</i>	<i>€8 million</i>

SaaS Capital's 2026 valuation framework explains that recurring-revenue multiples depend on market conditions, growth and revenue quality, including retention. It does not value RADEM or establish this range. The scenario would need to be reassessed using actual results and market conditions at the valuation date.

Professional services, one-off pilots and education should not automatically receive a software multiple. RADEM's blended business requires separate examination of recurring revenue quality, delivery dependence, customer concentration, renewal, margins and implementation risk. A contracted service is not necessarily scalable software revenue.

The valued business must also hold enforceable, durable commercial rights to the relevant methodology and technology. Founder-owned intellectual property cannot be counted as an unencumbered company asset without the appropriate agreement. Enterprise value and shareholder equity value differ: cash, debt and other transaction adjustments must be considered.

Milestone condition. The range becomes discussable only when the recurring business, operating capability, rights and evidence justify it. Until then it remains a development ambition rather than a statement of present market worth.

41 Implementation toolkit and decision records

The following records provide a compact operating toolkit for a RADEM programme. They should be adapted to the client and method version rather than treated as a replacement for the full instruments. Their purpose is to connect the initial question to action and an accountable decision.

Record	Fields that must be completed
<i>Programme charter</i>	<i>Client purpose; PETIS/CETIS route; scope; sponsor; population; dates; resource boundary; decision required</i>
<i>Evidence register</i>	<i>Source; date; population; instrument version; observation; interpretation; limitations; permitted use</i>
<i>Intervention card</i>	<i>Priority; proposed mechanism; action; owner; support; deadline; evidence; review decision</i>
<i>Measurement record</i>	<i>Indicator definition; direction; denominator; T0; follow-up; context; missing data; interpretation</i>
<i>Continuity plan</i>	<i>Practice retained; owner; learning asset; review rhythm; reassessment date; update responsibility</i>

A programme review can use five questions. What did we intend to change? What did we actually deliver? What evidence of change exists? Which alternative explanations remain plausible? What should happen next? The answers should be recorded in ordinary language and linked to the relevant evidence.

An illustrative decision record might state that a handover practice reduced missing information during the pilot, but the sample covered only one team and a quiet operating period. The institution may decide to extend the test to a busier setting before wider adoption. This is a defensible learning decision, even without a claim of proven general effectiveness.

Final handover. The client receives the agreed reports, action history, measurement explanation and continuity responsibilities. Proprietary methodology and source instruments remain governed by the applicable licence. Client access to their agreed outputs should not depend on an undocumented relationship with a single facilitator.

The next programme cycle begins with the evidence already collected, updated for the current context. This gives transformation a usable memory while preserving the ability to revise earlier assumptions.

42 Source register and terminology

This introduction draws on RADEM's own methodological and operational documents. It presents their architecture and proposes an integrated development plan. Programme examples and the 2027–2029 operating roadmap are illustrative constructions; they are not reported client outcomes.

Source	Contribution to this volume
Gökdayı, RADEM HUTIS Human v1.0, final KDP interior, 2026	<i>Transformation logic, HUTRAC, TRACO, ASUTMA, measurement and human oversight</i>
RADEM Global AI implementation master package V4.1, September 2026	<i>PETIS/CETIS entry systems, shared core, specialist engines and continuity architecture</i>
RADEM Personal Transformation System V3.0, September 2026	<i>Twelve shells, SÜLDE-SÜNE-ÖZÜT, personal programme and follow-up</i>
RADEM-ÜRFAM methodology book, terminology-aligned V1.1, August 2026	<i>Current ÜRFAM title, ÜME, KUDRE, DÜK and validation programme</i>
RADEM-KDS Institutional Resilience Standard and AFAD Integration Model, 2026	<i>Resilience dimensions and proposed recognition architecture</i>
RADEM STK Institutional Awareness Development and Leadership Model, 2026	<i>Civil society application themes</i>
RADEM Canada Shield Institutional Transformation Framework, September 2026	<i>SHIELD pillars and contextual institutional architecture</i>
RADEM HUTRAC HUTIS RIHTE Canada strategic briefing, September 2026	<i>RIHTE institute vision and education architecture</i>

PETIR is Personal Evaluation Transformation Intelligence Report. CETIR is Corporate Evaluation Transformation Intelligence Report. UTTIS is Urban Technological Transformation Intelligence System. HUTIS is Human Transformation Intelligence System. HUTRAC refers to Human Transformation Capacity and its development function.

The attached RADEM corporate visual is reproduced as supplied. Its labels are a visual overview; the operative programme descriptions in this volume follow the PETIS/CETIS-first order. Product readiness, partnerships, validation and accreditation should always be communicated according to their actual documented status.

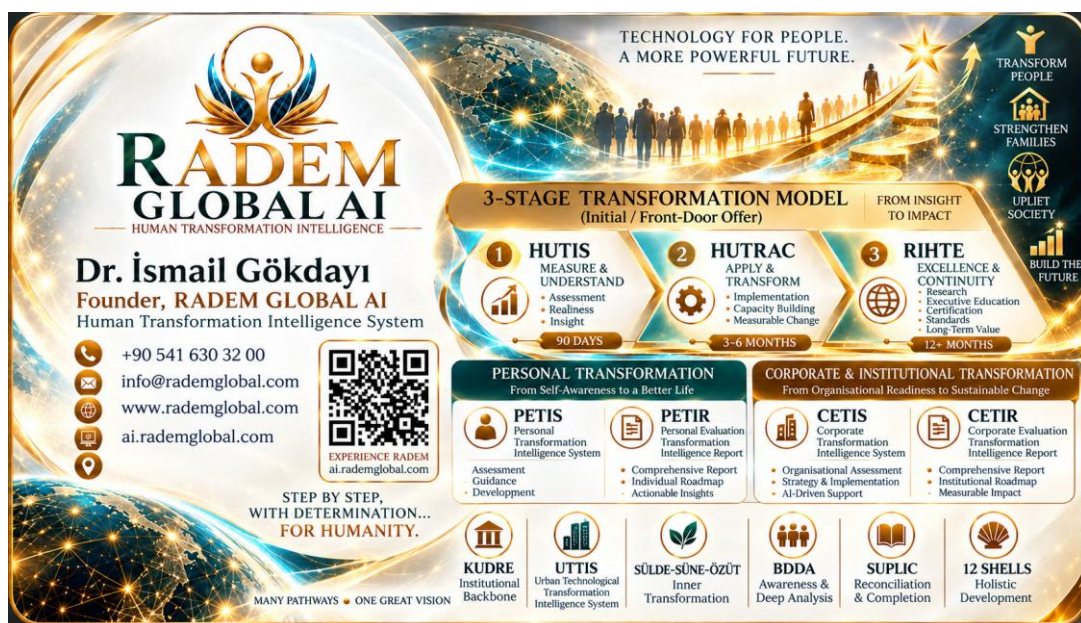
Contact: Dr. İsmail Gökdayı, Founder, RADEM GLOBAL AI • info@rademglobal.com

External valuation reference: SaaS Capital (2026), What's Your SaaS Company Worth?

<https://www.saas-capital.com/research/whats-your-saas-company-worth/> (accessed 26 September 2026). This source supports the valuation approach, not a valuation of RADEM.

RADEM ; de la méthodologie à la pratique

Applications de l'intelligence de transformation des personnes et des institutions



Dr. İsmail Gökdayı

Fondateur, RADEM GLOBAL AI

Système d'intelligence de transformation humaine

Édition internationale française • Septembre 2026

PETIS / CETIS → HUTRAC → RIHTE

Évaluation et éléments probants • Capacité de transformation • Excellence et continuité

Objet et portée

RADEM inscrit la transformation personnelle et institutionnelle dans une pratique commune d'évaluation, d'interprétation, d'action, de mesure et d'apprentissage. Cet ouvrage présente les modèles, explique leur articulation et expose une proposition de déploiement et de plan d'affaires pour 2027–2029. Il s'adresse aux particuliers, aux dirigeants d'organisations, aux universités, aux municipalités, aux organisations de la société civile, aux partenaires de recherche et aux partenaires commerciaux potentiels.

PETIS et CETIS sont les premiers modèles du parcours du lecteur et du client. PETIS structure la transformation personnelle ; CETIS structure celle des entreprises et des institutions. Leurs rapports, PETIR et CETIR, transforment les éléments recueillis en priorités et en feuille de route concrète. L'écosystème élargi apporte des capacités spécialisées : mesure HUTIS, analyse institutionnelle KUDRE, développement des capacités HUTRAC, transformation urbaine UTTIS, apprentissage et continuité RIHTE.

L'offre institutionnelle principale est un programme en trois étapes : un pilote stratégique de 90 jours, une phase ultérieure de développement des capacités HUTRAC de trois à six mois, puis une continuité animée par RIHTE avec des réévaluations HUTIS récurrentes. Le calendrier et le périmètre sont convenus pour chaque mission ; les étapes sont reliées par des éléments probants et des décisions, et non par une progression automatique.

Les modèles décrits sont des cadres méthodologiques et opérationnels. Leur validité intégrée, leurs seuils et leurs effets restent à étudier par des recherches appropriées. Les parcours de certification proposés constituent des objectifs de développement ; cet ouvrage n'établit ni qualifications accréditées ni normes réglementaires. Les programmes illustratifs et les feuilles de route opérationnelles sont explicitement distingués des résultats obtenus.

Copyright © 2026 Dr. İsmail Gökdayı. La méthodologie antérieure, la terminologie, les instruments originaux et les supports de mise en œuvre de RADEM restent soumis aux autorisations du titulaire des droits et au droit applicable. Les données du client et leurs usages autorisés sont définis dans l'accord correspondant. Les descriptions publiques n'accordent aucune licence permettant de reproduire des instruments propriétaires ou d'exploiter un dispositif de certification.

www.rademglobal.com • ai.rademglobal.com • info@rademglobal.com

Table des matières

01 PETIS et CETIS comme premiers modèles	39
02 PETIS et le dossier personnel d'observation	39
03 PETIR et le programme de transformation personnelle	40
04 CETIS et l'évaluation institutionnelle	41
05 CETIR et la mise en œuvre organisationnelle	41
06 La méthodologie de transformation RADEM	42
07 Douze carapaces et interprétation contextuelle	43
08 SÛLDE SÛNE ÖZÜT et BDDA	44
09 HUTIS et l'intelligence de transformation	44
10 Mesure et éléments probants HUTIS	45
11 HUTRAC et le développement des capacités	46
12 Mise en œuvre du programme HUTRAC	47
13 KUDRE et les risques de transformation institutionnelle	48
14 Programmes d'intervention KUDRE	48
15 UTTIS et la transformation urbaine	49
16 Programmes municipaux UTTIS	50
17 ÜRFAM et la transformation universitaire	51
18 Mise en œuvre d'ÜRFAM et création de valeur	51
19 RADEM KDS et la résilience	52
20 Programmes KDS de préparation et d'amélioration	53
21 RADEM STK et la société civile	53

Table des matières suite

22 Canada SHIELD	54
23 SUPLIC et AÎLEM dans l'écosystème	55
24 La solution institutionnelle en trois étapes.....	56
25 Le pilote stratégique de 90 jours.....	56
26 Mise en œuvre de la transformation et continuité.....	57
27 RIHTE : science, éducation et normes.....	58
28 Formation et développement des praticiens	59
29 Architecture de certification et d'évaluation	59
30 Le modèle d'excellence RADEM	60
31 L'écosystème numérique intégré.....	61
32 Gouvernance, données et supervision humaine	62
33 Programme de recherche et de validation.....	63
34 Partenariats et déploiement international	63
35 Plan d'affaires pour 2027 à 2029.....	64
36 Développement du marché et positionnement des programmes	65
37 Feuille de route opérationnelle sur trois ans	66
38 Capacités de l'équipe et organisation des prestations	67
39 Indicateurs de croissance, risques et décisions	68
40 Scénario conditionnel de valeur d'entreprise	69
41 Boîte à outils de mise en œuvre et comptes rendus de décision	70
42 Registre des sources et terminologie	71

01 PETIS et CETIS comme premiers modèles

PETIS, le Personal Transformation Intelligence System, et CETIS, le Corporate Transformation Intelligence System, fournissent une première vision structurée du besoin de transformation. Ils établissent qui participe, quel changement importe, quels éléments sont disponibles et quelle forme d'accompagnement convient. Commencer ici évite qu'un produit technologique, un indice ou un calendrier de formation ne définisse le problème avant qu'il soit compris.

Les deux parcours partagent une méthode rigoureuse, mais conservent des responsabilités différentes. Dans PETIS, la personne détermine l'orientation de son développement et contrôle l'utilisation convenue de ses informations personnelles. Dans CETIS, un commanditaire institutionnel habilité définit le périmètre du programme, tandis que les participants conservent des protections appropriées en matière de confidentialité et de participation. Un récit personnel ne doit jamais être transféré automatiquement dans le rapport institutionnel d'un employeur.

Parcours d'entrée	Question principale	Premier résultat substantiel
<i>PETIS</i>	<i>Que souhaité-je comprendre et changer dans ma vie ou mon travail ?</i>	<i>Évaluation personnelle PETIR et feuille de route de transformation</i>
<i>CETIS</i>	<i>Que doit comprendre et changer notre organisation pour réaliser sa mission ?</i>	<i>Évaluation institutionnelle CETIR et feuille de route de transformation</i>
<i>Programme combiné</i>	<i>Quelles conditions individuelles et organisationnelles interagissent ?</i>	<i>Rapports distincts avec des liens agrégés explicitement autorisés</i>

L'évaluation initiale identifie les modèles spécialisés nécessaires. HUTIS soutient l'interprétation longitudinale ; KUDRE étudie les obstacles institutionnels ; HUTRAC transforme les déficits de capacité en développement ; UTTIS et ÜRFAM adaptent l'approche aux villes et aux universités. RIHTE préserve les apprentissages et développe l'architecture de formation et de normalisation.

Un client potentiel entre ainsi dans un programme de transformation cohérent. Les modèles retenus y demeurent distincts. Une municipalité peut avoir besoin de CETIS, UTTIS et KUDRE ensemble, tandis qu'une personne peut commencer par PETIS et quelques pratiques HUTRAC.

Question d'application. Quelle décision le premier rapport doit-il permettre, et qui est habilité à la prendre ? Convenez-en avant de recueillir des données. La réponse détermine le périmètre, les exigences probatoires et les destinataires du rapport.

02 PETIS et le dossier personnel d'observation

PETIS organise le récit que la personne fait de sa situation, de ses objectifs, de ses schémas récurrents et de ses ressources. Il vise à rendre une orientation de développement réalisable. L'entretien initial explore les priorités actuelles, les transitions de vie pertinentes, les forces, les relations, les exigences et les conditions concrètes dans lesquelles une autre réponse devrait se produire.

L'évaluation associe une autoévaluation structurée à un échange contextualisé. La personne peut expliquer pourquoi sa réponse varie selon les situations. Une difficulté à prendre la parole en réunion peut, par exemple, tenir à une préparation limitée, à une autorité mal définie, aux réactions antérieures des collègues ou à un format de réunion inaccessible. Traiter ces conditions comme un défaut personnel immuable conduirait à une intervention inadaptée.

Domaine d'observation	Informations consignées	Contribution à l'action
<i>Objectifs choisis</i>	<i>Quelques objectifs observables</i>	<i>Définit l'orientation du programme</i>
<i>Situations récurrentes</i>	<i>Déclencheur, réponse, contexte et conséquence</i>	<i>Repère les occasions de micro-actions</i>
<i>Ressources personnelles</i>	<i>Compétences, soutien et exceptions positives existants</i>	<i>Identifie les capacités disponibles</i>
<i>Obstacles et exigences</i>	<i>Surcharge, habitudes, relations et contraintes</i>	<i>Ajuste la tâche et le soutien nécessaires</i>
<i>Observations de suivi</i>	<i>Tentatives, résultats et reprise</i>	<i>Soutient la réévaluation</i>

Un dossier PETIS pratique distingue observation, interprétation personnelle et hypothèse de l'accompagnateur. « Je suis resté silencieux lors de trois réunions » est une observation. « Je n'ai rien d'utile à apporter » est une interprétation à examiner. Le praticien aide la personne à trouver d'autres explications et à choisir un essai approprié.

Seules les informations nécessaires à l'objectif convenu doivent être demandées. La réflexion culturelle ou symbolique, lorsqu'elle est volontairement incluse, reste distincte de la notation empirique. PETIS n'utilise pas les éléments symboliques pour établir un diagnostic, des faits objectifs sur la personnalité ou des prédictions.

Résultat du programme. Le dossier initial alimente PETIR, un plan de développement hiérarchisé et un calendrier de suivi convenu. La personne doit reconnaître sa situation dans le rapport, pouvoir corriger les erreurs et comprendre la raison de chaque action proposée.

03 PETIR et le programme de transformation personnelle

PETIR signifie Personal Evaluation Transformation Intelligence Report. Il synthétise les éléments PETIS en une explication lisible de la situation de la personne, de ses priorités et de son parcours de développement possible. Le rapport doit préciser les éléments qui étayent une interprétation, leurs limites et la prochaine étape concrète. Il devient utile lorsque le lecteur sait quoi essayer et comment apprécier le résultat.

L'architecture du rapport comprend l'objectif choisi par la personne, son profil contextuel, les schémas de carapaces pertinents, l'équilibre SÜLDE-SÜNE-ÖZÜT, les priorités de capacité HUTRAC, les indicateurs de suivi HUTIS et un plan d'action proportionné. BDDA et la réflexion relationnelle peuvent approfondir l'analyse lorsqu'ils sont appropriés. Aucun participant n'est tenu de révéler des expériences sans rapport avec ses objectifs.

Intervalle proposé	Travail principal	Éléments de progression
<i>Jours 1–21</i>	<i>Clarifier les objectifs, observer les situations et tester une micro-action</i>	<i>État initial et premier relevé d'action</i>
<i>Jours 22–40</i>	<i>Examiner les obstacles, ajuster la pratique et renforcer le soutien</i>	<i>Comparaison des tentatives et des contextes</i>
<i>Jours 41–90</i>	<i>Appliquer la pratique révisée dans les situations ordinaires</i>	<i>Profil de suivi et plan de maintien</i>
<i>Après le jour 90</i>	<i>Examiner la persistance et les nouvelles exigences</i>	<i>Dossier de transformation personnelle actualisé</i>

Ces intervalles constituent une structure de planification, non un calendrier universel du changement personnel. La fréquence, la durée et l'intensité de l'accompagnement doivent refléter la situation de la personne. Le programme peut ralentir, restreindre ses objectifs ou réorienter la personne vers une autre forme de soutien.

Un objectif illustratif consiste à formuler une contribution clairement préparée lors d'une réunion de travail récurrente. Le dossier relève le nombre d'occasions pertinentes, les tentatives, le contexte et les conséquences. Le progrès peut prendre la forme d'une préparation plus précoce, d'un aménagement de réunion plus adapté ou d'une reprise plus rapide après une tentative infructueuse. Un score seul ne rendrait pas compte de cet apprentissage.

Critère d'achèvement. La personne sait décrire la pratique utile, les conditions qui la soutiennent et la conduite à tenir lorsqu'elle devient difficile. PETIR soutient le développement autonome ; il ne constitue ni une évaluation clinique ni un traitement.

04 CETIS et l'évaluation institutionnelle

CETIS structure la question de transformation de l'institution à travers la stratégie, le leadership, les personnes, la culture, les processus et la mise en œuvre. Il commence par un objectif institutionnel défini : améliorer un service, renforcer la coordination, préparer un changement organisationnel ou comprendre l'écart entre investissement et utilisation réelle.

L'institution est examinée à travers plusieurs sources. Les perceptions du personnel et des parties prenantes renseignent sur l'expérience ; les documents présentent les engagements formels ; les données administratives et l'observation montrent les pratiques effectives. Les différences entre ces sources sont utiles à l'analyse. Une politique peut promettre une décision partagée alors que les dossiers opérationnels montrent que toute décision attend un seul responsable.

Composante de l'évaluation	Exemples de sources	Décision éclairée
<i>Objectif et périmètre</i>	<i>Stratégie, objectifs de service et entretien avec le commanditaire</i>	<i>Choisir la priorité de transformation</i>
<i>Expérience institutionnelle</i>	<i>Retours du personnel ou des parties prenantes</i>	<i>Identifier les difficultés récurrentes</i>
<i>Pratique opérationnelle réelle</i>	<i>Échantillons de flux de travail, décisions et dossiers de service</i>	<i>Localiser les causes structurelles</i>
<i>Capacités et ressources</i>	<i>Compétences, temps, autorité et infrastructure</i>	<i>Apprécier la faisabilité de la mise en œuvre</i>
<i>Dispositifs existants</i>	<i>Confidentialité, qualité et modalités de reporting</i>	<i>Définir les conditions d'un déploiement sûr</i>

Une mission CETIS doit préciser les unités concernées, la population participante, la période de mesure et les décisions exclues du programme. Elle doit également identifier les destinataires des informations individuelles, collectives et institutionnelles. Les règles d'agrégation sont convenues avant le début du reporting.

L'évaluation produit un profil institutionnel plutôt qu'une liste de faiblesses isolées. Si les employés semblent réticents à adopter un service numérique, l'analyse doit examiner son utilité, son accessibilité, la charge de travail, la formation, les attentes managériales et la conception du service. CETIS peut ensuite orienter l'institution vers la mesure HUTIS, l'analyse KUDRE et le développement HUTRAC.

Question d'application. Quelle condition organisationnelle pourrait expliquer le comportement observé ? Le programme doit étudier cette condition avant d'attribuer la responsabilité aux individus. La feuille de route obtenue sera ainsi plus crédible et plus facile à mettre en œuvre.

05 CETIR et la mise en œuvre organisationnelle

CETIR signifie Corporate Evaluation Transformation Intelligence Report. Il relie l'évaluation institutionnelle à un programme réalisable par les responsables et les participants. Ses éléments essentiels sont le périmètre convenu, le profil des éléments probants, les obstacles

prioritaires, les besoins de capacité, les responsabilités de mise en œuvre, le plan de mesure et les décisions attendues du commanditaire.

La synthèse de direction identifie un ensemble maîtrisable de priorités. La partie analytique explique leur sélection, y compris les contradictions et les lacunes des éléments recueillis. La partie opérationnelle précise ce qui changera, qui agira, les ressources nécessaires et le moment où l'institution examinera le résultat. Les détails techniques sont placés en annexe afin que le rapport principal reste utilisable.

Livrable	Contenu minimal	Destinataire
<i>Profil institutionnel</i>	<i>Forces, obstacles et limites des éléments probants</i>	<i>Commanditaire et comité de pilotage</i>
<i>Plan d'intervention prioritaire</i>	<i>Action, responsable, échéance et soutien nécessaire</i>	<i>Responsable du programme</i>
<i>Plan de mesure</i>	<i>État initial, suivi, définitions et sources</i>	<i>Responsable de l'évaluation</i>
<i>Information des participants</i>	<i>Objectif, utilisation des données et voie de retour</i>	<i>Personnel et parties prenantes</i>
<i>Feuille de route de continuité</i>	<i>Pratiques à conserver et futures dates d'examen</i>	<i>Direction institutionnelle</i>

Un programme CETIR peut associer plusieurs systèmes sans dupliquer leurs travaux. KUDRE peut expliquer la résistance institutionnelle ; HUTIS peut suivre l'adoption ; HUTRAC peut développer les capacités pertinentes. CETIR fournit une lecture décisionnelle intégrée et attribue la responsabilité des prochaines étapes.

Par exemple, un retard de service récurrent peut impliquer des droits de décision mal définis et des transmissions insuffisantes. Le programme pourrait tester un seuil de décision explicite, une transmission standardisée et une courte réunion de suivi. L'évaluation suivrait les délais de traitement, les reprises, les exceptions et l'expérience des participants. L'institution doit examiner si l'amélioration persiste lorsque la charge de travail évolue.

Critère d'acceptation. Le rapport est accepté lorsque ses composantes convenues sont remises et que les corrections factuelles sont résolues. L'acceptation n'exige pas un score favorable. Un constat d'insuffisance de preuves ou une intervention infructueuse peuvent être utiles lorsqu'ils conduisent à une décision défendable.

06 La méthodologie de transformation RADEM

Le cœur méthodologique RADEM comprend cinq mouvements : Remarquer, Accepter, Donner du sens, Équilibrer ou Transformer, et Reconstruire. En turc : Fark Et, Kabul Et, Anlamlandır, Dengele/Dönüştür et Yeniden İnşa Et. Ces mouvements organisent la transformation à l'intérieur de chaque étape du programme ; ils sont distincts du modèle institutionnel de déploiement en trois étapes.

Remarquer rend visible un signal pertinent. Accepter reconnaît la situation présente sans considérer les conditions nuisibles comme acceptables. Donner du sens élabore une explication provisoire du schéma et de son contexte. Équilibrer ou Transformer teste une autre réponse. Reconstruire établit les routines, limites, relations et ressources qui rendent cette réponse durable.

Mouvement	Application personnelle	Application institutionnelle
<i>Remarquer</i>	<i>Consigner une réaction répétée</i>	<i>Identifier un problème récurrent de service ou de coordination</i>
<i>Accepter</i>	<i>Reconnaître le schéma sans se condamner</i>	<i>Reconnaître l'écart entre politique et pratique</i>
<i>Donner du sens</i>	<i>Examiner la fonction, les besoins et le contexte</i>	<i>Étudier les incitations, les dépendances et l'autorité</i>
<i>Équilibrer ou Transformer</i>	<i>Tester une micro-action proportionnée</i>	<i>Expérimenter un changement de processus ou de comportement</i>
<i>Reconstruire</i>	<i>Établir une routine et un soutien viables</i>	<i>Actualiser les responsabilités, procédures et cycles d'examen</i>

TRACO, le Transformation Core, identifie le plus petit changement exécutable au sein d'un schéma. ASUTMA fournit le cycle opérationnel : Évaluer, Comprendre, Transformer, Mesurer et Adapter. HUTRAC concerne la capacité nécessaire pour agir, tandis que HUTIS relie les éléments probants et les apprentissages dans le temps.

Une institution peut donc effectuer plusieurs cycles ASUTMA durant un pilote de 90 jours. Une petite intervention est observée, ajustée et retestée. Le programme évite ainsi d'attendre le rapport final pour découvrir que son explication initiale était erronée.

Pratique. Choisissez une situation répétée. Notez l'observation, une explication plausible, une autre explication, une action réversible et les éléments permettant de départager les explications. C'est l'unité de travail minimale d'une investigation de transformation.

07 Douze carapaces et interprétation contextuelle

Le cadre RADEM des douze carapaces décrit des schémas appris récurrents susceptibles d'entraver la conscience, les relations et l'action. Le cadre personnel nomme le dogmatisme, l'hypocrisie, la jalousie, l'arrogance, l'avarice, le manque de compassion, l'égoïsme, la cupidité, l'ego, la colère, le mensonge et l'absence d'amour. Il s'agit de désignations conceptuelles propres à RADEM ; une pratique responsable les traduit en situations et comportements précis plutôt qu'en identités attribuées aux personnes.

Le praticien demande quand le schéma apparaît, ce qu'il peut protéger, quelle conséquence s'ensuit et quelle autre réponse pourrait devenir possible. Un participant qui retient une information peut craindre de perdre sa position, ne pas avoir l'autorisation de la partager ou travailler dans un système récompensant la compétition individuelle. Le programme doit distinguer ces explications.

Schéma conceptuel	Question contextuelle	Orientation de développement possible
<i>Arrogance</i>	<i>Quand le statut empêche-t-il un retour utile ?</i>	<i>S'exercer à recevoir et à tester des éléments contradictoires</i>
<i>Jalousie</i>	<i>Quelle comparaison rend la collaboration difficile ?</i>	<i>Clarifier la contribution et la reconnaissance partagée</i>
<i>Colère</i>	<i>Qu'est-ce qui précède l'escalade et favorise l'apaisement ?</i>	<i>Identifier les signaux précoces et les réponses proportionnées</i>
<i>Incohérence ou mensonge</i>	<i>Où les déclarations divergent-elles des pratiques observables ?</i>	<i>Améliorer la responsabilité et les traces factuelles</i>
<i>Retrait relationnel</i>	<i>Qu'est-ce qui affaiblit l'appartenance ou le soutien réciproque ?</i>	<i>Reconstruire une communication et une participation sûres</i>

L'ensemble des douze schémas peut guider la réflexion, mais un programme initial ne devrait généralement retenir que quelques priorités. Tenter de modifier tous les schémas simultanément rend l'observation difficile et peut créer une charge inutile.

Les adaptations institutionnelles exigent leurs propres définitions. L'« arrogance » peut devenir un schéma organisationnel d'exclusion des éléments probants fondé sur le statut. Elle ne doit pas devenir une étiquette attribuée à un responsable dans un dossier de personnel. KUDRE examine les schémas à travers des éléments institutionnels et une interprétation contextuelle.

Limite de mesure. L'existence de schémas nommés n'établit pas une taxonomie validée de la personnalité. La structure des items, les pondérations et les seuils doivent faire l'objet d'une validation appropriée. Les rapports doivent présenter les éléments qui étayent un schéma et permettre aux participants d'en contester l'interprétation.

08 SÛLDE SÛNE ÖZÜT et BDDA

SÛLDE, SÛNE et ÖZÜT offrent trois perspectives complémentaires dans le cadre personnel et institutionnel de RADEM. Elles orientent l'attention vers la pensée et le sens, les émotions et les relations, puis l'action et la vitalité. Leur langage culturel et méthodologique doit être expliqué avec soin dans chaque contexte de déploiement.

<i>Perspective</i>	<i>Accent personnel</i>	<i>Accent institutionnel</i>
<i>SÛLDE</i>	<i>Conscience, interprétation, apprentissage et orientation</i>	<i>Réflexion stratégique, éléments probants et qualité des décisions</i>
<i>SÛNE</i>	<i>Émotion, empathie, confiance et relations</i>	<i>Appartenance, culture, confiance et sécurité relationnelle</i>
<i>ÖZÜT</i>	<i>Énergie, action et pratique durable</i>	<i>Discipline de mise en œuvre, résilience et réalisation</i>

Une personne peut comprendre le changement souhaité sans disposer de l'énergie ou du soutien pour agir. Une institution peut avoir une excellente stratégie et des systèmes performants, mais rencontrer des difficultés de confiance. Ce profil à trois perspectives évite qu'un domaine fort ne masque une difficulté ailleurs.

Lorsqu'une version de la méthodologie utilise la moyenne des trois domaines, les scores sous-jacents et l'écart entre le domaine le plus élevé et le plus faible doivent rester visibles. La moyenne aide à expliquer ; elle ne doit pas effacer un déséquilibre important. Les règles de notation doivent être divulguées dans la mesure nécessaire à une interprétation pertinente et reproduites de manière cohérente d'une vague de mesure à l'autre.

BDDA est utilisé dans l'écosystème RADEM comme composante de prise de conscience et d'analyse approfondie. En pratique, il soutient un examen plus poussé du contexte, du sens et des relations derrière un schéma observé. Son utilisation doit suivre le protocole RADEM applicable, plutôt qu'un développement inventé de l'acronyme ou une méthode de notation non vérifiée.

Application. Dans un programme CETIS, une initiative bloquée peut être examinée sous les angles de la clarté stratégique, de la confiance relationnelle et de la capacité de mise en œuvre. L'intervention peut associer une décision plus claire, un processus d'écoute structuré et du temps réservé à l'exécution. Les progrès doivent être appréciés séparément dans chaque domaine avant de tirer une conclusion générale.

09 HUTIS et l'intelligence de transformation

HUTIS, le Human Transformation Intelligence System, organise les éléments nécessaires pour comprendre et adapter la transformation dans le temps. Il examine ce qui change, dans quelles conditions, avec quelles conséquences et quel degré de confiance. Il relie l'évaluation à l'observation répétée au lieu de considérer le rapport initial comme le produit final.

Le livre HUTIS décrit une architecture à huit systèmes : Boot, Scan, Decode, Twelve Barriers, Transform, Measure, Adapt and Learn, et Rebuild. Ces systèmes aident la personne à passer d'une première compréhension d'elle-même à un processus de transformation concret et révisable. Human v1.0 est une métaphore de version désignant un processus plus explicite et autonome, et non une classification de supériorité humaine.

Fonction d'intelligence	Question probatoire	Conséquence pratique
<i>Prise de conscience</i>	<i>Quel signal mérite l'attention ?</i>	<i>Choisir une cible significative</i>
<i>Compréhension</i>	<i>Quelle explication correspond au contexte ?</i>	<i>Choisir une intervention proportionnée</i>
<i>Capacité</i>	<i>Que peut-on actuellement tenter et maintenir ?</i>	<i>Ajuster les exigences et le soutien</i>
<i>Mesure</i>	<i>Qu'est-ce qui a changé lors des occasions pertinentes ?</i>	<i>Comparer les résultats à l'état initial</i>
<i>Adaptation</i>	<i>Que faut-il conserver ou réviser ?</i>	<i>Actualiser le cycle suivant du programme</i>

Dans une mission institutionnelle, HUTIS examine la préparation, l'adaptation, l'adoption, l'alignement, la résistance et la pérennité du changement à travers la méthodologie retenue. L'architecture des indicateurs d'entreprise n'est pas automatiquement identique à l'architecture personnelle. Chaque version doit conserver son périmètre et ses définitions.

HUTIS peut fonctionner avec des dossiers structurés et une interprétation humaine. Une plateforme numérique peut améliorer la cohérence, l'accès et le suivi longitudinal. Une couche d'IA peut synthétiser des éléments ou proposer des questions, mais elle ne doit pas modifier silencieusement des scores déterministes ni prétendre savoir au-delà des données disponibles.

Livrable central. Un profil longitudinal de transformation relie l'état initial, l'historique des interventions, les observations de suivi et la prochaine décision. Sa valeur tient à l'explication du changement et de l'incertitude, et pas seulement à l'apparence visuelle d'un tableau de bord.

10 Mesure et éléments probants HUTIS

Un plan de mesure commence par une définition opérationnelle. « Améliorer la collaboration » reste trop large tant que le programme n'a pas identifié le comportement, l'occasion, le cadre et la conséquence pertinents. Il peut s'agir de transmettre un dossier avec les informations requises, de résoudre une décision commune dans un délai convenu ou d'utiliser un service numérique sans reprises évitables.

T0 désigne un état initial ; T1 et T2 désignent des observations ultérieures définies par le programme. Ce ne sont pas des dates calendaires universelles. La même version d'instrument, la même population admissible et les mêmes règles d'interprétation doivent être conservées lorsque la comparaison l'exige. Toute modification du périmètre ou de la méthode doit être consignée.

Élément probant	Informations requises	Risque d'interprétation
<i>État initial</i>	<i>Date, population, méthode et conditions de départ</i>	<i>Une semaine inhabituelle peut fausser la comparaison</i>
<i>Exposition à l'intervention</i>	<i>Qui a reçu quel soutien et quand</i>	<i>La présence ne prouve pas l'application</i>
<i>Suivi</i>	<i>Indicateurs comparables et évolutions du contexte</i>	<i>L'attrition peut modifier le profil apparent</i>
<i>Résultat</i>	<i>Comportement, résultat de service ou expérience pertinente</i>	<i>Un changement de score seul ne prouve pas la causalité</i>
<i>Confiance</i>	<i>Données manquantes, désaccords et limites</i>	<i>Une fausse précision peut masquer l'incertitude</i>

Supposons, à titre illustratif, qu'un taux d'achèvement de service passe de 60 % à 72 %. La hausse est de 12 points de pourcentage et de 20 % en valeur relative. Le rapport doit employer la bonne description et expliquer si les mêmes usagers admissibles et les mêmes conditions ont été observés. Ces valeurs d'exemple ne sont pas des résultats de clients RADEM.

Un pilote peut apporter des éléments de faisabilité et d'apprentissage sans prouver que RADEM a causé le résultat. La charge de travail, les changements de direction, la sélection et d'autres initiatives peuvent également intervenir. Des conclusions causales plus fortes exigent un protocole de recherche approprié.

Règle de présentation. Affichez ensemble la valeur initiale, la valeur de suivi, l'échantillon ou le dénominateur, la version de la méthode et la réserve d'interprétation. Les réponses manquantes ne valent pas zéro. Lorsque les éléments sont insuffisants, indiquez-le et précisez l'observation supplémentaire nécessaire à une décision utile.

11 HUTRAC et le développement des capacités

HUTRAC concerne la Human Transformation Capacity : les aptitudes et les conditions permettant à une personne ou à une institution d'engager, de réaliser et de maintenir un changement. Son rôle dans l'écosystème est de transformer un écart identifié en objectif de développement, en pratique accompagnée et en éléments attestant une capacité accrue.

Le cadre personnel HUTIS aborde la conscience, la régulation, la flexibilité cognitive, la capacité d'agir sur son comportement, les valeurs, la capacité relationnelle, l'apprentissage et l'adaptation comme perspectives de développement. Les mises en œuvre institutionnelles utilisent leur propre architecture de capacité versionnée. Une spécification d'entreprise et un cahier personnel ne doivent donc pas être fusionnés dans une échelle unique sans qualification.

La capacité dépend du contexte. Une personne peut montrer une compétence en atelier et éprouver des difficultés à l'utiliser dans un environnement professionnel exigeant. Le programme doit considérer l'autorité, la charge de travail, les outils, les retours et le soutien social en plus de la compétence individuelle. Parfois, l'intervention appropriée consiste à réduire une exigence déraisonnable ou à repenser l'environnement.

Besoin de capacité	Activité de développement	Preuve au-delà de la présence
<i>Repérer un schéma</i>	<i>Observer et consigner les situations pertinentes</i>	<i>Reconnaissance plus précoce dans la pratique ordinaire</i>
<i>Choisir une réponse</i>	<i>Répéter une petite action alternative</i>	<i>Application lors d'occasions réelles</i>
<i>Travailler avec autrui</i>	<i>Retours structurés et pratique commune</i>	<i>Meilleures transmissions ou résolution des difficultés</i>
<i>Apprendre de l'expérience</i>	<i>Examiner les tentatives et réviser le plan</i>	<i>Modifications documentées de la pratique ultérieure</i>
<i>Maintenir l'action</i>	<i>Créer des routines et des modalités de soutien</i>	<i>Utilisation continue après l'accompagnement initial</i>

Un plan HUTRAC doit identifier le goulet d'étranglement qui limite le plus les progrès. Investir de façon égale dans chaque capacité peut faire perdre du temps lorsqu'une contrainte pratique domine. Une équipe ne peut pas améliorer ses décisions par la seule réflexion si personne n'a l'autorité de décider.

Résultat du programme. Le dossier de développement des capacités relie l'écart initial, l'objectif convenu, les activités pratiques, les éléments probants, la réévaluation et le prochain niveau de soutien. Il permet au client de voir ce qui est devenu plus réalisable, où subsistent les limites et ce qui doit être institutionnalisé.

12 Mise en œuvre du programme HUTRAC

La deuxième étape institutionnelle est généralement prévue sous la forme d'un programme HUTRAC de trois à six mois après le pilote stratégique. Son périmètre dépend des constats du pilote. Le client et RADEM conviennent des capacités les plus importantes, des participants et des résultats opérationnels à observer.

La mise en œuvre associe apprentissage accompagné, pratique en situation réelle, retours et réévaluation. Les ateliers introduisent les concepts et les méthodes ; les missions en situation de travail établissent si les participants savent les appliquer. Les responsables du programme doivent fournir les conditions d'application, notamment le temps, l'accès à l'information et l'autorité appropriée.

Phase du programme	Activité principale	Question d'examen
<i>Mois 1</i>	<i>Convenir des priorités de capacité et des missions pratiques</i>	<i>La cible est-elle claire et réalisable ?</i>
<i>Mois 2–3</i>	<i>Appliquer et examiner les pratiques dans le cadre opérationnel</i>	<i>Qu'est-ce qui facilite ou entrave l'application ?</i>
<i>Mois 4–5 si nécessaire</i>	<i>Étendre la pratique et tester des conditions modifiées</i>	<i>La capacité se transfère-t-elle à un autre cadre ?</i>
<i>Dernier mois</i>	<i>Réévaluer et préparer la continuité</i>	<i>Que peut maintenir l'institution de façon autonome ?</i>

Le calendrier est illustratif et peut être raccourci ou prolongé par accord. Il ne doit pas laisser entendre que toutes les capacités se développent au même rythme. Les réunions de suivi examinent les éléments de mise en œuvre et la charge pour les participants. Une activité imposant des exigences excessives doit être repensée.

Pour une équipe interdépartementale, le programme pourrait développer une définition commune des problèmes, une attribution explicite des décisions et des retours constructifs. Les participants apportent des cas réels, testent une pratique révisée et comparent les reprises, les questions non résolues et le délai de décision. L'accompagnateur documente les

situations où le bénéfice vient d'une modification du contexte plutôt que d'une formation personnelle.

Critère d'achèvement. L'institution dispose de pratiques démontrables, de responsables identifiés et de preuves d'application. Si le résultat souhaité n'est pas apparu, le rapport final explique les enseignements et recommande d'adapter, de prolonger ou d'arrêter l'intervention. L'achèvement ne promet pas une transformation permanente.

13 KUDRE et les risques de transformation institutionnelle

KUDRE étudie les schémas institutionnels qui affaiblissent la transformation. Il relie le risque, la résistance, la gouvernance, la continuité des connaissances, la coordination, les dépendances et la résilience. Dans la méthodologie ŪRFAM, KUDRE est défini comme l'Indice de risque de transformation institutionnelle, avec une structure de recherche à douze facteurs adaptée du cadre des carapaces RADEM.

Les mises en œuvre RADEM peuvent organiser KUDRE selon différents domaines de système. La version de la méthode doit donc être nommée dans chaque évaluation. Un instrument universitaire à douze facteurs et une spécification de moteur institutionnel à huit domaines ne doivent pas être considérés comme interchangeables sans correspondance documentée.

Schéma institutionnel	Éléments à examiner	Orientation de l'intervention
<i>Rétention d'information</i>	<i>Dossiers de transmission et modalités d'accès</i>	<i>Clarifier les règles de partage et les incitations</i>
<i>Décisions centrées sur le statut</i>	<i>Échantillons de décisions et traitement des désaccords</i>	<i>Améliorer l'examen des preuves et les droits de décision</i>
<i>Défaillance de coordination</i>	<i>Dépendances, retards et reprises</i>	<i>Établir des responsabilités communes et une procédure d'escalade</i>
<i>Discontinuité</i>	<i>Transitions de personnel et pertes de connaissances</i>	<i>Créer des dossiers transférables et des routines de succession</i>
<i>Écarts entre politique et pratique</i>	<i>Documents formels comparés aux cas réels</i>	<i>Corriger les procédures et les responsabilités</i>

KUDRE doit associer perceptions, documents et pratiques observées. Une enquête peut identifier une préoccupation, mais une conclusion institutionnelle importante exige du contexte et des confirmations. Les sources contradictoires doivent être examinées plutôt que neutralisées par une moyenne.

Le réservoir de 72 items et la structure factorielle proposés dans la méthodologie universitaire sont des objets de recherche, et non des normes psychométriques automatiquement validées. La validité de contenu, les entretiens cognitifs, l'analyse factorielle, la fiabilité et l'équivalence de mesure font partie du programme de validation.

Résultat pratique. L'institution reçoit un profil de risque relié à des schémas observables, au degré de confiance, aux conséquences opérationnelles probables et aux interventions réalisables. Ce profil soutient la réorganisation et l'apprentissage institutionnels. Il ne doit pas servir à étiqueter les employés, à automatiser les décisions de personnel ou à déduire le caractère moral d'un score.

14 Programmes d'intervention KUDRE

Une intervention KUDRE transforme un schéma institutionnel en changement testable par l'organisation. Chaque priorité exige un responsable habilité, un problème opérationnel précis, une source d'observation et une date d'examen. Une consigne générale comme « améliorer la culture » devient réalisable lorsqu'elle est reliée à une pratique observable.

Considérons une défaillance récurrente de transmission entre deux unités. La première étape consiste à cartographier la dépendance et à examiner des cas représentatifs. Le programme

distingue ensuite les informations manquantes des responsabilités floues, des systèmes incompatibles ou des délais irréalistes. Des causes différentes exigent des interventions différentes.

Intervention	Mécanisme testé	Éléments à examiner
<i>Fiche standard de transmission</i>	<i>Les informations requises sont disponibles au transfert</i>	<i>Champs manquants et dossiers retournés</i>
<i>Droits de décision explicites</i>	<i>Les décisions parviennent rapidement à un responsable habilité</i>	<i>Temps d'attente et escalades</i>
<i>Examen conjoint des exceptions</i>	<i>Les problèmes répétés entraînent une action corrective</i>	<i>Récurrence et clôture des actions</i>
<i>Protocole de continuité des connaissances</i>	<i>Les savoirs essentiels survivent aux changements de personnel</i>	<i>Réussite des recherches et erreurs de transition</i>
<i>Signalement sûr des difficultés</i>	<i>Les problèmes pertinents deviennent visibles plus tôt</i>	<i>Qualité de la réponse et délai de résolution</i>

Le programme doit éviter d'assimiler une hausse des signalements à une dégradation. Davantage de problèmes signalés peut indiquer une plus grande disposition à s'exprimer. L'interprétation exige d'examiner la gravité, la récurrence et la réponse, en plus du nombre de signalements.

Un cycle proposé comprend la cartographie initiale, le choix d'un ou deux changements, un essai limité, une mesure de suivi et une décision de déploiement élargi. HUTRAC peut développer les capacités nécessaires à la nouvelle pratique ; HUTIS peut suivre le changement ; RIHTE peut conserver l'enseignement et actualiser la norme opérationnelle.

Question d'examen. L'institution a-t-elle modifié les conditions qui produisent le problème, ou a-t-elle seulement demandé aux personnes de les compenser ? Une transformation durable exige d'agir sur les incitations, l'autorité et la conception des processus ainsi que sur les comportements individuels.

15 UTTIS et la transformation urbaine

UTTIS est le Urban Technological Transformation Intelligence System. Il examine si les capacités technologiques, institutionnelles et l'adoption humaine ou sociale se développent de manière cohérente. Une ville peut installer un service numérique sans créer les conditions permettant aux habitants et aux employés de l'utiliser efficacement.

UTTIS conserve trois composantes distinctes : TTI, Technological Transformation Intelligence ; ITI, Institutional Transformation Intelligence ; et HSTI, Human and Social Transformation Intelligence. TAG, le Transformation Alignment Gap, exprime un décalage défini entre ces composantes au moyen de la méthode versionnée applicable.

Composante	Périmètre habituel	Exemples d'éléments probants
<i>TTI</i>	<i>Infrastructure, interopérabilité et capacité de service</i>	<i>Performance des systèmes et disponibilité des services</i>
<i>ITI</i>	<i>Gouvernance, coordination et mise en œuvre</i>	<i>Comptes rendus de décision, flux de travail et capacités du personnel</i>
<i>HSTI</i>	<i>Adoption, confiance, inclusion et accessibilité</i>	<i>Expérience des habitants, achèvement et usage par les employés</i>
<i>TAG</i>	<i>Alignement entre les composantes</i>	<i>Comparaison transparente selon une formule explicitée</i>

Les composantes doivent rester visibles même lorsque le système produit un profil composite. Une performance technique élevée ne peut compenser silencieusement une mauvaise

accessibilité ou une faible responsabilité institutionnelle. Les différences géographiques et de service comptent aussi ; une moyenne urbaine peut masquer l'exclusion.

L'unité d'analyse peut être une municipalité, un département, un service ou une cohorte d'habitants admissibles. Les données peuvent comprendre enquêtes, dossiers de service, statistiques d'utilisation, observations et indicateurs administratifs existants. L'accès doit refléter la finalité et la sensibilité de chaque source.

Application illustrative. Un service numérique de permis peut être techniquement disponible tout en exigeant des visites répétées parce que les habitants ne comprennent pas le processus ou que les départements appliquent des règles incohérentes. UTTIS relie ces observations à un programme de refonte du service, de coordination du personnel et de soutien aux usagers. Le résultat est apprécié par l'achèvement, les reprises, l'accessibilité et la confiance, et pas seulement par le nombre de comptes créés.

16 Programmes municipaux UTTIS

Un premier programme UTTIS doit sélectionner un service délimité, avec un responsable municipal identifié. Les questions pertinentes portent sur l'adoption, l'accessibilité, la continuité ou la coordination du service. Le périmètre doit être assez restreint pour un pilote et assez significatif pour éclairer une décision plus large.

L'état initial associe performance technologique, préparation institutionnelle et expérience humaine. L'équipe doit comprendre le responsable du service, les techniciens concernés, les agents de première ligne et un dispositif d'écoute des habitants affectés. La participation et la collecte doivent tenir compte des personnes qui n'utilisent pas le canal numérique.

Période du pilote	Travail	Résultat attendu
<i>Semaines 1–2</i>	<i>Définir le service, la population et l'autorité</i>	<i>Charte de programme convenue</i>
<i>Semaines 3–4</i>	<i>Établir les observations TTI, ITI et HSTI</i>	<i>État initial et profil d'alignement</i>
<i>Semaines 5–8</i>	<i>Tester les changements retenus de service et de capacité</i>	<i>Dossiers d'intervention</i>
<i>Semaines 9–11</i>	<i>Observer l'utilisation et réévaluer les composantes</i>	<i>Éléments de suivi</i>
<i>Semaine 12</i>	<i>Examiner les résultats et la faisabilité de l'étape suivante</i>	<i>Feuille de route de transformation municipale</i>

Ces périodes s'inscrivent dans le pilote stratégique plus large de 90 jours ; les dates exactes sont fixées par la mission. Une intervention pertinente peut améliorer les consignes, simplifier une transmission, fournir un accès accompagné ou clarifier la responsabilité des exceptions. Le programme consigne quel changement a été fourni à quelle population de service.

Après le pilote, HUTRAC soutient les capacités des employés et des responsables, tandis que RIHTE aide à institutionnaliser les normes de service et les apprentissages. Un déploiement élargi doit dépendre des éléments probants, du coût de mise en œuvre et des capacités de chaque nouveau service.

Critères de réussite illustratifs. La municipalité convient d'une cible d'achèvement réussi, d'une mesure des reprises évitables et d'un critère d'inclusion avant l'essai. Une réduction du délai moyen ne suffit pas si l'accès se dégrade pour un groupe vulnérable. La décision finale examine donc la répartition et les conséquences imprévues aussi bien que le résultat global.

17 ÜRFAM et la transformation universitaire

La méthodologie actuelle nomme ÜRFAM Üniversite Rekabetçilik Farkındalık ve Aksiyon Modeli, traduit ici par Modèle de compétitivité, de prise de conscience et d'action universitaires. Il réunit capacité institutionnelle, risques de transformation, intervention et

création de valeur dans un cadre propre à l'université. Les titres antérieurs mettaient l'accent sur la conscience institutionnelle et l'excellence académique ; la terminologie méthodologique actuelle est utilisée ici.

ÜRFAM comporte quatre composantes reliées. ÜME est l'Indice d'excellence ÜRFAM, qui décrit la capacité et la maturité. KUDRE examine les risques de transformation. RADEM structure l'intervention institutionnelle. DÜK, la Capacité de création de valeur, examine comment les capacités institutionnelles contribuent à des résultats significatifs.

Composante	Question principale	Résultat principal
ÜME	<i>Quelles capacités et quelle maturité possède l'université ?</i>	<i>Profil multidimensionnel des capacités</i>
KUDRE	<i>Quels schémas institutionnels entravent la transformation ?</i>	<i>Profil des risques et des obstacles</i>
Intervention RADEM	<i>Que doit changer et tester l'université ?</i>	<i>Programme de micro-transformation</i>
DÜK	<i>Comment la capacité devient-elle valeur ?</i>	<i>Éléments de création de valeur et de résultats</i>

Le cadre ÜME comprend la conscience institutionnelle, l'excellence académique, la recherche et la production scientifique, la compétitivité et l'internationalisation, l'innovation et le transfert technologique, la contribution sociale et le développement régional, ainsi que le leadership académique et l'apprentissage institutionnel.

DÜK distingue les valeurs scientifique, technologique, économique, sociale, stratégique et mondiale. Cette distinction aide l'université à ne pas traiter les intrants, les capacités et les résultats comme des mesures équivalentes. Davantage de ressources de recherche, par exemple, ne prouve pas en soi une plus grande valeur sociale.

Finalité institutionnelle. ÜRFAM complète les dispositifs d'assurance qualité et d'accréditation par une perspective de transformation supplémentaire. Il ne prétend ni les remplacer ni conférer une accréditation. Ses indices, pondérations, seuils et relations causales proposés exigent des recherches et des essais contextuels. L'université conserve sa mission, son autonomie académique et la responsabilité de ses décisions stratégiques.

18 Mise en œuvre d'ÜRFAM et création de valeur

Un pilote ÜRFAM commence par une question institutionnelle reliant une capacité à une forme de valeur souhaitée. L'université peut examiner la collaboration interdisciplinaire, l'appui administratif à la recherche, le transfert technologique ou la contribution d'un programme d'engagement régional. La question doit identifier une unité d'analyse et des éléments pouvant être recueillis durant le pilote.

Le programme compare l'université perçue, l'université documentée et l'université vécue au quotidien. Enquêtes et entretiens sont interprétés avec les documents stratégiques, les traces de processus et les cas réels. Cela aide à expliquer pourquoi une institution formellement solide peine à transformer sa capacité en action.

Axe de travail	Action du pilote	Éléments produits
Capacité	<i>Établir le profil ÜME pertinent</i>	<i>Forces et priorités de développement</i>
Risques institutionnels	<i>Examiner un schéma KUDRE choisi</i>	<i>Interprétation du risque corroborée</i>
Intervention	<i>Réaliser un petit projet de changement RADEM</i>	<i>Traces de mise en œuvre et de pratique</i>
Valeur	<i>Définir un parcours de résultats DÜK</i>	<i>Éléments de réalisations, résultats et contribution</i>
Continuité	<i>Attribuer les responsabilités et dates d'examen</i>	<i>Dossier d'apprentissage institutionnel</i>

Dans un projet interdisciplinaire illustratif, l'intervention pourrait clarifier la reconnaissance partagée, l'appui administratif et les règles de décision. Les réalisations comprennent les propositions conjointes ou activités achevées ; les résultats portent sur l'amélioration de la collaboration et la valeur utile produite. Le programme doit éviter de présenter une réalisation précoce comme un impact durable établi.

SÜR, la Compétitivité universitaire durable, concerne la poursuite de l'apprentissage institutionnel et de la création de valeur au-delà d'un bref pilote. Il exige des examens récurrents, la continuité du leadership et la préservation des connaissances pratiques. RIHTE fournit une architecture compatible d'apprentissage et de normes.

Question d'examen. Que peut désormais faire l'université plus efficacement, et quels éléments relient cette capacité à la valeur ? Si le lien reste incertain, le rapport doit préciser la prochaine observation nécessaire. Un exposé crédible de l'incertitude est plus utile qu'un classement d'excellence non étayé.

19 RADEM KDS et la résilience

RADEM-KDS est la proposition de Norme de résilience institutionnelle, ou Kurumsal Dayanıklılık Standardı. Elle traite de la capacité à anticiper les perturbations, à se préparer aux crises, à maintenir les opérations essentielles, à soutenir les personnes et à apprendre de l'expérience. Son périmètre comprend les conditions institutionnelles qui rendent la préparation effectivement applicable.

Le cadre source définit huit dimensions : résilience stratégique, résilience du leadership, résilience des ressources humaines, résilience opérationnelle, résilience numérique, culture institutionnelle, résilience des parties prenantes, et résilience sociale et environnementale. Ces dimensions relient la préparation à la gestion ordinaire au lieu de la limiter à un document d'urgence.

Groupe de dimensions	Préoccupation pratique	Exemple d'éléments probants
<i>Stratégie et leadership</i>	<i>Anticipation, autorité et décisions dans l'incertitude</i>	<i>Scénarios et décisions consignés</i>
<i>Personnes et culture</i>	<i>Capacité durable, confiance et apprentissage</i>	<i>Application de la formation et retours</i>
<i>Opérations et systèmes numériques</i>	<i>Continuité des services essentiels et de l'information</i>	<i>Éléments d'exercice et de rétablissement</i>
<i>Parties prenantes et société</i>	<i>Coordination, confiance publique et conséquences environnementales</i>	<i>Revue conjointes et retours des parties prenantes</i>

La source KDS propose un score de résilience, six niveaux de maturité et un dispositif de reconnaissance en cinq niveaux, de Bronze à Diamant. Ce sont des constructions distinctes. Une distinction ne doit jamais être déduite automatiquement d'un niveau de maturité sans critères publiés, éléments d'évaluation et procédure de décision autorisée.

L'intégration proposée avec l'AFAD et un indice national plus large de résilience sont des concepts en développement. Ce livre ne les présente pas comme des programmes gouvernementaux adoptés, des soutiens officiels ou des partenariats institutionnels achevés.

Distinction terminologique. RADEM-KDS désigne la résilience institutionnelle. HUTIS-KDS, dans le cahier personnel, désigne un score de transformation personnelle. Les lettres communes ne rendent pas les mesures équivalentes. Les rapports doivent utiliser le nom complet qualifié et la version méthodologique pertinente.

20 Préparation KDS et programmes d'amélioration

Un programme KDS doit commencer par les fonctions essentielles de l'institution et des scénarios crédibles de perturbation. L'institution identifie les services qui doivent continuer, les personnes et les systèmes dont ils dépendent, ainsi que les décisions à prendre sous pression. Le programme vérifie ensuite si les dispositions annoncées fonctionnent en pratique.

Les éléments de préparation comprennent des exercices, des tests de passation, des vérifications d'accès, des essais de communication et l'examen d'incidents réels. Un plan écrit de continuité est un apport important, mais l'institution doit montrer que les responsables peuvent l'utiliser lorsque les conditions deviennent difficiles.

Activité du programme	Question opérationnelle	Élément de suivi
<i>Cartographie des dépendances</i>	<i>Qu'est-ce qui pourrait interrompre un service essentiel ?</i>	<i>Dépendances nommées et responsables désignés</i>
<i>Exercice de scénario</i>	<i>Les décideurs peuvent-ils agir dans l'incertitude ?</i>	<i>Séquence de décision et points non résolus</i>
<i>Test de continuité</i>	<i>Le service peut-il fonctionner pendant la perturbation ?</i>	<i>Trace de rétablissement ou de prestation alternative</i>
<i>Essai de communication</i>	<i>Les parties prenantes reçoivent-elles une information utilisable ?</i>	<i>Portée, clarté et besoins de correction</i>
<i>Revue d'apprentissage</i>	<i>Les leçons ont-elles été transformées en changements ?</i>	<i>Actions clôturées et procédures révisées</i>

Le programme doit associer les responsables opérationnels et les partenaires concernés, au lieu de dépendre uniquement d'une équipe centrale de formation. HUTRAC développe les capacités de leadership, de coordination et d'apprentissage nécessaires à l'action. KUDRE examine les obstacles structurels qui peuvent empêcher la préparation de devenir une pratique ordinaire.

Un pilote proposé de 90 jours peut établir la situation initiale, mener un exercice limité et traiter quelques lacunes prioritaires. Des tests plus exigeants exigent un périmètre, une expertise spécialisée et des ressources distincts. Le rôle de RADEM doit être défini avec les responsabilités techniques et d'urgence déjà présentes dans l'institution.

Critère d'excellence. L'institution peut expliquer ce qu'elle a appris, montrer les changements qui en résultent et démontrer que ces changements resteront accessibles à l'équipe suivante. La réévaluation récurrente est nécessaire, car les effectifs, les infrastructures et les dépendances externes évoluent.

21 RADEM STK et la société civile

RADEM STK adapte la conscience institutionnelle, le développement et le leadership aux organisations de la société civile. STK est l'abréviation turque de l'organisation de la société civile. Le cadre traite de la mission, de la participation des bénévoles, du leadership, de la confiance, de la soutenabilité financière, de la communication, de la capacité numérique et de l'impact social.

Les programmes de société civile doivent tenir compte de ressources limitées et d'un mélange de bénévoles, de membres et de salariés. Une intervention supposant une disponibilité à plein temps peut échouer même lorsque les personnes sont engagées. L'évaluation doit distinguer le manque de capacité des rôles flous, du soutien insuffisant ou des charges administratives excessives.

Thème du programme	Action de développement	Éléments à suivre
Gouvernance	Clarifier les responsabilités et la succession	Qualité des décisions et des passations
Expérience des bénévoles	Améliorer l'accueil, le soutien et la reconnaissance	Maintien, participation et retours
Réalisation de la mission	Relier les projets aux résultats sociaux visés	Portée et éléments de résultats
Continuité financière	Améliorer la planification des ressources et le dialogue avec les donateurs	Concentration des financements et autonomie opérationnelle
Confiance et apprentissage	Organiser les retours et la résolution des problèmes	Qualité de la réponse et préoccupations récurrentes

La source STK initiale propose un plan de modèle plutôt qu'un instrument validé. Les outils de mesure détaillés doivent donc être développés et testés pour le contexte concerné. Un indice de conscience ou un tableau de performance doit indiquer ses définitions, ses sources et ses limites.

Un programme proposé commence par CETIS, utilise KUDRE lorsque des schémas institutionnels entravent la mission et applique HUTRAC aux capacités de leadership et de bénévolat. RIHTE soutient les modules d'apprentissage, les pratiques opérationnelles réutilisables et la continuité lors des changements de direction.

Application illustrative. Une association en croissance peut améliorer l'accueil des bénévoles et les passations de projets avant d'adopter une plateforme numérique complexe. Le pilote examine si les bénévoles peuvent commencer un travail utile, recevoir un soutien et rester engagés. L'impact social est présenté séparément du volume de participation ; davantage d'activités ne démontre pas automatiquement un bénéfice supérieur.

22 Canada SHIELD

Canada SHIELD est une application contextuelle proposée de l'écosystème RADEM à l'intégrité institutionnelle, à la capacité humaine et à la résilience démocratique au Canada. Le cadre existant a été développé pour une organisation politique. Il est inclus ici comme architecture de modèle, et non comme preuve d'un engagement client actif ou d'un programme public adopté.

SHIELD organise six piliers : souveraineté, capacité humaine, intégrité institutionnelle, intelligence éthique, démocratie vivante et résilience démocratique. Il combine KUDRE, HUTRAC, SUPPLIC, HUTIS et RIHTE au sein du même parcours de transformation en trois étapes, en commençant par une évaluation institutionnelle CETIS.

Pilier	Axe de développement institutionnel
Souveraineté	Capacité décisionnelle indépendante et conscience des dépendances
Capacité humaine	Développement du leadership, du personnel et des bénévoles
Intégrité institutionnelle	Gouvernance, responsabilité et processus transparents
Intelligence éthique	Utilisation des éléments probants et de l'IA sous responsabilité humaine
Démocratie vivante	Participation, dialogue respectueux et pratique inclusive
Résilience démocratique	Préparation, continuité et rétablissement après une perturbation

Le programme porte légitimement sur les capacités institutionnelles internes. Il ne fournit ni manipulation des électeurs, ni influence dissimulée, ni ciblage psychographique. Tout

déploiement exigerait un client clairement autorisé, un périmètre institutionnel défini et des dispositions locales appropriées en matière de droit, de vie privée et de gouvernance.

La prestation en anglais et en français, les différences régionales et les relations avec les peuples autochtones exigent un travail contextuel substantiel. La traduction seule ne garantit ni l'équivalence culturelle ni un processus d'engagement approprié. Les partenaires concernés doivent contribuer à définir le programme lorsque leurs droits, leurs connaissances ou leurs intérêts sont en jeu.

Parcours de mise en œuvre. Un pilote délimité établit les exigences de gouvernance et d'éléments probants, identifie quelques faiblesses institutionnelles et teste des changements proportionnés. HUTRAC développe ensuite la capacité à maintenir ces pratiques, tandis que RIHTE structure l'apprentissage et la réévaluation. Une extension nationale est une possibilité future dépendant des éléments probants, des ressources et d'une autorisation explicite.

23 SUPLIC et AÎLEM dans l'écosystème

SUPPLIC relie la transformation personnelle à la qualité des relations et de la vie partagée. Dans l'écosystème RADEM, il soutient la réflexion sur la coexistence, la réconciliation, la responsabilité et les conditions d'une interaction constructive. Son rôle est pertinent lorsque la transformation d'une personne ou d'une institution dépend de la manière dont les personnes écoutent, désaccordent, réparent les torts et continuent à travailler ensemble.

AÎLEM applique l'approche centrée sur l'humain de RADEM à la vie familiale. Son inclusion reconnaît que le développement personnel se déroule dans les relations et les responsabilités quotidiennes. Le travail familial doit préserver l'autonomie de chaque personne et éviter de traiter le récit d'un participant comme une description définitive d'un autre.

Contexte	Axe de développement pertinent	Lien avec le programme
Relations personnelles	Limites, communication et responsabilité	PETIS et feuille de route PETIR adaptée
Vie familiale	Schémas quotidiens, responsabilités partagées et dialogue respectueux	Activités inspirées d'AÎLEM
Équipes	Retours, désaccord et réparation	Pratique CETIS et HUTRAC
Société civile	Confiance, participation et coexistence	Conception de programmes STK et SUPPLIC

Ces modèles doivent être activés selon la question réelle de transformation. Une institution n'a pas besoin d'accéder à l'histoire familiale de ses employés pour améliorer ses pratiques opérationnelles. De même, un programme personnel ne doit pas transformer la réflexion relationnelle en évaluation de tiers absents.

L'écosystème plus large comprend aussi les micro-actions TRACO, les cycles d'apprentissage ASUTMA, les douze coquilles et les perspectives SÛLDE-SÛNE-ÖZÛT. Leur contribution est la plus forte lorsque chacune possède une fonction claire et que le programme évite les duplications inutiles.

Question d'application. Quelle relation ou quelle pratique partagée doit changer pour que l'objectif choisi devienne durable ? Définir une action relevant de l'autorité du participant, par exemple poser une question de clarification, convenir d'une limite ou instaurer une revue régulière. Observer la conséquence sans supposer contrôler la réponse d'une autre personne.

24 La solution institutionnelle en trois étapes

L'offre institutionnelle principale de RADEM relie les éléments probants, la capacité et la continuité dans un même parcours client. PETIS ou CETIS établit la voie d'entrée ; les

systèmes spécialisés sont choisis dans le programme. Le client doit comprendre ce que produit chaque étape et quelle décision permet de poursuivre.

Étape	Durée habituelle	Travail et résultat principal
<i>1 Pilote stratégique de transformation</i>	<i>90 jours</i>	<i>Évaluation PETIS/CETIS, analyse spécialisée, intervention limitée et éléments de transformation</i>
<i>2 Développement des capacités HUTRAC</i>	<i>3–6 mois suivants</i>	<i>Apprentissage ciblé, pratique de terrain, mise en œuvre et réévaluation</i>
<i>3 RIHTE et intelligence continue</i>	<i>Cycle annuel continu</i>	<i>Éducation, développement de normes, conservation des connaissances et revue HUTIS récurrente</i>

Les durées décrivent une séquence typique. Une phase HUTRAC de six mois après un pilote de 90 jours place la transition vers la continuité autour du neuvième mois. Certaines pratiques de continuité commencent plus tôt, tandis que la maturité institutionnelle peut exiger plusieurs cycles annuels. Les contrats doivent indiquer les dates réelles et éviter de confondre la durée d'une étape avec le temps écoulé depuis le début.

L'étape 1 se termine par une décision de prolonger, de redéfinir, de développer ou d'arrêter. L'étape 2 est justifiée par les lacunes de capacité et les besoins de mise en œuvre établis par le pilote. L'étape 3 préserve les pratiques utiles et rend possible l'apprentissage futur. La progression doit reposer sur les besoins du client et les éléments disponibles, et non sur un renouvellement automatique.

L'architecture de prestation peut inclure un soutien professionnel, un accès récurrent à la plateforme, une éducation institutionnelle et des services de partenaires autorisés. Chaque composant doit correspondre à un périmètre défini. Les responsabilités et les livrables doivent rester clairs lorsque plusieurs modèles contribuent au même programme.

Valeur pour le client. L'institution obtient un parcours relié, de sa première question jusqu'à la mise en œuvre durable. Elle peut conserver des systèmes et des résultats spécialisés distincts tout en recevant une feuille de route cohérente, des responsabilités nommées et un historique constant des éléments de transformation.

25 Le pilote stratégique de 90 jours

Le pilote est un test délimité du programme de transformation dans une situation réelle. Il établit si l'évaluation est utile, si les participants peuvent s'engager de manière sûre, si l'intervention est réalisable et si les éléments probants soutiennent une décision pour l'étape suivante. Le pilote doit rester utile même lorsque le résultat recommande un périmètre plus étroit ou une autre approche.

Période	Activité principale	Livrable requis
<i>Jours 1–15</i>	<i>Accueil CETIS ou PETIS, périmètre et conception de la situation initiale</i>	<i>Charte, dispositions de participation et plan des éléments probants</i>
<i>Jours 16–30</i>	<i>Évaluation et analyse spécialisée</i>	<i>Profil initial et carte des obstacles prioritaires</i>
<i>Jours 31–60</i>	<i>Une ou plusieurs micro-interventions convenues</i>	<i>Traces d'action, retours et revue à mi-parcours</i>
<i>Jours 61–80</i>	<i>Application continue et mesure de suivi</i>	<i>Observations comparables et résultats de mise en œuvre</i>
<i>Jours 81–90</i>	<i>Synthèse et décision sur l'étape suivante</i>	<i>Mise à jour PETIR/CETIR et feuille de route</i>

Le calendrier suppose un accès rapide aux personnes et aux éléments probants. Les achats, l'examen éthique, la préparation des données ou les conditions saisonnières du service peuvent exiger des changements. Ces dépendances doivent être identifiées avant de fixer la période de réalisation.

La charte du pilote précise le problème du client, la population incluse, le sponsor responsable, le responsable du programme, la limite de ressources et la date de décision. Le plan d'évaluation définit le résultat principal, les indicateurs complémentaires, les sources et les limites d'interprétation. Quelques indicateurs significatifs valent mieux qu'un grand tableau sans finalité décisionnelle claire.

Les revues hebdomadaires examinent la participation, la qualité des données, l'avancement des interventions et les risques émergents. Une revue intermédiaire vérifie si l'explication initiale reste plausible. Le rapport final présente les constats favorables et défavorables.

Règle de décision. Développer seulement lorsque le client peut identifier des éléments utiles, une mise en œuvre réalisable et les ressources nécessaires à l'étape suivante. Une réaction positive des participants est encourageante, mais ne suffit pas à établir à elle seule une transformation organisationnelle durable.

26 Mise en œuvre de la transformation et continuité

La mise en œuvre transforme la feuille de route en changements du travail ordinaire. Le responsable du programme coordonne les actions, mais chaque responsable opérationnel demeure responsable de la pratique relevant de son autorité. RADEM fournit la méthodologie, la facilitation et l'évaluation selon l'accord ; l'institution fournit les conditions organisationnelles d'adoption.

Une fiche d'intervention utile comprend le problème, la raison, le responsable, l'activité, les ressources, la date limite, les éléments probants et la décision de revue. Elle doit rester assez concise pour un usage régulier. Si personne ne peut expliquer qui porte l'action suivante, le programme n'est pas encore opérationnel.

Rythme de revue	Finalité principale	Trace conservée
<i>Hebdomadaire pendant la prestation active</i>	<i>Lever les obstacles et coordonner les actions</i>	<i>Journal des actions et exceptions</i>
<i>Mensuel</i>	<i>Examiner les éléments probants et les besoins de ressources</i>	<i>Revue du programme et décisions</i>
<i>À la fin d'une étape</i>	<i>Décider de poursuivre ou de modifier le périmètre</i>	<i>Acceptation et plan de l'étape suivante</i>
<i>Trimestriel en continuité</i>	<i>Vérifier la persistance et les nouvelles demandes</i>	<i>Profil de transformation actualisé</i>
<i>Annuel</i>	<i>Réévaluer les priorités et actualiser l'apprentissage</i>	<i>Revue HUTIS et plan RIHTE</i>

Ces rythmes sont des propositions par défaut et doivent refléter le cycle de fonctionnement de l'institution. Les petites organisations peuvent regrouper les revues ; les programmes complexes peuvent nécessiter des chantiers distincts.

La continuité comprend la conservation des connaissances, la succession, la formation de rappel, la gestion des versions des instruments et la réévaluation des pratiques établies. Une intervention réussie peut perdre sa valeur lorsque les responsabilités changent ou qu'un nouveau système modifie le travail. Le cycle annuel doit donc examiner la pertinence persistante, et pas seulement la conformité à un ancien plan.

Passation pratique. Avant la fin de la facilitation, l'institution doit montrer qu'elle peut mener une revue, retrouver les éléments probants, résoudre une exception et mettre à jour une action. Ce transfert de capacité opérationnelle est un test central de soutenabilité. Les connaissances produites entrent dans l'architecture d'apprentissage RIHTE et dans la mémoire propre de l'institution.

27 RIHTE, science, éducation et normes

RIHTE est la vision de l'Institut RADEM pour la transformation humaine et l'excellence. Dans l'écosystème, sa fonction immédiate est de fournir une architecture de science, d'éducation, de normes et de continuité. Sa forme institutionnelle, ses partenariats et ses parcours de reconnaissance doivent être développés par des accords et des éléments probants appropriés.

RIHTE relie les résultats de recherche et l'expérience des programmes aux supports d'apprentissage, au développement des praticiens et à une pratique plus cohérente. La chaîne visée va des éléments probants à la connaissance, à l'éducation, aux normes, à la mise en œuvre, au suivi et à l'amélioration. Elle permet à l'écosystème de préserver ce qui a été appris et de réviser ce qui ne fonctionne plus.

Chantier RIHTE	Activité proposée	Résultat
<i>Recherche</i>	<i>Tester les concepts, instruments et effets des programmes</i>	<i>Protocoles et résultats de recherche</i>
<i>Éducation</i>	<i>Développer des parcours pratiques d'apprentissage</i>	<i>Modules, cas et travaux évalués</i>
<i>Normes</i>	<i>Préciser les exigences et les règles de preuve</i>	<i>Normes de pratique versionnées</i>
<i>Développement des praticiens</i>	<i>Application supervisée et apprentissage continu</i>	<i>Portfolio de compétences</i>
<i>Observatoire et continuité</i>	<i>Examiner les schémas dans les éléments autorisés</i>	<i>Rapports d'apprentissage et priorités révisées</i>

La séparation entre éducation et certification est importante. Acheter un cours démontre la participation ou la réussite de ce cours. La reconnaissance indépendante d'une compétence professionnelle exige des éléments supplémentaires et une procédure d'évaluation définie. Les diplômes universitaires ou qualifications accréditées exigent les dispositifs autorisés pertinents.

Les partenariats de recherche RIHTE doivent permettre un examen critique, y compris des résultats défavorables. La fonction scientifique perd sa valeur si elle sert uniquement des affirmations promotionnelles. Les changements méthodologiques doivent être consignés et communiqués aux praticiens et aux clients.

Priorité à court terme. Développer un petit ensemble cohérent de modules sur la pratique PETIS/CETIS, l'interprétation des éléments probants, la prestation HUTRAC et la gouvernance des programmes. Étendre le portefeuille d'éducation et de normes seulement à mesure que la méthodologie, la capacité de prestation et les dispositifs d'évaluation mûrissent.

28 Éducation et développement des praticiens

Le parcours éducatif RIHTE proposé distingue la compréhension générale, la pratique appliquée, la direction de programme et la compétence d'évaluateur. Chaque niveau doit définir son public, ses objectifs, ses prérequis et ses éléments de preuve. Le parcours reste une proposition de développement jusqu'à l'établissement formel des programmes et des dispositifs de reconnaissance.

Parcours proposé	Public visé	Apprentissage démontré
<i>Fondations</i>	<i>Responsables, participants et professionnels intéressés</i>	<i>Expliquer les modèles et leurs limites</i>
<i>Praticien</i>	<i>Facilitateurs réalisant des activités RADEM définies</i>	<i>Planifier, conduire et documenter une pratique supervisée</i>
<i>Responsable de programme</i>	<i>Personnes coordonnant une prestation en plusieurs étapes</i>	<i>Gérer le périmètre, les éléments probants, les ressources et la revue</i>
<i>Évaluateur</i>	<i>Réviseurs qualifiés dans un dispositif défini</i>	<i>Juger les éléments de façon cohérente et traiter les conflits</i>
<i>Développement continu</i>	<i>Praticiens et responsables actifs</i>	<i>Actualiser la pratique grâce aux retours et aux nouveaux éléments</i>

L'apprentissage doit combiner étude conceptuelle, cas, observation, pratique supervisée et réflexion. Un praticien doit comprendre la différence entre données, interprétation et hypothèse. Un responsable de programme doit aussi gérer les dépendances, la communication et la relation entre les objectifs du client et la méthodologie choisie.

L'évaluation peut comprendre une analyse écrite de cas, une démonstration pratique, un portfolio de programme et une revue réflexive d'une tentative infructueuse. Les critères doivent récompenser l'interprétation exacte et les limites appropriées, plutôt que l'aptitude à produire des scores favorables.

Le développement des formateurs exige son propre processus qualité. Un praticien compétent n'est pas automatiquement un formateur ou un évaluateur efficace. L'observation, la calibration et les retours doivent accompagner le passage d'un rôle à l'autre.

Éducation institutionnelle. Un programme destiné aux cadres peut aider les responsables à interpréter les éléments de transformation et à créer les conditions de mise en œuvre. Il doit se conclure par un véritable plan d'action institutionnel. La description doit préciser le nombre de participants, les heures d'apprentissage, le mode de prestation et le périmètre de l'évaluation, au lieu de reposer uniquement sur le titre du certificat.

29 Architecture de certification et d'évaluation

L'ambition de certification de RADEM doit se développer par des normes explicites, des éléments crédibles et des décisions impartiales. Un dispositif de reconnaissance doit définir son périmètre : achèvement d'un cours, compétence individuelle, qualité de prestation d'un programme ou maturité institutionnelle. Ces affirmations sont différentes et doivent avoir des exigences différentes.

L'architecture proposée sépare, lorsque cela est possible, la prestation de formation de la décision finale de certification. Elle définit aussi l'éligibilité, la soumission des éléments, les critères d'évaluation, la compétence des évaluateurs, les conflits d'intérêts, les recours, la période de validité et le renouvellement. La reconnaissance doit indiquer exactement ce qui a été évalué.

Type de reconnaissance	Base probante	Affirmation autorisée
<i>Participation</i>	<i>Trace de présence</i>	<i>Participation à une activité définie</i>
<i>Réussite de cours</i>	<i>Objectifs d'apprentissage évalués</i>	<i>Réussite dans ce cours</i>
<i>Compétence de praticien</i>	<i>Pratique observée et portfolio</i>	<i>Compétence dans un périmètre RADEM défini</i>
<i>Reconnaissance institutionnelle</i>	<i>Éléments institutionnels vérifiés</i>	<i>Respect des exigences publiées du dispositif</i>
<i>Accréditation externe</i>	<i>Décision de l'organisme autorisé concerné</i>	<i>Seulement le périmètre effectivement accordé</i>

Ces catégories sont des principes de conception proposés, et non l'annonce d'une accréditation existante. Une collaboration future avec une université ne transforme pas automatiquement chaque cours RADEM en qualification universitaire. Les noms et logos externes ne doivent être utilisés qu'avec l'autorisation correspondante.

Les décisions d'évaluation doivent pouvoir être contestées. Les candidats doivent recevoir les raisons des insuffisances et une voie proportionnée de nouvelle soumission ou de recours. Les conflits entre revenus commerciaux et indépendance de l'évaluation doivent être gérés explicitement.

Séquence de développement. Commencer par des objectifs d'apprentissage transparents et l'évaluation des cours. Tester les portfolios de praticiens et la cohérence des évaluateurs dans des pilotes supervisés. Établir la gouvernance et les exigences probantes avant d'attribuer des reconnaissances de compétence ou d'institution. Rechercher une reconnaissance externe seulement lorsqu'elle apporte une assurance utile et décrivable avec exactitude.

30 Le modèle d'excellence RADEM

RADEM considère l'excellence comme la capacité durable à comprendre une situation, agir de manière responsable, créer une valeur utile et s'améliorer grâce aux éléments probants. Il s'agit d'une ambition de développement qui relie l'autonomie personnelle, la capacité institutionnelle, la contribution sociale et la continuité. Le modèle doit rester ouvert à la correction lorsque les éléments remettent ses hypothèses en question.

L'excellence s'évalue par la relation entre finalité, pratique et résultat. Une stratégie bien écrite est insuffisante si elle ne guide pas les décisions. Un score favorable est insuffisant si les éléments sous-jacents sont faibles. Un pilote réussi est insuffisant si l'institution ne peut maintenir la pratique ou la transférer à l'équipe suivante.

Domaine d'excellence	Question pratique	Exemple d'éléments probants
<i>Finalité et responsabilité</i>	<i>La direction de la transformation est-elle claire et légitime ?</i>	<i>Objectifs convenus et décisions responsables</i>
<i>Conscience et compréhension</i>	<i>L'institution reconnaît-elle ses conditions réelles ?</i>	<i>Évaluation triangulée</i>
<i>Capacité et mise en œuvre</i>	<i>Les personnes peuvent-elles réaliser les pratiques requises ?</i>	<i>Application démontrée</i>
<i>Valeur et conséquences</i>	<i>Le programme contribue-t-il à des résultats utiles ?</i>	<i>Éléments de résultats et examen des effets imprévus</i>
<i>Apprentissage et continuité</i>	<i>Le système peut-il conserver et améliorer la pratique ?</i>	<i>Réévaluation et normes actualisées</i>

Cette architecture interécosystèmes peut éclairer les travaux plus spécifiques d'excellence dans ÜRFAM, KDS et RIHTE. Leurs indices et dispositifs de reconnaissance restent distincts et exigent leurs propres définitions. Il n'existe pas d'équivalence automatique entre un profil d'excellence universitaire, un score de résilience et une compétence de praticien.

Une revue d'excellence doit examiner les forces autant que les obstacles. Les pratiques existantes qui fonctionnent dans des conditions difficiles constituent des éléments importants de capacité. Le programme doit les préserver plutôt que tout reconcevoir.

Test de développement. La personne ou l'institution peut-elle expliquer ce qui s'est amélioré, montrer pourquoi cette interprétation est raisonnable et préciser ce qui doit encore être traité ? Une réponse honnête, appuyée par un processus d'apprentissage fonctionnel, a plus de sens qu'une affirmation de perfection finale.

31 L'écosystème numérique intégré

Le RADEM Intelligence Core proposé fournit une infrastructure partagée pour les programmes personnels, corporatifs, institutionnels et urbains distincts. Il relie les versions

méthodologiques, les dossiers d'évaluation, les éléments probants, les interventions, les rapports et les mesures de suivi. Le but est de configurer de nouveaux programmes sans reconstruire toute la plateforme pour chaque client.

PETIS et CETIS restent les premiers modèles du parcours utilisateur. HUTIS, KUDRE, UTTIS et les autres composants spécialisés apportent leurs propres analyses. HUTRAC gère les activités de développement et les éléments de capacité. RIHTE relie les ressources d'apprentissage, les normes, les cycles de revue et la continuité.

Capacité partagée	Fonction	Distinction requise
<i>Configuration du programme</i>	<i>Définir le périmètre, la population, les modèles et les dates</i>	<i>Chaque programme conserve sa finalité convenue</i>
<i>Registre méthodologique</i>	<i>Préserver les instruments, formules et versions</i>	<i>Les méthodes personnelles et institutionnelles restent identifiables</i>
<i>Dossier probant</i>	<i>Relier observations, sources et interprétations</i>	<i>Données brutes et hypothèses de l'IA restent séparées</i>
<i>Gestion des interventions</i>	<i>Attribuer, suivre et revoir les actions</i>	<i>Achèvement et effet vérifié sont distincts</i>
<i>Rapports</i>	<i>Produire PETIR, CETIR et rapports spécialisés</i>	<i>L'accès suit le rôle et la finalité</i>
<i>Comparaison longitudinale</i>	<i>Comparer les vagues de mesure</i>	<i>Les changements de méthode et de population restent visibles</i>

La prestation dans plusieurs pays et institutions exige une séparation entre environnements clients, rôles et usages autorisés des données. Un programme national peut contenir des régions, municipalités et institutions sans donner à chaque utilisateur accès à toutes les informations sous-jacentes.

La spécification de mise en œuvre décrit l'architecture visée. Elle ne doit pas être présentée comme la preuve que chaque fonction est déjà déployée. La maturité du produit doit être communiquée par des capacités testées, des historiques de version et des éléments d'acceptation.

Priorité de prestation. Construire d'abord le plus petit programme fiable de bout en bout : accueil, évaluation, score reproductible, rapport, intervention et suivi. Étendre les fonctions seulement lorsque le flux existant fonctionne de manière fiable et que la fonction suivante répond à un besoin défini du client.

32 Gouvernance, données et supervision humaine

Le travail de transformation crée des responsabilités envers les personnes dont les informations sont recueillies et interprétées. La gouvernance doit donc commencer par la finalité du programme, les éléments minimaux nécessaires et les décisions que l'information peut soutenir. Les contrôles techniques et la pratique professionnelle doivent se renforcer mutuellement.

Un programme définit qui contrôle les données, qui peut y accéder, combien de temps elles sont conservées et comment les participants peuvent poser des questions ou corriger des erreurs. Les obligations juridiques précises dépendent du contexte de déploiement et doivent être traitées dans l'accord pertinent et l'examen local.

Responsabilité	Exigence du programme	Élément de fonctionnement
<i>Sponsor</i>	<i>Autoriser le périmètre et fournir les ressources</i>	<i>Charte et décisions approuvées</i>
<i>Responsable méthodologique</i>	<i>Maintenir les définitions et règles d'interprétation</i>	<i>Historique des versions et revues</i>
<i>Responsable de prestation</i>	<i>Coordonner les activités et répondre aux problèmes</i>	<i>Dossiers d'actions et d'exceptions</i>
<i>Responsable des données</i>	<i>Mettre en œuvre l'accès et la conservation</i>	<i>Revue d'accès et dossiers de traitement</i>
<i>Responsable de l'évaluation</i>	<i>Évaluer les éléments et les limites</i>	<i>Analyse reproductible et résultats</i>

L'assistance de l'IA doit être limitée. Les résumés doivent être traçables à leurs sources ; les explications suggérées doivent être marquées comme hypothèses ; les réviseurs humains restent responsables de l'interprétation et des décisions conséquentes. Les scores déterministes ne doivent pas changer parce qu'un modèle de langage produit un récit plus convaincant.

Les tableaux institutionnels doivent utiliser une agrégation appropriée et des protections contre l'identification des personnes dans les petits groupes. Un PETIR personnel ne doit pas devenir un dossier du personnel d'un employeur sans finalité et autorisation distinctes et appropriées. Les participants doivent comprendre la différence entre leur dossier de développement personnel et le reporting institutionnel.

Question de revue. Un lecteur pourrait-il confondre une inférence avec un fait observé ou un score de développement avec un jugement sur la valeur humaine ? Si oui, réviser le rapport, ses conditions d'accès ou la conception sous-jacente avant diffusion.

33 Programme de recherche et de validation

Le programme scientifique de RADEM doit tester les cadres intégrés au lieu de supposer leur validité à partir de la littérature qui informe certains concepts. Une architecture conceptuelle plausible, un livre publié et une démonstration réussie apportent des formes différentes de soutien. Ils n'établissent pas à eux seuls un instrument validé ni une efficacité causale.

Le programme de validation commence par la définition des construits, des usages visés et des populations. Il examine ensuite si les participants comprennent les items comme prévu, si la structure est cohérente et si les résultats peuvent être interprétés de façon constante. Chaque instrument exige des éléments adaptés à son usage réel.

Étape de recherche	Question principale	Résultat attendu
<i>Revue des concepts et du contenu</i>	<i>Les définitions et les items représentent-ils le construit visé ?</i>	<i>Revue experte et banque d'items révisée</i>
<i>Test cognitif</i>	<i>Les participants comprennent-ils les items comme prévu ?</i>	<i>Résultats d'entretiens et révisions linguistiques</i>
<i>Mesure pilote</i>	<i>Les réponses sont-elles utilisables et le processus faisable ?</i>	<i>Rapport de qualité des données et de faisabilité</i>
<i>Évaluation structurelle</i>	<i>La structure de mesure proposée tient-elle ?</i>	<i>Analyses de fiabilité et de validité</i>
<i>Évaluation intercontextuelle</i>	<i>Les comparaisons sont-elles défendables entre langues et contextes ?</i>	<i>Éléments d'équivalence et limites</i>
<i>Évaluation du programme</i>	<i>Quels changements, pour qui et dans quelles conditions ?</i>	<i>Analyse des résultats avec un plan approprié</i>

La recherche doit préciser autant que possible les hypothèses, les décisions d'analyse et les limites avant l'interprétation des résultats. Les résultats négatifs doivent guider la révision. Un seuil qui ne fonctionne pas suffisamment ne doit pas rester utilisé simplement parce qu'il est déjà familier.

Les partenaires peuvent apporter une expertise disciplinaire, une revue indépendante, une conception d'étude et l'accès à des contextes adaptés. Les droits de publication et d'utilisation des données doivent être convenus avec la propriété intellectuelle et la protection des participants.

Livrable à court terme. Un agenda de recherche versionné relie les instruments PETIS/CETIS, les mesures longitudinales HUTIS, les structures KUDRE et les résultats des programmes HUTRAC à des questions explicites de validation. Le développement commercial et l'apprentissage scientifique peuvent ainsi progresser ensemble sans confondre leurs standards de preuve.

34 Partenariats et prestation internationale

Le modèle de développement international de RADEM associe la propriété de la méthodologie aux connaissances locales, à la capacité de prestation et à la recherche indépendante. Les partenaires peuvent contribuer à l'accès aux clients, à l'adaptation contextuelle, à la facilitation, à l'infrastructure technique ou à l'évaluation scientifique. Leurs responsabilités doivent être explicites et proportionnelles à leur contribution réelle.

L'offre centrale en trois étapes reste cohérente sur les marchés, tandis que la conception du programme répond à la langue, au contexte institutionnel, aux ressources et à la population visée. Un questionnaire traduit n'est pas automatiquement un instrument équivalent. Une revue locale et un test auprès des participants sont nécessaires lorsque le sens ou l'interprétation peuvent différer.

Type de partenaire	Contribution possible	Point d'accord
Institution de recherche	Validation, conception d'étude et analyse indépendante	Périmètre de recherche, éthique et publication
Partenaire de prestation	Facilitation locale et soutien au client	Compétence, qualité et responsabilités
Partenaire technologique	Hébergement, intégration et développement du produit	Sécurité, périmètre du service et propriété
Organisation de l'écosystème	Introductions et accès aux programmes	Représentation exacte et attentes
Partenaire éducatif	Enseignement et apprentissage évalué	Programme, reconnaissance et qualité

La propriété intellectuelle RADEM de base reste distincte des données du client et des nouveaux résultats créés dans le projet. L'utilisation commerciale, la licence, l'attribution et la publication doivent être convenues plutôt que supposées. Une introduction locale ne crée pas automatiquement une exclusivité ni la propriété de la méthodologie.

Le développement du marché doit passer par un besoin qualifié, un programme délimité, des éléments mesurables de prestation et une offre de continuité appropriée. L'établissement institutionnel et le recrutement local suivent les éléments de demande et un modèle opérationnel viable.

Règle de représentation. Une conversation exploratoire, une candidature ou une manifestation d'intérêt n'est pas un partenariat formel. Les documents promotionnels doivent indiquer le statut réel d'une relation. Cela protège la crédibilité de RADEM et des partenaires potentiels tout en laissant place à une collaboration substantielle.

35 Plan d'affaires pour 2027–2029

Le plan d'affaires de trois ans fait évoluer RADEM d'une prestation méthodologique portée par le fondateur vers un écosystème reproductible de programmes, d'éducation et de plateforme. La période de planification est 2027–2029, avec une préparation durant le dernier trimestre 2026. Le plan concerne les étapes opérationnelles, le développement du marché, la capacité de prestation et la maturité scientifique. Les prix des produits et des services sont exclus. Un scénario distinct de valeur d'entreprise conditionnelle décrit les exigences d'une éventuelle valorisation future.

La première priorité est la voie d'entrée PETIS/CETIS au sein de la solution en trois étapes. Les premiers programmes institutionnels doivent établir un processus de prestation fiable et des éléments utiles. Le développement de la plateforme et l'éducation s'étendent ensuite selon les besoins démontrés. Chaque modèle spécialisé conserve son identité méthodologique dans l'infrastructure partagée.

<i>Période</i>	<i>Objectif principal</i>	<i>Jalon et éléments de décision</i>
<i>T4 2026</i>	<i>Préparer la prestation</i>	<i>Périmètre défini, versions méthodologiques contrôlées et flux pilote utilisable</i>
<i>2027</i>	<i>Établir une pratique reproductible</i>	<i>Cycles pilotes achevés, rapports révisés et apprentissage documenté</i>
<i>2028</i>	<i>Étendre la prestation qualifiée</i>	<i>Facilitateurs formés, programmes partenaires supervisés et cycles de continuité fonctionnels</i>
<i>2029</i>	<i>Développer une réplique contrôlée</i>	<i>Prestation multi-institutionnelle avec qualité constante et évaluation indépendante</i>

Les segments initiaux visés sont les organisations ayant un problème de transformation concret et un sponsor responsable : entreprises, universités, municipalités et organisations de la société civile. Le travail PETIS personnel est une voie distincte, avec ses propres dispositions de prestation, de confidentialité et de qualité.

Les décisions d'expansion dépendent de la demande qualifiée, du temps nécessaire pour établir un programme, de la capacité disponible et des éléments issus des engagements antérieurs. Le plan doit être revu chaque trimestre. Un jalon manqué doit conduire à une explication et à une action révisées, plutôt qu'à sa dissimulation derrière une cible future plus élevée.

Objectif stratégique. Établir un chemin fiable de la première évaluation à la transformation durable. La croissance devient crédible lorsque l'acquisition des clients, la qualité de prestation, le développement des capacités, la recherche et la continuité récurrente peuvent être observés de manière constante.

36 Développement du marché et positionnement des programmes

RADEM présente un parcours de transformation relié, avec PETIS et CETIS comme premiers modèles. La conversation initiale établit le problème de la personne ou de l'institution, la décision à prendre et les éléments nécessaires. Les modèles spécialisés sont introduits lorsqu'ils servent cette finalité.

Le développement du marché doit se concentrer sur des cas d'usage clairement définis. Une organisation préparant un service numérique a besoin d'un programme différent de celui d'une université cherchant une meilleure collaboration interdisciplinaire. L'architecture RADEM partagée permet une prestation cohérente, tandis que le langage et les éléments probants reflètent le contexte réel du client.

Segment	Question initiale de transformation	Parcours pertinent
<i>Personnes</i>	<i>Quels schémas et capacités récurrents affectent mes objectifs choisis ?</i>	<i>PETIS, PETIR, HUTRAC et suivi HUTIS</i>
<i>Entreprises et institutions</i>	<i>Qu'est-ce qui empêche notre changement visé de devenir une pratique ?</i>	<i>CETIS, CETIR, KUDRE et HUTRAC</i>
<i>Municipalités</i>	<i>La technologie, la capacité institutionnelle et l'adoption sont-elles alignées ?</i>	<i>CETIS et UTTIS</i>
<i>Universités</i>	<i>Comment la capacité devient-elle une valeur académique et sociale ?</i>	<i>CETIS et ÜRFAM</i>
<i>Société civile</i>	<i>Comment renforcer mission, participation et continuité ?</i>	<i>CETIS et STK</i>

Une opportunité qualifiée possède un besoin défini, un sponsor responsable, un accès aux éléments pertinents et un contexte réaliste de mise en œuvre. L'intérêt exploratoire seul ne suffit pas. La première réunion doit établir si un programme délimité peut produire une décision utile.

La communication doit démontrer la méthode par des descriptions claires, des exemples anonymisés lorsqu'ils sont autorisés et des résultats de recherche correctement étiquetés. Les partenaires potentiels doivent pouvoir distinguer les capacités disponibles des objectifs de développement futurs.

Priorité de développement. Construire quelques cas d'usage solides et les répéter soigneusement avant d'élargir le marché cible. L'organisation pourra ainsi apprendre quels problèmes elle peut traiter de manière fiable et lesquels nécessitent une expertise supplémentaire ou une autre approche.

37 Feuille de route opérationnelle de trois ans

La feuille de route relie le développement des produits, la prestation aux clients, la recherche et l'éducation. Chaque année s'appuie sur les capacités établies auparavant. La séquence vise à empêcher que l'expansion internationale dépasse la qualité du programme sous-jacent.

Chantier	2027	2028	2029
<i>PETIS et CETIS</i>	<i>Stabiliser l'accueil, les rapports et le suivi</i>	<i>Étendre les applications contextuelles</i>	<i>Maintenir une prestation cohérente dans plusieurs contextes</i>
<i>Noyau numérique</i>	<i>Tester le flux pilote complet</i>	<i>Ajouter la gestion des programmes et partenaires</i>	<i>Soutenir la réplique multi-institutionnelle contrôlée</i>
<i>HUTRAC</i>	<i>Établir une pratique supervisée</i>	<i>Développer des facilitateurs qualifiés</i>	<i>Renforcer le transfert et la cohérence de prestation</i>
<i>RIHTE</i>	<i>Préparer les modules d'apprentissage centraux</i>	<i>Piloter des parcours évalués</i>	<i>Développer des revues et une continuité matures</i>
<i>Recherche</i>	<i>Tester le contenu et la faisabilité</i>	<i>Étendre l'évaluation structurelle et contextuelle</i>	<i>Soutenir des études indépendantes et intercontextuelles</i>
<i>Partenariats</i>	<i>Définir les rôles et sélectionner les collaborateurs</i>	<i>Réaliser des programmes conjoints supervisés</i>	<i>Étendre selon la qualité démontrée</i>

La première année doit produire un dossier complet : accueil, éléments probants, interprétation, intervention, réévaluation et passation. La deuxième doit montrer que des personnes qualifiées autres que le développeur initial peuvent réaliser le périmètre défini de façon cohérente. La troisième doit établir si cette cohérence résiste à différentes institutions, langues et situations de prestation.

Les jalons exigent des éléments d'utilisation. Un module n'est pas achevé simplement parce que son contenu est écrit ; il doit être révisé et testé avec son public. Une fonction de plateforme n'est pas opérationnelle simplement parce qu'elle apparaît dans une spécification ; elle doit fonctionner dans le programme réel.

Décision annuelle. Revoir les capacités fiables, celles qui restent expérimentales et celles qui doivent être abandonnées. Conserver un historique clair des versions et de la méthodologie afin que chaque programme puisse être rattaché à la version effectivement utilisée.

38 Capacité de l'équipe et organisation de la prestation

Le plan d'affaires exige une équipe capable de maintenir la méthodologie, de développer le produit, de coordonner les programmes, de soutenir les participants et d'évaluer les éléments probants. Ces fonctions peuvent d'abord être réunies dans une petite équipe, mais leurs responsabilités doivent rester explicites.

Yunus THUGRA — Global Coordinator. Diplomate disposant d'une expérience internationale en Türkiye, en Afghanistan et au Canada, basé à Toronto. Il soutient la coordination mondiale de RADEM GLOBAL AI, les relations institutionnelles, l'engagement des clients et partenaires ainsi que la représentation internationale. Ses compétences comprennent la communication interculturelle, la liaison avec les parties prenantes, le développement de partenariats et d'affaires, le réseautage international, les présentations, la coordination de l'entrée sur les marchés et le développement de projets pilotes. Il relie RADEM aux acteurs publics, universitaires, de la société civile et commerciaux dans le cadre défini par le Fondateur et les règles de propriété intellectuelle et de gouvernance de RADEM.

Fonction	Responsabilité principale	Preuve de capacité
<i>Direction scientifique et méthodologique</i>	<i>Maintenir les concepts, instruments et standards d'interprétation</i>	<i>Versions révisées et décisions de recherche</i>
<i>Produit et technologie</i>	<i>Construire une infrastructure de programme fiable</i>	<i>Flux testés et historiques de version</i>
<i>Prestation des programmes</i>	<i>Coordonner les activités et les responsabilités client</i>	<i>Dossiers complets et passations</i>
<i>Développement des praticiens</i>	<i>Préparer et superviser les facilitateurs</i>	<i>Pratique observée et portfolios de compétence</i>
<i>Partenariats et adaptation linguistique</i>	<i>Développer des relations et supports contextuels appropriés</i>	<i>Accords définis et adaptations révisées</i>
<i>Qualité et évaluation</i>	<i>Examiner les éléments, limites et actions correctives</i>	<i>Contrôles indépendants et dossiers d'amélioration</i>

Le recrutement et le développement des partenariats doivent suivre un besoin démontré. Un nombre croissant de demandes ne justifie pas forcément davantage deancements si l'équipe ne peut préserver la qualité du suivi. La planification doit laisser du temps à la préparation, à la facilitation, à l'analyse, aux retours et à la supervision.

Le savoir méthodologique du fondateur doit devenir accessible par des protocoles documentés, la formation et le contrôle des versions. Cela réduit la dépendance à une seule personne tout en préservant l'intégrité du cadre. La transition doit être testée par une prestation supervisée et une revue.

L'organisation doit maintenir une vue de capacité couvrant les programmes actifs, les démarrages prévus, la disponibilité des praticiens, les dépendances techniques et les problèmes de qualité non résolus. Le but est de prendre des engagements qui peuvent être tenus de manière fiable.

Test de continuité. Un autre membre qualifié de l'équipe peut-il retrouver les éléments pertinents, comprendre la position actuelle du programme et effectuer l'action suivante convenue ? Si la réponse est non, le modèle opérationnel dépend encore d'un savoir personnel non documenté.

39 Indicateurs de croissance, risques et décisions

Le plan de trois ans doit être suivi par des indicateurs reliant la demande, la prestation et la valeur durable. Le but est de comprendre si l'écosystème devient plus fiable et plus utile, plutôt que de maximiser le nombre d'activités déclarées.

Indicateur	Définition	Décision soutenue
<i>Opportunités qualifiées</i>	<i>Opportunités avec besoin, sponsor et périmètre faisable définis</i>	<i>Sélectionner les programmes appropriés</i>
<i>Achèvement des pilotes</i>	<i>Programmes achevant leur cycle convenu d'éléments probants et de revue</i>	<i>Évaluer la fiabilité de la prestation</i>
<i>Passage à l'étape suivante</i>	<i>Clients choisissant une phase HUTRAC ou de continuité justifiée</i>	<i>Examiner la pertinence du programme</i>
<i>Transfert vers la pratique</i>	<i>Participants appliquant l'apprentissage dans le travail ordinaire</i>	<i>Améliorer la conception du développement</i>
<i>Participation à la continuité</i>	<i>Institutions maintenant les cycles de réévaluation convenus</i>	<i>Évaluer l'utilité durable</i>
<i>Problèmes de qualité</i>	<i>Erreurs importantes, préoccupations non résolues et actions correctives</i>	<i>Contrôler l'expansion</i>

Les objectifs doivent être fixés après que la prestation initiale a établi une base crédible. La croissance apparente doit être examinée avec la charge des participants, la qualité de mise en œuvre et la disponibilité de praticiens qualifiés. Davantage de programmes n'est pas un résultat positif si les éléments ou le suivi se détériorent.

Les risques principaux comprennent l'inadéquation du client, la surcharge de prestation, des rôles de partenaires flous, une interprétation incohérente, une validation insuffisante et une plateforme peu fiable. Chaque risque exige un responsable, un signal précoce et une réponse. Le plan doit aussi considérer la dépendance à un seul praticien ou fournisseur externe.

Les revues trimestrielles décident d'étendre, de consolider ou de redéfinir un programme. L'expansion exige des éléments d'utilité pour le client et une prestation reproductible. La consolidation peut convenir lorsque le modèle fonctionne mais que la formation ou l'infrastructure doit être améliorée. La refonte convient lorsque la définition initiale du problème ou l'intervention ne sont pas soutenues par les éléments.

Principe de gestion. Présenter à la fois les progrès et les limites non résolues. La capacité de l'organisation à reconnaître et corriger une hypothèse faible fait partie de sa capacité de transformation.

40 Scénario de valeur d'entreprise conditionnelle

Une valeur d'entreprise potentielle de **3 à 8 millions d'euros à la fin de 2029** peut être présentée comme une ambition stratégique conditionnelle pour une trajectoire de développement réussie guidée par la plateforme. Cette fourchette est un scénario illustratif, et non une évaluation indépendante, une valorisation actuelle, une offre de levée de fonds ou un résultat promis. Des valeurs inférieures, y compris l'échec à établir une activité viable, restent possibles.

Le calcul suppose des revenus récurrents annuels admissibles de plateforme et de licences d'environ 0,75 à 1,6 million d'euros à cette date future, combinés à des multiples illustratifs de quatre à cinq fois ces revenus. Ces exigences de revenus expliquent le scénario ; elles ne sont pas des prix de produits ni une prévision d'activité sécurisée. Les multiples sont des hypothèses de modélisation et non l'affirmation que le marché offrira ces conditions en 2029.

Limite du scénario	Revenus récurrents requis	Multiple supposé	Valeur d'entreprise illustrative
<i>Limite inférieure</i>	<i>0,75 million €</i>	<i>4 fois</i>	<i>3 millions €</i>
<i>Limite supérieure</i>	<i>1,6 million €</i>	<i>5 fois</i>	<i>8 millions €</i>

Le cadre d'évaluation 2026 de SaaS Capital explique que les multiples de revenus récurrents dépendent des conditions de marché, de la croissance et de la qualité des revenus, notamment de la rétention. Il n'évalue pas RADEM et n'établit pas cette fourchette. Le scénario devra être réévalué à partir des résultats réels et des conditions du marché à la date de valorisation.

Les services professionnels, les pilotes ponctuels et l'éducation ne doivent pas recevoir automatiquement un multiple de logiciel. L'activité mixte de RADEM exige un examen séparé de la qualité des revenus récurrents, de la dépendance à la prestation, de la concentration des clients, du renouvellement, des marges et du risque de mise en œuvre. Un service contractuel n'est pas nécessairement un revenu logiciel évolutif.

L'entreprise évaluée doit aussi détenir des droits commerciaux exécutoires et durables sur la méthodologie et la technologie pertinentes. La propriété intellectuelle appartenant au fondateur ne peut être comptée comme actif libre de la société sans accord approprié. La valeur d'entreprise et la valeur des capitaux propres diffèrent : la trésorerie, la dette et les autres ajustements de transaction doivent être considérés.

Condition de jalon. La fourchette ne devient discutable que lorsque l'activité récurrente, la capacité opérationnelle, les droits et les éléments probants la justifient. Jusqu'à ce moment, elle demeure une ambition de développement et non une affirmation de la valeur de marché actuelle.

41 Boîte à outils de mise en œuvre et dossiers de décision

Les dossiers suivants constituent une boîte à outils opérationnelle compacte pour un programme RADEM. Ils doivent être adaptés au client et à la version de la méthode, et non traités comme un remplacement des instruments complets. Leur objectif est de relier la question initiale à l'action et à une décision responsable.

Dossier	Champs à compléter
<i>Charte du programme</i>	<i>Finalité client ; voie PETIS/CETIS ; périmètre ; sponsor ; population ; dates ; limite de ressources ; décision attendue</i>
<i>Registre des éléments probants</i>	<i>Source ; date ; population ; version de l'instrument ; observation ; interprétation ; limites ; usage autorisé</i>
<i>Fiche d'intervention</i>	<i>Priorité ; mécanisme proposé ; action ; responsable ; soutien ; échéance ; éléments ; décision de revue</i>
<i>Dossier de mesure</i>	<i>Définition de l'indicateur ; direction ; dénominateur ; T0 ; suivi ; contexte ; données manquantes ; interprétation</i>
<i>Plan de continuité</i>	<i>Pratique conservée ; responsable ; ressource d'apprentissage ; rythme de revue ; date de réévaluation ; responsabilité de mise à jour</i>

Une revue de programme peut utiliser cinq questions. Qu'avons-nous l'intention de changer ? Qu'avons-nous effectivement réalisé ? Quels éléments de changement existent ? Quelles explications alternatives restent plausibles ? Que faut-il faire ensuite ? Les réponses doivent être consignées en langage ordinaire et reliées aux éléments concernés.

Un dossier de décision illustratif peut indiquer qu'une pratique de passation a réduit les informations manquantes pendant le pilote, mais que l'échantillon ne couvrait qu'une équipe et une période d'activité calme. L'institution peut décider d'étendre le test à un contexte plus chargé avant un déploiement large. Il s'agit d'une décision d'apprentissage défendable, même sans affirmation d'une efficacité générale démontrée.

Passation finale. Le client reçoit les rapports convenus, l'historique des actions, l'explication des mesures et les responsabilités de continuité. La méthodologie propriétaire et les instruments sources restent régis par la licence applicable. L'accès du client à ses livrables convenus ne doit pas dépendre d'une relation non documentée avec un seul facilitateur.

Le cycle de programme suivant commence avec les éléments déjà recueillis, actualisés pour le contexte courant. La transformation dispose ainsi d'une mémoire utilisable tout en conservant la possibilité de réviser les hypothèses antérieures.

42 Registre des sources et terminologie

Cette introduction s'appuie sur les documents méthodologiques et opérationnels propres à RADEM. Elle en présente l'architecture et propose un plan intégré de développement. Les exemples de programmes et la feuille de route opérationnelle 2027–2029 sont des constructions illustratives ; ils ne rapportent pas de résultats clients.

Source	Contribution à ce volume
<i>Gökdayı, RADEM HUTIS Human v1.0, intérieur KDP final, 2026</i>	<i>Logique de transformation, HUTRAC, TRACO, ASUTMA, mesure et supervision humaine</i>
<i>RADEM Global AI implementation master package V4.1, septembre 2026</i>	<i>Systèmes d'entrée PETIS/CETIS, noyau partagé, moteurs spécialisés et architecture de continuité</i>
<i>RADEM Personal Transformation System V3.0, septembre 2026</i>	<i>Douze coquilles, SÜLDE–SÜNE–ÖZÜT, programme personnel et suivi</i>
<i>RADEM-ÜRFAM methodology book, terminology-aligned V1.1, août 2026</i>	<i>Titre actuel d'ÜRFAM, ÜME, KUDRE, DÜK et programme de validation</i>
<i>RADEM-KDS Institutional Resilience Standard and AFAD Integration Model, 2026</i>	<i>Dimensions de résilience et architecture de reconnaissance proposée</i>
<i>RADEM STK Institutional Awareness Development and Leadership Model, 2026</i>	<i>Thèmes d'application à la société civile</i>
<i>RADEM Canada Shield Institutional Transformation Framework, septembre 2026</i>	<i>Piliers SHIELD et architecture institutionnelle contextuelle</i>
<i>RADEM HUTRAC HUTIS RIHTE Canada strategic briefing, septembre 2026</i>	<i>Vision de l'institut RIHTE et architecture éducative</i>

PETIR signifie Personal Evaluation Transformation Intelligence Report. CETIR signifie Corporate Evaluation Transformation Intelligence Report. UTTIS signifie Urban Technological Transformation Intelligence System. HUTIS signifie Human Transformation Intelligence System. HUTRAC désigne la capacité de transformation humaine et sa fonction de développement.

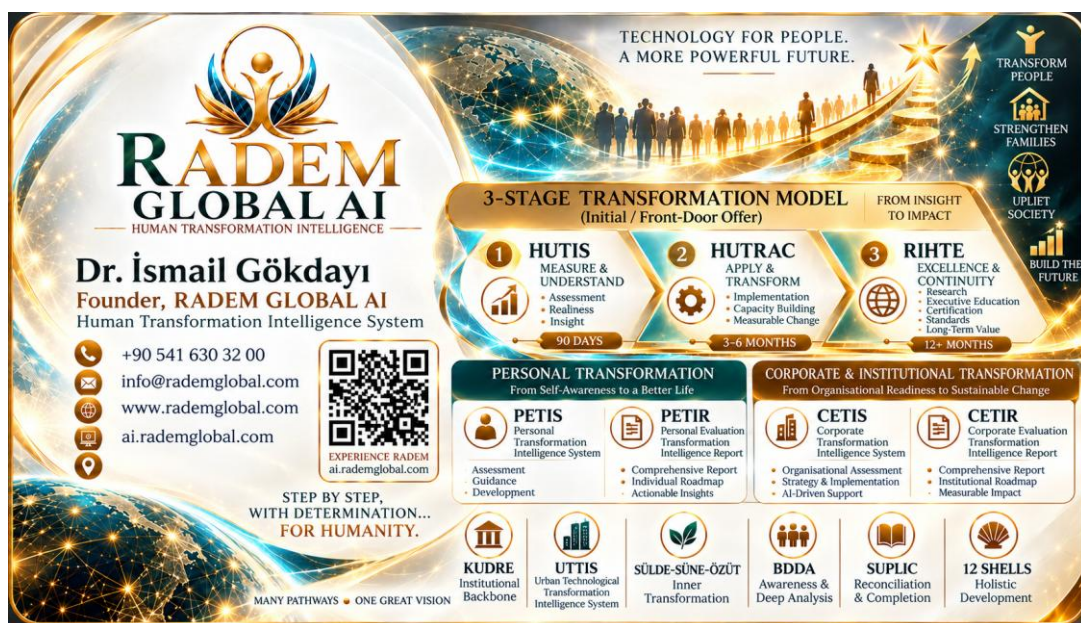
Le visuel corporatif RADEM joint est reproduit tel qu'il a été fourni. Ses libellés constituent une vue d'ensemble visuelle ; les descriptions opérationnelles de ce volume suivent l'ordre PETIS/CETIS en premier. La maturité des produits, les partenariats, la validation et l'accréditation doivent toujours être communiqués selon leur statut effectivement documenté.

Contact : Dr İsmail Gökdayı, Founder, RADEM GLOBAL AI • info@rademglobal.com

Référence externe de valorisation : SaaS Capital (2026), *What's Your SaaS Company Worth?* <https://www.saas-capital.com/research/whats-your-saas-company-worth/> (consultée le 26 septembre 2026). Cette source soutient l'approche de valorisation, et non une valorisation de RADEM.

RADEM; De la metodología a la práctica

Aplicaciones de inteligencia de transformación para personas e instituciones



Dr. İsmail Gökdayı

Fundador, RADEM GLOBAL AI

Sistema de Inteligencia de Transformación Humana

Edición internacional en español • Septiembre de 2026

PETIS / CETIS → HUTRAC → RIHTE

Evaluación y evidencias • Capacidad de transformación • Excelencia y continuidad

Propósito y alcance

RADEM reúne la transformación personal e institucional en una práctica compartida de evaluación, interpretación, acción, medición y aprendizaje. Este libro presenta los modelos, explica cómo funcionan conjuntamente y establece una propuesta de ejecución y plan de negocio para 2027–2029. Se dirige a personas, líderes organizacionales, universidades, municipios, organizaciones de la sociedad civil, socios de investigación y posibles socios comerciales.

PETIS y CETIS son los primeros modelos en el recorrido del lector y del cliente. PETIS estructura la transformación personal; CETIS estructura la transformación empresarial e institucional. Sus informes, PETIR y CETIR, convierten la evidencia en prioridades y una hoja de ruta práctica. El ecosistema más amplio aporta capacidades especializadas, como la medición HUTIS, el análisis institucional KUDRE, el desarrollo de capacidades HUTRAC, la transformación urbana UTTIS y el aprendizaje y la continuidad RIHTE.

La oferta institucional principal es un programa de tres etapas: un piloto estratégico de 90 días, una fase posterior de desarrollo de capacidades HUTRAC de tres a seis meses y una continuidad dirigida por RIHTE con reevaluación periódica HUTIS. El calendario y el alcance se acuerdan para cada intervención; las etapas se conectan mediante evidencia y decisiones, en lugar de una progresión automática.

Los modelos aquí descritos son marcos metodológicos y operativos. Su validez integrada, sus umbrales y sus efectos siguen siendo objeto de la investigación correspondiente. Las vías de certificación propuestas son objetivos de desarrollo; este libro no establece titulaciones acreditadas ni normas legales. Los programas ilustrativos y las hojas de ruta operativas se distinguen explícitamente de los resultados obtenidos.

Copyright © 2026 Dr. İsmail Gökdayı. La metodología preexistente, la terminología, los instrumentos originales y los materiales de implementación de RADEM siguen sujetos a las autorizaciones del titular de los derechos y a la legislación aplicable. Los datos del cliente y los usos permitidos se definen en el acuerdo correspondiente. Las descripciones públicas no conceden una licencia para reproducir instrumentos propios ni operar un sistema de certificación.

www.rademglobal.com • ai.rademglobal.com • info@rademglobal.com

Índice

01 PETIS y CETIS como primeros modelos	77
02 PETIS y el registro de evidencia personal	77
03 PETIR y el programa de transformación personal	78
04 CETIS y la evaluación institucional	79
05 CETIR y la ejecución organizacional	80
06 La metodología de transformación RADEM	80
07 Doce capas e interpretación contextual.....	81
08 SÜLDE SÜNE ÖZÜT y BDDA.....	82
09 HUTIS e inteligencia de transformación	82
10 Medición y evidencia HUTIS	83
11 HUTRAC y el desarrollo de capacidades	84
12 Ejecución del programa HUTRAC	85
13 KUDRE y los riesgos de transformación institucional	85
14 Programas de intervención KUDRE	86
15 UTTIS y la transformación urbana.....	87
16 Programas municipales UTTIS	87
17 ÜRFAM y la transformación universitaria	88
18 Implementación de ÜRFAM y creación de valor	89
19 RADEM KDS y la resiliencia	90
20 Programas KDS de preparación y mejora	90
21 RADEM STK y la sociedad civil.....	91

Índice continuación

22	Canada SHIELD	92
23	SUPLIC y AÍLEM dentro del ecosistema	93
24	La solución institucional de tres etapas	93
25	El piloto estratégico de 90 días	94
26	Implementación y continuidad de la transformación	95
27	RIHTE ciencia educación y estándares.....	96
28	Educación y desarrollo de profesionales.....	96
29	Arquitectura de certificación y evaluación.....	97
30	El modelo de excelencia RADEM.....	98
31	El ecosistema digital integrado	99
32	Gobernanza datos y supervisión humana	100
33	Programa de investigación y validación.....	100
34	Alianzas y ejecución internacional.....	101
35	Plan de negocio de 2027 a 2029	102
36	Desarrollo de mercado y posicionamiento del programa	103
37	Hoja de ruta operativa de tres años	104
38	Capacidad del equipo y organización de la ejecución	104
39	Indicadores de crecimiento riesgos y decisiones	105
40	Escenario condicional de valor empresarial.....	106
41	Herramientas de implementación y registros de decisiones.....	107
42	Registro de fuentes y terminología	108

01 PETIS y CETIS como primeros modelos

PETIS, el Sistema de Inteligencia de Transformación Personal, y CETIS, el Sistema de Inteligencia de Transformación Corporativa, proporcionan la primera visión estructurada de la necesidad de transformación. Establecen quién participa, qué cambio importa, qué evidencia está disponible y qué apoyo resulta adecuado. Empezar aquí evita que un producto tecnológico, un índice o un calendario de formación definan el problema antes de comprenderlo.

Las dos vías comparten un método riguroso, pero mantienen responsabilidades diferentes. En PETIS, la persona dirige su desarrollo y controla el uso acordado de su información personal. En CETIS, un patrocinador institucional autorizado define el alcance del programa, mientras los participantes conservan las protecciones adecuadas de privacidad y participación. Una narrativa personal nunca debe pasar automáticamente al informe institucional de un empleador.

<i>Vía de entrada</i>	<i>Pregunta principal</i>	<i>Primer resultado sustantivo</i>
<i>PETIS</i>	<i>¿Qué quiero comprender y cambiar en mi vida o trabajo?</i>	<i>Evaluación personal PETIR y hoja de ruta de transformación</i>
<i>CETIS</i>	<i>¿Qué debe comprender y cambiar nuestra organización para cumplir su propósito?</i>	<i>Evaluación institucional CETIR y hoja de ruta de transformación</i>
<i>Programa combinado</i>	<i>¿Qué condiciones individuales y organizacionales interactúan?</i>	<i>Informes separados con conexiones agregadas explícitamente autorizadas</i>

La evaluación inicial identifica los modelos especializados necesarios. HUTIS apoya la interpretación longitudinal; KUDRE investiga barreras institucionales; HUTRAC convierte las brechas de capacidad en desarrollo; UTTIS y ÜRFAM adaptan el enfoque a ciudades y universidades. RIHTE preserva el aprendizaje y desarrolla la arquitectura educativa y de estándares.

Por tanto, un posible cliente accede mediante un programa coherente de transformación. Los modelos seleccionados conservan su identidad dentro de él. Un municipio puede necesitar CETIS, UTTIS y KUDRE conjuntamente, mientras una persona puede comenzar con PETIS y unas pocas prácticas HUTRAC.

Pregunta de aplicación. ¿Qué decisión debe permitir el primer informe y quién tiene autoridad para tomarla? Acuerden esto antes de recopilar datos. La respuesta determina el alcance, los requisitos de evidencia y los destinatarios del informe.

02 PETIS y el registro de evidencia personal

PETIS organiza el relato que una persona hace de sus circunstancias, objetivos, patrones recurrentes y recursos disponibles. Su finalidad es hacer viable una dirección de desarrollo. La admisión explora prioridades actuales, transiciones vitales relevantes, fortalezas, relaciones, exigencias y condiciones prácticas en las que debería producirse una respuesta diferente.

La evaluación combina autoevaluación estructurada con una conversación contextual. La persona puede explicar por qué una respuesta varía entre entornos. Por ejemplo, la dificultad para hablar en una reunión puede reflejar preparación limitada, autoridad poco clara, reacciones previas de compañeros o un formato de reunión inaccesible. Tratar estas condiciones como un defecto personal fijo conduciría a una intervención deficiente.

Área de evidencia	Qué se registra	Cómo orienta la acción
Objetivos elegidos	Un pequeño número de metas observables	Define la dirección del programa
Situaciones recurrentes	Desencadenante, respuesta, contexto y consecuencia	Localiza oportunidades para microacciones
Recursos personales	Habilidades existentes, apoyo y excepciones exitosas	Identifica la capacidad disponible
Barreras y exigencias	Sobrecarga, hábitos, relaciones y restricciones	Ajusta la tarea y el apoyo necesario
Observaciones de seguimiento	Intentos, resultados y recuperación	Apoya la reevaluación

Un registro PETIS práctico distingue observación, interpretación personal e hipótesis del facilitador. «Permanecí en silencio en tres reuniones» es una observación. «No tengo nada útil que aportar» es una interpretación que debe examinarse. El profesional debe ayudar a encontrar explicaciones alternativas y elegir una prueba adecuada.

Solo debe solicitarse la información necesaria para el propósito acordado. La reflexión cultural o simbólica, cuando se incluye voluntariamente, permanece separada de la puntuación empírica. PETIS no utiliza material simbólico para establecer diagnósticos, hechos objetivos sobre la personalidad ni predicciones.

Resultado del programa. El registro inicial sustenta PETIR, un plan de desarrollo priorizado y un calendario de seguimiento acordado. La persona debe poder reconocer sus propias circunstancias en el informe, corregir errores y comprender por qué se incluye cada acción sugerida.

03 PETIR y el programa de transformación personal

PETIR significa Personal Evaluation Transformation Intelligence Report, informe de inteligencia de evaluación y transformación personal. Sintetiza la evidencia PETIS en una explicación legible de la situación, las prioridades y la posible trayectoria de desarrollo de la persona. El informe debe describir la evidencia de una interpretación, sus limitaciones y el siguiente paso práctico. Resulta útil cuando el lector sabe qué intentar y cómo valorar el resultado.

La arquitectura del informe incluye el propósito elegido, el perfil contextual, los patrones de capas relevantes, el equilibrio SÜLDE–SÜNE–ÖZÜT, las prioridades de capacidad HUTRAC, los indicadores de seguimiento HUTIS y un plan de acción proporcionado. BDDA y la reflexión relacional pueden profundizar el relato cuando sean adecuados. Ningún participante está obligado a revelar experiencias ajenas a sus objetivos.

Intervalo propuesto	Trabajo principal	Evidencia de progreso
Días 1–21	Aclarar objetivos, observar situaciones y probar una microacción	Línea de base y registro inicial de acciones
Días 22–40	Revisar barreras, ajustar la práctica y reforzar el apoyo	Comparación de intentos y contextos
Días 41–90	Aplicar la práctica revisada en entornos habituales	Perfil de seguimiento y plan de mantenimiento
Después del día 90	Revisar la persistencia y las nuevas exigencias	Registro actualizado de transformación personal

Estos intervalos son una estructura de planificación, no un calendario universal del cambio personal. La frecuencia, la duración y la intensidad de facilitación deben reflejar la situación individual. Un programa puede ralentizarse, reducir sus objetivos o dirigir a la persona hacia otra forma de apoyo.

Un objetivo ilustrativo es expresar una aportación claramente preparada en una reunión de trabajo recurrente. El registro recoge las oportunidades pertinentes, los intentos, el contexto y las consecuencias. La mejora puede manifestarse en una preparación más temprana, una organización más adecuada de la reunión o una recuperación más rápida tras un intento fallido. Una puntuación aislada no captaría este aprendizaje.

Criterio de finalización. La persona puede describir la práctica útil, las condiciones que la apoyan y qué hacer cuando se vuelve difícil. PETIR apoya el desarrollo autodirigido; no constituye evaluación ni tratamiento clínicos.

04 CETIS y la evaluación institucional

CETIS estructura la cuestión de transformación institucional mediante estrategia, liderazgo, personas, cultura, procesos e implementación. Comienza con un propósito institucional definido: mejorar un servicio, reforzar la coordinación, preparar un cambio organizacional o comprender la brecha entre inversión y uso efectivo.

La institución se examina a través de varias fuentes de evidencia. Las percepciones del personal y las partes interesadas muestran experiencias; los documentos reflejan compromisos formales; los registros administrativos y la observación muestran la práctica. Las diferencias entre fuentes son analíticamente útiles. Una política puede prometer decisiones compartidas mientras los registros operativos muestran que toda decisión espera a un único directivo.

Componente de evaluación	Ejemplos de evidencia	Decisión apoyada
<i>Propósito y alcance</i>	<i>Estrategia, objetivos del servicio y entrevista con el patrocinador</i>	<i>Seleccionar la prioridad de transformación</i>
<i>Experiencia institucional</i>	<i>Opiniones del personal o de las partes interesadas</i>	<i>Identificar fricciones recurrentes</i>
<i>Práctica operativa real</i>	<i>Muestras de flujos de trabajo, decisiones y registros del servicio</i>	<i>Localizar causas estructurales</i>
<i>Capacidad y recursos</i>	<i>Habilidades, tiempo, autoridad e infraestructura</i>	<i>Valorar la viabilidad de implementación</i>
<i>Controles existentes</i>	<i>Disposiciones de privacidad, calidad e informes</i>	<i>Definir condiciones seguras de ejecución</i>

Una intervención CETIS debe especificar las unidades incluidas, la población participante, el período de medición y las decisiones excluidas del programa. También debe identificar quién recibe información individual, de equipo e institucional. Las reglas de agregación se acuerdan antes de empezar a informar.

La evaluación produce un perfil institucional, no una lista de debilidades aisladas. Si los empleados parecen reacios a adoptar un servicio digital, el análisis debe examinar utilidad, acceso, carga de trabajo, formación, expectativas directivas y diseño del servicio. CETIS puede entonces orientar a la institución hacia la medición HUTIS, el análisis KUDRE y el desarrollo HUTRAC.

Pregunta de aplicación. ¿Qué condición organizacional podría explicar la conducta observada? El programa debe investigar esa condición antes de atribuir responsabilidades individuales. Esto hace más creíble la hoja de ruta y facilita su implementación institucional.

05 CETIR y la ejecución organizacional

CETIR significa Corporate Evaluation Transformation Intelligence Report, informe de inteligencia de evaluación y transformación corporativa. Conecta la evaluación institucional con un programa que directivos y participantes pueden ejecutar. Sus contenidos esenciales son el alcance acordado, el perfil de evidencia, las barreras prioritarias, las necesidades de

capacidad, las responsabilidades de implementación, el plan de medición y las decisiones requeridas al patrocinador.

La sección ejecutiva identifica un conjunto manejable de prioridades. La sección analítica explica su selección, incluida la evidencia contradictoria y las lagunas. La sección de implementación especifica qué cambiará, quién actuará, qué recursos se necesitan y cuándo se revisará el resultado. Los detalles técnicos deben figurar en anexos para mantener utilizable el informe principal.

Entregable	Contenido mínimo	Usuario previsto
<i>Perfil institucional</i>	<i>Fortalezas, barreras y limitaciones de la evidencia</i>	<i>Patrocinador y comité directivo</i>
<i>Plan de intervención prioritaria</i>	<i>Acción, responsable, plazo y apoyo necesario</i>	<i>Responsable del programa</i>
<i>Plan de medición</i>	<i>Línea de base, seguimiento, definiciones y fuentes</i>	<i>Responsable de evaluación</i>
<i>Información para participantes</i>	<i>Propósito, uso de datos y canal de comentarios</i>	<i>Personal y partes interesadas</i>
<i>Hoja de ruta de continuidad</i>	<i>Prácticas que conservar y futuras fechas de revisión</i>	<i>Liderazgo institucional</i>

Un programa CETIR puede combinar varios sistemas sin duplicar su trabajo. KUDRE puede explicar la resistencia institucional; HUTIS puede seguir la adopción; HUTRAC puede desarrollar la capacidad pertinente. CETIR proporciona una narrativa integrada de decisiones y asigna responsabilidad sobre los pasos siguientes.

Por ejemplo, un retraso repetido del servicio puede implicar derechos de decisión poco claros y traspasos deficientes. El programa podría probar un umbral explícito de decisión, un traspaso normalizado y una breve reunión de revisión. La evaluación seguiría el tiempo de procesamiento, el retrabajo, las excepciones y la experiencia participante. La institución debe examinar si la mejora persiste cuando cambia la carga de trabajo.

Criterio de aceptación. El informe se acepta cuando se entregan los componentes acordados y se resuelven las correcciones fácticas. La aceptación no exige una puntuación favorable. Detectar evidencia insuficiente o una intervención fallida puede ser valioso si conduce a una decisión defendible.

06 La metodología de transformación RADEM

El núcleo metodológico RADEM consta de cinco movimientos: Percibir, Aceptar, Dar sentido, Equilibrar o Transformar y Reconstruir. En turco son Fark Et, Kabul Et, Anlamlandır, Dengele/Dönüştür y Yeniden İnşa Et. Los movimientos organizan la transformación dentro de cada etapa del programa; se distinguen del modelo institucional de ejecución de tres etapas.

Percibir hace visible una señal relevante. Aceptar reconoce la situación presente sin considerar aceptables las condiciones perjudiciales. Dar sentido desarrolla una explicación provisional del patrón y su contexto. Equilibrar o Transformar prueba una respuesta diferente. Reconstruir establece las rutinas, los límites, las relaciones y los recursos que hacen sostenible esa respuesta.

Movimiento	Aplicación personal	Aplicación institucional
<i>Percibir</i>	<i>Registrar una reacción repetida</i>	<i>Identificar un problema recurrente de servicio o coordinación</i>
<i>Aceptar</i>	<i>Reconocer el patrón sin autocondena</i>	<i>Reconocer la brecha entre política y práctica</i>
<i>Dar sentido</i>	<i>Examinar función, necesidades y contexto</i>	<i>Investigar incentivos, dependencias y autoridad</i>
<i>Equilibrar o Transformar</i>	<i>Probar una microacción proporcionada</i>	<i>Pilotar un cambio de proceso o conducta</i>
<i>Reconstruir</i>	<i>Establecer una rutina viable y apoyo</i>	<i>Actualizar responsabilidades, procedimientos y ciclos de revisión</i>

TRACO, el Núcleo de Transformación, identifica el cambio ejecutable más pequeño dentro de un patrón. ASUTMA proporciona el ciclo operativo: Evaluar, Comprender, Transformar, Medir y Adaptar. HUTRAC aborda la capacidad necesaria para actuar, mientras HUTIS conecta evidencia y aprendizaje a lo largo del tiempo.

Por tanto, una institución puede ejecutar varios ciclos ASUTMA durante un piloto de 90 días. Se observa una pequeña intervención, se ajusta y se vuelve a probar. Así el programa evita esperar al informe final para descubrir que su explicación inicial era errónea.

Práctica. Elija una situación repetida. Escriba la observación, una explicación plausible, otra alternativa, una acción reversible y la evidencia que ayudaría a distinguirlas. Esta es la unidad mínima de trabajo de la indagación sobre transformación.

07 Doce capas e interpretación contextual

El marco de doce capas RADEM describe patrones aprendidos recurrentes que pueden obstaculizar la conciencia, las relaciones y la acción. El marco personal nombra dogmatismo, hipocresía, celos, arrogancia, avaricia, falta de compasión, egoísmo, codicia, ego, ira, mentira y falta de amor. Son etiquetas conceptuales RADEM; una práctica responsable las traduce en situaciones y conductas específicas en lugar de identidades asignadas a las personas.

El profesional pregunta cuándo aparece un patrón, qué puede proteger, qué consecuencia produce y qué respuesta alternativa podría estar disponible. Un participante que retiene información puede temer perder su posición, carecer de permiso para compartirla o trabajar en un sistema que premia la competencia individual. El programa debe distinguir estas explicaciones.

Patrón conceptual	Pregunta contextual	Posible dirección de desarrollo
<i>Arrogancia</i>	<i>¿Cuándo impide el estatus recibir comentarios útiles?</i>	<i>Practicar la recepción y comprobación de evidencia contraria</i>
<i>Celos</i>	<i>¿Qué comparación dificulta la colaboración?</i>	<i>Aclarar contribuciones y reconocimiento compartido</i>
<i>Ira</i>	<i>¿Qué precede a la escalada y qué favorece la recuperación?</i>	<i>Identificar señales tempranas y respuestas proporcionadas</i>
<i>Incoherencia o mentira</i>	<i>¿Dónde divergen declaraciones y práctica observable?</i>	<i>Mejorar rendición de cuentas y registros de evidencia</i>
<i>Retraimiento relacional</i>	<i>¿Qué debilita la pertenencia o el apoyo recíproco?</i>	<i>Reconstruir comunicación segura y participación</i>

El marco completo de doce patrones puede orientar la reflexión, pero un programa inicial normalmente debe seleccionar pocas prioridades. Intentar cambiar todos los patrones simultáneamente dificulta la observación y puede generar una carga innecesaria.

Las adaptaciones institucionales requieren definiciones propias. La «arrogancia» puede convertirse en un patrón organizacional de exclusión de evidencia por razones de estatus. No

debe convertirse en una etiqueta atribuida a un directivo en un expediente de personal. KUDRE examina los patrones mediante evidencia institucional e interpretación contextual.

Límite de medición. La existencia de patrones con nombre no establece una taxonomía validada de personalidad. Las estructuras de ítems, ponderaciones y umbrales requieren validación adecuada. Los informes deben presentar la evidencia que sustenta un patrón y permitir a los participantes cuestionar su interpretación.

08 SÜLDE SÜNE ÖZÜT y BDDA

SÜLDE, SÜNE y ÖZÜT proporcionan tres perspectivas complementarias dentro del marco personal e institucional RADEM. Organizan la atención al pensamiento y al significado, a la emoción y las relaciones, y a la acción y la vitalidad. Su lenguaje cultural y metodológico debe explicarse cuidadosamente en cada contexto de ejecución.

<i>Perspectiva</i>	<i>Énfasis personal</i>	<i>Énfasis institucional</i>
<i>SÜLDE</i>	<i>Conciencia, interpretación, aprendizaje y dirección</i>	<i>Pensamiento estratégico, evidencia y calidad de decisión</i>
<i>SÜNE</i>	<i>Emoción, empatía, confianza y relaciones</i>	<i>Pertenencia, cultura, confianza y seguridad relacional</i>
<i>ÖZÜT</i>	<i>Energía, acción y práctica sostenida</i>	<i>Disciplina de implementación, resiliencia y ejecución</i>

Una persona puede comprender el cambio deseado y carecer de energía o apoyo para actuar. Una institución puede tener una estrategia excelente y sistemas capaces, pero dificultades de confianza. El perfil de tres perspectivas ayuda a evitar que una fortaleza oculte dificultades en otra área.

Cuando una versión metodológica utiliza un promedio de las tres áreas, deben permanecer visibles las puntuaciones subyacentes y la diferencia entre la mayor y la menor. El promedio es una ayuda explicativa; no debe borrar un desequilibrio material. Las reglas de puntuación deben divulgarse en la medida necesaria para interpretar significativamente y reproducirse de forma coherente en las mediciones sucesivas.

BDDA se utiliza en el ecosistema RADEM como componente de conciencia y análisis profundo. En la práctica, apoya el examen más profundo del contexto, el significado y las relaciones tras un patrón observado. Debe seguir el protocolo RADEM aplicable, no una expansión inventada del acrónimo ni una puntuación sin verificar.

Aplicación. En un programa CETIS, una iniciativa estancada puede revisarse desde la claridad estratégica, la confianza relacional y la capacidad de implementación. La intervención resultante podría combinar una decisión más clara, una escucha estructurada y tiempo protegido de implementación. Debe evaluarse el progreso de cada área antes de extraer una conclusión general.

09 HUTIS e inteligencia de transformación

HUTIS, el Sistema de Inteligencia de Transformación Humana, organiza la evidencia necesaria para comprender y adaptar la transformación a lo largo del tiempo. Pregunta qué cambia, bajo qué condiciones, con qué consecuencias y con qué grado de confianza. Conecta la evaluación con la observación repetida, en vez de tratar el informe inicial como producto final.

El libro HUTIS describe una arquitectura de ocho sistemas: Inicio, Exploración, Decodificación, Doce Barreras, Transformación, Medición, Adaptación y Aprendizaje, y Reconstrucción. Ayudan a la persona a pasar de una comprensión inicial de sí misma a un proceso práctico y revisable de transformación. Human v1.0 es una metáfora de versión para un proceso más explícito y autodirigido, no una clasificación de superioridad humana.

Función de inteligencia	Pregunta de evidencia	Consecuencia práctica
Conciencia	¿Qué señal merece atención?	Seleccionar un objetivo significativo
Comprensión	¿Qué explicación encaja con el contexto?	Elegir una intervención proporcionada
Capacidad	¿Qué puede intentarse y sostenerse actualmente?	Ajustar exigencias y apoyo
Medición	¿Qué cambió durante las oportunidades pertinentes?	Comparar resultados con la línea de base
Adaptación	¿Qué debe conservarse o revisarse?	Actualizar el siguiente ciclo del programa

En una intervención institucional, HUTIS examina preparación, adaptación, adopción, alineación, resistencia y cambio sostenido mediante la metodología seleccionada. La arquitectura de indicadores corporativos no es automáticamente idéntica a la personal. Cada versión debe conservar su alcance y sus definiciones.

HUTIS puede funcionar con registros estructurados e interpretación humana. Una plataforma digital puede mejorar coherencia, acceso y seguimiento longitudinal. Una capa de IA puede resumir evidencia o sugerir preguntas, pero no debe alterar silenciosamente puntuaciones deterministas ni afirmar conocimientos que excedan los datos disponibles.

Entregable principal. Un perfil longitudinal de transformación conecta línea de base, historial de intervenciones, evidencia de seguimiento y siguiente decisión. Su valor reside en explicar cambio e incertidumbre, no únicamente en la apariencia visual de un panel.

10 Medición y evidencia HUTIS

Un plan de medición comienza con una definición operativa. «Mejorar la colaboración» es demasiado amplio hasta identificar conducta, oportunidad, entorno y consecuencia pertinentes. Ejemplos: completar un traspaso con la información requerida, resolver una decisión compartida dentro del plazo acordado o utilizar un servicio digital sin retrabajo evitable.

T0 designa la línea de base; T1 y T2 designan observaciones posteriores definidas por el programa. No son fechas universales. Deben conservarse la misma versión del instrumento, población elegible y reglas interpretativas cuando la comparación lo requiera. Los cambios de alcance o método deben registrarse.

Elemento de evidencia	Registro requerido	Riesgo interpretativo
Línea de base	Fecha, población, método y condiciones iniciales	Una semana atípica puede distorsionar la comparación
Exposición a la intervención	Quién recibió qué apoyo y cuándo	La asistencia no demuestra aplicación
Seguimiento	Indicadores comparables y cambios contextuales	El abandono puede cambiar el perfil aparente
Resultado	Conducta, resultado del servicio o experiencia relevante	Un cambio de puntuación aislado no establece causalidad
Confianza	Datos ausentes, desacuerdos y limitaciones	La falsa precisión puede ocultar incertidumbre

Supongamos que una tasa ilustrativa de finalización del servicio sube del 60% al 72%. El aumento es de 12 puntos porcentuales y un incremento relativo del 20%. El informe debe describirlo correctamente y explicar si se observaron los mismos usuarios elegibles y condiciones. Estos valores de ejemplo no son resultados de clientes RADEM.

Un piloto puede aportar evidencia de viabilidad y aprendizaje sin demostrar que RADEM causó el resultado. También pueden influir carga de trabajo, cambios de liderazgo, selección y otras iniciativas. Las conclusiones causales más sólidas requieren un diseño de investigación apropiado.

Regla de información. Muestre juntos valor inicial, valor de seguimiento, muestra o denominador, versión del método y salvedad. Las respuestas ausentes no equivalen a cero. Cuando la evidencia sea insuficiente, indíquelo y especifique qué observación adicional permitiría una decisión útil.

11 HUTRAC y el desarrollo de capacidades

HUTRAC aborda la Capacidad de Transformación Humana: las aptitudes y condiciones mediante las que una persona o institución puede iniciar, ejecutar y sostener cambios. Su papel en el ecosistema es convertir una brecha identificada en un objetivo de desarrollo, práctica apoyada y evidencia de mayor capacidad.

El marco personal HUTIS considera conciencia, regulación, flexibilidad cognitiva, capacidad de acción, valores, capacidad relacional, aprendizaje y adaptación como perspectivas de desarrollo. Las implementaciones institucionales utilizan su propia arquitectura de capacidades versionada. Por ello, una especificación corporativa y un cuaderno personal no deben fusionarse en una escala única sin matices.

La capacidad depende del contexto. Una persona puede demostrar una habilidad en un taller y tener dificultades para usarla en un entorno laboral exigente. El programa debe considerar autoridad, carga de trabajo, herramientas, retroalimentación y apoyo social junto a la habilidad individual. A veces la intervención adecuada consiste en reducir una exigencia irrazonable o rediseñar el entorno.

<i>Necesidad de capacidad</i>	<i>Actividad de desarrollo</i>	<i>Evidencia más allá de la asistencia</i>
<i>Percibir un patrón</i>	<i>Observar y registrar situaciones relevantes</i>	<i>Reconocimiento más temprano en la práctica habitual</i>
<i>Elegir una respuesta</i>	<i>Ensayar una pequeña acción alternativa</i>	<i>Aplicación en oportunidades reales</i>
<i>Trabajar con otros</i>	<i>Retroalimentación estructurada y práctica conjunta</i>	<i>Mejores traspasos o resolución de problemas</i>
<i>Aprender de la experiencia</i>	<i>Revisar intentos y ajustar el plan</i>	<i>Cambios documentados de la práctica posterior</i>
<i>Sostener la acción</i>	<i>Crear rutinas y mecanismos de apoyo</i>	<i>Uso continuado tras la facilitación inicial</i>

Un plan HUTRAC debe identificar el cuello de botella que más limita el progreso. Invertir por igual en todas las capacidades puede desperdiciar tiempo cuando domina una restricción práctica. Un equipo no puede mejorar la calidad decisoria solo mediante reflexión si nadie tiene autoridad para decidir.

Resultado del programa. El registro de desarrollo conecta brecha inicial, objetivo acordado, actividades prácticas, evidencia, reevaluación y siguiente nivel de apoyo. Permite al cliente ver qué se ha vuelto más ejecutable, dónde persisten limitaciones y qué debe institucionalizarse.

12 Ejecución del programa HUTRAC

La segunda etapa institucional suele planificarse como un programa HUTRAC de tres a seis meses tras el piloto estratégico. Su alcance depende de los hallazgos del piloto. El cliente y RADEM acuerdan qué capacidades importan más, quién participará y qué resultados operativos observar.

La ejecución combina aprendizaje facilitado, práctica en el entorno real, retroalimentación y reevaluación. Los talleres introducen conceptos y métodos; las tareas laborales comprueban si los participantes pueden aplicarlos. Los responsables deben proporcionar condiciones para aplicarlos, como tiempo, acceso a información y autoridad apropiada.

Fase del programa	Actividad principal	Pregunta de revisión
<i>Mes 1</i>	<i>Acordar prioridades de capacidad y tareas prácticas</i>	<i>¿El objetivo es claro y viable?</i>
<i>Meses 2–3</i>	<i>Aplicar y revisar prácticas en el entorno operativo</i>	<i>¿Qué facilita u obstaculiza la aplicación?</i>
<i>Meses 4–5 si son necesarios</i>	<i>Ampliar la práctica y probar condiciones modificadas</i>	<i>¿La capacidad se transfiere a otro entorno?</i>
<i>Último mes</i>	<i>Reevaluar y preparar la continuidad</i>	<i>¿Qué puede sostener la institución independientemente?</i>

El calendario es ilustrativo y puede acortarse o ampliarse por acuerdo. No debe implicar que todas las capacidades se desarrollan al mismo ritmo. Las revisiones examinan evidencia de implementación y carga participante. Debe rediseñarse una actividad que genere exigencias excesivas.

Para un equipo interdepartamental, el programa podría desarrollar una definición compartida del problema, responsabilidad explícita de decisión y retroalimentación constructiva. Los participantes aportan casos reales, prueban una práctica revisada y comparan retrabajo, asuntos no resueltos y tiempo hasta decidir. El facilitador documenta dónde el cambio contextual, en lugar de la formación personal, produjo el beneficio.

Criterio de finalización. La institución dispone de prácticas demostrables, responsables identificados y evidencia de aplicación. Si el resultado deseado no aparece, el informe final explica lo aprendido y si conviene adaptar, ampliar o detener la intervención. Finalizar no promete una transformación permanente.

13 KUDRE y los riesgos de transformación institucional

KUDRE investiga patrones institucionales que debilitan la transformación. Conecta riesgo, resistencia, gobernanza, continuidad del conocimiento, coordinación, dependencias y resiliencia. En la metodología ŪRFAM, KUDRE se especifica como el Índice de Riesgo de Transformación Institucional, con una estructura de investigación de doce factores adaptada del marco de capas RADEM.

Distintas implementaciones RADEM pueden organizar KUDRE mediante áreas de sistema diferentes. Por tanto, toda evaluación debe identificar la versión metodológica. Un instrumento universitario de doce factores y una especificación institucional de ocho áreas no deben tratarse como intercambiables sin una correspondencia documentada.

Patrón institucional	Evidencia que examinar	Dirección de intervención
<i>Retención de información</i>	<i>Registros de traspaso y disposiciones de acceso</i>	<i>Aclarar reglas e incentivos para compartir</i>
<i>Decisiones centradas en el estatus</i>	<i>Muestras de decisiones y gestión del desacuerdo</i>	<i>Mejorar revisión de evidencia y derechos de decisión</i>
<i>Fallo de coordinación</i>	<i>Dependencias, retrasos y retrabajo</i>	<i>Establecer responsabilidad conjunta y escalamiento</i>
<i>Discontinuidad</i>	<i>Transiciones de personal y pérdida de conocimiento</i>	<i>Crear registros transferibles y rutinas de sucesión</i>
<i>Brechas entre política y práctica</i>	<i>Documentos formales comparados con casos reales</i>	<i>Corregir procedimientos y rendición de cuentas</i>

KUDRE debe combinar percepciones, documentos y prácticas observadas. Una encuesta puede identificar una inquietud, pero una conclusión institucional importante requiere contexto y corroboración. Las fuentes contradictorias deben examinarse, no diluirse en un promedio.

El banco de 72 ítems y la estructura factorial propuesta en la metodología universitaria son objetos de investigación, no estándares psicométricos automáticamente validados. La validez de contenido, las entrevistas cognitivas, el análisis factorial, la fiabilidad y la equivalencia de medición forman parte del programa de validación.

Resultado práctico. La institución recibe un perfil de riesgo vinculado a patrones observables, confianza en la evidencia, probables consecuencias operativas e intervenciones viables. Esto apoya el rediseño y el aprendizaje institucionales. No debe utilizarse para etiquetar empleados, automatizar decisiones de personal ni inferir carácter moral mediante una puntuación.

14 Programas de intervención KUDRE

Una intervención KUDRE convierte un patrón institucional en un cambio que la organización puede probar. Cada prioridad requiere un responsable con autoridad, un problema operativo específico, una fuente de evidencia y una fecha de revisión. Una instrucción amplia como «mejorar la cultura» solo se vuelve ejecutable cuando se conecta con una práctica observable.

Considérese un fallo recurrente de traspaso entre dos unidades. El primer paso es cartografiar la dependencia y examinar casos representativos. Después, el programa distingue información ausente de responsabilidad poco clara, sistemas incompatibles o plazos irreales. Causas diferentes requieren intervenciones diferentes.

Intervención	Mecanismo puesto a prueba	Evidencia que revisar
<i>Registro normalizado de traspaso</i>	<i>La información requerida está disponible en la transferencia</i>	<i>Campos ausentes y casos devueltos</i>
<i>Derechos explícitos de decisión</i>	<i>Las decisiones llegan rápidamente a un responsable autorizado</i>	<i>Esperas y escalamientos</i>
<i>Revisión conjunta de excepciones</i>	<i>Los problemas repetidos generan acciones correctivas</i>	<i>Recurrencia y cierre de acciones</i>
<i>Protocolo de continuidad del conocimiento</i>	<i>El conocimiento crítico sobrevive a cambios de personal</i>	<i>Éxito de recuperación y errores de transición</i>
<i>Comunicación segura de problemas</i>	<i>Los problemas relevantes se hacen visibles antes</i>	<i>Calidad de respuesta y tiempo de resolución</i>

El programa debe evitar equiparar más notificaciones con deterioro. Un mayor número de problemas comunicados puede indicar más disposición a hablar. La interpretación exige examinar gravedad, recurrencia y respuesta, junto con el número de notificaciones.

Un ciclo sugerido comprende cartografía inicial, selección de uno o dos cambios, prueba limitada, medición de seguimiento y decisión de adopción más amplia. HUTRAC puede desarrollar las capacidades necesarias para usar la práctica rediseñada; HUTIS puede seguir el cambio resultante; RIHTE puede preservar la lección y actualizar el estándar operativo.

Pregunta de revisión. ¿La institución cambió las condiciones que producen el problema o solo pidió a las personas que las compensaran? La transformación sostenible exige atender incentivos, autoridad y diseño de procesos, además de la conducta individual.

15 UTTIS y la transformación urbana

UTTIS es el Sistema de Inteligencia de Transformación Tecnológica Urbana. Examina si la capacidad tecnológica, la capacidad institucional y la adopción humana o social se

desarrollan coherentemente. Una ciudad puede instalar un servicio digital sin crear las condiciones que permitan a residentes y empleados utilizarlo eficazmente.

UTTIS mantiene tres componentes distintos: TTI, Inteligencia de Transformación Tecnológica; ITI, Inteligencia de Transformación Institucional; y HSTI, Inteligencia de Transformación Humana y Social. TAG, la Brecha de Alineación de la Transformación, expresa un desajuste definido entre estos componentes mediante el método versionado aplicable.

Componente	Alcance habitual	Ejemplos de evidencia
<i>TTI</i>	<i>Infraestructura, interoperabilidad y capacidad del servicio</i>	<i>Rendimiento del sistema y disponibilidad del servicio</i>
<i>ITI</i>	<i>Gobernanza, coordinación e implementación</i>	<i>Registros de decisiones, flujos de trabajo y capacidad del personal</i>
<i>HSTI</i>	<i>Adopción, confianza, inclusión y accesibilidad</i>	<i>Experiencia residente, finalización y uso por empleados</i>
<i>TAG</i>	<i>Alineación entre componentes</i>	<i>Comparación transparente mediante una fórmula declarada</i>

Los componentes deben permanecer visibles incluso cuando el sistema produzca un perfil compuesto. Un rendimiento técnico alto no puede compensar silenciosamente una accesibilidad deficiente o una rendición de cuentas débil. También importan las diferencias geográficas y entre servicios; el promedio urbano puede ocultar exclusión.

La unidad de análisis puede ser un municipio, departamento, servicio o cohorte de residentes elegibles. Los datos pueden incluir encuestas, registros de servicios, estadísticas de uso, observación e indicadores administrativos existentes. El acceso debe reflejar el propósito y la sensibilidad de cada fuente.

Aplicación ilustrativa. Un servicio digital de permisos puede estar técnicamente disponible y exigir visitas repetidas porque los residentes no comprenden el proceso o los departamentos aplican reglas incoherentes. UTTIS conecta estas observaciones con un programa de rediseño del servicio, coordinación del personal y apoyo al usuario. El resultado se valora mediante finalización, retrabajo, accesibilidad y confianza, no solo por cuentas creadas.

16 Programas municipales UTTIS

Un programa inicial UTTIS debe seleccionar un servicio delimitado con un responsable municipal identificado. Las preguntas adecuadas abordan adopción, accesibilidad, continuidad del servicio o coordinación. El límite del servicio debe ser suficientemente estrecho para un piloto y suficientemente significativo para orientar una decisión más amplia.

La línea de base combina rendimiento tecnológico, preparación institucional y experiencia humana. El equipo debe incluir al responsable del servicio, personal técnico pertinente, empleados de primera línea y un mecanismo para escuchar a los residentes afectados. La participación y la recopilación de evidencia deben adaptarse a quienes no utilizan el canal digital.

Período del piloto	Trabajo	Resultado esperado
<i>Semanas 1–2</i>	<i>Definir servicio, población y autoridad</i>	<i>Acta de constitución del programa acordada</i>
<i>Semanas 3–4</i>	<i>Establecer evidencia TTI, ITI y HSTI</i>	<i>Línea de base y perfil de alineación</i>
<i>Semanas 5–8</i>	<i>Probar cambios seleccionados de servicio y capacidad</i>	<i>Registros de intervención</i>
<i>Semanas 9–11</i>	<i>Observar el uso y reevaluar componentes</i>	<i>Evidencia de seguimiento</i>
<i>Semana 12</i>	<i>Revisar hallazgos y viabilidad de la etapa siguiente</i>	<i>Hoja de ruta municipal de transformación</i>

Estos periodos encajan en el piloto estratégico general de 90 días; las fechas exactas se establecen para cada intervención. Una intervención adecuada puede mejorar instrucciones, simplificar un traspaso, facilitar acceso asistido o aclarar responsabilidades sobre excepciones. El programa registra qué cambio se ejecutó para qué población del servicio.

Tras el piloto, HUTRAC apoya la capacidad de empleados y directivos, mientras RIHTE ayuda a institucionalizar estándares de servicio y aprendizaje. El despliegue más amplio debe depender de la evidencia, el coste de implementación y la capacidad de cada nuevo servicio.

Criterios ilustrativos de éxito. El municipio acuerda un objetivo de finalización exitosa, una medida de retrabajo evitable y un criterio de inclusión antes de la prueba. Reducir el tiempo medio de finalización es insuficiente si un grupo vulnerable empeora su acceso. Por tanto, la decisión final examina distribución y consecuencias no previstas junto al resultado general.

17 ÜRFAM y la transformación universitaria

La metodología actual denomina ÜRFAM Üniversite Rekabetçilik Farkındalık ve Aksiyon Modeli, traducido aquí como Modelo de Competitividad, Conciencia y Acción Universitaria. Integra capacidad institucional, riesgos de transformación, intervención y creación de valor en un marco universitario específico. Los títulos anteriores enfatizaban conciencia institucional y excelencia académica; aquí se utiliza la terminología metodológica actual.

ÜRFAM tiene cuatro componentes conectados. ÜME es el Índice de Excelencia ÜRFAM, que describe capacidad y madurez. KUDRE examina riesgos de transformación. RADEM estructura la intervención institucional. DÜK, Capacidad de Creación de Valor, examina cómo la capacidad institucional contribuye a resultados significativos.

Componente	Pregunta principal	Resultado principal
<i>ÜME</i>	<i>¿Qué capacidad y madurez posee la universidad?</i>	<i>Perfil multidimensional de capacidad</i>
<i>KUDRE</i>	<i>¿Qué patrones institucionales obstaculizan la transformación?</i>	<i>Perfil de riesgos y barreras</i>
<i>Intervención RADEM</i>	<i>¿Qué debe cambiar y probar la universidad?</i>	<i>Programa de microtransformación</i>
<i>DÜK</i>	<i>¿Cómo se convierte la capacidad en valor?</i>	<i>Evidencia de creación de valor y resultados</i>

El marco ÜME comprende conciencia institucional, excelencia académica, investigación y producción científica, competitividad e internacionalización, innovación y transferencia tecnológica, contribución social y desarrollo regional, y liderazgo académico y aprendizaje institucional.

DÜK distingue valor científico, tecnológico, económico, social, estratégico y global. Esta distinción ayuda a evitar que una universidad trate insumos, capacidad y resultados como

medidas equivalentes. Un mayor volumen de recursos de investigación, por ejemplo, no prueba por sí mismo un mayor valor social.

Propósito institucional. ÜRFAM complementa los mecanismos de garantía de calidad y acreditación mediante una perspectiva adicional de transformación. No pretende sustituirlos ni conferir acreditación. Sus índices, ponderaciones, umbrales y relaciones causales propuestas requieren investigación y pruebas contextuales. La universidad conserva su misión, autonomía académica y responsabilidad sobre decisiones estratégicas.

18 Implementación de ÜRFAM y creación de valor

Un piloto ÜRFAM comienza con una pregunta institucional que conecta capacidad y una forma deseada de valor. La universidad podría examinar colaboración interdisciplinaria, apoyo administrativo a la investigación, transferencia tecnológica o contribución de un programa de vinculación regional. La pregunta debe identificar una unidad de análisis y evidencia recopilable durante el piloto.

El programa compara la universidad percibida, la documentada y la experimentada en la práctica cotidiana. Encuestas y entrevistas se interpretan junto a documentos estratégicos, registros de procesos y casos reales. Esto ayuda a explicar por qué una institución formalmente sólida puede tener dificultades para convertir capacidad en acción.

<i>Línea de trabajo</i>	<i>Acción del piloto</i>	<i>Evidencia producida</i>
<i>Capacidad</i>	<i>Establecer el perfil ÜME pertinente</i>	<i>Fortalezas y prioridades de desarrollo</i>
<i>Riesgos institucionales</i>	<i>Examinar un patrón KUDRE seleccionado</i>	<i>Interpretación corroborada del riesgo</i>
<i>Intervención</i>	<i>Ejecutar un pequeño proyecto de cambio RADEM</i>	<i>Registros de implementación y práctica</i>
<i>Valor</i>	<i>Definir una trayectoria de resultados DÜK</i>	<i>Evidencia de productos, resultados y contribución</i>
<i>Continuidad</i>	<i>Asignar responsables y fechas de revisión</i>	<i>Registro de aprendizaje institucional</i>

En un proyecto interdisciplinario ilustrativo, la intervención podría aclarar reconocimiento compartido, apoyo administrativo y reglas decisorias. Los productos incluyen propuestas conjuntas o actividades terminadas; los resultados abordan si mejoró la colaboración y si el trabajo produjo valor útil. El programa debe evitar presentar un producto temprano como impacto consolidado a largo plazo.

SÜR, Competitividad Universitaria Sostenible, aborda la continuación del aprendizaje institucional y la creación de valor más allá de un piloto breve. Requiere revisión periódica, continuidad del liderazgo y preservación del conocimiento práctico. RIHTE proporciona una arquitectura compatible de aprendizaje y estándares.

Pregunta de revisión. ¿Qué puede hacer ahora la universidad con más eficacia y qué evidencia conecta esa capacidad con el valor? Si la conexión sigue siendo incierta, el informe debe indicar la siguiente observación necesaria. Un relato creíble de incertidumbre es más útil que una clasificación de excelencia sin sustento.

19 RADEM KDS y la resiliencia

RADEM-KDS es la propuesta de Estándar de Resiliencia Institucional, o Kurumsal Dayanıklılık Standardı. Aborda la capacidad de anticipar perturbaciones, prepararse para crisis, mantener operaciones esenciales, apoyar a las personas y aprender de la experiencia. Su alcance incluye las condiciones institucionales que hacen ejecutable la preparación.

El marco fuente define ocho dimensiones: resiliencia estratégica, de liderazgo, de recursos humanos, operativa y digital, cultura institucional, resiliencia de las partes interesadas y

resiliencia social y ambiental. Estas dimensiones conectan la preparación con la gestión habitual, en lugar de limitar la resiliencia a un documento de emergencia.

Grupo de dimensiones	Cuestión práctica	Ejemplo de evidencia
<i>Estrategia y liderazgo</i>	<i>Anticipación, autoridad y decisiones bajo incertidumbre</i>	<i>Registros de escenarios y decisiones</i>
<i>Personas y cultura</i>	<i>Capacidad sostenible, confianza y aprendizaje</i>	<i>Aplicación de formación y respuesta a comentarios</i>
<i>Operaciones y sistemas digitales</i>	<i>Servicios esenciales y continuidad de información</i>	<i>Evidencia de ejercicios y restauración</i>
<i>Partes interesadas y sociedad</i>	<i>Coordinación, confianza pública y consecuencias ambientales</i>	<i>Revisiones conjuntas y opiniones de partes interesadas</i>

La fuente KDS propone una puntuación de resiliencia, seis niveles de madurez y un sistema de reconocimiento de cinco categorías, de Bronce a Diamante. Son constructos separados. Nunca debe inferirse automáticamente un reconocimiento a partir de una categoría de madurez sin criterios publicados, evidencia de evaluación y un proceso autorizado de decisión.

La integración AFAD propuesta y un índice nacional más amplio de resiliencia son conceptos de desarrollo. Este libro no los presenta como programas gubernamentales adoptados, respaldos oficiales ni alianzas institucionales concluidas.

Distinción terminológica. RADEM-KDS se refiere a resiliencia institucional. HUTIS-KDS en el cuaderno personal se refiere a una puntuación de transformación personal. Compartir letras no hace equivalentes las medidas. Los informes deben utilizar el nombre completo y la versión metodológica pertinente para evitar confusión.

20 Programas KDS de preparación y mejora

Un programa KDS debe comenzar con las funciones esenciales de la institución y escenarios creíbles de perturbación. La institución identifica qué servicios deben continuar, de qué personas y sistemas dependen y qué decisiones deben tomarse bajo presión. Después examina si los mecanismos declarados funcionan en la práctica.

La evidencia de preparación incluye ejercicios, pruebas de traspaso, comprobaciones de acceso, ensayos de comunicación y revisiones de incidentes reales. Un plan escrito de continuidad es un insumo importante, pero la institución necesita evidencia de que el personal responsable puede utilizarlo en condiciones difíciles.

Actividad del programa	Pregunta operativa	Evidencia de seguimiento
<i>Mapa de dependencias</i>	<i>¿Qué podría interrumpir un servicio esencial?</i>	<i>Dependencias y responsables identificados</i>
<i>Ejercicio de escenarios</i>	<i>¿Pueden los decisores actuar bajo incertidumbre?</i>	<i>Secuencia de decisiones y cuestiones pendientes</i>
<i>Prueba de continuidad</i>	<i>¿Puede operar el servicio durante una perturbación?</i>	<i>Registro de restauración o prestación alternativa</i>
<i>Ensayo de comunicación</i>	<i>¿Reciben las partes interesadas información utilizable?</i>	<i>Alcance, claridad y correcciones necesarias</i>
<i>Revisión del aprendizaje</i>	<i>¿Se tradujeron las lecciones en cambios?</i>	<i>Acciones cerradas y procedimientos revisados</i>

El programa debe implicar a líderes operativos y socios pertinentes, en vez de depender únicamente de un equipo central de formación. HUTRAC desarrolla las capacidades de

liderazgo, coordinación y aprendizaje necesarias para actuar. KUDRE examina barreras estructurales que pueden impedir que la preparación se vuelva habitual.

Un piloto propuesto de 90 días puede establecer la línea de base, ejecutar un ejercicio limitado y cerrar unas pocas brechas prioritarias. Las pruebas más exigentes requieren alcance separado, conocimientos especializados y recursos. El papel de RADEM debe definirse junto a las responsabilidades técnicas y de emergencia existentes en la institución.

Criterio de excelencia. La institución puede explicar qué aprendió, mostrar los cambios resultantes y demostrar que siguen disponibles para el equipo siguiente. La reevaluación periódica importa porque personal, infraestructura y dependencias externas cambian con el tiempo.

21 RADEM STK y la sociedad civil

RADEM STK adapta conciencia institucional, desarrollo y liderazgo a las organizaciones de la sociedad civil. STK es la abreviatura turca de organización de la sociedad civil. El marco aborda misión, participación voluntaria, liderazgo, confianza, sostenibilidad financiera, comunicación, capacidad digital e impacto social.

Los programas de sociedad civil deben considerar recursos limitados y una combinación de voluntarios, miembros y personal remunerado. Una intervención que presuponga disponibilidad a tiempo completo puede fracasar incluso con personas comprometidas con la misión. La evaluación debe distinguir falta de capacidad de roles poco claros, apoyo débil o exigencias administrativas excesivas.

Tema del programa	Acción de desarrollo	Evidencia que seguir
Gobernanza	Aclarar responsabilidades y sucesión	Decisiones y calidad del traspaso
Experiencia del voluntariado	Mejorar acogida, apoyo y reconocimiento	Permanencia, participación y comentarios
Cumplimiento de la misión	Conectar proyectos con resultados sociales previstos	Evidencia de alcance y resultados
Continuidad financiera	Mejorar planificación de recursos y comunicación con donantes	Concentración de financiación y autonomía operativa
Confianza y aprendizaje	Establecer retroalimentación y resolución de problemas	Calidad de respuesta e inquietudes recurrentes

La fuente STK original proporciona un esquema de modelo, no un instrumento validado. Por ello deben desarrollarse y probarse herramientas detalladas de medición para cada contexto. Un índice de conciencia o panel de rendimiento debe identificar sus definiciones, fuentes de evidencia y limitaciones.

Un programa propuesto comienza mediante CETIS, utiliza KUDRE cuando los patrones institucionales obstaculizan la misión y aplica HUTRAC a liderazgo y capacidad voluntaria. RIHTE apoya módulos de aprendizaje, prácticas operativas reutilizables y continuidad entre cambios de liderazgo.

Aplicación ilustrativa. Una asociación en crecimiento puede mejorar la acogida de voluntarios y los traspasos de proyectos antes de adoptar una plataforma digital compleja. El piloto examina si los voluntarios pueden iniciar trabajo útil, obtener apoyo y mantener su participación. El impacto social se informa separadamente del volumen de participación; más actividades no prueban automáticamente un mayor beneficio.

22 Canada SHIELD

Canada SHIELD es una aplicación contextual propuesta del ecosistema RADEM a integridad institucional, capacidad humana y resiliencia democrática en Canadá. El marco existente se

desarrolló para una organización política. Se incluye como arquitectura de modelo, no como evidencia de una relación activa con un cliente ni de un programa público adoptado.

SHIELD organiza seis pilares: Soberanía, Capacidad humana, Integridad institucional, Inteligencia ética, Democracia viva y Resiliencia democrática. Combina KUDRE, HUTRAC, SUPPLIC, HUTIS y RIHTE mediante el mismo recorrido de transformación de tres etapas, comenzando con una evaluación institucional CETIS.

Pilar	Enfoque de desarrollo institucional
<i>Soberanía</i>	<i>Capacidad decisoria independiente y conciencia de dependencias</i>
<i>Capacidad humana</i>	<i>Desarrollo de liderazgo, personal y voluntarios</i>
<i>Integridad institucional</i>	<i>Gobernanza, rendición de cuentas y procesos transparentes</i>
<i>Inteligencia ética</i>	<i>Uso de evidencia e IA bajo responsabilidad humana</i>
<i>Democracia viva</i>	<i>Participación, diálogo respetuoso y práctica inclusiva</i>
<i>Resiliencia democrática</i>	<i>Preparación, continuidad y recuperación ante perturbaciones</i>

El foco legítimo del programa es la capacidad institucional interna. No proporciona manipulación electoral, influencia encubierta ni segmentación psicográfica. Cualquier implementación requeriría un cliente claramente autorizado, un alcance institucional definido y disposiciones legales, de privacidad y gobernanza localmente apropiadas.

La ejecución en inglés y francés, las diferencias regionales y las relaciones con los pueblos indígenas requieren trabajo contextual sustantivo. La traducción por sí sola no establece equivalencia cultural ni un proceso adecuado de participación. Los socios pertinentes deben ayudar a definir el programa cuando estén implicados sus derechos, conocimientos o intereses.

Vía de implementación. Un piloto delimitado establece requisitos de gobernanza y evidencia, identifica unas pocas debilidades institucionales y prueba cambios proporcionados. HUTRAC desarrolla después la capacidad para sostener esas prácticas, mientras RIHTE estructura aprendizaje y reevaluación. La expansión nacional es una posibilidad futura condicionada por evidencia, recursos y autorización explícita.

23 SUPPLIC y AÍLEM dentro del ecosistema

SUPPLIC conecta la transformación personal con la calidad de las relaciones y la vida compartida. Dentro del ecosistema RADEM apoya la reflexión sobre convivencia, reconciliación, responsabilidad y condiciones de interacción constructiva. Su papel es pertinente cuando la transformación individual o institucional depende de cómo las personas escuchan, discrepan, reparan daños y continúan trabajando juntas.

AÍLEM aplica el enfoque centrado en las personas de RADEM a la vida familiar. Su inclusión reconoce que el desarrollo personal ocurre dentro de relaciones y responsabilidades cotidianas. El trabajo familiar debe preservar la autonomía de cada persona y evitar tratar el relato de un participante como descripción definitiva de otra persona.

Contexto	Foco de desarrollo pertinente	Conexión con el programa
<i>Relaciones personales</i>	<i>Límites, comunicación y responsabilidad</i>	<i>PETIS y una hoja de ruta PETIR adecuada</i>
<i>Vida familiar</i>	<i>Patrones cotidianos, responsabilidades compartidas y diálogo respetuoso</i>	<i>Actividades orientadas por AÍLEM</i>
<i>Equipos</i>	<i>Retroalimentación, desacuerdo y reparación</i>	<i>Práctica CETIS y HUTRAC</i>
<i>Sociedad civil</i>	<i>Confianza, participación y convivencia</i>	<i>Diseño de programas STK y SUPPLIC</i>

Estos modelos deben activarse según la cuestión real de transformación. Una institución no necesita acceder a historias familiares de empleados para mejorar sus prácticas operativas. Asimismo, un programa personal no debe convertir la reflexión relacional en una evaluación de terceros ausentes.

El ecosistema más amplio incluye también microacciones TRACO, ciclos de aprendizaje ASUTMA, las doce capas y las perspectivas SÜLDE–SÜNE–ÖZÜT. Su contribución es mayor cuando cada componente tiene una función clara y el programa evita duplicaciones innecesarias.

Pregunta de aplicación. ¿Qué relación o práctica compartida debe cambiar para que el objetivo elegido sea sostenible? Defina una acción dentro de la autoridad del participante, como formular una pregunta aclaratoria, acordar un límite o establecer una revisión periódica. Observe la consecuencia sin presuponer control sobre la respuesta ajena.

24 La solución institucional de tres etapas

La oferta institucional principal RADEM conecta evidencia, capacidad y continuidad en un único recorrido del cliente. PETIS o CETIS establece la vía de entrada; los sistemas especializados se seleccionan dentro del programa. El cliente debe comprender qué produce cada etapa y qué decisión permite continuar.

<i>Etapas</i>	<i>Duración habitual</i>	<i>Trabajo y resultado principales</i>
<i>1 Piloto estratégico de transformación</i>	<i>90 días</i>	<i>Evaluación PETIS/CETIS, análisis especializado pertinente, intervención limitada y evidencia de transformación</i>
<i>2 Desarrollo de capacidades HUTRAC</i>	<i>3–6 meses posteriores</i>	<i>Aprendizaje dirigido, práctica laboral, implementación y reevaluación</i>
<i>3 RIHTE e inteligencia continua</i>	<i>Ciclo anual continuo</i>	<i>Educación, desarrollo de estándares, preservación del conocimiento y revisión periódica HUTIS</i>

Las duraciones describen una secuencia habitual. Una fase HUTRAC de seis meses después de un piloto de 90 días sitúa la transición a continuidad alrededor del mes nueve. Algunas prácticas de continuidad comienzan antes, mientras la madurez institucional puede requerir varios ciclos anuales. Los contratos deben indicar fechas reales y evitar confundir duración de la etapa con tiempo transcurrido desde el inicio.

La etapa 1 concluye con la decisión de ampliar, rediseñar, escalar o detener. La etapa 2 se justifica por las brechas de capacidad y necesidades de implementación establecidas en el piloto. La etapa 3 preserva prácticas útiles y posibilita aprendizaje futuro. La progresión debe basarse en necesidades del cliente y evidencia disponible, no en renovación automática.

La arquitectura de ejecución puede incluir apoyo profesional, acceso recurrente a plataforma, educación institucional y servicios de socios autorizados. Cada componente debe corresponder a un alcance definido. Responsabilidades y entregables deben seguir claros cuando varios modelos contribuyan al mismo programa.

Valor para el cliente. La institución obtiene una vía conectada desde su primera pregunta hasta la implementación sostenida. Puede conservar sistemas separados y resultados especializados mientras recibe una hoja de ruta coherente, responsabilidades identificadas y un historial consistente de evidencia de transformación.

25 El piloto estratégico de 90 días

El piloto es una prueba delimitada del programa de transformación en un entorno real. Establece si la evaluación es útil, los participantes pueden intervenir con seguridad, la intervención es viable y la evidencia apoya una decisión de etapa siguiente. Debe ser valioso incluso cuando recomienda un alcance menor o un enfoque diferente.

Período	Actividad principal	Entregable requerido
<i>Días 1–15</i>	<i>Admisión CETIS o PETIS, alcance y diseño de línea de base</i>	<i>Acta, mecanismos de participación y plan de evidencia</i>
<i>Días 16–30</i>	<i>Evaluación y análisis especializado</i>	<i>Perfil de línea de base y mapa de barreras prioritarias</i>
<i>Días 31–60</i>	<i>Una o más microintervenciones acordadas</i>	<i>Registros de acciones, comentarios y revisión intermedia</i>
<i>Días 61–80</i>	<i>Aplicación continuada y medición de seguimiento</i>	<i>Observaciones comparables y hallazgos de implementación</i>
<i>Días 81–90</i>	<i>Síntesis y decisión de etapa siguiente</i>	<i>Actualización PETIR/CETIR y hoja de ruta de transformación</i>

El calendario presupone acceso oportuno a personas y evidencia. Contratación, revisión ética, preparación de datos o condiciones estacionales del servicio pueden exigir cambios. Deben identificarse estas dependencias antes de comprometer el período de ejecución.

El acta del piloto especifica problema del cliente, población incluida, patrocinador responsable, director del programa, límites de recursos y fecha de decisión. El plan de evaluación define resultado principal, indicadores complementarios, fuentes de evidencia y límites interpretativos. Un pequeño conjunto de indicadores significativos es preferible a un gran panel sin propósito decisorio claro.

Las revisiones semanales examinan participación, calidad de datos, avance de la intervención y riesgos emergentes. Una revisión intermedia comprueba si la explicación original sigue siendo plausible. El informe final presenta hallazgos favorables y desfavorables.

Regla de decisión. Escalar solo cuando el cliente pueda identificar evidencia útil, implementación viable y recursos para la siguiente etapa. Una respuesta positiva de los participantes es alentadora, pero no basta por sí sola para establecer un cambio organizacional sostenido.

26 Implementación y continuidad de la transformación

La implementación convierte la hoja de ruta en cambios del trabajo cotidiano. El responsable del programa coordina acciones, pero cada responsable operativo conserva la responsabilidad sobre la práctica dentro de su autoridad. RADEM aporta metodología, facilitación y evaluación según el acuerdo; la institución proporciona las condiciones organizacionales para la adopción.

Un registro útil de intervención incluye problema, justificación, responsable, actividad, recursos necesarios, plazo, evidencia y decisión de revisión. Debe ser suficientemente conciso para su uso regular. Si nadie puede explicar quién se responsabiliza de la siguiente acción, el programa aún no es operativo.

Ritmo de revisión	Propósito principal	Registro conservado
<i>Semanal durante la ejecución activa</i>	<i>Eliminar obstáculos y coordinar acciones</i>	<i>Registro de acciones y excepciones</i>
<i>Mensual</i>	<i>Examinar evidencia y necesidades de recursos</i>	<i>Revisión y decisiones del programa</i>
<i>Al terminar cada etapa</i>	<i>Decidir continuidad o cambio de alcance</i>	<i>Aceptación y plan de etapa siguiente</i>
<i>Trimestral en continuidad</i>	<i>Comprobar persistencia y exigencias emergentes</i>	<i>Perfil actualizado de transformación</i>
<i>Anual</i>	<i>Reevaluar prioridades y renovar aprendizaje</i>	<i>Revisión HUTIS y plan de desarrollo RIHTE</i>

Estos ritmos son propuestas por defecto y deben reflejar el ciclo operativo institucional. Las organizaciones pequeñas pueden combinar revisiones; los programas complejos pueden necesitar líneas de trabajo separadas.

La continuidad incluye preservación del conocimiento, sucesión, aprendizaje de actualización, gestión de versiones de instrumentos y reevaluación de prácticas establecidas. Una intervención exitosa puede perder valor cuando cambian responsabilidades o un nuevo sistema modifica el trabajo. Por ello, el ciclo anual debe examinar la relevancia continuada, no solo el cumplimiento de un plan antiguo.

Traspaso práctico. Antes de finalizar la facilitación, la institución debe demostrar que puede realizar una revisión, recuperar evidencia, resolver una excepción y actualizar una acción. Esta transferencia de capacidad operativa es una prueba central de sostenibilidad. El conocimiento resultante integra la arquitectura de aprendizaje RIHTE y la memoria propia de la institución.

27 RIHTE: ciencia, educación y estándares

RIHTE es la visión del Instituto RADEM para la Transformación Humana y la Excelencia. Dentro del ecosistema, su función inmediata es ofrecer una arquitectura de ciencia, educación, estándares y continuidad. Su forma institucional, sus alianzas y sus vías de reconocimiento deben desarrollarse mediante acuerdos adecuados y evidencia.

RIHTE conecta los hallazgos de investigación y la experiencia de los programas con materiales de aprendizaje, desarrollo de profesionales y prácticas más coherentes. La cadena prevista va de la evidencia al conocimiento, la educación, los estándares, la implementación, el seguimiento y la mejora. Así, el ecosistema puede conservar lo aprendido y revisar lo que ya no funciona.

Línea de trabajo RIHTE	Actividad propuesta	Resultado
<i>Investigación</i>	<i>Probar constructos, instrumentos y efectos de los programas</i>	<i>Protocolos y hallazgos de investigación</i>
<i>Educación</i>	<i>Desarrollar itinerarios prácticos de aprendizaje</i>	<i>Módulos, casos y tareas evaluadas</i>
<i>Estándares</i>	<i>Especificar requisitos y reglas de evidencia</i>	<i>Estándares de práctica versionados</i>
<i>Desarrollo profesional</i>	<i>Aplicación supervisada y aprendizaje continuo</i>	<i>Portafolio de competencias</i>
<i>Observatorio y continuidad</i>	<i>Examinar patrones en evidencia autorizada</i>	<i>Informes de aprendizaje y prioridades revisadas</i>

La separación entre educación y certificación es importante. Completar un curso demuestra participación o logro en ese curso. El reconocimiento independiente de la competencia profesional requiere evidencia adicional y un proceso de evaluación definido. Los títulos académicos o cualificaciones acreditadas requieren los acuerdos autorizados correspondientes.

Las alianzas de investigación de RIHTE deben permitir pruebas críticas, incluidos resultados desfavorables. La función científica pierde valor si existe únicamente para respaldar afirmaciones promocionales. Los cambios metodológicos deben registrarse y comunicarse a profesionales y clientes.

Prioridad inmediata. Desarrollar un conjunto pequeño y coherente de módulos sobre la práctica PETIS/CETIS, la interpretación de la evidencia, la ejecución HUTRAC y la gobernanza de programas. Ampliar la cartera educativa y de estándares a medida que maduren la metodología, la capacidad de ejecución y los acuerdos de evaluación.

28 Educación y desarrollo de profesionales

El itinerario educativo propuesto por RIHTE distingue comprensión general, práctica aplicada, liderazgo de programas y competencia de evaluadores. Cada nivel debe definir claramente su público, resultados de aprendizaje, requisitos previos y evidencias. El itinerario sigue siendo una propuesta de desarrollo hasta que los programas y los acuerdos de reconocimiento se establezcan formalmente.

Itinerario propuesto	Público previsto	Aprendizaje demostrado
<i>Fundamentos</i>	<i>Líderes, participantes y profesionales interesados</i>	<i>Explicar los modelos y sus límites</i>
<i>Profesional</i>	<i>Facilitadores que realizan actividades RADEM definidas</i>	<i>Planificar, realizar y documentar práctica supervisada</i>
<i>Responsable de programa</i>	<i>Personas que coordinan la ejecución de varias etapas</i>	<i>Gestionar alcance, evidencia, recursos y revisión</i>
<i>Evaluador</i>	<i>Revisores cualificados bajo un esquema definido</i>	<i>Juzgar la evidencia de forma coherente y gestionar conflictos</i>
<i>Desarrollo continuo</i>	<i>Profesionales y líderes activos</i>	<i>Actualizar la práctica mediante comentarios y nueva evidencia</i>

El aprendizaje debe combinar estudio conceptual con casos, observación, práctica supervisada y reflexión. Un profesional debe comprender la diferencia entre datos, interpretación e hipótesis. Un responsable de programa también debe gestionar dependencias, comunicación y la relación entre los objetivos del cliente y la metodología elegida.

La evaluación puede incluir un análisis escrito de caso, una demostración práctica, un portafolio de programa y una revisión reflexiva de un intento fallido. Los criterios deben premiar la interpretación exacta y los límites apropiados, no la capacidad de producir puntuaciones favorables.

El desarrollo de formadores requiere su propio proceso de calidad. Un profesional competente no es automáticamente un formador o evaluador eficaz. La observación, la calibración y los comentarios deben apoyar el paso entre funciones.

Educación institucional. Un programa ejecutivo puede ayudar a los líderes a interpretar la evidencia de transformación y a crear condiciones para la implementación. Debe culminar en un plan de acción institucional real. La descripción debe especificar número de participantes, horas de aprendizaje, modalidad y alcance de la evaluación, en lugar de depender solo del título de un certificado.

29 Arquitectura de certificación y evaluación

La ambición de certificación de RADEM debe desarrollarse mediante estándares explícitos, evidencia creíble y decisiones imparciales. Un esquema de reconocimiento necesita un alcance definido: finalización de un curso, competencia individual, calidad de la ejecución de un programa o madurez institucional. Son afirmaciones diferentes y deben tener requisitos diferentes.

La arquitectura propuesta separa, cuando sea posible, la impartición de la formación de la decisión final de certificación. También define elegibilidad, presentación de evidencia, criterios de evaluación, competencia de evaluadores, conflictos de interés, apelaciones, periodo de validez y renovación. El reconocimiento debe indicar exactamente qué se evaluó.

Tipo de reconocimiento	Base de evidencia	Afirmación permitida
<i>Participación</i>	<i>Registro de asistencia</i>	<i>Participación en una actividad especificada</i>
<i>Logro en el curso</i>	<i>Resultados de aprendizaje evaluados</i>	<i>Logro dentro de ese curso</i>
<i>Competencia profesional</i>	<i>Práctica observada y portafolio</i>	<i>Competencia dentro de un alcance RADEM definido</i>
<i>Reconocimiento institucional</i>	<i>Evidencia institucional verificada</i>	<i>Cumplimiento de los requisitos publicados del esquema</i>
<i>Acreditación externa</i>	<i>Decisión del organismo autorizado correspondiente</i>	<i>Solo el alcance realmente concedido</i>

Estas categorías son principios de diseño propuestos, no anuncios de acreditación existente. Una colaboración futura con una universidad no convierte automáticamente cada curso RADEM en una cualificación universitaria. Los nombres y logotipos externos deben utilizarse solo con el permiso correspondiente.

Las decisiones de evaluación deben poder ser cuestionadas. Los solicitantes deben recibir razones para las deficiencias y una vía proporcionada de nueva presentación o apelación. Los conflictos entre ingresos comerciales e independencia de evaluación deben gestionarse explícitamente.

Secuencia de desarrollo. Comenzar con resultados de aprendizaje transparentes y evaluación de cursos. Probar los portafolios profesionales y la coherencia de los evaluadores mediante pilotos supervisados. Establecer la gobernanza y los requisitos de evidencia antes de conceder reconocimientos de competencia o institucionales. Buscar reconocimiento externo solo cuando aporte una garantía significativa y describible con exactitud.

30 El modelo de excelencia RADEM

RADEM entiende la excelencia como la capacidad sostenida de comprender una situación, actuar responsablemente, crear valor útil y mejorar mediante evidencia. Es una ambición de desarrollo que conecta agencia personal, capacidad institucional, contribución social y continuidad. El modelo debe permanecer abierto a la corrección cuando la evidencia cuestione sus supuestos.

La excelencia se evalúa mediante la relación entre propósito, práctica y resultado. Una estrategia bien redactada es insuficiente si no orienta las decisiones. Una puntuación favorable es insuficiente si la evidencia subyacente es débil. Un piloto exitoso es insuficiente si la institución no puede sostener la práctica o transferirla al equipo siguiente.

Área de excelencia	Pregunta práctica	Ejemplo de evidencia
<i>Propósito y responsabilidad</i>	<i>¿La dirección de la transformación es clara y legítima?</i>	<i>Objetivos acordados y decisiones responsables</i>
<i>Conciencia y comprensión</i>	<i>¿La institución reconoce sus condiciones reales?</i>	<i>Evaluación triangulada</i>
<i>Capacidad e implementación</i>	<i>¿Las personas pueden realizar las prácticas necesarias?</i>	<i>Aplicación demostrada</i>
<i>Valor y consecuencias</i>	<i>¿El programa contribuye a resultados útiles?</i>	<i>Evidencia de resultados y revisión de efectos no previstos</i>
<i>Aprendizaje y continuidad</i>	<i>¿El sistema puede conservar y mejorar la práctica?</i>	<i>Reevaluación y estándares actualizados</i>

Esta arquitectura transversal puede orientar el trabajo de excelencia más específico de ÜRFAM, KDS y RIHTE. Sus índices y estructuras de reconocimiento siguen siendo independientes y requieren definiciones propias. No existe equivalencia automática entre un perfil de excelencia universitaria, una puntuación de resiliencia y la competencia profesional.

Una revisión de excelencia debe examinar fortalezas y barreras. Las prácticas existentes que funcionan bajo condiciones difíciles aportan evidencia importante de capacidad. El programa debe conservarlas en lugar de rediseñar todo.

Prueba de desarrollo. ¿Puede la persona o institución explicar qué mejoró, mostrar por qué esa interpretación es razonable e identificar qué requiere atención? Una respuesta honesta, respaldada por un proceso de aprendizaje operativo, tiene más significado que una afirmación de perfección final.

31 El ecosistema digital integrado

El RADEM Intelligence Core propuesto proporciona infraestructura compartida para programas personales, corporativos, institucionales y urbanos distintos. Conecta versiones metodológicas, registros de evaluación, evidencia, intervenciones, informes y mediciones de seguimiento. El objetivo es configurar nuevos programas sin reconstruir toda la plataforma para cada cliente.

PETIS y CETIS siguen siendo los primeros modelos en el recorrido del usuario. HUTIS, KUDRE, UTTIS y otros componentes especializados aportan sus propios análisis. HUTRAC gestiona actividades de desarrollo y evidencia de capacidad. RIHTE conecta recursos de aprendizaje, estándares, ciclos de revisión y continuidad.

Capacidad compartida	Función	Distinción requerida
<i>Configuración del programa</i>	<i>Definir alcance, población, modelos y fechas</i>	<i>Cada programa conserva su propósito acordado</i>
<i>Registro metodológico</i>	<i>Conservar instrumentos, fórmulas y versiones</i>	<i>Los métodos personales e institucionales siguen identificables</i>
<i>Registro de evidencia</i>	<i>Conectar observaciones, fuentes e interpretaciones</i>	<i>Los datos brutos y las hipótesis de IA permanecen separados</i>
<i>Gestión de intervenciones</i>	<i>Asignar, seguir y revisar acciones</i>	<i>Finalización y efecto verificado son distintos</i>
<i>Informes</i>	<i>Producir PETIR, CETIR e informes especializados</i>	<i>El acceso sigue el rol y el propósito</i>
<i>Comparación longitudinal</i>	<i>Comparar oleadas de medición</i>	<i>Los cambios de método y población permanecen visibles</i>

La ejecución en varios países e instituciones requiere separar entornos de cliente, roles y usos de datos autorizados. Un programa nacional puede contener regiones, municipios e instituciones sin dar a cada usuario acceso a toda la información subyacente.

La especificación de implementación describe la arquitectura prevista. No debe presentarse como prueba de que cada función ya está desplegada. La madurez del producto debe comunicarse mediante capacidades probadas, registros de versión y evidencia de aceptación.

Prioridad de ejecución. Construir primero el programa integral más pequeño y fiable: admisión, evaluación, puntuación reproducible, informe, intervención y seguimiento. Ampliar la funcionalidad solo cuando el flujo existente funcione de forma fiable y la siguiente función responda a una necesidad definida del cliente.

32 Gobernanza, datos y supervisión humana

El trabajo de transformación crea responsabilidades para las personas cuya información se recoge e interpreta. Por ello, la gobernanza debe comenzar con el propósito del programa, la evidencia mínima necesaria y las decisiones que esa información puede apoyar. Los controles técnicos y la práctica profesional deben reforzarse mutuamente.

Un programa define quién controla los datos, quién puede acceder a ellos, durante cuánto tiempo se conservan y cómo pueden los participantes plantear preguntas o corregir errores. Las obligaciones jurídicas específicas dependen del contexto de despliegue y deben abordarse en el acuerdo correspondiente y en la revisión local.

Responsabilidad	Requisito del programa	Evidencia de funcionamiento
<i>Patrocinador</i>	<i>Autorizar el alcance y proporcionar recursos</i>	<i>Carta aprobada y decisiones</i>
<i>Responsable de metodología</i>	<i>Mantener definiciones y reglas de interpretación</i>	<i>Historial de versiones y registros de revisión</i>
<i>Responsable de ejecución</i>	<i>Coordinar actividades y responder a problemas</i>	<i>Registros de acciones y excepciones</i>
<i>Responsable de datos</i>	<i>Aplicar acuerdos de acceso y conservación</i>	<i>Revisiones de acceso y registros de tratamiento</i>
<i>Responsable de evaluación</i>	<i>Evaluar evidencia y limitaciones</i>	<i>Análisis reproducible y hallazgos</i>

La asistencia de IA debe estar delimitada. Los resúmenes deben poder rastrearse hasta sus fuentes; las explicaciones sugeridas deben marcarse como hipótesis; los revisores humanos siguen siendo responsables de la interpretación y de las decisiones consecuentes. Las puntuaciones deterministas no deben cambiar porque un modelo lingüístico produzca una narración más persuasiva.

Los paneles institucionales deben utilizar agregación adecuada y salvaguardas contra la identificación de personas en grupos pequeños. Un PETIR personal no debe convertirse en un expediente de personal del empleador sin un propósito y autorización adecuados por separado. Los participantes deben comprender la diferencia entre su registro de desarrollo y los informes institucionales.

Pregunta de revisión. ¿Podría un lector confundir una inferencia con un hecho observado o una puntuación de desarrollo con un juicio sobre el valor humano? Si es así, revise el informe, sus condiciones de acceso o el diseño subyacente antes de publicarlo.

33 Programa de investigación y validación

El programa científico de RADEM debe probar los marcos integrados, en lugar de asumir su validez a partir de la literatura que informa conceptos individuales. Una arquitectura conceptual plausible, un libro publicado y una demostración exitosa ofrecen formas diferentes de apoyo. Por sí solos no establecen un instrumento validado ni una eficacia causal.

El programa de validación comienza definiendo constructos, usos previstos y poblaciones. Después examina si los participantes comprenden los ítems, si la estructura es coherente y si los resultados pueden interpretarse de forma consistente. Cada instrumento requiere evidencia adecuada a su uso real.

<i>Etapas de investigación</i>	<i>Pregunta principal</i>	<i>Resultado esperado</i>
<i>Revisión conceptual y de contenido</i>	<i>¿Las definiciones e ítems representan el constructo previsto?</i>	<i>Revisión experta y banco de ítems revisado</i>
<i>Prueba cognitiva</i>	<i>¿Los participantes entienden los ítems como se pretende?</i>	<i>Hallazgos de entrevistas y revisiones lingüísticas</i>
<i>Medición piloto</i>	<i>¿Las respuestas son utilizables y el proceso es viable?</i>	<i>Informe de calidad de datos y viabilidad</i>
<i>Evaluación estructural</i>	<i>¿Se sostiene la estructura de medición propuesta?</i>	<i>Análisis de fiabilidad y validez</i>
<i>Evaluación entre contextos</i>	<i>¿Son defendibles las comparaciones entre idiomas y entornos?</i>	<i>Evidencia de equivalencia y límites</i>
<i>Evaluación del programa</i>	<i>¿Qué cambia, para quién y en qué condiciones?</i>	<i>Análisis de resultados con diseño adecuado</i>

Siempre que sea posible, la investigación debe especificar hipótesis, decisiones de análisis y limitaciones antes de interpretar los resultados. Los hallazgos negativos deben orientar la revisión. Un umbral que no funciona adecuadamente no debe mantenerse solo porque ya resulte familiar.

Los socios pueden aportar experiencia disciplinar, revisión independiente, diseño de estudios y acceso a entornos apropiados. Los derechos de publicación y uso de datos deben acordarse junto con la propiedad intelectual y la protección de participantes.

Entregable inmediato. Una agenda de investigación versionada vincula los instrumentos PETIS/CETIS, las medidas longitudinales HUTIS, las estructuras KUDRE y los resultados de programas HUTRAC con preguntas explícitas de validación. Así, el desarrollo comercial y el aprendizaje científico pueden avanzar juntos sin confundir sus niveles de evidencia.

34 Alianzas y ejecución internacional

El modelo de desarrollo internacional de RADEM combina la propiedad metodológica con conocimiento local, capacidad de ejecución e investigación independiente. Los socios pueden aportar acceso a clientes, adaptación contextual, facilitación, infraestructura técnica o evaluación científica. Sus responsabilidades deben ser explícitas y proporcionales a su contribución real.

La oferta central de tres etapas se mantiene en los distintos mercados, mientras el diseño del programa responde al idioma, el contexto institucional, los recursos y la población prevista. Un cuestionario traducido no es automáticamente un instrumento equivalente. Se necesitan revisión local y pruebas con participantes cuando pueda cambiar el significado o la interpretación.

Tipo de socio	Contribución potencial	Enfoque del acuerdo
<i>Institución de investigación</i>	<i>Validación, diseño de estudios y análisis independiente</i>	<i>Alcance de investigación, ética y publicación</i>
<i>Socio de ejecución</i>	<i>Facilitación local y apoyo al cliente</i>	<i>Competencia, calidad y responsabilidades</i>
<i>Socio tecnológico</i>	<i>Alojamiento, integración y desarrollo del producto</i>	<i>Seguridad, alcance del servicio y propiedad</i>
<i>Organización del ecosistema</i>	<i>Presentaciones y acceso a programas</i>	<i>Representación exacta y expectativas</i>
<i>Socio educativo</i>	<i>Enseñanza y aprendizaje evaluado</i>	<i>Plan de estudios, reconocimiento y calidad</i>

La propiedad intelectual de fondo de RADEM permanece diferenciada de los datos del cliente y de los productos nuevos creados en el proyecto. El uso comercial, la licencia, la atribución y la publicación deben acordarse, no suponerse. Una introducción local no crea automáticamente exclusividad ni propiedad de la metodología.

El desarrollo de mercado debe avanzar mediante una necesidad cualificada, un programa delimitado, evidencia de ejecución medible y una oferta adecuada de continuidad. El establecimiento institucional y la contratación local siguen a la evidencia de demanda y a un modelo operativo viable.

Regla de representación. Una conversación exploratoria, una solicitud o una expresión de interés no constituyen una alianza formal. Los materiales promocionales deben identificar el estado real de una relación. Esto protege la credibilidad de RADEM y de los posibles socios y deja espacio para una colaboración sustantiva.

35 Plan de negocio para 2027–2029

El plan de negocio trienal desarrolla RADEM desde una ejecución metodológica dirigida por su fundador hacia un ecosistema repetible de programas, educación y plataforma. El periodo de planificación es 2027–2029, con preparación durante el último trimestre de 2026. El plan se refiere a hitos operativos, desarrollo de mercado, capacidad de ejecución y madurez científica. Los precios de productos y servicios quedan excluidos. Un escenario separado de valor empresarial condicional describe los requisitos de una posible valoración futura.

La primera prioridad es la vía de entrada PETIS/CETIS dentro de la solución de tres etapas. Los primeros programas institucionales deben establecer un proceso de ejecución fiable y evidencia útil. El desarrollo de la plataforma y la educación se amplían después en respuesta a necesidades demostradas. Cada modelo especializado conserva su identidad metodológica dentro de la infraestructura compartida.

Periodo	Objetivo principal	Hito y evidencia para decidir
<i>T4 2026</i>	<i>Preparar la ejecución</i>	<i>Alcance definido, versiones metodológicas controladas y flujo de piloto utilizable</i>
<i>2027</i>	<i>Establecer práctica repetible</i>	<i>Ciclos piloto completados, informes revisados y aprendizaje de implementación documentado</i>
<i>2028</i>	<i>Ampliar la ejecución cualificada</i>	<i>Facilitadores formados, programas de socios supervisados y ciclos de continuidad operativos</i>
<i>2029</i>	<i>Escalar la replicación controlada</i>	<i>Ejecución en varias instituciones con calidad coherente y evaluación independiente</i>

Los segmentos iniciales son organizaciones con un problema de transformación concreto y un patrocinador responsable: empresas, universidades, municipios y organizaciones de la sociedad civil. El trabajo PETIS personal constituye una vía distinta con acuerdos propios de ejecución, privacidad y calidad.

Las decisiones de expansión dependen de la demanda cualificada, el tiempo necesario para establecer un programa, la capacidad de ejecución disponible y la evidencia de los compromisos anteriores. El plan debe revisarse trimestralmente. Un hito incumplido debe conducir a una explicación y una acción revisadas, no ocultarse mediante una meta futura mayor.

Objetivo estratégico. Establecer una vía fiable desde la primera evaluación hasta la transformación sostenida. El crecimiento resulta creíble cuando la adquisición de clientes, la calidad de ejecución, el desarrollo de capacidades, la investigación y la continuidad recurrente pueden observarse de forma coherente.

36 Desarrollo de mercado y posicionamiento de programas

RADEM presenta un recorrido de transformación conectado con PETIS y CETIS como primeros modelos. La conversación inicial establece el problema de la persona o institución, la decisión que necesita tomar y la evidencia requerida. Los modelos especializados se introducen cuando contribuyen a ese propósito.

El desarrollo de mercado debe concentrarse en casos de uso claramente definidos. Una organización que prepara un servicio digital necesita un programa diferente de una universidad que busca mejorar la colaboración interdisciplinaria. La arquitectura compartida de RADEM permite una ejecución coherente, mientras el lenguaje y la evidencia del programa reflejan el contexto real del cliente.

Segmento	Pregunta inicial de transformación	Vía pertinente
<i>Personas</i>	<i>¿Qué patrones y capacidades recurrentes afectan a mis objetivos elegidos?</i>	<i>PETIS, PETIR, HUTRAC y seguimiento HUTIS</i>
<i>Empresas e instituciones</i>	<i>¿Qué impide que nuestro cambio previsto se convierta en práctica?</i>	<i>CETIS, CETIR, KUDRE y HUTRAC</i>
<i>Municipios</i>	<i>¿Están alineados la tecnología, la capacidad institucional y la adopción?</i>	<i>CETIS y UTTIS</i>
<i>Universidades</i>	<i>¿Cómo se convierte la capacidad en valor académico y social?</i>	<i>CETIS y ÜRFAM</i>
<i>Sociedad civil</i>	<i>¿Cómo pueden fortalecerse la misión, la participación y la continuidad?</i>	<i>CETIS y STK</i>

Una oportunidad cualificada tiene una necesidad definida, un patrocinador responsable, acceso a evidencia pertinente y un contexto de implementación realista. El interés exploratorio por sí solo no es suficiente. La primera reunión debe establecer si un programa delimitado puede producir una decisión útil.

La comunicación debe demostrar el método mediante descripciones claras, ejemplos anonimizados cuando estén autorizados y hallazgos de investigación etiquetados con exactitud. Los posibles socios deben distinguir las capacidades disponibles de los objetivos de desarrollo futuros.

Prioridad de desarrollo. Construir un pequeño número de casos de uso sólidos y repetirlos con cuidado antes de ampliar el mercado objetivo. Así, la organización aprende qué

problemas puede abordar de forma fiable y cuáles requieren experiencia adicional o un enfoque diferente.

37 Hoja de ruta operativa trienal

La hoja de ruta operativa conecta desarrollo de productos, ejecución con clientes, investigación y educación. Cada año se apoya en capacidades establecidas anteriormente. La secuencia pretende evitar que la expansión internacional vaya por delante de la calidad del programa subyacente.

<i>Línea de trabajo</i>	<i>2027</i>	<i>2028</i>	<i>2029</i>
<i>PETIS y CETIS</i>	<i>Estabilizar admisión, informes y seguimiento</i>	<i>Ampliar aplicaciones contextuales</i>	<i>Mantener una ejecución coherente en varios contextos</i>
<i>Núcleo digital</i>	<i>Probar el flujo completo de piloto</i>	<i>Añadir gestión de programas y socios</i>	<i>Apoyar replicación controlada en varias instituciones</i>
<i>HUTRAC</i>	<i>Establecer práctica de programa supervisada</i>	<i>Desarrollar facilitadores cualificados</i>	<i>Reforzar transferencia y coherencia de ejecución</i>
<i>RIHTE</i>	<i>Preparar módulos de aprendizaje básicos</i>	<i>Pilotar itinerarios de aprendizaje evaluado</i>	<i>Desarrollar revisión y continuidad maduras</i>
<i>Investigación</i>	<i>Probar contenido y viabilidad</i>	<i>Ampliar evaluación estructural y contextual</i>	<i>Apoyar estudios independientes y entre contextos</i>
<i>Alianzas</i>	<i>Definir funciones y seleccionar colaboradores adecuados</i>	<i>Ejecutar programas conjuntos supervisados</i>	<i>Ampliar según la calidad demostrada</i>

El primer año debe producir un registro completo del programa: admisión, evidencia, interpretación, intervención, reevaluación y transferencia. El segundo debe demostrar que personas cualificadas distintas del desarrollador original pueden ejecutar coherentemente el alcance definido. El tercero debe establecer si esa coherencia resiste en distintas instituciones, idiomas y entornos de ejecución.

Los hitos requieren evidencia de uso. Un módulo no está terminado solo porque se haya escrito su contenido; debe revisarse y probarse con su público previsto. Una función de plataforma no es operativa solo porque aparezca en una especificación; debe funcionar dentro del programa real.

Decisión anual. Revisar qué capacidades son fiables, cuáles siguen siendo experimentales y cuáles deben abandonarse. Conservar un historial claro de versiones y metodologías para rastrear cada programa hasta la versión realmente utilizada.

38 Capacidad del equipo y organización de la ejecución

El plan de negocio requiere un equipo capaz de mantener la metodología, desarrollar el producto, coordinar programas, apoyar a participantes y evaluar evidencia. Estas funciones pueden combinarse al principio en un equipo pequeño, pero sus responsabilidades deben seguir siendo explícitas.

Yunus THUGRA — Global Coordinator. Diplomático con experiencia internacional en Türkiye, Afganistán y Canadá, con base en Toronto. Apoya la coordinación global de RADEM GLOBAL AI, las relaciones institucionales, la vinculación con clientes y socios y la representación internacional. Sus fortalezas profesionales incluyen comunicación intercultural, relación con partes interesadas, desarrollo de alianzas y negocios, redes internacionales, presentaciones, coordinación de entrada a mercados y desarrollo de

proyectos piloto. Contribuye a conectar RADEM con actores públicos, académicos, de la sociedad civil y comerciales y coordina oportunidades dentro del alcance definido por el Fundador y de las normas de propiedad intelectual y gobernanza de RADEM.

Función	Responsabilidad principal	Evidencia de capacidad
<i>Liderazgo científico y metodológico</i>	<i>Mantener conceptos, instrumentos y estándares de interpretación</i>	<i>Versiones revisadas y decisiones de investigación</i>
<i>Producto y tecnología</i>	<i>Construir una infraestructura de programas fiable</i>	<i>Flujos probados y registros de versión</i>
<i>Ejecución de programas</i>	<i>Coordinar actividades y responsabilidades del cliente</i>	<i>Registros completos de programa y transferencia</i>
<i>Desarrollo profesional</i>	<i>Preparar y supervisar facilitadores</i>	<i>Práctica observada y portafolios de competencia</i>
<i>Alianzas y adaptación lingüística</i>	<i>Desarrollar relaciones y materiales contextuales adecuados</i>	<i>Acuerdos definidos y adaptaciones revisadas</i>
<i>Calidad y evaluación</i>	<i>Examinar evidencia, limitaciones y acciones correctivas</i>	<i>Comprobaciones independientes y registros de mejora</i>

La contratación y el desarrollo de socios deben responder a una necesidad demostrada. Un número creciente de consultas no justifica necesariamente iniciar más ejecuciones si el equipo no puede mantener la calidad del seguimiento. La planificación debe reservar tiempo para preparación, facilitación, análisis, comentarios y supervisión.

El conocimiento metodológico del fundador debe ser accesible mediante protocolos documentados, formación y control de versiones. Esto reduce la dependencia de una sola persona y preserva la integridad del marco. La transición debe probarse mediante ejecución y revisión supervisadas.

La organización debe mantener una visión de capacidad que incluya programas activos, inicios previstos, disponibilidad de profesionales, dependencias técnicas y problemas de calidad sin resolver. El objetivo es asumir compromisos que puedan cumplirse de forma fiable.

Prueba de continuidad. ¿Puede otro miembro cualificado del equipo recuperar la evidencia pertinente, comprender la situación actual del programa y realizar la siguiente acción acordada? Si la respuesta es negativa, el modelo operativo todavía depende de conocimiento personal no documentado.

39 Indicadores de crecimiento, riesgos y decisiones

El plan trienal debe supervisarse mediante indicadores que conecten demanda, ejecución y valor sostenido. El objetivo es comprender si el ecosistema se vuelve más fiable y útil, no maximizar el número de actividades comunicadas.

Indicador	Definición	Decisión respaldada
<i>Oportunidades cualificadas</i>	<i>Oportunidades con necesidad, patrocinador y alcance viable definidos</i>	<i>Seleccionar programas adecuados</i>
<i>Finalización del piloto</i>	<i>Programas que completan su ciclo acordado de evidencia y revisión</i>	<i>Evaluar la fiabilidad de la ejecución</i>
<i>Progresión a la siguiente etapa</i>	<i>Cientes que eligen una fase HUTRAC o de continuidad justificada</i>	<i>Examinar la pertinencia del programa</i>
<i>Transferencia de la práctica</i>	<i>Participantes que aplican el aprendizaje en entornos ordinarios</i>	<i>Mejorar el diseño de desarrollo</i>
<i>Participación en continuidad</i>	<i>Instituciones que mantienen ciclos de reevaluación acordados</i>	<i>Evaluar la utilidad sostenida</i>
<i>Problemas de calidad</i>	<i>Errores materiales, preocupaciones sin resolver y acciones correctivas</i>	<i>Controlar la expansión</i>

Las metas deben fijarse después de que la primera ejecución establezca una línea de base creíble. El crecimiento aparente debe examinarse junto con la carga para participantes, la calidad de implementación y la disponibilidad de profesionales cualificados. Más programas no son un resultado positivo si su evidencia o seguimiento se deterioran.

Los riesgos principales incluyen un encaje débil con el cliente, sobrecarga de ejecución, funciones de socios poco claras, interpretación incoherente, validación insuficiente y falta de fiabilidad de la plataforma. Cada riesgo necesita un responsable, una señal temprana y una respuesta. El plan también debe considerar la dependencia de un solo profesional o proveedor externo.

Las revisiones trimestrales deciden si ampliar, consolidar o rediseñar un programa. La expansión requiere evidencia de utilidad para el cliente y ejecución repetible. La consolidación puede ser adecuada cuando el modelo funciona, pero la formación o la infraestructura necesitan mejora. El rediseño es adecuado cuando la definición original del problema o la intervención no están respaldadas por evidencia.

Principio de gestión. Informar tanto del progreso como de las limitaciones sin resolver. La capacidad de reconocer y corregir un supuesto débil forma parte de la capacidad de transformación de la organización.

40 Escenario condicional de valor empresarial

Un posible valor empresarial de **3 a 8 millones de euros al final de 2029** puede presentarse como una ambición estratégica condicional para una trayectoria exitosa de desarrollo basada en la plataforma. Este rango es un escenario ilustrativo, no una valoración independiente, una valoración actual, una oferta de financiación ni un resultado prometido. También son posibles valores inferiores, incluida la imposibilidad de establecer un negocio viable.

El cálculo supone ingresos recurrentes anuales elegibles de plataforma y licencias de aproximadamente **0,75 a 1,6 millones de euros** en esa fecha futura, combinados con múltiplos ilustrativos de cuatro a cinco veces esos ingresos. Estos requisitos explican el escenario; no son precios de productos ni una previsión de negocio asegurado. Los múltiplos son supuestos de modelización, no una afirmación de que el mercado ofrecerá esas condiciones en 2029.

Límite del escenario	Ingresos recurrentes requeridos	Múltiplo supuesto	Valor empresarial ilustrativo
<i>Límite inferior</i>	<i>0,75 millones de euros</i>	<i>4 veces</i>	<i>3 millones de euros</i>
<i>Límite superior</i>	<i>1,6 millones de euros</i>	<i>5 veces</i>	<i>8 millones de euros</i>

El marco de valoración de SaaS Capital de 2026 explica que los múltiplos de ingresos recurrentes dependen de las condiciones del mercado, el crecimiento y la calidad de los ingresos, incluida la retención. No valora RADEM ni establece este rango. El escenario tendría que reevaluarse con resultados reales y condiciones de mercado en la fecha de valoración.

Los servicios profesionales, los pilotos puntuales y la educación no deben recibir automáticamente un múltiplo de software. El modelo combinado de RADEM requiere examinar por separado la calidad de los ingresos recurrentes, la dependencia de la ejecución, la concentración de clientes, la renovación, los márgenes y el riesgo de implementación. Un servicio contratado no es necesariamente un ingreso de software escalable.

La empresa valorada también debe poseer derechos comerciales exigibles y duraderos sobre la metodología y la tecnología pertinentes. La propiedad intelectual del fundador no puede contarse como activo empresarial sin cargas sin el acuerdo adecuado. El valor empresarial y el valor del capital de los accionistas difieren: deben considerarse efectivo, deuda y otros ajustes de la operación.

Condición de hito. El rango solo puede discutirse cuando el negocio recurrente, la capacidad operativa, los derechos y la evidencia lo justifiquen. Hasta entonces sigue siendo una ambición de desarrollo, no una afirmación del valor de mercado actual.

41 Herramientas de implementación y registros de decisión

Los siguientes registros ofrecen un conjunto operativo compacto para un programa RADEM. Deben adaptarse al cliente y a la versión del método, y no tratarse como sustitutos de los instrumentos completos. Su finalidad es conectar la pregunta inicial con una acción y una decisión responsable.

Registro	Campos que deben completarse
<i>Carta del programa</i>	<i>Propósito del cliente; vía PETIS/CETIS; alcance; patrocinador; población; fechas; límite de recursos; decisión requerida</i>
<i>Registro de evidencia</i>	<i>Fuente; fecha; población; versión del instrumento; observación; interpretación; limitaciones; uso permitido</i>
<i>Ficha de intervención</i>	<i>Prioridad; mecanismo propuesto; acción; responsable; apoyo; plazo; evidencia; decisión de revisión</i>
<i>Registro de medición</i>	<i>Definición del indicador; dirección; denominador; T0; seguimiento; contexto; datos ausentes; interpretación</i>
<i>Plan de continuidad</i>	<i>Práctica conservada; responsable; recurso de aprendizaje; ritmo de revisión; fecha de reevaluación; responsabilidad de actualización</i>

Una revisión del programa puede utilizar cinco preguntas. ¿Qué pretendíamos cambiar? ¿Qué ejecutamos realmente? ¿Qué evidencia de cambio existe? ¿Qué explicaciones alternativas siguen siendo plausibles? ¿Qué debe suceder después? Las respuestas deben registrarse en lenguaje ordinario y vincularse a la evidencia pertinente.

Un registro de decisión ilustrativo podría indicar que una práctica de transferencia redujo la falta de información durante el piloto, pero la muestra cubrió solo un equipo y un periodo operativo tranquilo. La institución puede decidir ampliar la prueba a un entorno más intenso antes de adoptarla ampliamente. Es una decisión de aprendizaje defendible, incluso sin afirmar una eficacia general demostrada.

Transferencia final. El cliente recibe los informes acordados, el historial de acciones, la explicación de las mediciones y las responsabilidades de continuidad. La metodología

propietaria y los instrumentos fuente siguen regidos por la licencia aplicable. El acceso del cliente a sus resultados acordados no debe depender de una relación no documentada con un único facilitador.

El siguiente ciclo de programa comienza con la evidencia ya recogida, actualizada para el contexto actual. Así, la transformación adquiere una memoria utilizable y conserva la posibilidad de revisar supuestos anteriores.

42 Registro de fuentes y terminología

Esta introducción se basa en documentos metodológicos y operativos propios de RADEM. Presenta su arquitectura y propone un plan de desarrollo integrado. Los ejemplos de programas y la hoja de ruta operativa 2027–2029 son construcciones ilustrativas; no son resultados comunicados de clientes.

Fuente	Aportación a este volumen
<i>Gökdayı, RADEM HUTIS Human v1.0, interior final KDP, 2026</i>	<i>Lógica de transformación, HUTRAC, TRACO, ASUTMA, medición y supervisión humana</i>
<i>RADEM Global AI implementation master package V4.1, septiembre de 2026</i>	<i>Sistemas de entrada PETIS/CETIS, núcleo compartido, motores especializados y arquitectura de continuidad</i>
<i>RADEM Personal Transformation System V3.0, septiembre de 2026</i>	<i>Doce capas, SÜLDE–SÜNE–ÖZÜT, programa personal y seguimiento</i>
<i>RADEM–ÜRFAM methodology book, terminology-aligned V1.1, agosto de 2026</i>	<i>Título actual de ÜRFAM, ÜME, KUDRE, DÜK y programa de validación</i>
<i>RADEM-KDS Institutional Resilience Standard and AFAD Integration Model, 2026</i>	<i>Dimensiones de resiliencia y arquitectura de reconocimiento propuesta</i>
<i>RADEM STK Institutional Awareness Development and Leadership Model, 2026</i>	<i>Temas de aplicación para la sociedad civil</i>
<i>RADEM Canada Shield Institutional Transformation Framework, septiembre de 2026</i>	<i>Pilares SHIELD y arquitectura institucional contextual</i>
<i>RADEM HUTRAC HUTIS RIHTE Canada strategic briefing, septiembre de 2026</i>	<i>Visión del instituto RIHTE y arquitectura educativa</i>

PETIR significa Personal Evaluation Transformation Intelligence Report. CETIR significa Corporate Evaluation Transformation Intelligence Report. UTTIS significa Urban Technological Transformation Intelligence System. HUTIS significa Human Transformation

Intelligence System. HUTRAC se refiere a Human Transformation Capacity y a su función de desarrollo.

El visual corporativo adjunto de RADEM se reproduce tal como fue suministrado. Sus etiquetas ofrecen una visión visual general; las descripciones operativas de este volumen siguen el orden PETIS/CETIS primero. La preparación de productos, las alianzas, la validación y la acreditación deben comunicarse siempre conforme a su estado documentado real.

Contacto: Dr. İsmail Gökdayı, fundador, RADEM GLOBAL AI • info@rademglobal.com

Referencia externa de valoración: SaaS Capital (2026), *What's Your SaaS Company Worth?* <https://www.saas-capital.com/research/whats-your-saas-company-worth/> (consultado el 26 de septiembre de 2026). Esta fuente respalda el enfoque de valoración, no una valoración de RADEM.

RADEM; Von der Methodik zur Praxis

Anwendungen der Transformationsintelligenz für Menschen und Institutionen



Dr. İsmail Gökdayı

Gründer, RADEM GLOBAL AI

Human Transformation Intelligence System

Deutsche internationale Ausgabe • September 2026

PETIS / CETIS → HUTRAC → RIHTE

Bewertung und Evidenz • Transformationsfähigkeit • Exzellenz und Kontinuität

Zweck und Umfang

RADEM verbindet persönliche und institutionelle Transformation in einer gemeinsamen Praxis aus Bewertung, Interpretation, Handeln, Messung und Lernen. Dieses Buch stellt die Modelle vor, erläutert ihr Zusammenwirken und beschreibt einen vorgeschlagenen Umsetzungs- und Geschäftsplan für 2027–2029. Es richtet sich an Einzelpersonen, Führungskräfte, Hochschulen, Kommunen, zivilgesellschaftliche Organisationen, Forschungspartner und potenzielle Geschäftspartner.

PETIS und CETIS bilden die ersten Modelle im Ablauf für Leser und Kunden. PETIS strukturiert die persönliche Transformation; CETIS strukturiert die Transformation von Unternehmen und Institutionen. Ihre Berichte PETIR und CETIR übersetzen Befunde in Prioritäten und einen praktischen Fahrplan. Das umfassendere Ökosystem stellt spezialisierte Fähigkeiten bereit, darunter HUTIS-Messung, institutionelle KUDRE-Analyse, HUTRAC-Kompetenzentwicklung, urbane Transformation mit UTTIS sowie Lernen und Kontinuität mit RIHTE.

Das zentrale institutionelle Angebot ist ein dreistufiges Programm: ein strategischer Pilot über 90 Tage, eine anschließende HUTRAC-Phase zur Kapazitätsentwicklung über drei bis sechs Monate und eine von RIHTE getragene Verstetigung mit wiederkehrender HUTIS-Neubewertung. Zeitplan und Umfang werden für jeden Auftrag vereinbart; die Stufen werden durch Befunde und Entscheidungen verbunden, nicht durch einen automatischen Übergang.

Die hier beschriebenen Modelle sind methodische und operative Rahmenwerke. Ihre integrierte Validität, Schwellenwerte und Wirkungen bleiben Gegenstand geeigneter Forschung. Vorgeschlagene Zertifizierungswege sind Entwicklungsziele; dieses Buch begründet keine akkreditierten Qualifikationen oder gesetzlichen Standards.

Beispielprogramme und operative Fahrpläne werden ausdrücklich von bereits erzielten Ergebnissen getrennt.

Copyright © 2026 Dr. İsmail Gökdayı. Die zugrunde liegende RADEM-Methodik, Terminologie, Originalinstrumente und Umsetzungsmaterialien unterliegen weiterhin den Genehmigungen des Rechteinhabers und dem geltenden Recht. Kundendaten und zulässige Nutzungen werden in der jeweiligen Vereinbarung festgelegt. Öffentliche Beschreibungen erteilen keine Lizenz zur Vervielfältigung geschützter Instrumente oder zum Betrieb eines Zertifizierungssystems.

www.rademglobal.com • ai.rademglobal.com • info@rademglobal.com

Inhaltsverzeichnis

01 PETIS und CETIS als erste Modelle	114
02 PETIS und die persönliche Befunddokumentation.....	114
03 PETIR und das persönliche Transformationsprogramm	115
04 CETIS und die institutionelle Bewertung	116
05 CETIR und die organisatorische Umsetzung	117
06 Die RADEM-Transformationsmethodik	117
07 Zwölf Schalen und kontextbezogene Interpretation.....	118
08 SÜLDE SÜNE ÖZÜT und BDDA	119
09 HUTIS und Transformationsintelligenz	120
10 HUTIS-Messung und Evidenz.....	121
11 HUTRAC und Kapazitätsentwicklung.....	121
12 Durchführung von HUTRAC-Programmen	122
13 KUDRE und institutionelle Transformationsrisiken.....	123
14 KUDRE-Interventionsprogramme	124
15 UTTIS und urbane Transformation.....	124
16 Kommunale UTTIS-Programme	125
17 ÜRFAM und Hochschultransformation	126
18 ÜRFAM-Umsetzung und Wertschöpfung.....	127
19 RADEM KDS und Resilienz	127
20 KDS-Vorsorge- und Verbesserungsprogramme.....	128
21 RADEM STK und Zivilgesellschaft	129

Inhaltsverzeichnis Fortsetzung

22 Canada SHIELD	130
23 SUPLIC und AILEM im Ökosystem	130
24 Die dreistufige institutionelle Lösung.....	131
25 Der strategische 90-Tage-Pilot.....	132
26 Transformationsumsetzung und Kontinuität.....	133
27 RIHTE Wissenschaft Bildung und Standards	133
28 Bildung und Entwicklung von Fachpraktikern	134
29 Zertifizierungs- und Bewertungsarchitektur.....	135
30 Das RADEM-Exzellenzmodell	136
31 Das integrierte digitale Ökosystem	136
32 Governance Daten und menschliche Aufsicht	137
33 Forschungs- und Validierungsprogramm.....	138
34 Partnerschaften und internationale Umsetzung	138
35 Geschäftsplan für 2027 bis 2029.....	139
36 Marktentwicklung und Programmpositionierung.....	140
37 Operativer Dreijahresfahrplan.....	141
38 Teamkapazität und Umsetzungsorganisation.....	142
39 Wachstumsindikatoren Risiken und Entscheidungen.....	143
40 Bedingtes Unternehmenswertszenario	144
41 Umsetzungsinstrumentarium und Entscheidungsprotokolle.....	145
42 Quellenverzeichnis und Terminologie.....	146

01 PETIS und CETIS als erste Modelle

PETIS, das Personal Transformation Intelligence System, und CETIS, das Corporate Transformation Intelligence System, ermöglichen den ersten strukturierten Blick auf den Transformationsbedarf. Sie klären, wer teilnimmt, welche Veränderung wichtig ist, welche Befunde verfügbar sind und welche Unterstützung angemessen ist. Dieser Einstieg verhindert, dass ein Technologieprodukt, ein Index oder ein Schulungskalender das Problem definiert, bevor es verstanden wurde.

Beide Wege folgen einer disziplinierten Methode, unterscheiden sich jedoch in ihren Verantwortlichkeiten. Bei PETIS bestimmt die Person ihre Entwicklungsrichtung und kontrolliert die vereinbarte Nutzung persönlicher Informationen. Bei CETIS legt ein autorisierter institutioneller Auftraggeber den Programmumfang fest, während angemessener Datenschutz und Beteiligungsschutz für die Teilnehmenden erhalten bleiben. Eine persönliche Schilderung darf niemals automatisch in den institutionellen Bericht eines Arbeitgebers übergehen.

Einstiegsweg	Leitfrage	Erstes substanzielles Ergebnis
PETIS	<i>Was möchte ich in meinem Leben oder meiner Arbeit verstehen und verändern?</i>	<i>Persönliche PETIR-Bewertung und Transformationsfahrplan</i>
CETIS	<i>Was muss unsere Organisation verstehen und verändern, um ihren Auftrag zu erfüllen?</i>	<i>Institutionelle CETIR-Bewertung und Transformationsfahrplan</i>
Kombiniertes Programm	<i>Welche individuellen und organisatorischen Bedingungen wirken zusammen?</i>	<i>Getrennte Berichte mit ausdrücklich genehmigten aggregierten Verknüpfungen</i>

Die Erstbewertung bestimmt die benötigten Fachmodelle. HUTIS unterstützt die Interpretation im Zeitverlauf; KUDRE untersucht institutionelle Hindernisse; HUTRAC übersetzt Kapazitätslücken in Entwicklung; UTTIS und ÜRFAM passen den Ansatz an Städte und Hochschulen an. RIHTE bewahrt Lernerfahrungen und entwickelt die Bildungs- und Standardarchitektur.

Ein potenzieller Kunde steigt somit über ein zusammenhängendes Transformationsprogramm ein. Die ausgewählten Modelle bleiben darin eigenständig. Eine Kommune benötigt möglicherweise CETIS, UTTIS und KUDRE gemeinsam, während eine Einzelperson mit PETIS und wenigen HUTRAC-Praktiken beginnt.

Anwendungsfrage. Welche Entscheidung soll der erste Bericht ermöglichen, und wer ist befugt, sie zu treffen? Vereinbaren Sie dies vor der Datenerhebung. Die Antwort bestimmt Umfang, Evidenzanforderungen und Adressaten des Berichts.

02 PETIS und die persönliche Befunddokumentation

PETIS ordnet die eigene Darstellung einer Person zu ihren Umständen, Zielen, wiederkehrenden Mustern und verfügbaren Ressourcen. Ziel ist eine umsetzbare Entwicklungsrichtung. Die Aufnahme untersucht aktuelle Prioritäten, relevante Lebensübergänge, Stärken, Beziehungen, Anforderungen und die praktischen Bedingungen, unter denen eine andere Reaktion stattfinden müsste.

Die Bewertung verbindet strukturierte Selbsteinschätzung mit einem kontextbezogenen Gespräch. Die Person kann erläutern, weshalb eine Reaktion je nach Situation unterschiedlich ausfällt. Schwierigkeiten, sich in einer Besprechung zu äußern, können beispielsweise auf begrenzte Vorbereitung, unklare Befugnisse, frühere Reaktionen von Kollegen oder ein unzugängliches Besprechungsformat zurückgehen. Diese Bedingungen als unveränderlichen persönlichen Mangel zu behandeln, würde zu einer ungeeigneten Intervention führen.

Befundbereich	Dokumentierter Inhalt	Beitrag zum Handeln
<i>Gewählte Ziele</i>	<i>Wenige beobachtbare Ziele</i>	<i>Bestimmt die Programmrichtung</i>
<i>Wiederkehrende Situationen</i>	<i>Auslöser, Reaktion, Kontext und Folge</i>	<i>Zeigt Gelegenheiten für Mikrohandlungen</i>
<i>Persönliche Ressourcen</i>	<i>Vorhandene Fähigkeiten, Unterstützung und erfolgreiche Ausnahmen</i>	<i>Ermittelt verfügbare Kapazität</i>
<i>Hindernisse und Anforderungen</i>	<i>Überlastung, Gewohnheiten, Beziehungen und Einschränkungen</i>	<i>Passt Aufgabe und Unterstützungsbedarf an</i>
<i>Folgebeobachtungen</i>	<i>Versuche, Ergebnisse und Erholung</i>	<i>Unterstützt die Neubewertung</i>

Eine praktische PETIS-Dokumentation unterscheidet Beobachtung, Selbstinterpretation und Hypothese der Begleitperson. „Ich habe in drei Besprechungen geschwiegen“ ist eine Beobachtung. „Ich habe nichts Nützliches beizutragen“ ist eine zu prüfende Interpretation. Die Fachkraft sollte der Person helfen, alternative Erklärungen zu finden und einen geeigneten Test auszuwählen.

Es sollten nur Informationen angefordert werden, die für den vereinbarten Zweck erforderlich sind. Kulturelle oder symbolische Reflexion bleibt bei freiwilliger Einbeziehung von empirischer Bewertung getrennt. PETIS verwendet symbolisches Material nicht zur Feststellung von Diagnosen, objektiven Persönlichkeitsmerkmalen oder Vorhersagen.

Programmergebnis. Die erste Dokumentation unterstützt PETIR, einen priorisierten Entwicklungsplan und einen vereinbarten Nachverfolgungsplan. Die Person sollte ihre eigenen Umstände im Bericht wiedererkennen, Fehler korrigieren und verstehen können, weshalb jede vorgeschlagene Handlung enthalten ist.

03 PETIR und das persönliche Transformationsprogramm

PETIR bedeutet Personal Evaluation Transformation Intelligence Report. Es verdichtet die PETIS-Befunde zu einer verständlichen Erklärung der Situation, Prioritäten und möglichen Entwicklung einer Person. Der Bericht sollte die Grundlage einer Interpretation, ihre Grenzen und den nächsten praktischen Schritt beschreiben. Ein Bericht wird nützlich, wenn der Leser weiß, was er ausprobieren und wie er das Ergebnis beurteilen soll.

Die Berichtsarchitektur umfasst den selbst gewählten Zweck, das Kontextprofil, relevante Schalenmuster, das SÜLDE-SÜNE-ÖZÜT-Gleichgewicht, HUTRAC-Kapazitätsprioritäten, HUTIS-Folgeindikatoren und einen angemessenen Handlungsplan. BDDA und Beziehungsreflexion können die Darstellung dort vertiefen, wo sie geeignet sind. Niemand muss Erfahrungen offenlegen, die keinen Bezug zu den eigenen Zielen haben.

Vorgeschlagener Zeitraum	Schwerpunkt	Fortschrittsnachweis
<i>Tag 1–21</i>	<i>Ziele klären, Situationen beobachten und eine Mikrohandlung testen</i>	<i>Ausgangslage und erste Handlungsdokumentation</i>
<i>Tag 22–40</i>	<i>Hindernisse prüfen, Praxis anpassen und Unterstützung stärken</i>	<i>Vergleich von Versuchen und Kontexten</i>
<i>Tag 41–90</i>	<i>Überarbeitete Praxis im Alltag anwenden</i>	<i>Folgeprofil und Erhaltungsplan</i>
<i>Nach Tag 90</i>	<i>Beständigkeit und neue Anforderungen prüfen</i>	<i>Aktualisierte persönliche Transformationsdokumentation</i>

Diese Zeiträume sind eine Planungsstruktur und kein allgemeingültiger Zeitplan persönlicher Veränderung. Häufigkeit, Dauer und Begleitungsintensität sollten der Situation der Person entsprechen. Ein Programm kann verlangsamt, in seinen Zielen eingegrenzt oder auf eine andere Unterstützungsform ausgerichtet werden.

Ein beispielhaftes Ziel ist ein klar vorbereiteter Wortbeitrag in einer regelmäßig stattfindenden Arbeitsbesprechung. Dokumentiert werden die Zahl relevanter Gelegenheiten, Versuche, der Kontext und die Folgen. Verbesserung kann sich in früherer Vorbereitung, einem geeigneteren Besprechungsablauf oder schnellerer Erholung nach einem erfolglosen Versuch zeigen. Ein Punktwert allein würde diese Lernerfahrung übersehen.

Abschlusskriterium. Die Person kann die nützliche Praxis, ihre förderlichen Bedingungen und das Vorgehen bei Schwierigkeiten beschreiben. PETIR unterstützt selbstgesteuerte Entwicklung; es stellt keine klinische Untersuchung oder Behandlung dar.

04 CETIS und die institutionelle Bewertung

CETIS strukturiert die Transformationsfrage einer Institution über Strategie, Führung, Menschen, Kultur, Prozesse und Umsetzung hinweg. Ausgangspunkt ist ein definierter institutioneller Zweck: eine Dienstleistung verbessern, Koordination stärken, eine organisatorische Veränderung vorbereiten oder die Lücke zwischen Investition und tatsächlicher Nutzung verstehen.

Die Institution wird anhand verschiedener Evidenzquellen untersucht. Wahrnehmungen von Beschäftigten und Interessengruppen zeigen Erfahrungen; Dokumente zeigen formale Verpflichtungen; Verwaltungsunterlagen und Beobachtungen zeigen die tatsächliche Praxis. Unterschiede zwischen diesen Quellen sind analytisch hilfreich. Eine Richtlinie kann gemeinsame Entscheidungen versprechen, während Betriebsunterlagen zeigen, dass jede Entscheidung auf eine einzige Führungskraft wartet.

Bewertungskomponente	Evidenzbeispiele	Unterstützte Entscheidung
<i>Zweck und Umfang</i>	<i>Strategie, Leistungsziele und Auftraggebergespräch</i>	<i>Transformationspriorität auswählen</i>
<i>Institutionelle Erfahrung</i>	<i>Rückmeldungen von Beschäftigten oder Interessengruppen</i>	<i>Wiederkehrende Reibungen erkennen</i>
<i>Tatsächliche Betriebspraxis</i>	<i>Arbeitsablaufstichproben, Entscheidungen und Leistungsunterlagen</i>	<i>Strukturelle Ursachen lokalisieren</i>
<i>Kapazität und Ressourcen</i>	<i>Fähigkeiten, Zeit, Befugnisse und Infrastruktur</i>	<i>Umsetzbarkeit beurteilen</i>
<i>Bestehende Kontrollen</i>	<i>Datenschutz-, Qualitäts- und Berichtsregelungen</i>	<i>Sichere Umsetzungsbedingungen festlegen</i>

Ein CETIS-Auftrag sollte die einbezogenen Einheiten, die Teilnehmerpopulation, den Messzeitraum und die vom Programm ausgeschlossenen Entscheidungen benennen. Ebenso sollte feststehen, wer Informationen auf Personen-, Team- und Institutionsebene erhält. Aggregationsregeln werden vor Beginn der Berichterstattung vereinbart.

Die Bewertung erstellt ein institutionelles Profil statt einer Liste isolierter Schwächen. Wenn Beschäftigte einen digitalen Dienst offenbar zögerlich übernehmen, sollte die Analyse Nutzen, Zugang, Arbeitsbelastung, Schulung, Führungserwartungen und Dienstgestaltung untersuchen. CETIS kann die Institution anschließend zu HUTIS-Messung, KUDRE-Analyse und HUTRAC-Entwicklung führen.

Anwendungsfrage. Welche organisatorische Bedingung könnte das beobachtete Verhalten erklären? Das Programm sollte diese Bedingung untersuchen, bevor es Einzelpersonen

Verantwortung zuweist. Dadurch wird der entstehende Fahrplan glaubwürdiger und für die Institution leichter umsetzbar.

05 CETIR und die organisatorische Umsetzung

CETIR bedeutet Corporate Evaluation Transformation Intelligence Report. Es verbindet die institutionelle Bewertung mit einem Programm, das Führungskräfte und Teilnehmende durchführen können. Seine wesentlichen Inhalte sind der vereinbarte Umfang, das Evidenzprofil, vorrangige Hindernisse, Kapazitätsbedarfe, Umsetzungsverantwortlichkeiten, der Messplan und erforderliche Entscheidungen des Auftraggebers.

Der Führungsteil benennt eine überschaubare Zahl von Prioritäten. Der analytische Teil erläutert ihre Auswahl einschließlich widersprüchlicher Befunde und Lücken. Der Umsetzungsteil legt fest, was sich ändert, wer handelt, welche Ressourcen erforderlich sind und wann die Institution das Ergebnis prüft. Technische Einzelheiten gehören in Anhänge, damit der Hauptbericht nutzbar bleibt.

Lieferergebnis	Mindestinhalt	Vorgesehener Nutzer
<i>Institutionelles Profil</i>	<i>Stärken, Hindernisse und Evidenzgrenzen</i>	<i>Auftraggeber und Steuerungsgruppe</i>
<i>Priorisierter Interventionsplan</i>	<i>Handlung, Verantwortlicher, Frist und Unterstützung</i>	<i>Programmleitung</i>
<i>Messplan</i>	<i>Ausgangslage, Nachverfolgung, Definitionen und Quellen</i>	<i>Evaluationsleitung</i>
<i>Teilnehmerinformation</i>	<i>Zweck, Datennutzung und Rückmeldeweg</i>	<i>Beschäftigte und Interessengruppen</i>
<i>Kontinuitätsfahrplan</i>	<i>Beizubehaltende Praktiken und künftige Prüftermine</i>	<i>Institutionsleitung</i>

Ein CETIR-Programm kann mehrere Systeme kombinieren, ohne ihre Arbeit zu verdoppeln. KUDRE kann institutionellen Widerstand erklären; HUTIS kann die Übernahme beobachten; HUTRAC kann relevante Kapazitäten entwickeln. CETIR liefert die integrierte Entscheidungsdarstellung und weist Verantwortung für die nächsten Schritte zu.

Wiederholte Leistungsverzögerungen können beispielsweise mit unklaren Entscheidungsrechten und schwachen Übergaben zusammenhängen. Das Programm könnte eine ausdrückliche Entscheidungsschwelle, eine standardisierte Übergabe und eine kurze Prüfsitzung testen. Die Evaluation würde Bearbeitungszeit, Nacharbeit, Ausnahmen und Teilnehmererfahrungen verfolgen. Die Institution sollte untersuchen, ob die Verbesserung bei veränderter Arbeitsbelastung bestehen bleibt.

Abnahmekriterium. Der Bericht wird abgenommen, wenn seine vereinbarten Bestandteile geliefert und sachliche Korrekturen geklärt sind. Die Abnahme setzt keinen günstigen Punktwert voraus. Auch unzureichende Evidenz oder eine erfolglose Intervention können wertvolle Befunde sein, wenn sie zu einer begründbaren Entscheidung führen.

06 Die RADEM-Transformationsmethodik

Der methodische Kern von RADEM umfasst fünf Bewegungen: Wahrnehmen, Anerkennen, Sinn erschließen, Ausgleichen oder Transformieren und Neu aufbauen. Auf Türkisch heißen sie Fark Et, Kabul Et, Anlamlandır, Dengele/Dönüştür und Yeniden İnşa Et. Die Bewegungen strukturieren Transformation innerhalb jeder Programmstufe; sie unterscheiden sich vom dreistufigen institutionellen Umsetzungsmodell.

Wahrnehmen macht ein relevantes Signal sichtbar. Anerkennen nimmt die gegenwärtige Situation zur Kenntnis, ohne schädliche Bedingungen für akzeptabel zu erklären. Sinn erschließen entwickelt eine vorläufige Erklärung des Musters und seines Kontexts. Ausgleichen oder Transformieren erprobt eine andere Reaktion. Neu aufbauen etabliert Routinen, Grenzen, Beziehungen und Ressourcen, die diese Reaktion tragfähig machen.

Bewegung	Persönliche Anwendung	Institutionelle Anwendung
<i>Wahrnehmen</i>	<i>Wiederholte Reaktion dokumentieren</i>	<i>Wiederkehrendes Leistungs- oder Koordinationsproblem erkennen</i>
<i>Anerkennen</i>	<i>Muster ohne Selbstverurteilung anerkennen</i>	<i>Lücke zwischen Richtlinie und Praxis erkennen</i>
<i>Sinn erschließen</i>	<i>Funktion, Bedürfnisse und Kontext untersuchen</i>	<i>Anreize, Abhängigkeiten und Befugnisse untersuchen</i>
<i>Ausgleichen oder Transformieren</i>	<i>Angemessene Mikrohandlung testen</i>	<i>Prozess- oder Verhaltensänderung pilotieren</i>
<i>Neu aufbauen</i>	<i>Umsetzbare Routine und Unterstützung schaffen</i>	<i>Zuständigkeiten, Verfahren und Prüfzyklen aktualisieren</i>

TRACO, der Transformation Core, bestimmt die kleinste ausführbare Veränderung innerhalb eines Musters. ASUTMA liefert den Arbeitszyklus: Bewerten, Verstehen, Transformieren, Messen und Anpassen. HUTRAC betrifft die zum Handeln erforderliche Kapazität, während HUTIS Befunde und Lernen im Zeitverlauf verbindet.

Eine Institution kann deshalb während eines 90-Tage-Piloten mehrere ASUTMA-Zyklen durchlaufen. Eine kleine Intervention wird beobachtet, angepasst und erneut getestet. So muss das Programm nicht bis zum Abschlussbericht warten, um festzustellen, dass seine erste Erklärung falsch war.

Übung. Wählen Sie eine wiederkehrende Situation. Notieren Sie die Beobachtung, eine plausible Erklärung, eine alternative Erklärung, eine reversible Handlung und die Befunde, die zur Unterscheidung der Erklärungen beitragen würden. Dies ist die kleinste praktische Einheit der Transformationsuntersuchung.

07 Zwölf Schalen und kontextbezogene Interpretation

Das RADEM-Modell der zwölf Schalen beschreibt wiederkehrende erlernte Muster, die Bewusstsein, Beziehungen und Handeln behindern können. Das persönliche Rahmenwerk benennt Dogmatismus, Heuchelei, Eifersucht, Arroganz, Geiz, mangelndes Mitgefühl, Selbstsucht, Gier, Ego, Wut, Lügen und Lieblosigkeit. Dies sind konzeptionelle RADEM-Bezeichnungen; verantwortungsvolle Praxis übersetzt sie in konkrete Situationen und Verhaltensweisen, statt Menschen Identitäten zuzuschreiben.

Die Fachkraft fragt, wann ein Muster auftritt, was es möglicherweise schützt, welche Folge eintritt und welche alternative Reaktion verfügbar werden könnte. Wer Informationen zurückhält, könnte den Verlust seiner Position fürchten, keine Freigabe zur Weitergabe besitzen oder in einem System arbeiten, das individuellen Wettbewerb belohnt. Das Programm muss diese Erklärungen unterscheiden.

Konzeptionelles Muster	Kontextfrage	Mögliche Entwicklungsrichtung
Arroganz	Wann verhindert Status hilfreiche Rückmeldungen?	Entgegennahme und Prüfung widersprechender Befunde üben
Eifersucht	Welcher Vergleich erschwert Zusammenarbeit?	Beitrag und gemeinsame Anerkennung klären
Wut	Was geht einer Eskalation voraus und was fördert die Erholung?	Frühe Signale und angemessene Reaktionen erkennen
Widersprüchlichkeit oder Lügen	Wo weichen Aussagen und beobachtbare Praxis voneinander ab?	Verantwortlichkeit und Befunddokumentation verbessern
Rückzug aus Beziehungen	Was schwächt Zugehörigkeit oder gegenseitige Unterstützung?	Sichere Kommunikation und Beteiligung neu aufbauen

Das vollständige Rahmenwerk der zwölf Muster kann Reflexion leiten, doch ein erstes Programm sollte gewöhnlich nur wenige Prioritäten auswählen. Der Versuch, alle Muster gleichzeitig zu verändern, erschwert die Beobachtung und kann unnötige Belastung erzeugen.

Institutionelle Anpassungen benötigen eigene Definitionen. „Arroganz“ kann ein organisatorisches Muster werden, bei dem Befunde aufgrund von Status ausgeschlossen werden. Sie darf nicht zum Etikett einer Führungskraft in einer Personalakte werden. KUDRE untersucht Muster anhand institutioneller Befunde und kontextbezogener Interpretation.

Messgrenze. Die Benennung von Mustern begründet keine validierte Persönlichkeitstaxonomie. Itemstrukturen, Gewichtungen und Schwellenwerte erfordern geeignete Validierung. Berichte sollten die Befunde hinter einem Muster darstellen und Teilnehmenden ermöglichen, seine Interpretation infrage zu stellen.

08 SÜLDE SÜNE ÖZÜT und BDDA

SÜLDE, SÜNE und ÖZÜT bieten drei ergänzende Perspektiven im persönlichen und institutionellen RADEM-Rahmenwerk. Sie lenken die Aufmerksamkeit auf Denken und Sinn, Emotion und Beziehungen sowie Handeln und Vitalität. Ihre kulturelle und methodische Sprache sollte in jedem Anwendungskontext sorgfältig erläutert werden.

Perspektive	Persönlicher Schwerpunkt	Institutioneller Schwerpunkt
SÜLDE	Bewusstsein, Interpretation, Lernen und Orientierung	Strategisches Denken, Evidenz und Entscheidungsqualität
SÜNE	Emotion, Empathie, Vertrauen und Beziehungen	Zugehörigkeit, Kultur, Vertrauen und Beziehungssicherheit
ÖZÜT	Energie, Handeln und dauerhafte Praxis	Umsetzungsdisziplin, Resilienz und Leistungserbringung

Eine Person kann eine gewünschte Veränderung verstehen, aber nicht die Energie oder Unterstützung zum Handeln haben. Eine Institution kann eine ausgezeichnete Strategie und leistungsfähige Systeme besitzen und dennoch Vertrauensprobleme haben. Das Dreiperspektivenprofil verhindert, dass ein starker Bereich Schwierigkeiten an anderer Stelle verdeckt.

Wenn eine versionierte Methodik einen Durchschnitt der drei Bereiche verwendet, sollten die zugrunde liegenden Werte und die Differenz zwischen höchstem und niedrigstem Bereich sichtbar bleiben. Ein Durchschnitt ist eine Erklärungshilfe; er darf ein wesentliches Ungleichgewicht nicht ausblenden. Bewertungsregeln sollten so weit offengelegt werden, wie

es für eine sinnvolle Interpretation nötig ist, und über Messwellen hinweg konsistent reproduziert werden.

BDDA wird im RADEM-Ökosystem als Komponente für Bewusstwerdung und Tiefenanalyse verwendet. Praktisch unterstützt sie die vertiefte Untersuchung von Kontext, Bedeutung und Beziehungen hinter einem beobachteten Muster. Ihre Nutzung sollte dem geltenden RADEM-Protokoll folgen und keiner erfundenen Auflösung des Akronyms oder ungeprüften Bewertungsmethode.

Anwendung. In einem CETIS-Programm lässt sich eine stockende Initiative anhand strategischer Klarheit, Beziehungsvertrauen und Umsetzungskapazität prüfen. Die daraus entstehende Intervention könnte eine klarere Entscheidung, strukturiertes Zuhören und geschützte Umsetzungszeit verbinden. Fortschritt sollte in jedem Bereich getrennt bewertet werden, bevor eine Gesamtaussage getroffen wird.

09 HUTIS und Transformationsintelligenz

HUTIS, das Human Transformation Intelligence System, ordnet die Befunde, die erforderlich sind, um Transformation im Zeitverlauf zu verstehen und anzupassen. Es fragt, was sich unter welchen Bedingungen mit welchen Folgen und welcher Sicherheit verändert. Es verbindet Bewertung mit wiederholter Beobachtung, statt den Erstbericht als Endprodukt zu behandeln.

Das HUTIS-Buch beschreibt eine Architektur aus acht Systemen: Boot, Scan, Decode, Twelve Barriers, Transform, Measure, Adapt and Learn und Rebuild. Diese Systeme helfen einer Person, von einem ersten Selbstverständnis zu einem praktischen, revidierbaren Transformationsprozess zu gelangen. Human v1.0 ist eine Versionsmetapher für einen expliziten und selbstgesteuerten Prozess, keine Klassifikation menschlicher Überlegenheit.

Intelligenzfunktion	Evidenzfrage	Praktische Konsequenz
Bewusstwerdung	Welches Signal verdient Aufmerksamkeit?	Sinnvolles Ziel auswählen
Verstehen	Welche Erklärung passt zum Kontext?	Angemessene Intervention auswählen
Kapazität	Was lässt sich derzeit versuchen und aufrechterhalten?	Anforderungen und Unterstützung anpassen
Messung	Was hat sich bei relevanten Gelegenheiten verändert?	Ergebnisse mit der Ausgangslage vergleichen
Anpassung	Was sollte beibehalten oder überarbeitet werden?	Nächsten Programmzyklus aktualisieren

Bei institutionellen Aufträgen untersucht HUTIS anhand der ausgewählten Methodik Bereitschaft, Anpassung, Übernahme, Abstimmung, Widerstand und dauerhafte Veränderung. Die unternehmerische Indikatorenarchitektur ist nicht automatisch mit der persönlichen identisch. Jede Version muss ihren Geltungsbereich und ihre Definitionen beibehalten.

HUTIS kann mit strukturierten Aufzeichnungen und menschlicher Interpretation arbeiten. Eine digitale Plattform kann Konsistenz, Zugang und Verlaufsbeobachtung verbessern. Eine KI-Ebene kann Befunde zusammenfassen oder Fragen vorschlagen, sollte jedoch deterministische Punktwerte nicht unbemerkt verändern oder Wissen jenseits der verfügbaren Daten beanspruchen.

Zentrales Lieferergebnis. Ein Transformationsprofil im Zeitverlauf verbindet Ausgangslage, Interventionsgeschichte, Folgebefunde und nächste Entscheidung. Sein Wert liegt in der Erklärung von Veränderung und Unsicherheit, nicht allein im Erscheinungsbild eines Dashboards.

10 HUTIS-Messung und Evidenz

Ein Messplan beginnt mit einer operationalen Definition. „Zusammenarbeit verbessern“ ist zu weit gefasst, solange das Programm nicht das relevante Verhalten, die Gelegenheit, das Umfeld und die Folge bestimmt. Beispiele sind eine Übergabe mit allen erforderlichen Informationen, eine gemeinsame Entscheidung innerhalb einer vereinbarten Zeit oder die Nutzung eines digitalen Dienstes ohne vermeidbare Nacharbeit.

T0 bezeichnet die Ausgangsmessung, T1 und T2 bezeichnen spätere, im Programm definierte Beobachtungen. Es sind keine allgemeingültigen Kalendertermine. Soweit Vergleiche dies erfordern, sollten Instrumentversion, berechnete Population und Interpretationsregeln gleich bleiben. Änderungen des Umfangs oder der Methode müssen dokumentiert werden.

Evidenzelement	Erforderliche Dokumentation	Interpretationsrisiko
<i>Ausgangslage</i>	<i>Datum, Population, Methode und Ausgangsbedingungen</i>	<i>Eine ungewöhnliche Woche kann den Vergleich verzerren</i>
<i>Interventionsteilnahme</i>	<i>Wer erhielt wann welche Unterstützung?</i>	<i>Anwesenheit belegt keine Anwendung</i>
<i>Nachverfolgung</i>	<i>Vergleichbare Indikatoren und Kontextänderungen</i>	<i>Ausfälle können das scheinbare Profil verändern</i>
<i>Ergebnis</i>	<i>Verhalten, Leistungsergebnis oder relevante Erfahrung</i>	<i>Eine Punktwertänderung allein belegt keine Kausalität</i>
<i>Sicherheit</i>	<i>Fehlende Daten, Uneinigkeit und Grenzen</i>	<i>Scheingenauigkeit kann Unsicherheit verdecken</i>

Angenommen, eine beispielhafte Abschlussquote einer Dienstleistung steigt von 60 % auf 72 %. Das entspricht 12 Prozentpunkten und einem relativen Anstieg von 20 %. Der Bericht sollte die korrekte Bezeichnung verwenden und erläutern, ob dieselben berechtigten Nutzer und Bedingungen beobachtet wurden. Diese Beispielwerte sind keine Ergebnisse von RADEM-Kunden.

Ein Pilot kann Machbarkeits- und Lernbefunde liefern, ohne zu beweisen, dass RADEM das Ergebnis verursacht hat. Arbeitsbelastung, Führungswechsel, Auswahl und andere Initiativen können ebenfalls bedeutsam sein. Stärkere kausale Schlussfolgerungen erfordern ein geeignetes Forschungsdesign.

Berichtsregel. Stellen Sie Ausgangswert, Folgewert, Stichprobe oder Nenner, Methodenversion und Vorbehalt gemeinsam dar. Fehlende Antworten sind nicht null. Bei unzureichender Evidenz sollte dies benannt und angegeben werden, welche zusätzliche Beobachtung eine nützliche Entscheidung unterstützen würde.

11 HUTRAC und Kapazitätsentwicklung

HUTRAC betrifft Human Transformation Capacity: die Fähigkeiten und Bedingungen, durch die eine Person oder Institution Veränderung einleiten, durchführen und aufrechterhalten kann. Seine Rolle im Ökosystem besteht darin, eine erkannte Lücke in ein Entwicklungsziel, unterstützte Praxis und einen Nachweis gesteigerter Kapazität zu übersetzen.

Das persönliche HUTIS-Rahmenwerk behandelt Bewusstheit, Regulation, kognitive Flexibilität, Verhaltenshandlungsfähigkeit, Werte, Beziehungsfähigkeit, Lernen und Anpassung als Entwicklungsperspektiven. Institutionelle Umsetzungen nutzen ihre eigene versionierte Kapazitätsarchitektur. Eine Unternehmensspezifikation und ein persönliches Arbeitsbuch dürfen deshalb nicht zu einer einzigen uneingeschränkten Skala zusammengeführt werden.

Kapazität ist situationsabhängig. Eine Person kann eine Fähigkeit im Workshop zeigen und Mühe haben, sie in einer anspruchsvollen Arbeitssituation einzusetzen. Das Entwicklungsprogramm sollte neben individuellen Fähigkeiten auch Befugnisse, Arbeitsbelastung, Werkzeuge, Rückmeldungen und soziale Unterstützung berücksichtigen.

Manchmal besteht die geeignete Intervention darin, eine unangemessene Anforderung zu reduzieren oder das Umfeld neu zu gestalten.

Kapazitätsbedarf	Entwicklungsaktivität	Nachweis jenseits der Anwesenheit
<i>Ein Muster wahrnehmen</i>	<i>Relevante Situationen beobachten und dokumentieren</i>	<i>Frühere Erkennung in der Alltagspraxis</i>
<i>Eine Reaktion wählen</i>	<i>Kleine alternative Handlung einüben</i>	<i>Anwendung bei realen Gelegenheiten</i>
<i>Mit anderen arbeiten</i>	<i>Strukturierte Rückmeldung und gemeinsame Übung</i>	<i>Bessere Übergaben oder Problemlösung</i>
<i>Aus Erfahrung lernen</i>	<i>Versuche prüfen und Plan überarbeiten</i>	<i>Dokumentierte Änderungen der späteren Praxis</i>
<i>Handeln verstetigen</i>	<i>Routinen und Unterstützungsregelungen schaffen</i>	<i>Fortgesetzte Nutzung nach der ersten Begleitung</i>

Ein HUTRAC-Plan sollte den Engpass bestimmen, der den Fortschritt am stärksten begrenzt. Gleiche Investitionen in alle Kapazitäten können Zeit verschwenden, wenn eine praktische Einschränkung dominiert. Ein Team kann Entscheidungsqualität nicht allein durch Reflexion verbessern, wenn niemand entscheiden darf.

Programmergebnis. Die Kapazitätsentwicklungsdokumentation verbindet anfängliche Lücke, vereinbartes Ziel, Praxisaktivitäten, Befunde, Neubewertung und nächste Unterstützungsstufe. Sie zeigt dem Kunden, was besser ausführbar geworden ist, wo Grenzen bleiben und was institutionell verankert werden muss.

12 Durchführung von HUTRAC-Programmen

Die zweite institutionelle Stufe wird nach dem strategischen Pilotprojekt typischerweise als drei- bis sechsmonatiges HUTRAC-Programm geplant. Ihr Umfang hängt von den Pilotbefunden ab. Kunde und RADEM vereinbaren die wichtigsten Kapazitäten, die Teilnehmenden und die zu beobachtenden betrieblichen Ergebnisse.

Die Durchführung verbindet begleitetes Lernen, Praxis im realen Umfeld, Rückmeldung und Neubewertung. Workshops führen Konzepte und Methoden ein; arbeitsbezogene Aufgaben zeigen, ob Teilnehmende sie anwenden können. Programmverantwortliche müssen die Anwendungsbedingungen bereitstellen, darunter Zeit, Informationszugang und angemessene Befugnisse.

Programmphase	Hauptaktivität	Prüffrage
<i>Monat 1</i>	<i>Kapazitätsprioritäten und praktische Aufgaben vereinbaren</i>	<i>Ist das Ziel klar und machbar?</i>
<i>Monate 2–3</i>	<i>Praktiken im betrieblichen Umfeld anwenden und prüfen</i>	<i>Was fördert oder behindert die Anwendung?</i>
<i>Monate 4–5 bei Bedarf</i>	<i>Praxis erweitern und veränderte Bedingungen testen</i>	<i>Überträgt sich die Kapazität auf ein anderes Umfeld?</i>
<i>Letzter Monat</i>	<i>Neubewertung und Kontinuitätsvorbereitung</i>	<i>Was kann die Institution eigenständig aufrechterhalten?</i>

Der Zeitplan ist beispielhaft und kann nach Vereinbarung verkürzt oder verlängert werden. Er sollte nicht nahelegen, dass jede Kapazität gleich schnell entsteht. Prüfsitzungen untersuchen sowohl Umsetzungsbefunde als auch Teilnehmerbelastung. Eine Aktivität mit übermäßigen Anforderungen sollte neu gestaltet werden.

Für ein bereichsübergreifendes Team könnte das Programm gemeinsame Problemdefinition, klare Entscheidungszuständigkeit und konstruktive Rückmeldung entwickeln. Teilnehmende bringen reale Fälle ein, testen eine überarbeitete Praxis und vergleichen Nacharbeit, ungelöste Probleme und Entscheidungsdauer. Die Begleitperson dokumentiert, wo eine Kontextveränderung statt persönlicher Schulung den Nutzen erzeugte.

Abschlusskriterium. Die Institution verfügt über nachweisbare Praktiken, verantwortliche Zuständige und Anwendungsbefunde. Ist das gewünschte Ergebnis ausgeblieben, erläutert der Abschlussbericht die Lernerfahrungen und ob die Intervention angepasst, verlängert oder beendet werden sollte. Abschluss ist kein Versprechen dauerhafter Transformation.

13 KUDRE und institutionelle Transformationsrisiken

KUDRE untersucht institutionelle Muster, die Transformation schwächen. Es verbindet Risiko, Widerstand, Governance, Wissenskontinuität, Koordination, Abhängigkeiten und Resilienz. In der ÜRFAM-Methodik ist KUDRE als Institutional Transformation Risk Index spezifiziert, mit einer Forschungsstruktur aus zwölf Faktoren, die aus dem RADEM-Schalenrahmenwerk angepasst wurde.

Verschiedene RADEM-Umsetzungen können KUDRE nach unterschiedlichen Systembereichen ordnen. Deshalb muss die Methodenversion in jeder Bewertung benannt werden. Ein Hochschulinstrument mit zwölf Faktoren und eine institutionelle Spezifikation mit acht Bereichen dürfen ohne dokumentierte Zuordnung nicht als austauschbar behandelt werden.

Institutionelles Muster	Zu prüfende Befunde	Interventionsrichtung
<i>Zurückhalten von Informationen</i>	<i>Übergabeunterlagen und Zugangsregelungen</i>	<i>Weitergaberegeln und Anreize klären</i>
<i>Statuszentrierte Entscheidungen</i>	<i>Entscheidungsstichproben und Umgang mit Widerspruch</i>	<i>Evidenzprüfung und Entscheidungsrechte verbessern</i>
<i>Koordinationsversagen</i>	<i>Abhängigkeiten, Verzögerungen und Nacharbeit</i>	<i>Gemeinsame Zuständigkeit und Eskalation festlegen</i>
<i>Diskontinuität</i>	<i>Personalwechsel und Wissensverlust</i>	<i>Übertragbare Unterlagen und Nachfolgeroutinen schaffen</i>
<i>Lücken zwischen Vorgaben und Praxis</i>	<i>Formale Dokumente im Vergleich mit realen Fällen</i>	<i>Verfahren und Verantwortlichkeit korrigieren</i>

KUDRE sollte Wahrnehmungen, Dokumente und beobachtete Praktiken verbinden. Eine Befragung kann auf ein Problem hinweisen, doch eine gewichtige institutionelle Schlussfolgerung erfordert Kontext und Bestätigung. Widersprüchliche Quellen sollten untersucht und nicht durch Mittelwertbildung aufgelöst werden.

Der Pool von 72 Items und die vorgeschlagene Faktorstruktur der Hochschulmethodik sind Forschungsgegenstände, keine automatisch validierten psychometrischen Standards. Inhaltsvalidität, kognitive Interviews, Faktorenanalyse, Reliabilität und Messäquivalenz gehören zum Validierungsprogramm.

Praktisches Ergebnis. Die Institution erhält ein Risikoprofil, das mit beobachtbaren Mustern, Evidenzsicherheit, wahrscheinlichen betrieblichen Folgen und machbaren Interventionen verknüpft ist. Dies unterstützt institutionelle Neugestaltung und Lernen. Es sollte nicht zur Etikettierung von Beschäftigten, zur Automatisierung von Personalentscheidungen oder zur Ableitung moralischen Charakters aus einem Punktwert verwendet werden.

14 KUDRE-Interventionsprogramme

Eine KUDRE-Intervention übersetzt ein institutionelles Muster in eine Veränderung, die die Organisation testen kann. Jede Priorität benötigt eine befugte verantwortliche Person, ein

konkretes betriebliches Problem, eine Evidenzquelle und einen Prüftermin. Eine allgemeine Anweisung wie „Kultur verbessern“ wird erst durch die Verbindung mit beobachtbarer Praxis umsetzbar.

Betrachten wir ein wiederkehrendes Übergabeproblem zwischen zwei Einheiten. Zunächst werden die Abhängigkeit abgebildet und repräsentative Fälle untersucht. Das Programm unterscheidet dann fehlende Informationen von unklarer Verantwortung, inkompatiblen Systemen oder unrealistischen Fristen. Unterschiedliche Ursachen erfordern unterschiedliche Interventionen.

Intervention	Geprüfter Mechanismus	Zu prüfende Befunde
<i>Standardisierte Übergabeunterlage</i>	<i>Erforderliche Informationen liegen bei Übergabe vor</i>	<i>Fehlende Felder und zurückgegebene Fälle</i>
<i>Ausdrückliche Entscheidungsrechte</i>	<i>Entscheidungen erreichen zügig einen befugten Zuständigen</i>	<i>Wartezeit und Eskalationen</i>
<i>Gemeinsame Ausnahmeprüfung</i>	<i>Wiederkehrende Probleme führen zu Korrekturmaßnahmen</i>	<i>Wiederholung und Maßnahmenabschluss</i>
<i>Wissenskontinuitätsprotokoll</i>	<i>Kritisches Wissen überdauert Personalwechsel</i>	<i>Abrufbarkeit und Übergangsfehler</i>
<i>Sichere Problemmeldung</i>	<i>Relevante Probleme werden früher sichtbar</i>	<i>Reaktionsqualität und Lösungsdauer</i>

Das Programm sollte vermehrte Meldungen nicht mit Verschlechterung gleichsetzen. Mehr gemeldete Probleme können zeigen, dass Menschen eher bereit sind, sich zu äußern. Die Interpretation erfordert neben der Zahl der Meldungen eine Prüfung von Schweregrad, Wiederholung und Reaktion.

Ein vorgeschlagener Umsetzungszyklus umfasst erste Bestandsaufnahme, Auswahl von ein oder zwei Änderungen, begrenzte Erprobung, Folgemessung und Entscheidung über breitere Übernahme. HUTRAC kann die Fähigkeiten zur Nutzung der neu gestalteten Praxis entwickeln; HUTIS kann die Veränderung verfolgen; RIHTE kann die Lernerfahrung bewahren und den Betriebsstandard aktualisieren.

Prüffrage. Hat die Institution die problemverursachenden Bedingungen verändert oder Menschen nur aufgefordert, sie auszugleichen? Nachhaltige Transformation erfordert Aufmerksamkeit für Anreize, Befugnisse und Prozessgestaltung ebenso wie für individuelles Verhalten.

15 UTTIS und urbane Transformation

UTTIS ist das Urban Technological Transformation Intelligence System. Es untersucht, ob technologische Leistungsfähigkeit, institutionelle Kapazität und menschliche beziehungsweise gesellschaftliche Übernahme kohärent entstehen. Eine Stadt kann einen digitalen Dienst installieren, ohne die Voraussetzungen für seine wirksame Nutzung durch Einwohner und Beschäftigte zu schaffen.

UTTIS behält drei eigenständige Komponenten bei: TTI, Technological Transformation Intelligence; ITI, Institutional Transformation Intelligence; und HSTI, Human and Social Transformation Intelligence. TAG, der Transformation Alignment Gap, drückt anhand der geltenden versionierten Methode eine definierte Diskrepanz zwischen diesen Komponenten aus.

Komponente	Typischer Umfang	Evidenzbeispiele
<i>TTI</i>	<i>Infrastruktur, Interoperabilität und Leistungsfähigkeit von Diensten</i>	<i>Systemleistung und Dienstverfügbarkeit</i>
<i>ITI</i>	<i>Governance, Koordination und Umsetzung</i>	<i>Entscheidungsunterlagen, Abläufe und Personalkapazität</i>
<i>HSTI</i>	<i>Übernahme, Vertrauen, Inklusion und Zugänglichkeit</i>	<i>Einwohnererfahrung, Abschluss und Beschäftigtenutzung</i>
<i>TAG</i>	<i>Abstimmung zwischen den Komponenten</i>	<i>Transparenter Vergleich nach einer angegebenen Formel</i>

Die Komponenten sollten sichtbar bleiben, auch wenn das System ein zusammengesetztes Profil erstellt. Hohe technische Leistung darf mangelnde Zugänglichkeit oder schwache institutionelle Rechenschaft nicht unbemerkt kompensieren. Auch geografische und dienstbezogene Unterschiede sind relevant; ein Stadtdurchschnitt kann Ausgrenzung verbergen.

Analyseeinheit kann eine Kommune, eine Abteilung, eine Dienstleistung oder eine berechtigte Einwohnergruppe sein. Daten können Befragungen, Leistungsunterlagen, Nutzungsstatistiken, Beobachtung und vorhandene Verwaltungsindikatoren umfassen. Der Zugriff sollte Zweck und Sensibilität jeder Quelle entsprechen.

Beispielanwendung. Ein digitaler Genehmigungsdienst kann technisch verfügbar sein und dennoch wiederholte Besuche erfordern, weil Einwohner den Prozess nicht verstehen oder Abteilungen uneinheitliche Regeln nutzen. UTTIS verbindet diese Beobachtungen mit einem Programm aus Dienstneugestaltung, Personalkoordination und Nutzerunterstützung. Das Ergebnis wird anhand von Abschluss, Nacharbeit, Zugänglichkeit und Vertrauen beurteilt, nicht allein anhand neu angelegter Konten.

16 Kommunale UTTIS-Programme

Ein erstes UTTIS-Programm sollte eine abgegrenzte Dienstleistung mit einem verantwortlichen kommunalen Zuständigen auswählen. Geeignete Programmfragen betreffen Übernahme, Zugänglichkeit, Leistungskontinuität oder Koordination. Die Abgrenzung muss eng genug für einen Pilot und bedeutsam genug für eine weiterführende Entscheidung sein.

Die Ausgangslage verbindet technologische Leistung, institutionelle Bereitschaft und menschliche Erfahrung. Das Team sollte den Dienstverantwortlichen, einschlägiges technisches Personal, Beschäftigte mit Bürgerkontakt und eine Methode zur Anhörung betroffener Einwohner umfassen. Beteiligung und Evidenzerhebung müssen Menschen berücksichtigen, die den digitalen Kanal nicht nutzen.

Pilotzeitraum	Arbeit	Erwartetes Ergebnis
<i>Wochen 1–2</i>	<i>Dienstleistung, Population und Befugnisse definieren</i>	<i>Vereinbarter Programmauftrag</i>
<i>Wochen 3–4</i>	<i>TTI-, ITI- und HSTI-Befunde erheben</i>	<i>Ausgangslage und Abstimmungsprofil</i>
<i>Wochen 5–8</i>	<i>Ausgewählte Dienst- und Kapazitätsänderungen testen</i>	<i>Interventionsdokumentation</i>
<i>Wochen 9–11</i>	<i>Nutzung beobachten und Komponenten neu bewerten</i>	<i>Folgebefunde</i>
<i>Woche 12</i>	<i>Befunde und Machbarkeit der nächsten Stufe prüfen</i>	<i>Kommunaler Transformationsfahrplan</i>

Diese Zeiträume passen zum übergeordneten strategischen 90-Tage-Pilot; die genauen Termine werden im Auftrag festgelegt. Eine geeignete Intervention kann Anleitungen verbessern, eine Übergabe vereinfachen, unterstützten Zugang anbieten oder die

Zuständigkeit für Ausnahmen klären. Das Programm dokumentiert, welche Änderung welcher Dienstpopulation bereitgestellt wurde.

Nach dem Pilot unterstützt HUTRAC die Kapazität von Beschäftigten und Führungskräften, während RIHTE hilft, Dienststandards und Lernen institutionell zu verankern. Eine breitere Einführung sollte von den Befunden, den Umsetzungskosten und der Kapazität jeder neuen Dienstleistung abhängen.

Beispielhafte Erfolgskriterien. Die Kommune vereinbart vor Versuchsbeginn ein Ziel für erfolgreichen Abschluss, ein Maß vermeidbarer Nacharbeit und ein Inklusionskriterium. Eine kürzere durchschnittliche Abschlusszeit reicht nicht aus, wenn eine schutzbedürftige Gruppe schlechteren Zugang erlebt. Die abschließende Entscheidung untersucht daher neben dem Gesamtergebnis auch Verteilung und unbeabsichtigte Folgen.

17 ÜRFAM und Hochschultransformation

Die aktuelle Methodik bezeichnet ÜRFAM als Üniversite Rekabetçilik Farkındalık ve Aksiyon Modeli, hier als Modell für Hochschulwettbewerbsfähigkeit, Bewusstwerdung und Handeln wiedergegeben. Es verbindet institutionelle Kapazität, Transformationsrisiken, Intervention und Wertschöpfung in einem hochschulspezifischen Rahmenwerk. Frühere Titel betonten institutionelle Bewusstwerdung und akademische Exzellenz; hier wird die aktuelle methodische Terminologie verwendet.

ÜRFAM hat vier verbundene Komponenten. ÜME ist der ÜRFAM Excellence Index und beschreibt Kapazität und Reife. KUDRE untersucht Transformationsrisiken. RADEM strukturiert institutionelle Intervention. DÜK, Value Creation Capacity, untersucht, wie institutionelle Kapazität zu bedeutsamen Ergebnissen beiträgt.

Komponente	Leitfrage	Hauptergebnis
ÜME	Welche Kapazität und Reife besitzt die Hochschule?	Mehrdimensionales Kapazitätsprofil
KUDRE	Welche institutionellen Muster behindern Transformation?	Risiko- und Hindernisprofil
RADEM-Intervention	Was sollte die Hochschule verändern und testen?	Mikrotransformationsprogramm
DÜK	Wie wird Kapazität zu Wert?	Wertschöpfungs- und Ergebnismachweise

Das ÜME-Rahmenwerk umfasst institutionelle Bewusstwerdung, akademische Exzellenz, Forschung und wissenschaftliche Produktion, Wettbewerbsfähigkeit und Internationalisierung, Innovation und Technologietransfer, gesellschaftlichen Beitrag und Regionalentwicklung sowie akademische Führung und institutionelles Lernen.

DÜK unterscheidet wissenschaftlichen, technologischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, strategischen und globalen Wert. Diese Unterscheidung hilft Hochschulen, Inputs, Kapazität und Ergebnisse nicht als gleichwertige Maße zu behandeln. Größere Forschungsressourcen sind beispielsweise für sich genommen kein Nachweis eines größeren gesellschaftlichen Werts.

Institutioneller Zweck. ÜRFAM ergänzt Qualitätssicherung und Akkreditierung durch eine zusätzliche Transformationsperspektive. Es beansprucht weder, diese zu ersetzen, noch Akkreditierung zu verleihen. Seine vorgeschlagenen Indizes, Gewichtungen, Schwellenwerte und Kausalbeziehungen erfordern Forschung und Kontextprüfung. Die Hochschule behält ihren Auftrag, ihre akademische Autonomie und die Verantwortung für ihre strategischen Entscheidungen.

18 ÜRFAM-Umsetzung und Wertschöpfung

Ein ÜRFAM-Pilot beginnt mit einer institutionellen Frage, die Kapazität mit einer gewünschten Wertform verbindet. Die Hochschule könnte interdisziplinäre Zusammenarbeit,

administrative Forschungsunterstützung, Technologietransfer oder den Beitrag eines regionalen Engagementprogramms untersuchen. Die Frage sollte eine Analyseeinheit und innerhalb des Piloten erhebbare Befunde benennen.

Das Programm vergleicht die wahrgenommene, die dokumentierte und die im Alltag erfahrene Hochschule. Befragungen und Interviews werden gemeinsam mit strategischen Dokumenten, Prozessunterlagen und realen Fällen interpretiert. Dies erklärt, weshalb eine formal starke Institution Schwierigkeiten haben kann, Kapazität in Handeln zu übersetzen.

Arbeitsbereich	Pilotmaßnahme	Erzeugte Befunde
<i>Kapazität</i>	<i>Relevantes ÜME-Profil erstellen</i>	<i>Stärken und Entwicklungsprioritäten</i>
<i>Institutionelle Risiken</i>	<i>Ausgewähltes KUDRE-Muster untersuchen</i>	<i>Bestätigte Risikointerpretation</i>
<i>Intervention</i>	<i>Kleines RADEM-Veränderungsprojekt durchführen</i>	<i>Umsetzungs- und Praxisunterlagen</i>
<i>Wert</i>	<i>DÜK-Ergebnispfad definieren</i>	<i>Leistungs-, Ergebnis- und Beitragsnachweise</i>
<i>Kontinuität</i>	<i>Zuständige und Prüftermine bestimmen</i>	<i>Institutionelle Lerndokumentation</i>

Bei einem beispielhaften interdisziplinären Projekt könnte die Intervention gemeinsame Anerkennung, administrative Unterstützung und Entscheidungsregeln klären. Leistungen umfassen gemeinsame Anträge oder abgeschlossene Aktivitäten; Ergebnisse betreffen die Frage, ob Zusammenarbeit besser wurde und die Arbeit nützlichen Wert erzeugte. Das Programm darf ein frühes Arbeitsergebnis nicht als belegte langfristige Wirkung darstellen.

SÜR, Sustainable University Competitiveness, betrifft die Fortsetzung institutionellen Lernens und der Wertschöpfung über einen kurzen Pilot hinaus. Es erfordert wiederkehrende Prüfung, Führungskontinuität und Erhaltung praktischen Wissens. RIHTE bietet eine dazu passende Lern- und Standardarchitektur.

Prüffrage. Was kann die Hochschule jetzt wirksamer tun, und welche Befunde verbinden diese Kapazität mit Wert? Bleibt die Verbindung ungewiss, sollte der Bericht die nächste erforderliche Beobachtung benennen. Eine glaubwürdige Darstellung von Unsicherheit ist nützlicher als ein unbelegtes Exzellenzranking.

19 RADEM KDS und Resilienz

RADEM-KDS ist der Vorschlag eines Institutional Resilience Standard beziehungsweise Kurumsal Dayanıklılık Standardı. Er betrifft die Fähigkeit, Störungen vorauszusehen, sich auf Krisen vorzubereiten, wesentliche Abläufe aufrechtzuerhalten, Menschen zu unterstützen und aus Erfahrungen zu lernen. Sein Umfang schließt institutionelle Bedingungen ein, die Vorsorge praktisch ausführbar machen.

Das Quellenrahmenwerk definiert acht Dimensionen: strategische Resilienz, Führungsresilienz, Personalresilienz, operative Resilienz, digitale Resilienz, institutionelle Kultur, Stakeholder-Resilienz sowie soziale und ökologische Resilienz. Diese Dimensionen verbinden Vorsorge mit alltäglicher Führung, statt Resilienz auf ein Notfalldokument zu beschränken.

Dimensionsgruppe	Praktisches Anliegen	Evidenzbeispiel
<i>Strategie und Führung</i>	<i>Vorausschau, Befugnisse und Entscheidungen unter Unsicherheit</i>	<i>Szenario- und Entscheidungsunterlagen</i>
<i>Menschen und Kultur</i>	<i>Nachhaltige Kapazität, Vertrauen und Lernen</i>	<i>Schulungsanwendung und Umgang mit Rückmeldungen</i>
<i>Betrieb und digitale Systeme</i>	<i>Wesentliche Dienste und Informationskontinuität</i>	<i>Übungs- und Wiederherstellungsnachweise</i>
<i>Interessengruppen und Gesellschaft</i>	<i>Koordination, öffentliches Vertrauen und Umweltfolgen</i>	<i>Gemeinsame Prüfungen und Stakeholder-Rückmeldungen</i>

Die KDS-Quelle schlägt einen Resilienzwert, sechs Reifegrade und ein fünfstufiges Anerkennungssystem von Bronze bis Diamant vor. Dies sind getrennte Konstrukte. Eine Auszeichnung darf nie ohne veröffentlichte Kriterien, Bewertungsnachweise und ein autorisiertes Entscheidungsverfahren automatisch aus einer Reifestufe abgeleitet werden.

Die vorgeschlagene AFAD-Integration und ein umfassenderer nationaler Resilienzindex sind Entwicklungskonzepte. Dieses Buch stellt sie nicht als beschlossene Regierungsprogramme, offizielle Unterstützung oder abgeschlossene institutionelle Partnerschaften dar.

Terminologische Abgrenzung. RADEM-KDS bezeichnet institutionelle Resilienz. HUTIS-KDS im persönlichen Arbeitsbuch bezeichnet einen persönlichen Transformationswert. Die gleichen Buchstaben machen die Maße nicht gleichwertig. Berichte sollten den vollständig qualifizierten Namen und die relevante Methodenversion verwenden, um Verwechslungen zu vermeiden.

20 KDS-Vorsorge- und Verbesserungsprogramme

Ein KDS-Programm sollte mit den wesentlichen Funktionen der Institution und plausiblen Störungsszenarien beginnen. Die Institution bestimmt, welche Dienste weiterlaufen müssen, von welchen Menschen und Systemen sie abhängen und welche Entscheidungen unter Druck erforderlich sind. Anschließend untersucht das Programm, ob die vorgesehenen Regelungen praktisch funktionieren.

Vorsorgenachweise umfassen Übungen, Übergabetests, Zugriffskontrollen, Kommunikationsversuche und Prüfungen tatsächlicher Vorfälle. Ein schriftlicher Kontinuitätsplan ist ein wichtiger Input, doch die Institution benötigt Nachweise, dass verantwortliche Beschäftigte ihn unter schwierigen Bedingungen nutzen können.

Programmaktivität	Betriebliche Frage	Folgenachweise
<i>Abhängigkeiten abbilden</i>	<i>Was könnte einen wesentlichen Dienst unterbrechen?</i>	<i>Benannte Abhängigkeiten und Verantwortliche</i>
<i>Szenarioübung</i>	<i>Können Entscheidungsträger unter Unsicherheit handeln?</i>	<i>Entscheidungsfolge und offene Fragen</i>
<i>Kontinuitätstest</i>	<i>Kann der Dienst während einer Störung funktionieren?</i>	<i>Wiederherstellungs- oder Ersatzleistungsdokumentation</i>
<i>Kommunikationsversuch</i>	<i>Erhalten Interessengruppen nutzbare Informationen?</i>	<i>Reichweite, Klarheit und Korrekturbedarf</i>
<i>Lernprüfung</i>	<i>Wurden Erkenntnisse in Änderungen übersetzt?</i>	<i>Abgeschlossene Maßnahmen und überarbeitete Verfahren</i>

Das Programm sollte operative Führungskräfte und relevante Partner einbeziehen und sich nicht allein auf ein zentrales Schulungsteam stützen. HUTRAC entwickelt die zum Handeln nötigen Führungs-, Koordinations- und Lernfähigkeiten. KUDRE untersucht strukturelle Hindernisse, die verhindern können, dass Vorsorge zur Routine wird.

Ein vorgeschlagener 90-Tage-Pilot kann die Ausgangslage bestimmen, eine begrenzte Übung durchführen und wenige vorrangige Lücken schließen. Anspruchsvollere Tests benötigen einen gesonderten Umfang, Fachkenntnisse und Ressourcen. RADEMs Rolle sollte neben den bestehenden technischen und Notfallverantwortlichkeiten der Institution festgelegt werden.

Exzellenzkriterium. Die Institution kann erklären, was sie gelernt hat, die daraus entstandenen Änderungen zeigen und nachweisen, dass diese auch dem nächsten Team zur Verfügung stehen. Wiederkehrende Neubewertung ist wichtig, weil Personal, Infrastruktur und externe Abhängigkeiten sich im Zeitverlauf ändern.

21 RADEM STK und Zivilgesellschaft

RADEM STK passt institutionelle Bewusstwerdung, Entwicklung und Führung an zivilgesellschaftliche Organisationen an. STK ist die türkische Abkürzung für zivilgesellschaftliche Organisation. Das Rahmenwerk behandelt Auftrag, ehrenamtliche Beteiligung, Führung, Vertrauen, finanzielle Nachhaltigkeit, Kommunikation, digitale Fähigkeiten und gesellschaftliche Wirkung.

Zivilgesellschaftliche Programme müssen begrenzte Ressourcen und das Zusammenwirken von Ehrenamtlichen, Mitgliedern und bezahlten Beschäftigten berücksichtigen. Eine Intervention, die volle zeitliche Verfügbarkeit voraussetzt, kann trotz hoher Einsatzbereitschaft scheitern. Die Bewertung sollte mangelnde Kapazität von unklaren Rollen, schwacher Unterstützung oder übermäßigen Verwaltungsanforderungen unterscheiden.

Programmthema	Entwicklungsmaßnahme	Zu verfolgende Befunde
<i>Governance</i>	<i>Verantwortlichkeiten und Nachfolge klären</i>	<i>Entscheidungen und Übergabequalität</i>
<i>Ehrenamtserfahrung</i>	<i>Einführung, Unterstützung und Anerkennung verbessern</i>	<i>Bindung, Beteiligung und Rückmeldung</i>
<i>Auftragserfüllung</i>	<i>Projekte mit beabsichtigten gesellschaftlichen Ergebnissen verbinden</i>	<i>Reichweiten- und Ergebnismachweise</i>
<i>Finanzielle Kontinuität</i>	<i>Ressourcenplanung und Geberkommunikation verbessern</i>	<i>Finanzierungskonzentration und finanzielle Reichweite</i>
<i>Vertrauen und Lernen</i>	<i>Rückmeldungen und Problemlösung etablieren</i>	<i>Reaktionsqualität und wiederkehrende Anliegen</i>

Die ursprüngliche STK-Quelle bietet eher einen Modellumriss als ein validiertes Instrument. Detaillierte Messinstrumente sollten daher für den jeweiligen Kontext entwickelt und geprüft werden. Ein Bewusstseinsindex oder Leistungsdashboard muss seine Definitionen, Evidenzquellen und Grenzen ausweisen.

Ein vorgeschlagenes Programm beginnt mit CETIS, nutzt KUDRE, wenn institutionelle Muster den Auftrag behindern, und setzt HUTRAC für Führungs- und Freiwilligenkapazität ein. RIHTE unterstützt Lernmodule, wiederverwendbare Arbeitspraktiken und Kontinuität bei Führungswechseln.

Beispielhafte Anwendung. Ein wachsender Verein kann zunächst die Einführung neuer Freiwilliger und die Übergabe von Projekten verbessern, bevor er eine komplexe digitale Plattform einführt. Der Pilot untersucht, ob Freiwillige nützliche Aufgaben aufnehmen, Unterstützung erhalten und beteiligt bleiben. Die soziale Wirkung wird getrennt vom Umfang der Beteiligung berichtet; mehr Aktivitäten belegen nicht automatisch einen größeren Nutzen.

22 Canada SHIELD

Canada SHIELD ist eine vorgeschlagene kontextbezogene Anwendung des RADEM-Ökosystems auf institutionelle Integrität, menschliche Kapazität und demokratische Resilienz

in Kanada. Das bestehende Rahmenwerk wurde für eine politische Organisation entwickelt. Es wird hier als Modellarchitektur dargestellt, nicht als Nachweis einer aktiven Kundenbeziehung oder eines verabschiedeten öffentlichen Programms.

SHIELD organisiert sechs Säulen: Souveränität, menschliche Kapazität, institutionelle Integrität, ethische Intelligenz, lebendige Demokratie und demokratische Resilienz. Es verbindet KUDRE, HUTRAC, SUPLIC, HUTIS und RIHTE über dieselbe dreistufige Transformationsreise, die mit einer institutionellen CETIS-Bewertung beginnt.

Säule	Schwerpunkt der institutionellen Entwicklung
<i>Souveränität</i>	<i>Unabhängige Entscheidungskapazität und Bewusstsein für Abhängigkeiten</i>
<i>Menschliche Kapazität</i>	<i>Entwicklung von Führungskräften, Beschäftigten und Freiwilligen</i>
<i>Institutionelle Integrität</i>	<i>Governance, Rechenschaft und transparente Prozesse</i>
<i>Ethische Intelligenz</i>	<i>Evidenz und KI-Nutzung unter menschlicher Verantwortung</i>
<i>Lebendige Demokratie</i>	<i>Beteiligung, respektvoller Dialog und inklusive Praxis</i>
<i>Demokratische Resilienz</i>	<i>Vorsorge, Kontinuität und Erholung nach Störungen</i>

Der legitime Schwerpunkt des Programms liegt auf interner institutioneller Fähigkeit. Es bietet keine Wählermanipulation, verdeckte Einflussnahme oder psychografische Zielgruppenansprache. Jede Anwendung erfordert einen eindeutig autorisierten Auftraggeber, einen abgegrenzten institutionellen Umfang sowie lokal passende rechtliche, datenschutzbezogene und Governance-Regelungen.

Die Durchführung in Englisch und Französisch, regionale Unterschiede und Beziehungen zu indigenen Völkern erfordern substanzielle Kontextarbeit. Eine Übersetzung allein schafft keine kulturelle Gleichwertigkeit und kein angemessenes Beteiligungsverfahren. Relevante Partner sollten das Programm mitgestalten, wenn ihre Rechte, ihr Wissen oder ihre Interessen betroffen sind.

Umsetzungspfad. Ein begrenzter Pilot legt Governance- und Evidenzanforderungen fest, ermittelt einige institutionelle Schwächen und prüft verhältnismäßige Veränderungen. HUTRAC entwickelt anschließend die Fähigkeit, diese Praktiken aufrechtzuerhalten, während RIHTE Lernen und Neubewertung strukturiert. Eine Ausweitung auf nationaler Ebene bleibt eine künftige Möglichkeit, die von Evidenz, Ressourcen und ausdrücklicher Genehmigung abhängt.

23 SUPLIC und AILEM im Ökosystem

SUPLIC verbindet persönliche Transformation mit der Qualität von Beziehungen und gemeinsamem Leben. Im RADEM-Ökosystem unterstützt es die Reflexion über Zusammenleben, Versöhnung, Verantwortung und die Bedingungen konstruktiver Interaktion. Seine Rolle ist relevant, wenn eine persönliche oder institutionelle Transformation davon abhängt, wie Menschen zuhören, widersprechen, Schaden wiedergutmachen und weiter zusammenarbeiten.

AILEM wendet den menschenzentrierten RADEM-Ansatz auf das Familienleben an. Die Aufnahme erkennt an, dass persönliche Entwicklung in Beziehungen und alltäglichen Verantwortlichkeiten stattfindet. Familienbezogene Arbeit sollte die Handlungsfähigkeit jeder Person schützen und die Darstellung eines Teilnehmers nicht als endgültige Beschreibung einer anderen Person behandeln.

Kontext	Relevanter Entwicklungsfokus	Programmverbindung
<i>Persönliche Beziehungen</i>	<i>Grenzen, Kommunikation und Verantwortung</i>	<i>PETIS und eine passende PETIR-Roadmap</i>
<i>Familienleben</i>	<i>Alltagsmuster, geteilte Verantwortung und respektvoller Dialog</i>	<i>AILEM-informierte Aktivitäten</i>
<i>Teams</i>	<i>Rückmeldung, Widerspruch und Wiedergutmachung</i>	<i>CETIS- und HUTRAC-Praxis</i>
<i>Zivilgesellschaft</i>	<i>Vertrauen, Beteiligung und Zusammenleben</i>	<i>STK- und SUPLIC-Programmdesign</i>

Diese Modelle sollten entsprechend der tatsächlichen Transformationsfrage aktiviert werden. Eine Institution benötigt keinen Zugang zu Familiengeschichten von Beschäftigten, um ihre Arbeitspraktiken zu verbessern. Ebenso sollte ein persönliches Programm relationale Reflexion nicht in eine Bewertung abwesender Dritter verwandeln.

Zum weiteren Ökosystem gehören TRACO-Mikroaktionen, ASUTMA-Lernzyklen, die zwölf Schalen und die SÜLDE-SÜNE-ÖZÜT-Perspektiven. Ihr Beitrag ist am stärksten, wenn jedes Element eine klare Funktion besitzt und unnötige Doppelungen vermieden werden.

Anwendungsfrage. Welche Beziehung oder gemeinsame Praxis muss sich verändern, damit das gewählte Ziel nachhaltig wird? Definieren Sie eine Handlung innerhalb der Autorität der teilnehmenden Person, etwa eine klärende Frage, eine vereinbarte Grenze oder eine regelmäßige Überprüfung. Beobachten Sie die Folge, ohne die Reaktion einer anderen Person als kontrollierbar anzunehmen.

24 Die dreistufige institutionelle Lösung

Das primäre institutionelle RADEM-Angebot verbindet Evidenz, Kapazität und Kontinuität in einer zusammenhängenden Kundenreise. PETIS oder CETIS bildet den Einstieg; spezialisierte Systeme werden innerhalb des Programms ausgewählt. Der Kunde sollte verstehen, was jede Stufe hervorbringt und welche Entscheidung die Fortsetzung erlaubt.

Stufe	Typische Dauer	Hauptarbeit und Ergebnis
<i>1 Strategischer Transformationspilot</i>	<i>90 Tage</i>	<i>PETIS/CETIS-Bewertung, passende Spezialanalyse, begrenzte Intervention und Transformationsevidenz</i>
<i>2 HUTRAC-Kapazitätsentwicklung</i>	<i>Anschließend 3–6 Monate</i>	<i>Zielgerichtetes Lernen, arbeitsbezogene Praxis, Umsetzung und Neubewertung</i>
<i>3 RIHTE und kontinuierliche Intelligenz</i>	<i>Fortlaufender Jahreszyklus</i>	<i>Bildung, Standardentwicklung, Wissensbewahrung und wiederkehrende HUTIS-Prüfung</i>

Die Zeitangaben beschreiben eine typische Abfolge. Eine sechsmonatige HUTRAC-Phase nach einem 90-Tage-Pilot führt die Überleitung zur Kontinuität ungefähr in Monat neun. Einige Kontinuitätspraktiken beginnen früher, während institutionelle Reife mehrere Jahreszyklen erfordern kann. Verträge sollten tatsächliche Daten nennen und Stufendauer nicht mit der Zeit seit Programmbeginn verwechseln.

Stufe 1 endet mit der Entscheidung, zu verlängern, neu zu gestalten, zu skalieren oder zu beenden. Stufe 2 wird durch die im Pilot festgestellten Kapazitätslücken und Umsetzungsbedarfe begründet. Stufe 3 bewahrt nützliche Praktiken und ermöglicht künftiges Lernen. Die Weiterführung sollte auf Bedarf und verfügbarer Evidenz beruhen und nicht automatisch erfolgen.

Die Durchführungsarchitektur kann professionelle Unterstützung, wiederkehrenden Plattformzugang, institutionelle Bildung und autorisierte Partnerleistungen umfassen. Jede Komponente muss einem klar definierten Umfang entsprechen. Verantwortlichkeiten und Ergebnisse sollten klar bleiben, wenn mehrere Modelle zu demselben Programm beitragen.

Kundennutzen. Die Institution erhält einen verbundenen Weg von ihrer ersten Frage bis zur nachhaltigen Umsetzung. Sie kann getrennte Systeme und Spezialergebnisse behalten und zugleich eine kohärente Roadmap, benannte Verantwortlichkeiten und eine konsistente Geschichte der Transformationsevidenz erhalten.

25 Der strategische 90-Tage-Pilot

Der Pilot ist ein begrenzter Test des Transformationsprogramms in einer realen Umgebung. Er klärt, ob die Bewertung nützlich ist, sich Teilnehmende sicher beteiligen können, die Intervention durchführbar ist und die Evidenz eine Entscheidung über die nächste Stufe unterstützt. Der Pilot sollte auch dann wertvoll sein, wenn das Ergebnis einen engeren Umfang oder einen anderen Ansatz empfiehlt.

Zeitraum	Hauptaktivität	Erforderliches Ergebnis
<i>Tag 1–15</i>	<i>CETIS- oder PETIS-Aufnahme, Umfang und Ausgangslagedesign</i>	<i>Charta, Beteiligungsvereinbarungen und Evidenzplan</i>
<i>Tag 16–30</i>	<i>Bewertung und Spezialanalyse</i>	<i>Ausgangsprofil und Karte vorrangiger Hindernisse</i>
<i>Tag 31–60</i>	<i>Eine oder mehrere vereinbarte Mikrointerventionen</i>	<i>Aktionsprotokolle, Rückmeldung und Zwischenprüfung</i>
<i>Tag 61–80</i>	<i>Fortgesetzte Anwendung und Folgemessung</i>	<i>Vergleichbare Beobachtungen und Umsetzungsergebnisse</i>
<i>Tag 81–90</i>	<i>Synthese und Entscheidung über die nächste Stufe</i>	<i>PETIR/CETIR-Aktualisierung und Transformationsroadmap</i>

Der Zeitplan setzt rechtzeitigen Zugang zu Personen und Evidenz voraus. Beschaffung, Ethikprüfung, Datenaufbereitung oder saisonale Bedingungen können Änderungen erfordern. Diese Abhängigkeiten sollten vor der verbindlichen Festlegung des Lieferzeitraums benannt werden.

Eine Pilotcharta legt das Kundenproblem, die einbezogene Population, den verantwortlichen Sponsor, die Programmleitung, die Ressourcengrenze und das Entscheidungsdatum fest. Der Evaluationsplan definiert primäres Ergebnis, unterstützende Indikatoren, Evidenzquellen und Interpretationsgrenzen. Wenige aussagekräftige Indikatoren sind einem großen Dashboard ohne klaren Entscheidungszweck vorzuziehen.

Wöchentliche Lieferprüfungen untersuchen Beteiligung, Datenqualität, Interventionsfortschritt und neue Risiken. Eine Zwischenprüfung testet, ob die ursprüngliche Erklärung weiterhin plausibel ist. Der Abschlussbericht stellt günstige und ungünstige Befunde gleichermaßen dar.

Entscheidungsregel. Skalieren Sie nur, wenn der Kunde nützliche Evidenz, eine durchführbare Umsetzung und die für die nächste Stufe erforderlichen Ressourcen benennen kann. Eine positive Rückmeldung der Teilnehmenden ist ermutigend, reicht allein aber nicht aus, um anhaltende organisatorische Veränderung zu belegen.

26 Transformation, Umsetzung und Kontinuität

Die Umsetzung überführt die Roadmap in Veränderungen der alltäglichen Arbeit. Die Programmleitung koordiniert die Maßnahmen, doch jede operative verantwortliche Person bleibt für die Praxis in ihrem Zuständigkeitsbereich rechenschaftspflichtig. RADEM stellt Methodik, Moderation und Evaluation gemäß Vereinbarung bereit; die Institution schafft die organisatorischen Bedingungen für die Übernahme.

Ein nützliches Interventionsprotokoll enthält Problem, Begründung, Verantwortliche, Aktivität, Ressourcenbedarf, Frist, Evidenz und Prüfentscheidung. Das Protokoll sollte für den regelmäßigen Gebrauch kurz genug bleiben. Wenn niemand erklären kann, wer die nächste Handlung besitzt, ist das Programm noch nicht operativ geworden.

Prüfungsrhythmus	Hauptzweck	Aufbewahrtes Protokoll
<i>Wöchentlich während der aktiven Durchführung</i>	<i>Hindernisse beseitigen und Maßnahmen koordinieren</i>	<i>Aktions- und Ausnahmeprotokoll</i>
<i>Monatlich</i>	<i>Evidenz- und Ressourcenbedarf prüfen</i>	<i>Programmprüfung und Entscheidungen</i>
<i>Bei Stufenabschluss</i>	<i>Über Fortsetzung oder Änderung des Umfangs entscheiden</i>	<i>Abnahme und Plan der nächsten Stufe</i>
<i>Vierteljährlich in der Kontinuität</i>	<i>Fortbestehen und neue Anforderungen prüfen</i>	<i>Aktualisiertes Transformationsprofil</i>
<i>Jährlich</i>	<i>Prioritäten neu bewerten und Lernen auffrischen</i>	<i>HUTIS-Prüfung und RIHTE-Entwicklungsplan</i>

Diese Rhythmen sind vorgeschlagene Standardwerte und sollten den Arbeitszyklus der Institution widerspiegeln. Kleine Organisationen können Prüfungen zusammenlegen; komplexe Programme benötigen möglicherweise getrennte Arbeitsstränge.

Kontinuität umfasst Wissensbewahrung, Nachfolge, Auffrischlernen, Versionsverwaltung der Instrumente und die Neubewertung etablierter Praktiken. Eine erfolgreiche Intervention kann an Wert verlieren, wenn Verantwortlichkeiten wechseln oder ein neues System die Arbeit verändert. Der Jahreszyklus sollte daher die fortbestehende Relevanz untersuchen und nicht nur die Einhaltung eines alten Plans.

Praktische Übergabe. Vor Ende der Moderation sollte die Institution zeigen, dass sie eine Prüfung durchführen, Evidenz abrufen, eine Ausnahme bearbeiten und eine Maßnahme aktualisieren kann. Diese Übertragung operativer Fähigkeit ist eine zentrale Nachhaltigkeitsprüfung. Das daraus entstehende Wissen wird Teil der RIHTE-Lernarchitektur und des institutionellen Gedächtnisses.

27 RIHTE: Wissenschaft, Bildung und Standards

RIHTE ist die Vision des RADEM Institute for Human Transformation and Excellence. Im Ökosystem besteht seine unmittelbare Funktion in einer Architektur für Wissenschaft, Bildung, Standards und Kontinuität. Institutionelle Form, Partnerschaften und Anerkennungspfade müssen durch geeignete Vereinbarungen und Evidenz entwickelt werden.

RIHTE verbindet Forschungsergebnisse und Programm erfahrung mit Lernmaterialien, Praxisentwicklung und konsistenterer Anwendung. Die beabsichtigte Kette führt von Evidenz zu Wissen, Bildung, Standards, Umsetzung, Überwachung und Verbesserung. So kann das Ökosystem Erlerntes bewahren und überholte Ansätze überarbeiten.

RIHTE-Arbeitsstrom	Vorgeschlagene Aktivität	Ergebnis
<i>Forschung</i>	<i>Konstrukte, Instrumente und Programmeffekte prüfen</i>	<i>Forschungsprotokolle und Befunde</i>
<i>Bildung</i>	<i>Praktische Lernpfade entwickeln</i>	<i>Module, Fälle und bewertete Aufgaben</i>
<i>Standards</i>	<i>Anforderungen und Evidenzregeln festlegen</i>	<i>Versionierte Praxisstandards</i>
<i>Praxisentwicklung</i>	<i>Betreute Anwendung und kontinuierliches Lernen</i>	<i>Kompetenzportfolio</i>
<i>Observatorium und Kontinuität</i>	<i>Muster anhand autorisierter Evidenz untersuchen</i>	<i>Lernberichte und revidierte Prioritäten</i>

Die Trennung von Bildung und Zertifizierung ist wichtig. Der Abschluss eines Kurses zeigt Teilnahme oder Leistung in diesem Kurs. Eine unabhängige Anerkennung beruflicher Kompetenz erfordert zusätzliche Evidenz und ein festgelegtes Bewertungsverfahren. Akademische Grade oder akkreditierte Qualifikationen erfordern die jeweils zuständigen autorisierten Regelungen.

RIHTE-Forschungspartnerschaften sollten kritische Prüfung einschließlich ungünstiger Ergebnisse ermöglichen. Die wissenschaftliche Funktion verliert ihren Wert, wenn sie lediglich Werbeaussagen stützen soll. Methodische Änderungen sollten aufgezeichnet und Praktikern sowie Kunden mitgeteilt werden.

Kurzfristige Priorität. Entwickeln Sie eine kleine, zusammenhängende Gruppe von Lernmodulen zu PETIS/CETIS-Praxis, Evidenzinterpretation, HUTRAC-Durchführung und Programm-Governance. Erweitern Sie das Bildungs- und Standardportfolio erst, wenn Methodik, Durchführungskapazität und Bewertungsregelungen reif genug sind.

28 Bildung und Praxisentwicklung

Der vorgeschlagene RIHTE-Bildungspfad unterscheidet allgemeines Verständnis, angewandte Praxis, Programmleitung und Bewertungskompetenz. Jede Stufe sollte Zielgruppe, Lernergebnisse, Voraussetzungen und Evidenzanforderungen klar ausweisen. Der Pfad bleibt ein Entwicklungsvorschlag, bis Programme und Anerkennungsregelungen formell eingerichtet sind.

Vorgeschlagener Pfad	Zielgruppe	Nachgewiesenes Lernen
<i>Grundlagen</i>	<i>Führungskräfte, Teilnehmende und interessierte Fachkräfte</i>	<i>Modelle und Grenzen erklären</i>
<i>Praktiker</i>	<i>Moderatoren definierter RADEM-Aktivitäten</i>	<i>Betreute Praxis planen, durchführen und dokumentieren</i>
<i>Programmleitung</i>	<i>Personen, die mehrstufige Durchführung koordinieren</i>	<i>Umfang, Evidenz, Ressourcen und Prüfung steuern</i>
<i>Bewerter</i>	<i>Qualifizierte Prüfer in einem festgelegten System</i>	<i>Evidenz konsistent beurteilen und Konflikte bearbeiten</i>
<i>Kontinuierliche Entwicklung</i>	<i>Aktive Praktiker und Führungskräfte</i>	<i>Praxis mit Rückmeldungen und neuer Evidenz aktualisieren</i>

Lernen sollte konzeptionelles Studium mit Fällen, Beobachtung, betreuter Praxis und Reflexion verbinden. Ein Praktiker muss den Unterschied zwischen Daten, Interpretation und Hypothese verstehen. Eine Programmleitung muss außerdem Abhängigkeiten, Kommunikation und die Beziehung zwischen Kundenherausforderung und gewählter Methodik steuern.

Bewertung kann eine schriftliche Fallanalyse, eine praktische Demonstration, ein Programmportfolio und eine Reflexion über einen erfolglosen Versuch umfassen. Die Kriterien sollten genaue Interpretation und angemessene Grenzen belohnen, nicht die Fähigkeit, günstige Werte zu erzeugen.

Die Entwicklung von Trainern benötigt einen eigenen Qualitätsprozess. Ein guter Praktiker ist nicht automatisch ein guter Trainer oder Bewerter. Beobachtung, Kalibrierung und Rückmeldung sollten den Rollenwechsel unterstützen.

Institutionelle Bildung. Ein Führungskräfteprogramm kann Führungskräften helfen, Transformationsevidenz zu interpretieren und Umsetzungsbedingungen zu schaffen. Es sollte in einem tatsächlichen institutionellen Aktionsplan münden. Die Programmbeschreibung muss Teilnehmerzahl, Lernstunden, Durchführungsform und Bewertungsumfang angeben, statt sich allein auf einen Zertifikatstitel zu stützen.

29 Zertifizierungs- und Bewertungsarchitektur

RADEMs Zertifizierungsambition sollte sich über ausdrückliche Standards, glaubwürdige Evidenz und unparteiische Entscheidungen entwickeln. Ein Anerkennungssystem benötigt einen klaren Umfang: Kursabschluss, individuelle Kompetenz, Qualität der Programmdurchführung oder institutionelle Reife. Dies sind unterschiedliche Aussagen und sollten unterschiedliche Anforderungen haben.

Die vorgeschlagene Architektur trennt nach Möglichkeit die Durchführung von Schulungen von der abschließenden Zertifizierungsentscheidung. Sie definiert außerdem Zulassung, Evidenzeinreichung, Bewertungskriterien, Bewerterkompetenz, Interessenkonflikte, Beschwerden, Gültigkeitsdauer und Erneuerung. Die Auszeichnung sollte ihrem Träger und externen Lesern genau sagen, was bewertet wurde.

Anerkennungstyp	Evidenzgrundlage	Zulässige Aussage
<i>Teilnahme</i>	<i>Anwesenheitsnachweis</i>	<i>Teilnahme an einer bestimmten Aktivität</i>
<i>Kursleistung</i>	<i>Bewertete Lernergebnisse</i>	<i>Leistung innerhalb dieses Kurses</i>
<i>Praktikerkompetenz</i>	<i>Beobachtete Praxis und Portfolio</i>	<i>Kompetenz in einem definierten RADEM-Umfang</i>
<i>Institutionelle Anerkennung</i>	<i>Geprüfte institutionelle Evidenz</i>	<i>Erfüllung veröffentlichter Systemanforderungen</i>
<i>Externe Akkreditierung</i>	<i>Entscheidung der zuständigen autorisierten Stelle</i>	<i>Nur der tatsächlich verliehene Umfang</i>

Diese Kategorien sind vorgeschlagene Gestaltungsprinzipien und keine Ankündigungen bestehender Akkreditierung. Eine künftige Zusammenarbeit mit einer Universität macht nicht automatisch jeden RADEM-Kurs zu einer universitären Qualifikation. Externe Namen und Logos dürfen nur mit der entsprechenden Genehmigung verwendet werden.

Bewertungsentscheidungen müssen anfechtbar bleiben. Antragsteller sollten Gründe für Defizite und einen angemessenen Weg zur Nachreichung oder Beschwerde erhalten. Konflikte zwischen kommerziellem Einkommen und Bewertungsunabhängigkeit müssen ausdrücklich geregelt werden.

Entwicklungsfolge. Beginnen Sie mit transparenten Lernergebnissen und Kursbewertung. Erproben Sie Praktikerportfolios und die Konsistenz von Bewertern durch betreute Piloten. Richten Sie Governance und Evidenzanforderungen des Systems ein, bevor Kompetenz- oder institutionelle Auszeichnungen vergeben werden. Suchen Sie externe Anerkennung nur, wenn sie Teilnehmenden und Kunden eine sinnvolle und korrekt beschreibbare Sicherheit bietet.

30 Das RADEM-Exzellenzmodell

RADEM versteht Exzellenz als nachhaltige Fähigkeit, eine Situation zu verstehen, verantwortungsvoll zu handeln, nützlichen Wert zu schaffen und sich durch Evidenz zu verbessern. Es ist eine Entwicklungsambition, die persönliche Handlungsfähigkeit, institutionelle Fähigkeit, gesellschaftlichen Beitrag und Kontinuität verbindet. Das Modell sollte für Korrekturen offenbleiben, wenn Evidenz seine Annahmen in Frage stellt.

Das Modell verbindet fünf Fragen: Können Menschen und Institutionen ihre Lage wahrnehmen? Können sie tragfähige Entscheidungen treffen? Können sie eine begrenzte Veränderung in der Praxis umsetzen? Können sie den erzeugten Wert prüfen? Können sie lernen und die Praxis fortsetzen? PETIS/CETIS, HUTRAC, die Spezialmodelle und RIHTE tragen jeweils zu diesen Fragen bei.

Exzellenzbereich	Leitfrage	Mögliche Evidenz
<i>Bewusstwerdung</i>	<i>Was geschieht tatsächlich?</i>	<i>Perspektiven, Daten und Baseline</i>
<i>Handlungsfähigkeit</i>	<i>Wer kann welche Entscheidung und Handlung tragen?</i>	<i>Rollen, Ressourcen und Umsetzungsprotokolle</i>
<i>Wertschöpfung</i>	<i>Welcher nützliche Unterschied entsteht?</i>	<i>Ergebnis- und Beitragsnachweise</i>
<i>Lernen</i>	<i>Was wurde angepasst und warum?</i>	<i>Prüfungen, Rückmeldungen und Versionsverlauf</i>
<i>Kontinuität</i>	<i>Was bleibt nach dem Pilot bestehen?</i>	<i>Übergabe, Nachfolge und wiederkehrende Neubewertung</i>

Exzellenz ist daher keine einzelne Punktzahl und kein dauerhafter Titel. Eine Institution kann in einem Bereich stark und in einem anderen verwundbar sein. Die Darstellung sollte Befunde, Unsicherheiten und den nächsten Lernschritt gemeinsam zeigen.

Das Modell unterstützt eine Reifung von anfänglicher Sichtbarkeit über gezielte Praxis bis zu institutioneller Kontinuität. Reifestufen können der internen Steuerung dienen; eine öffentliche Auszeichnung setzt veröffentlichte Kriterien, eine zuständige Stelle und überprüfbare Nachweise voraus.

Führungsfrage. Welche Fähigkeit muss jetzt verlässlicher werden, damit die gewünschte Veränderung fortbesteht? Die Antwort sollte in einen begrenzten Arbeitsauftrag, eine verantwortliche Person und eine Prüfentscheidung übersetzt werden.

31 Das integrierte digitale Ökosystem

Das RADEM-Ökosystem soll PETIS/CETIS-Aufnahme, Instrumente, Berichte, Interventionen, Lerninhalte und Kontinuitätsprüfungen in einem kontrollierten digitalen Kern verbinden. Die Plattform ist ein Träger der Methodik und ersetzt nicht die Urteilskraft, Verantwortung oder Beziehung zwischen Praktikern und Teilnehmenden.

Ein minimaler digitaler Kern verwaltet Identität und Einwilligung, Instrumentversion, Datenerfassung, Evidenzregister, rollenbasierte Zugriffe, Berichte, Aktionsprotokolle und Versionshistorie. Er sollte die Entscheidung unterstützen, welche Methode in welchem Kontext eingesetzt wurde und wer für die nächste Handlung verantwortlich ist.

Kernfunktion	Zweck	Qualitätsanforderung
<i>Aufnahme und Einwilligung</i>	<i>Umfang und Teilnahme eindeutig festlegen</i>	<i>Verständliche Information und dokumentierte Zustimmung</i>
<i>Instrumente und Daten</i>	<i>Versionierte Erfassung und strukturierte Speicherung</i>	<i>Minimierung, Zugriffskontrolle und Nachvollziehbarkeit</i>
<i>Interpretation und Bericht</i>	<i>Befunde mit Grenzen und Unsicherheit verbinden</i>	<i>Menschliche Prüfung und klare Quellen</i>
<i>Intervention und Aufgaben</i>	<i>Erkenntnisse in verantwortete Handlungen übersetzen</i>	<i>Eigentümer, Frist und Evidenz</i>
<i>Kontinuität und Lernen</i>	<i>Neubewertung und Wissenserhalt unterstützen</i>	<i>Erinnerungen, Übergabe und Versionspflege</i>

Die Plattform sollte keine sensiblen Befunde unnötig verbreiten. Rollen, Aufbewahrung, Löschung, Export und Zugriff auf aggregierte Ergebnisse müssen dem vereinbarten Zweck entsprechen. Eine automatische Bewertung sollte als methodische Ausgabe kenntlich bleiben und menschliche Überprüfung ermöglichen.

Die Entwicklung sollte mit einem kleinen, vollständigen Ablauf beginnen: Aufnahme, Baseline, begrenzte Intervention, Folgebefund und Übergabe. Zusätzliche Module werden anhand realer Nutzung, Datenschutzerfordernissen und verlässlicher Unterstützung priorisiert.

Designprinzip. Jede digitale Funktion muss eine konkrete Programmentscheidung verbessern oder eine relevante Verantwortung sichtbar machen. Funktionen ohne klaren methodischen Zweck erhöhen Komplexität, ohne Transformationsintelligenz zu erhöhen.

32 Governance, Daten und menschliche Aufsicht

Governance bestimmt, wer Methoden, Daten, Entscheidungen und Risiken verantwortet. Für jedes Programm sollten Auftraggeber, Programmleitung, methodische Leitung, Datenverantwortliche, Praktiker und operative Eigentümer benannt werden. Die Rollen können in einem kleinen Team zusammenfallen, dürfen aber nicht unklar bleiben.

Ein Datenprotokoll dokumentiert Zweck, Population, Quelle, Einwilligung, Version, Zugriffsrechte, Aufbewahrung, Änderungen und zulässige Nutzung. Die Interpretation sollte zwischen direkter Beobachtung, Selbstauskunft, abgeleiteter Kennzahl und Hypothese unterscheiden.

Governance-Thema	Erforderliche Entscheidung	Aufbewahrter Nachweis
<i>Zweck und Umfang</i>	<i>Welche Frage darf untersucht werden?</i>	<i>Programmcharta und Einwilligung</i>
<i>Datenzugriff</i>	<i>Wer darf welche Informationen sehen?</i>	<i>Rollenmatrix und Zugriffsprotokoll</i>
<i>Methodenversion</i>	<i>Welche Instrumente und Regeln wurden verwendet?</i>	<i>Versionsregister</i>
<i>Menschliche Prüfung</i>	<i>Wo muss ein qualifizierter Mensch entscheiden?</i>	<i>Prüf- und Freigabeprotokoll</i>
<i>Beschwerden und Korrektur</i>	<i>Wie werden Fehler und Anliegen bearbeitet?</i>	<i>Fallprotokoll und Korrekturmaßnahme</i>

Ein Score ist eine strukturierte Darstellung und keine vollständige Beschreibung eines Menschen oder einer Institution. Berichte sollten keine Präzision vortäuschen, die Daten und Methode nicht tragen. Teilnehmende und Kunden benötigen eine verständliche Erklärung der verwendeten Informationen und ihrer Grenzen.

Bei sensiblen persönlichen oder institutionellen Themen sollte das Programm Minimierung, Vertraulichkeit und angemessene Weiterleitung vorsehen. RADEM-Berichte sind methodische

Transformationsunterlagen; sie ersetzen keine medizinische, psychotherapeutische, rechtliche oder behördliche Entscheidung.

Aufsichtstest. Kann eine zuständige Person erklären, welche Daten den Befund stützen, welche Unsicherheit verbleibt, wer die Entscheidung getroffen hat und wie eine Korrektur beantragt werden kann? Wenn nicht, ist die Governance noch nicht ausreichend.

33 Forschungs- und Validierungsprogramm

RADEM benötigt ein Forschungsprogramm, das Konstrukte klärt, Instrumente prüft, Durchführung beobachtet und Grenzen offenlegt. Die vorhandenen Modelle liefern eine methodische Architektur; sie sind nicht automatisch validierte wissenschaftliche Messinstrumente. Validierung ist eine fortlaufende Aufgabe in unterschiedlichen Populationen und Kontexten.

Eine frühe Forschungsagenda sollte Inhaltsverständlichkeit, Messkonsistenz, Veränderungssensitivität, Durchführbarkeit, Akzeptanz und mögliche Schäden untersuchen. Studien sollten festlegen, welche Aussage die Evidenz erlaubt. Ein Pilot kann Machbarkeit zeigen, ohne Wirksamkeit oder allgemeine Gültigkeit zu beweisen.

Forschungsfrage	Geeigneter Ansatz	Möglicher Befund
<i>Verstehen Teilnehmende die Items?</i>	<i>Kognitive Interviews und Verständlichkeitstests</i>	<i>Überarbeitete Begriffe und Hinweise</i>
<i>Sind Antworten unter ähnlichen Bedingungen konsistent?</i>	<i>Reliabilitäts- und Stabilitätsanalysen</i>	<i>Messfehler und Verbesserungsbedarf</i>
<i>Verändert sich der Befund nach einer Intervention?</i>	<i>Vorher-Nachher- und Prozessbeobachtung</i>	<i>Veränderungsmuster mit Grenzen</i>
<i>Funktioniert die Methode in verschiedenen Kontexten?</i>	<i>Vergleichende und kontextbezogene Studien</i>	<i>Übertragbarkeit und Anpassungsbedarf</i>
<i>Welche Folgen hat die Nutzung?</i>	<i>Teilnehmendenfeedback und Risikobeobachtung</i>	<i>Nutzen, Belastungen und Schutzmaßnahmen</i>

Forschungs- und Kundenprogramme sollten getrennt beschrieben werden, auch wenn ein Pilot zu beiden beitragen kann. Veröffentlichungen benötigen geeignete Einwilligung, Datenschutz, Urhebererschaft und eine ehrliche Darstellung negativer oder unklarer Ergebnisse.

Ein Forschungsbeirat oder unabhängige methodische Prüfung kann die Qualität stärken, sofern seine Rolle und seine Unabhängigkeit klar sind. Eine akademische Partnerschaft sollte nicht als Validierungsnachweis dargestellt werden, solange keine entsprechende Studie abgeschlossen und zugänglich ist.

Evidenzregel. Jede Aussage über Reife, Wirkung oder Exzellenz sollte die verwendete Methode, die Datenbasis, den Kontext und die verbleibende Unsicherheit benennen.

34 Partnerschaften und internationale Durchführung

Internationale Durchführung verlangt mehr als Übersetzung. Sie erfordert Kontextprüfung, geeignete Partner, klare Verantwortlichkeiten und eine ehrliche Darstellung des Beziehungsstatus. Partner können Kundenzugang, kontextbezogene Anpassung, Moderation, technische Infrastruktur oder wissenschaftliche Evaluation beitragen. Ihre Aufgaben sollten ihrem tatsächlichen Beitrag entsprechen.

Das dreistufige Kernangebot bleibt über Märkte hinweg konsistent, während die Programmausgestaltung Sprache, institutionellem Kontext, Ressourcen und Zielpopulation

folgt. Ein übersetzter Fragebogen ist nicht automatisch ein gleichwertiges Instrument. Lokale Prüfung und Tests mit Teilnehmenden sind erforderlich, wenn Bedeutung oder Interpretation abweichen können.

Partnertyp	Möglicher Beitrag	Schwerpunkt der Vereinbarung
<i>Forschungseinrichtung</i>	<i>Validierung, Studiendesign und unabhängige Analyse</i>	<i>Forschungsumfang, Ethik und Veröffentlichung</i>
<i>Durchführungspartner</i>	<i>Lokale Moderation und Kundenunterstützung</i>	<i>Kompetenz, Qualität und Verantwortlichkeiten</i>
<i>Technologiepartner</i>	<i>Hosting, Integration und Produktentwicklung</i>	<i>Sicherheit, Leistungsumfang und Eigentum</i>
<i>Ökosystemorganisation</i>	<i>Vermittlungen und Programmzugang</i>	<i>Zutreffende Darstellung und Erwartungen</i>
<i>Bildungspartner</i>	<i>Unterricht und bewertetes Lernen</i>	<i>Curriculum, Anerkennung und Qualität</i>

Das grundlegende RADEM-Geistigeigentum bleibt von Kundendaten und neu erstellten Projektergebnissen getrennt. Kommerzielle Nutzung, Lizenzierung, Namensnennung und Veröffentlichung sollten vereinbart und nicht vorausgesetzt werden. Eine lokale Einführung schafft nicht automatisch Exklusivität oder Eigentum an der Methodik.

Marktentwicklung sollte über einen qualifizierten Bedarf, ein begrenztes Programm, messbare Lieferrachweise und ein passendes Kontinuitätsangebot voranschreiten. Institutionelle Gründung und lokale Einstellung folgen dem Nachweis von Nachfrage und einem funktionsfähigen Betriebsmodell.

Darstellungsregel. Ein Sondierungsgespräch, eine Bewerbung oder eine Interessenbekundung ist keine formelle Partnerschaft. Werbematerialien sollten den tatsächlichen Status einer Beziehung ausweisen. Das schützt die Glaubwürdigkeit von RADEM und potenziellen Partnern und lässt zugleich Raum für substanzielle Zusammenarbeit.

35 Geschäftsplan für 2027 bis 2029

Der Dreijahresplan entwickelt RADEM von einer vom Gründer getragenen methodischen Durchführung zu einem wiederholbaren Ökosystem aus Programmen, Bildung und Plattform. Der Planungszeitraum ist 2027–2029, mit Vorbereitung im letzten Quartal 2026. Er betrifft operative Meilensteine, Marktentwicklung, Durchführungskapazität und wissenschaftliche Reife. Produkt- und Dienstleistungspreise sind ausgeschlossen. Ein gesondertes Szenario zum bedingten Unternehmenswert beschreibt die Anforderungen an eine mögliche künftige Bewertung.

Erste Priorität ist der PETIS/CETIS-Einstieg innerhalb der dreistufigen Lösung. Frühe institutionelle Programme sollten einen verlässlichen Ablauf und nützliche Evidenz schaffen. Plattformentwicklung und Bildung werden anschließend entsprechend nachgewiesener Bedürfnisse erweitert. Jedes Spezialmodell behält seine methodische Identität innerhalb der gemeinsamen Infrastruktur.

Zeitraum	Hauptziel	Meilenstein und Entscheidungsnachweis
Q4 2026	<i>Durchführung vorbereiten</i>	<i>Definierter Programmumfang, kontrollierte Methodenversionen und nutzbarer Pilotablauf</i>
2027	<i>Wiederholbare Praxis etablieren</i>	<i>Abgeschlossene Pilotzyklen, geprüfte Berichte und dokumentiertes Umsetzungslernen</i>
2028	<i>Qualifizierte Durchführung erweitern</i>	<i>Ausgebildete Moderatoren, betreute Partnerprogramme und funktionierende Kontinuitätszyklen</i>
2029	<i>Kontrollierte Wiederholung skalieren</i>	<i>Durchführung in mehreren Institutionen mit konsistenter Qualität und unabhängiger Evaluation</i>

Die anfänglichen Zielsegmente sind Organisationen mit einem konkreten Transformationsproblem und einem verantwortlichen Sponsor: Unternehmen, Hochschulen, Kommunen und zivilgesellschaftliche Organisationen. Persönliche PETIS-Arbeit ist ein eigenständiger Weg mit eigenen Abläufen für Datenschutz und Qualität.

Expansionsentscheidungen hängen von qualifizierter Nachfrage, dem zur Etablierung eines Programms erforderlichen Zeitraum, verfügbarer DurchführungsKapazität und früherer Evidenz ab. Der Plan sollte vierteljährlich geprüft werden. Ein verfehlter Meilenstein sollte zu einer überarbeiteten Erklärung und Handlung führen und nicht durch ein größeres künftiges Ziel verdeckt werden.

Strategisches Ziel. Einen verlässlichen Weg von der ersten Bewertung zur nachhaltigen Transformation schaffen. Wachstum wird glaubwürdig, wenn Kundengewinnung, Durchführungsqualität, Kapazitätsentwicklung, Forschung und wiederkehrende Kontinuität konsistent beobachtbar sind.

36 Marktentwicklung und Programmpositionierung

RADEM präsentiert eine verbundene Transformationsreise mit PETIS und CETIS als ersten Modellen. Das erste Gespräch klärt das Problem der Person oder Institution, die notwendige Entscheidung und die erforderliche Evidenz. Spezialmodelle werden eingeführt, wenn sie zu diesem Zweck beitragen.

Marktentwicklung sollte sich auf klar definierte Anwendungsfälle konzentrieren. Eine Organisation, die einen digitalen Dienst vorbereitet, benötigt ein anderes Programm als eine Hochschule, die bessere interdisziplinäre Zusammenarbeit anstrebt. Die gemeinsame RADEM-Architektur ermöglicht konsistente Durchführung, während Sprache und Evidenz den tatsächlichen Kontext des Kunden widerspiegeln.

Segment	Erste Transformationsfrage	Relevanter Pfad
<i>Einzelpersonen</i>	<i>Welche wiederkehrenden Muster und Kapazitäten beeinflussen meine gewählten Ziele?</i>	<i>PETIS, PETIR, HUTRAC und HUTIS-Folge</i>
<i>Unternehmen und Institutionen</i>	<i>Was verhindert, dass die beabsichtigte Veränderung Praxis wird?</i>	<i>CETIS, CETIR, KUDRE und HUTRAC</i>
<i>Kommunen</i>	<i>Sind Technologie, institutionelle Kapazität und Übernahme aufeinander abgestimmt?</i>	<i>CETIS und UTTIS</i>
<i>Hochschulen</i>	<i>Wie wird Kapazität zu akademischem und gesellschaftlichem Wert?</i>	<i>CETIS und ÜRFAM</i>
<i>Zivilgesellschaft</i>	<i>Wie können Auftrag, Beteiligung und Kontinuität gestärkt werden?</i>	<i>CETIS und STK</i>

Eine qualifizierte Gelegenheit hat einen klaren Bedarf, einen verantwortlichen Sponsor, Zugang zu relevanter Evidenz und einen realistischen Umsetzungskontext. Sondierungsinteresse allein genügt nicht. Das erste Gespräch sollte klären, ob ein begrenztes Programm eine nützliche Entscheidung hervorbringen kann.

Die Kommunikation sollte die Methode durch klare Programmbeschreibungen, autorisierte anonymisierte Beispiele und korrekt gekennzeichnete Forschungsergebnisse zeigen. Potenzielle Partner sollten verfügbare Fähigkeiten von künftigen Entwicklungszielen unterscheiden können.

Entwicklungspriorität. Wenige starke Anwendungsfälle aufbauen und sorgfältig wiederholen, bevor der Zielmarkt erweitert wird. So kann die Organisation lernen, welche Probleme sie zuverlässig bearbeiten kann und welche zusätzliche Expertise oder einen anderen Ansatz erfordern.

37 Dreijährige operative Roadmap

Die operative Roadmap verbindet Produktentwicklung, Kundendurchführung, Forschung und Bildung. Jedes Jahr baut auf früher etablierten Fähigkeiten auf. Die Abfolge soll verhindern, dass internationale Expansion die Qualität des zugrunde liegenden Programms überholt.

Arbeitsstrom	2027	2028	2029
<i>PETIS und CETIS</i>	<i>Aufnahme, Berichte und Folge stabilisieren</i>	<i>Kontextbezogene Anwendungen erweitern</i>	<i>Konsistente Durchführung in mehreren Kontexten sichern</i>
<i>Digitaler Kern</i>	<i>Vollständigen Pilotablauf testen</i>	<i>Programm- und Partnermanagement ergänzen</i>	<i>Kontrollierte Wiederholung in mehreren Institutionen unterstützen</i>
<i>HUTRAC</i>	<i>Betreute Programmpraxis etablieren</i>	<i>Qualifizierte Moderatoren entwickeln</i>	<i>Übergabe und Durchführungskonsistenz stärken</i>
<i>RIHTE</i>	<i>Zentrale Lernmodule vorbereiten</i>	<i>Bewertete Lernpfade pilotieren</i>	<i>Reife Prüfungs- und Kontinuitätsregelungen entwickeln</i>
<i>Forschung</i>	<i>Inhalt und Machbarkeit prüfen</i>	<i>Strukturelle und kontextbezogene Evaluation erweitern</i>	<i>Unabhängige und vergleichende Studien unterstützen</i>
<i>Partnerschaften</i>	<i>Rollen definieren und geeignete Partner auswählen</i>	<i>Betreute gemeinsame Programme durchführen</i>	<i>Auf nachgewiesener Qualität aufbauen</i>

Jahr eins sollte einen vollständigen Programmnachweis erzeugen: Aufnahme, Evidenz, Interpretation, Intervention, Neubewertung und Übergabe. Jahr zwei sollte zeigen, dass qualifizierte Personen außerhalb des ursprünglichen Entwicklers den definierten Umfang konsistent durchführen können. Jahr drei sollte prüfen, ob diese Konsistenz verschiedene Institutionen, Sprachen und Durchführungsumgebungen übersteht.

Meilensteine benötigen Nutzungsnachweise. Ein Modul ist nicht abgeschlossen, nur weil sein Inhalt geschrieben wurde; es muss mit seiner Zielgruppe geprüft und getestet werden. Eine Plattformfunktion ist nicht operativ, nur weil sie in einer Spezifikation erscheint; sie muss im tatsächlichen Programm funktionieren.

Jahresentscheidung. Prüfen Sie, welche Fähigkeiten verlässlich, welche experimentell und welche einzustellen sind. Bewahren Sie eine klare Versions- und Methodengeschichte, damit jedes Programm auf die tatsächlich verwendete Version zurückgeführt werden kann.

38 Teamkapazität und Durchführungsorganisation

Der Geschäftsplan benötigt ein Betriebsteam, das Methodik pflegt, das Produkt entwickelt, Programme koordiniert, Teilnehmende unterstützt und Evidenz bewertet. Diese Funktionen können zunächst in einem kleinen Team zusammenfallen, ihre Verantwortlichkeiten sollten jedoch ausdrücklich bleiben.

Yunus THUGRA — Global Coordinator. Als Diplomat mit internationaler Erfahrung in Türkiye, Afghanistan und Kanada und mit Sitz in Toronto unterstützt Yunus die globale Koordination von RADEM GLOBAL AI, institutionelle Beziehungen, die Zusammenarbeit mit Kunden und Partnern sowie die internationale Repräsentation. Zu seinen beruflichen Stärken zählen interkulturelle Kommunikation, Stakeholder-Management, Partnerschafts- und Geschäftsentwicklung, internationales Networking, Präsentationen, Markteintrittscoordination und Pilotentwicklung. Er vernetzt RADEM mit Akteuren aus öffentlichem Sektor, Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Wirtschaft und koordiniert Chancen innerhalb des vom Gründer definierten Rahmens sowie der RADEM-Regeln zu geistigem Eigentum und Governance.

Funktion	Hauptverantwortung	Evidenz der Kapazität
Wissenschaftliche und methodische Leitung	Konzepte, Instrumente und Interpretationsstandards pflegen	Geprüfte Versionen und Forschungsentscheidungen
Produkt und Technologie	Verlässliche Programminfrastruktur aufbauen	Getestete Abläufe und Releaseprotokolle
Programmdurchführung	Aktivitäten und Kundenverantwortlichkeiten koordinieren	Vollständige Programm- und Übergabeprotokolle
Praxisentwicklung	Moderatoren vorbereiten und betreuen	Beobachtete Praxis und Kompetenzportfolios
Partnerschaften und Sprachanpassung	Geeignete Beziehungen und Kontextmaterialien entwickeln	Definierte Vereinbarungen und geprüfte Anpassungen
Qualität und Evaluation	Evidenz, Grenzen und Korrekturmaßnahmen prüfen	Unabhängige Prüfungen und Verbesserungsnachweise

Rekrutierung und Partnerentwicklung sollten einem nachgewiesenen Bedarf folgen. Viele Anfragen rechtfertigen nicht automatisch weitere Programmstarts, wenn das Team die Qualität der Nachverfolgung nicht erhalten kann. Die Planung muss Zeit für Vorbereitung, Moderation, Analyse, Rückmeldung und Betreuung vorsehen.

Das methodische Wissen des Gründers sollte durch dokumentierte Protokolle, Schulung und Versionskontrolle zugänglich werden. Dies verringert die Abhängigkeit von einer einzelnen Person und bewahrt zugleich die Integrität des Rahmenwerks. Der Übergang sollte durch betreute Durchführung und Prüfung getestet werden.

Die Organisation sollte ein Kapazitätsbild führen, das aktive Programme, erwartete Starts, Verfügbarkeit von Praktikern, technische Abhängigkeiten und offene Qualitätsfragen umfasst. Ziel ist es, Verpflichtungen einzugehen, die zuverlässig erfüllt werden können.

Kontinuitätstest. Kann ein anderes qualifiziertes Teammitglied die relevante Evidenz abrufen, die aktuelle Programmlage verstehen und die nächste vereinbarte Handlung durchführen? Falls nicht, hängt das Betriebsmodell weiterhin von undokumentiertem persönlichem Wissen ab.

39 Wachstumsindikatoren, Risiken und Entscheidungen

Der Dreijahresplan sollte anhand von Indikatoren überwacht werden, die Nachfrage, Durchführung und nachhaltigen Wert verbinden. Ziel ist zu verstehen, ob das Ökosystem verlässlicher und nützlicher wird, und nicht, die Zahl gemeldeter Aktivitäten zu maximieren.

Indikator	Definition	Unterstützte Entscheidung
<i>Qualifizierte Chancen</i>	<i>Chancen mit definiertem Bedarf, Sponsor und durchführbarem Umfang</i>	<i>Geeignete Programme auswählen</i>
<i>Pilotabschluss</i>	<i>Programme, die ihren vereinbarten Evidenz- und Prüfzyklus abschließen</i>	<i>Zuverlässigkeit der Durchführung bewerten</i>
<i>Übergang zur nächsten Stufe</i>	<i>Kunden, die eine begründete HUTRAC- oder Kontinuitätsphase wählen</i>	<i>Programmrelevanz prüfen</i>
<i>Praxistransfer</i>	<i>Teilnehmende wenden Lernen im Alltag an</i>	<i>Entwicklungsdesign verbessern</i>
<i>Kontinuitätsteilnahme</i>	<i>Institutionen halten vereinbarte Neubewertungszyklen ein</i>	<i>Nachhaltigen Nutzen bewerten</i>
<i>Qualitätsprobleme</i>	<i>Wesentliche Fehler, offene Anliegen und Korrekturmaßnahmen</i>	<i>Expansion steuern</i>

Ziele sollten gesetzt werden, nachdem die erste Durchführung eine glaubwürdige Ausgangsbasis geschaffen hat. Scheinbares Wachstum ist zusammen mit Belastung der Teilnehmenden, Umsetzungsqualität und Verfügbarkeit qualifizierter Praktiker zu prüfen. Mehr Programme sind kein positives Ergebnis, wenn Evidenz oder Nachverfolgung schlechter werden.

Zu den zentralen Risiken gehören schlechte Kundenpassung, Überlastung der Durchführung, unklare Partnerrollen, uneinheitliche Interpretation, unzureichende Validierung und unzuverlässige Plattformen. Jedes Risiko braucht eine verantwortliche Person, ein Frühsignal und eine Reaktion. Der Plan sollte außerdem die Abhängigkeit von einem einzigen Praktiker oder externen Anbieter berücksichtigen.

Vierteljährliche Prüfungen entscheiden, ob ein Programm erweitert, konsolidiert oder neu gestaltet wird. Expansion erfordert Evidenz des Kundennutzens und wiederholbare Durchführung. Konsolidierung kann angemessen sein, wenn das Modell funktioniert, aber Schulung oder Infrastruktur verbessert werden müssen. Eine Neugestaltung ist angebracht, wenn die ursprüngliche Problemdefinition oder Intervention nicht durch Evidenz gestützt wird.

Managementprinzip. Berichten Sie sowohl Fortschritte als auch offene Grenzen. Die Fähigkeit der Organisation, eine schwache Annahme zu erkennen und zu korrigieren, ist Teil ihrer Transformationskapazität.

40 Bedingtes Szenario zum Unternehmenswert

Ein möglicher Unternehmenswert von **3 bis 8 Millionen Euro bis Ende 2029** kann als bedingte strategische Ambition für einen erfolgreichen plattformgetragenen Entwicklungsweg dargestellt werden. Diese Spanne ist ein illustratives Szenario, keine unabhängige Bewertung, kein aktueller Wert, kein Finanzierungsangebot und kein versprochenes Ergebnis. Werte unterhalb der Spanne, einschließlich des Scheiterns beim Aufbau eines tragfähigen Unternehmens, bleiben möglich.

Die Rechnung setzt zu diesem künftigen Zeitpunkt einen berechtigten jährlich wiederkehrenden Plattform- und Lizenzerlös von ungefähr 0,75 bis 1,6 Millionen Euro sowie illustrative Multiplikatoren von vier bis fünf voraus. Diese Erlösanforderungen erklären das Szenario; sie sind keine Produktpreise und keine Prognose gesicherten Geschäfts. Die Multiplikatoren sind Modellannahmen und keine Behauptung, dass der Markt diese Bedingungen im Jahr 2029 anbieten wird.

Szenariogrenze	Erforderlicher wiederkehrender Erlös	Angenommener Multiplikator	Illustrativer Unternehmenswert
<i>Untere Grenze</i>	<i>0,75 Millionen Euro</i>	<i>4-fach</i>	<i>3 Millionen Euro</i>
<i>Obere Grenze</i>	<i>1,6 Millionen Euro</i>	<i>5-fach</i>	<i>8 Millionen Euro</i>

SaaS Capital erläutert in seinem Bewertungsrahmen 2026, dass Multiplikatoren für wiederkehrende Erlöse von Marktbedingungen, Wachstum und Erlösqualität einschließlich Kundenbindung abhängen. Der Rahmen bewertet RADEM nicht und begründet diese Spanne nicht. Das Szenario müsste am Bewertungsstichtag anhand tatsächlicher Ergebnisse und Marktbedingungen neu geprüft werden.

Professionelle Dienstleistungen, einmalige Piloten und Bildung sollten nicht automatisch einen Softwaremultiplikator erhalten. Das gemischte RADEM-Geschäft erfordert eine getrennte Prüfung der Qualität wiederkehrender Erlöse, der Durchführungsabhängigkeit, Kundenkonzentration, Verlängerung, Margen und Umsetzungsrisiken. Eine vertraglich gebundene Dienstleistung ist nicht automatisch skalierbarer Softwareerlös.

Das bewertete Unternehmen muss außerdem durchsetzbare und dauerhafte kommerzielle Rechte an der relevanten Methodik und Technologie besitzen. Gründergehaltenes geistiges Eigentum kann ohne geeignete Vereinbarung nicht als unbelastetes Unternehmensvermögen gezählt werden. Unternehmenswert und Beteiligungswert unterscheiden sich; liquide Mittel, Schulden und andere Transaktionsanpassungen sind zu berücksichtigen.

Meilensteinbedingung. Die Spanne ist erst dann diskutierbar, wenn wiederkehrendes Geschäft, operative Fähigkeit, Rechte und Evidenz sie rechtfertigen. Bis dahin bleibt sie eine Entwicklungsambition und keine Aussage über den gegenwärtigen Marktwert.

41 Umsetzungstoolkit und Entscheidungsprotokolle

Die folgenden Protokolle bilden ein kompaktes Betriebshilfsmittel für ein RADEM-Programm. Sie sollten an Kunden und Methodenversion angepasst werden und ersetzen nicht die vollständigen Instrumente. Ihr Zweck ist, die Ausgangsfrage mit Handlung und einer verantworteten Entscheidung zu verbinden.

Protokoll	Auszufüllende Felder
<i>Programmcharta</i>	<i>Kundenzweck; PETIS/CETIS-Weg; Umfang; Sponsor; Population; Daten; Ressourcengrenze; erforderliche Entscheidung</i>
<i>Evidenzregister</i>	<i>Quelle; Datum; Population; Instrumentversion; Beobachtung; Interpretation; Grenzen; zulässige Nutzung</i>
<i>Interventionskarte</i>	<i>Priorität; vorgeschlagener Mechanismus; Handlung; Verantwortliche; Unterstützung; Frist; Evidenz; Prüfentscheidung</i>
<i>Messprotokoll</i>	<i>Indikatordefinition; Richtung; Nenner; T0; Folgemessung; Kontext; fehlende Daten; Interpretation</i>
<i>Kontinuitätsplan</i>	<i>Beibehaltene Praxis; Verantwortliche; Lernressource; Prüfungsrhythmus; Neubewertungsdatum; Aktualisierungsverantwortung</i>

Eine Programmprüfung kann fünf Fragen verwenden. Was wollten wir verändern? Was haben wir tatsächlich geliefert? Welche Evidenz für Veränderung gibt es? Welche alternativen Erklärungen bleiben plausibel? Was soll als Nächstes geschehen? Die Antworten sollten in Alltagssprache festgehalten und mit der relevanten Evidenz verknüpft werden.

Ein beispielhaftes Entscheidungsprotokoll könnte festhalten, dass eine Übergabepaxis während des Piloten fehlende Informationen in einem Team verringerte, die Stichprobe aber nur ein Team und eine ruhige Betriebsperiode umfasste. Die Institution kann entscheiden, den Test vor einer breiteren Übernahme in einer stärker belasteten Umgebung fortzusetzen.

Dies ist eine vertretbare Lernentscheidung, auch ohne nachgewiesene allgemeine Wirksamkeit zu behaupten.

Abschließende Übergabe. Der Kunde erhält die vereinbarten Berichte, die Aktionsgeschichte, die Erklärung der Messung und die Kontinuitätsverantwortlichkeiten. Proprietäre Methodik und Quellinstrumente bleiben der geltenden Lizenz unterworfen. Der Kundenzugang zu vereinbarten Ergebnissen sollte nicht von einer undokumentierten Beziehung zu einer einzelnen moderierenden Person abhängen.

Der nächste Programmzyklus beginnt mit der bereits gesammelten Evidenz, aktualisiert für den aktuellen Kontext. So erhält Transformation ein nutzbares Gedächtnis und bewahrt zugleich die Fähigkeit, frühere Annahmen zu revidieren.

42 Quellenregister und Terminologie

Diese Einführung stützt sich auf RADEM-eigene methodische und operative Dokumente. Sie stellt deren Architektur dar und schlägt einen integrierten Entwicklungsplan vor. Programmbeispiele und die operative Roadmap 2027–2029 sind illustrative Konstruktionen und keine berichteten Kundenergebnisse.

Quelle	Beitrag zu diesem Band
Gökdayı, RADEM HUTIS Human v1.0, endgültiger KDP-Innenteil, 2026	<i>Transformationslogik, HUTRAC, TRACO, ASUTMA, Messung und menschliche Aufsicht</i>
RADEM Global AI Implementierungs-Masterpaket V4.1, September 2026	<i>PETIS/CETIS-Einstiegssysteme, gemeinsamer Kern, Spezial-Engines und Kontinuitätsarchitektur</i>
RADEM Personal Transformation System V3.0, September 2026	<i>Zwölf Schalen, SÜLDE-SÜNE-ÖZÜT, persönliches Programm und Nachverfolgung</i>
RADEM-ÜRFAM-Methodenbuch, terminologieausgerichtet V1.1, August 2026	<i>Aktueller ÜRFAM-Titel, ÜME, KUDRE, DÜK und Validierungsprogramm</i>
RADEM-KDS Institutional Resilience Standard und AFAD-Integrationsmodell, 2026	<i>Resilienzdimensionen und vorgeschlagene Anerkennungsarchitektur</i>
RADEM STK Institutional Awareness Development and Leadership Model, 2026	<i>Themen der zivilgesellschaftlichen Anwendung</i>
RADEM Canada Shield Institutional Transformation Framework, September 2026	<i>SHIELD-Säulen und kontextbezogene institutionelle Architektur</i>
RADEM HUTRAC HUTIS RIHTE Canada Strategic Briefing, September 2026	<i>RIHTE-Institutsvision und Bildungsarchitektur</i>

PETIR bedeutet Personal Evaluation Transformation Intelligence Report. CETIR bedeutet Corporate Evaluation Transformation Intelligence Report. UTTIS bedeutet Urban Technological Transformation Intelligence System. HUTIS bedeutet Human Transformation Intelligence System. HUTRAC bezeichnet Human Transformation Capacity und deren Entwicklungsfunktion.

Das beigegefügte RADEM-Unternehmensvisual wird wie geliefert reproduziert. Seine Beschriftungen sind eine visuelle Übersicht; die operativen Programmbeschreibungen dieses Bandes folgen der Reihenfolge PETIS/CETIS zuerst. Produktreife, Partnerschaften, Validierung und Akkreditierung sollten stets entsprechend ihrem tatsächlich dokumentierten Status kommuniziert werden.

Kontakt: Dr. İsmail Gökdayı, Founder, RADEM GLOBAL AI • info@rademglobal.com

Externe Bewertungsreferenz: SaaS Capital (2026), What's Your SaaS Company Worth?

<https://www.saas-capital.com/research/whats-your-saas-company-worth/> (abgerufen am

26. September 2026). Diese Quelle stützt den Bewertungsansatz, nicht eine Bewertung von RADEM.

RADEM; Dalla metodologia alla pratica

Applicazioni dell'intelligenza della trasformazione per persone e istituzioni



Dr. İsmail Gökdayı

Fondatore, RADEM GLOBAL AI

Human Transformation Intelligence System

Edizione internazionale italiana • Settembre 2026

PETIS / CETIS → HUTRAC → RIHTE

Valutazione ed evidenze • Capacità di trasformazione • Eccellenza e continuità

Finalità e ambito

RADEM riunisce la trasformazione personale e istituzionale in una pratica condivisa di valutazione, interpretazione, azione, misurazione e apprendimento. Questo libro presenta i modelli, spiega come operano insieme e delinea una proposta di attuazione e un piano aziendale per il 2027–2029. Si rivolge a individui, dirigenti organizzativi, università, comuni, organizzazioni della società civile, partner di ricerca e potenziali partner commerciali.

PETIS e CETIS sono i primi modelli nel percorso del lettore e del cliente. PETIS struttura la trasformazione personale; CETIS struttura quella aziendale e istituzionale. I loro rapporti, PETIR e CETIR, trasformano le evidenze in priorità e in una tabella di marcia pratica. L’ecosistema più ampio fornisce competenze specialistiche, tra cui la misurazione HUTIS, l’analisi istituzionale KUDRE, lo sviluppo delle capacità HUTRAC, la trasformazione urbana UTTIS e l’apprendimento e la continuità RIHTE.

L’offerta istituzionale principale consiste in un programma in tre fasi: un progetto pilota strategico di 90 giorni, una successiva fase HUTRAC di sviluppo delle capacità della durata di tre-sei mesi e la continuità guidata da RIHTE con rivalutazioni HUTIS periodiche. Calendario e ambito vengono concordati per ogni incarico; le fasi sono collegate da evidenze e decisioni, anziché da una progressione automatica.

I modelli qui descritti sono quadri metodologici e operativi. La loro validità integrata, le soglie e gli effetti restano oggetto di opportuna ricerca. I percorsi di certificazione proposti sono obiettivi di sviluppo; questo libro non istituisce qualifiche accreditate né norme di legge. Programmi illustrativi e piani operativi sono esplicitamente distinti dai risultati conseguiti.

Copyright © 2026 Dr. İsmail Gökdayı. La metodologia preesistente RADEM, la terminologia, gli strumenti originali e i materiali applicativi restano soggetti alle autorizzazioni del titolare dei diritti e alla legge applicabile. I dati del cliente e gli usi consentiti sono definiti nel relativo accordo. Le descrizioni pubbliche non concedono una licenza per riprodurre strumenti proprietari o gestire un sistema di certificazione.

www.rademglobal.com • ai.rademglobal.com • info@rademglobal.com

Indice

01 PETIS e CETIS come primi modelli	153
02 PETIS e il dossier delle evidenze personali	153
03 PETIR e il programma di trasformazione personale.....	154
04 CETIS e la valutazione istituzionale	155
05 CETIR e l'attuazione organizzativa	155
06 La metodologia di trasformazione RADEM.....	156
07 Dodici gusci e interpretazione contestuale	157
08 SÜLDE SÜNE ÖZÜT e BDDA.....	158
09 HUTIS e l'intelligenza della trasformazione.....	158
10 Misurazione ed evidenze HUTIS.....	159
11 HUTRAC e lo sviluppo delle capacità	160
12 Attuazione del programma HUTRAC	161
13 KUDRE e i rischi della trasformazione istituzionale	161
14 Programmi di intervento KUDRE	162
15 UTTIS e la trasformazione urbana	163
16 Programmi comunali UTTIS	163
17 ÜRFAM e la trasformazione universitaria.....	164
18 Attuazione di ÜRFAM e creazione di valore	165
19 RADEM KDS e la resilienza	166
20 Programmi KDS di preparazione e miglioramento.....	166
21 RADEM STK e la società civile	167

Indice continuazione

22 Canada SHIELD	168
23 SUPPLIC e AILEM nell'ecosistema	168
24 La soluzione istituzionale in tre fasi.....	169
25 Il progetto pilota strategico di 90 giorni.....	170
26 Attuazione e continuità della trasformazione.....	170
27 RIHTE: scienza, formazione e standard.....	171
28 Formazione e sviluppo dei professionisti.....	172
29 Architettura della certificazione e della valutazione	172
30 Il modello di eccellenza RADEM.....	173
31 L'ecosistema digitale integrato.....	174
32 Governance, dati e supervisione umana.....	174
33 Programma di ricerca e validazione	175
34 Partenariati e attuazione internazionale.....	175
35 Piano aziendale per il 2027-2029	176
36 Sviluppo del mercato e posizionamento dei programmi.....	177
37 Piano operativo triennale	177
38 Capacità del gruppo e organizzazione dell'erogazione.....	178
39 Indicatori di crescita, rischi e decisioni	179
40 Scenario condizionale del valore d'impresa	179
41 Strumenti applicativi e registri delle decisioni	180
42 Registro delle fonti e terminologia.....	181

01 PETIS e CETIS come primi modelli

PETIS, il Personal Transformation Intelligence System, e CETIS, il Corporate Transformation Intelligence System, forniscono una prima visione strutturata del bisogno di trasformazione. Stabiliscono chi partecipa, quale cambiamento conta, quali evidenze sono disponibili e quale forma di sostegno sia adeguata. Iniziare da qui impedisce a un prodotto tecnologico, a un indice o a un calendario formativo di definire il problema prima che sia stato compreso.

I due percorsi condividono un metodo rigoroso, ma mantengono responsabilità diverse. In PETIS, l'individuo determina la direzione dello sviluppo e controlla l'uso concordato delle informazioni personali. In CETIS, un referente istituzionale autorizzato definisce l'ambito del programma, mentre i partecipanti conservano adeguate tutele della riservatezza e della partecipazione. Una narrazione personale non dovrebbe mai confluire automaticamente nel rapporto istituzionale di un datore di lavoro.

Percorso di ingresso	Domanda principale	Primo risultato sostanziale
<i>PETIS</i>	<i>Che cosa desidero comprendere e cambiare nella mia vita o nel mio lavoro?</i>	<i>Valutazione personale PETIR e tabella di marcia della trasformazione</i>
<i>CETIS</i>	<i>Che cosa deve comprendere e cambiare la nostra organizzazione per realizzare la propria missione?</i>	<i>Valutazione istituzionale CETIR e tabella di marcia della trasformazione</i>
<i>Programma combinato</i>	<i>Quali condizioni individuali e organizzative interagiscono?</i>	<i>Rapporti separati con collegamenti aggregati esplicitamente autorizzati</i>

La valutazione iniziale identifica i modelli specialistici necessari. HUTIS sostiene l'interpretazione longitudinale; KUDRE indaga le barriere istituzionali; HUTRAC traduce le lacune di capacità in sviluppo; UTTIS e ÜRFAM adattano l'approccio a città e università. RIHTE conserva l'apprendimento e sviluppa l'architettura formativa e degli standard.

Un potenziale cliente entra quindi attraverso un programma di trasformazione coerente. I modelli scelti restano distinti al suo interno. Un comune può avere bisogno di CETIS, UTTIS e KUDRE insieme, mentre un individuo può iniziare con PETIS e un numero limitato di pratiche HUTRAC.

Domanda applicativa. Quale decisione dovrebbe consentire il primo rapporto e chi ha l'autorità per prenderla? Occorre concordarlo prima di raccogliere dati. La risposta determina l'ambito, i requisiti delle evidenze e i destinatari del rapporto.

02 PETIS e il dossier delle evidenze personali

PETIS organizza il racconto che una persona fa delle proprie circostanze, dei propri obiettivi, degli schemi ricorrenti e delle risorse disponibili. Il suo scopo è rendere praticabile una direzione di sviluppo. Il colloquio iniziale esplora priorità attuali, transizioni di vita rilevanti, punti di forza, relazioni, richieste e condizioni concrete nelle quali dovrebbe manifestarsi una risposta diversa.

La valutazione combina un'autovalutazione strutturata con una conversazione contestuale. La persona può spiegare perché una risposta varia nei diversi contesti. Una difficoltà a intervenire in riunione, ad esempio, può riflettere preparazione limitata, autorità poco chiara, precedenti reazioni dei colleghi o un formato di riunione non accessibile. Trattare queste condizioni come un difetto personale stabile porterebbe a un intervento inadeguato.

Area delle evidenze	Che cosa si registra	Come orienta l'azione
<i>Obiettivi scelti</i>	<i>Un numero limitato di obiettivi osservabili</i>	<i>Definisce la direzione del programma</i>
<i>Situazioni ricorrenti</i>	<i>Stimolo, risposta, contesto e conseguenza</i>	<i>Individua opportunità per microazioni</i>
<i>Risorse personali</i>	<i>Competenze esistenti, sostegno ed eccezioni positive</i>	<i>Identifica la capacità disponibile</i>
<i>Barriere e richieste</i>	<i>Sovraccarico, abitudini, relazioni e vincoli</i>	<i>Adatta il compito e il sostegno necessario</i>
<i>Osservazioni successive</i>	<i>Tentativi, risultati e recupero</i>	<i>Sostiene la rivalutazione</i>

Un dossier PETIS pratico distingue osservazione, interpretazione personale e ipotesi del facilitatore. «Sono rimasto in silenzio in tre riunioni» è un'osservazione. «Non ho nulla di utile da offrire» è un'interpretazione da esaminare. Il professionista dovrebbe aiutare la persona a trovare spiegazioni alternative e a scegliere una verifica adeguata.

Si dovrebbero richiedere solo le informazioni necessarie alla finalità concordata. La riflessione culturale o simbolica, quando inclusa volontariamente, resta separata dal punteggio empirico. PETIS non utilizza materiale simbolico per stabilire diagnosi, fatti oggettivi sulla personalità o previsioni.

Risultato del programma. Il dossier iniziale sostiene PETIR, un piano di sviluppo con priorità e un calendario di monitoraggio concordato. La persona dovrebbe riconoscere nel rapporto le proprie circostanze, correggere gli errori e comprendere perché ogni azione suggerita sia inclusa.

03 PETIR e il programma di trasformazione personale

PETIR significa Personal Evaluation Transformation Intelligence Report. Sintetizza le evidenze PETIS in una spiegazione leggibile della situazione della persona, delle priorità e del possibile percorso di sviluppo. Il rapporto dovrebbe descrivere le evidenze alla base di un'interpretazione, i suoi limiti e il passo pratico successivo. Un rapporto diventa utile quando il lettore sa che cosa provare e come valutare il risultato.

L'architettura del rapporto comprende la finalità scelta dalla persona, il profilo contestuale, gli schemi dei gusci pertinenti, l'equilibrio SÜLDE-SÜNE-ÖZÜT, le priorità di capacità HUTRAC, gli indicatori di monitoraggio HUTIS e un piano d'azione proporzionato. BDDA e la riflessione relazionale possono approfondire il quadro quando opportuno. Nessun partecipante è tenuto a rivelare esperienze estranee ai propri obiettivi.

Intervallo proposto	Lavoro principale	Evidenza dei progressi
<i>Giorni 1–21</i>	<i>Chiarire gli obiettivi, osservare le situazioni e provare una microazione</i>	<i>Situazione iniziale e primo registro delle azioni</i>
<i>Giorni 22–40</i>	<i>Riesaminare le barriere, adattare la pratica e rafforzare il sostegno</i>	<i>Confronto tra tentativi e contesti</i>
<i>Giorni 41–90</i>	<i>Applicare la pratica rivista nei contesti ordinari</i>	<i>Profilo successivo e piano di mantenimento</i>
<i>Dopo il giorno 90</i>	<i>Verificare la persistenza e le nuove richieste</i>	<i>Dossier aggiornato della trasformazione personale</i>

Questi intervalli sono una struttura di pianificazione, non una tempistica universale del cambiamento personale. Frequenza, durata e intensità della facilitazione dovrebbero riflettere la situazione della persona. Un programma può rallentare, restringere gli obiettivi o orientare la persona verso un'altra forma di sostegno.

Un obiettivo illustrativo è esprimere un contributo chiaramente preparato durante una riunione lavorativa ricorrente. Il registro documenta il numero di opportunità pertinenti, i tentativi, il contesto e le conseguenze. Il miglioramento può manifestarsi in una preparazione anticipata, in un'organizzazione della riunione più adatta o in un recupero più rapido dopo un tentativo non riuscito. Un solo punteggio non coglierebbe questo apprendimento.

Criterio di completamento. La persona sa descrivere la pratica utile, le condizioni che la sostengono e che cosa fare quando diventa difficile. PETIR sostiene lo sviluppo autonomo; non costituisce valutazione o trattamento clinico.

04 CETIS e la valutazione istituzionale

CETIS struttura la questione della trasformazione istituzionale attraverso strategia, leadership, persone, cultura, processi e attuazione. Parte da una finalità istituzionale definita: migliorare un servizio, rafforzare il coordinamento, preparare un cambiamento organizzativo o comprendere il divario tra investimento e utilizzo effettivo.

L'istituzione viene esaminata attraverso diverse fonti di evidenza. Le percezioni di personale e portatori di interesse mostrano l'esperienza; i documenti mostrano gli impegni formali; i registri amministrativi e l'osservazione mostrano ciò che avviene nella pratica. Le differenze tra queste fonti sono utili all'analisi. Una politica può promettere decisioni condivise mentre i registri operativi mostrano che ogni decisione attende un unico dirigente.

Componente della valutazione	Esempi di evidenze	Decisione sostenuta
<i>Finalità e ambito</i>	<i>Strategia, obiettivi del servizio e colloquio con il referente</i>	<i>Selezionare la priorità di trasformazione</i>
<i>Esperienza istituzionale</i>	<i>Riscontri del personale o dei portatori di interesse</i>	<i>Identificare attriti ricorrenti</i>
<i>Pratica operativa effettiva</i>	<i>Campioni dei flussi di lavoro, decisioni e registri del servizio</i>	<i>Individuare cause strutturali</i>
<i>Capacità e risorse</i>	<i>Competenze, tempo, autorità e infrastrutture</i>	<i>Valutare la fattibilità attuativa</i>
<i>Controlli esistenti</i>	<i>Disposizioni su riservatezza, qualità e rendicontazione</i>	<i>Definire condizioni di erogazione sicure</i>

Un incarico CETIS dovrebbe specificare le unità coinvolte, la popolazione partecipante, il periodo di misurazione e le decisioni escluse dal programma. Dovrebbe inoltre identificare chi riceve informazioni individuali, di gruppo e istituzionali. Le regole di aggregazione vengono concordate prima dell'avvio della rendicontazione.

La valutazione produce un profilo istituzionale, anziché un elenco di debolezze isolate. Se i dipendenti sembrano riluttanti ad adottare un servizio digitale, l'analisi dovrebbe esaminarne utilità, accesso, carico di lavoro, formazione, aspettative dirigenziali e progettazione. CETIS può quindi indirizzare l'istituzione verso la misurazione HUTIS, l'analisi KUDRE e lo sviluppo HUTRAC.

Domanda applicativa. Quale condizione organizzativa potrebbe spiegare il comportamento osservato? Il programma dovrebbe indagare quella condizione prima di attribuire responsabilità agli individui. Ciò rende la tabella di marcia risultante più credibile e più facile da attuare per l'istituzione.

05 CETIR e l'attuazione organizzativa

CETIR significa Corporate Evaluation Transformation Intelligence Report. Collega la valutazione istituzionale a un programma che dirigenti e partecipanti possono realizzare. I suoi contenuti essenziali sono l'ambito concordato, il profilo delle evidenze, le barriere prioritarie, i fabbisogni di capacità, le responsabilità attuative, il piano di misurazione e le decisioni richieste al referente.

La sezione direzionale identifica un insieme gestibile di priorità. La sezione analitica spiega come sono state selezionate, comprese evidenze contrastanti e lacune. La sezione attuativa specifica che cosa cambierà, chi agirà, quali risorse servono e quando l'istituzione esaminerà il risultato. I dettagli tecnici appartengono alle appendici, affinché il rapporto principale resti utilizzabile.

Prodotto da consegnare	Contenuto minimo	Utilizzatore previsto
<i>Profilo istituzionale</i>	<i>Punti di forza, barriere e limiti delle evidenze</i>	<i>Referente e gruppo direttivo</i>
<i>Piano degli interventi prioritari</i>	<i>Azione, responsabile, scadenza e sostegno necessario</i>	<i>Responsabile del programma</i>
<i>Piano di misurazione</i>	<i>Situazione iniziale, monitoraggio, definizioni e fonti</i>	<i>Responsabile della valutazione</i>
<i>Informativa ai partecipanti</i>	<i>Finalità, uso dei dati e canale di riscontro</i>	<i>Personale e portatori di interesse</i>
<i>Piano di continuità</i>	<i>Pratiche da mantenere e date delle verifiche future</i>	<i>Direzione istituzionale</i>

Un programma CETIR può combinare diversi sistemi senza duplicarne il lavoro. KUDRE può spiegare la resistenza istituzionale; HUTIS può monitorare l'adozione; HUTRAC può sviluppare le capacità pertinenti. CETIR fornisce la narrazione decisionale integrata e assegna la responsabilità dei passi successivi.

Ad esempio, un ritardo ripetuto nel servizio può coinvolgere diritti decisionali poco chiari e passaggi di consegne deboli. Il programma potrebbe sperimentare una soglia decisionale esplicita, un passaggio di consegne standard e una breve riunione di verifica. La valutazione seguirebbe tempi di elaborazione, rilavorazioni, eccezioni ed esperienza dei partecipanti. L'istituzione dovrebbe verificare se il miglioramento persiste al variare del carico di lavoro.

Criterio di accettazione. Il rapporto viene accettato quando i componenti concordati sono consegnati e le correzioni fattuali sono risolte. L'accettazione non richiede un punteggio favorevole. Un'evidenza insufficiente o un intervento non riuscito possono essere utili quando conducono a una decisione difendibile.

06 La metodologia di trasformazione RADEM

Il nucleo metodologico RADEM comprende cinque movimenti: Notare, Accettare, Dare significato, Equilibrare o Trasformare e Ricostruire. In turco sono Fark Et, Kabul Et, Anlamlandır, Dengele/Dönüştür e Yeniden İnşa Et. I movimenti organizzano la trasformazione all'interno di ogni fase del programma; sono distinti dal modello istituzionale di erogazione in tre fasi.

Notare rende visibile un segnale rilevante. Accettare riconosce la situazione presente senza considerare accettabili le condizioni dannose. Dare significato sviluppa una spiegazione provvisoria dello schema e del suo contesto. Equilibrare o Trasformare sperimenta una risposta diversa. Ricostruire stabilisce routine, confini, relazioni e risorse che rendono sostenibile la risposta.

Movimento	Applicazione personale	Applicazione istituzionale
<i>Notare</i>	<i>Registrare una reazione ripetuta</i>	<i>Identificare un problema ricorrente di servizio o coordinamento</i>
<i>Accettare</i>	<i>Riconoscere lo schema senza autocondanna</i>	<i>Riconoscere il divario tra politica e pratica</i>
<i>Dare significato</i>	<i>Esaminare funzione, bisogni e contesto</i>	<i>Indagare incentivi, dipendenze e autorità</i>
<i>Equilibrare o Trasformare</i>	<i>Sperimentare una microazione proporzionata</i>	<i>Sperimentare un cambiamento di processo o comportamento</i>
<i>Ricostruire</i>	<i>Stabilire una routine e un sostegno praticabili</i>	<i>Aggiornare responsabilità, procedure e cicli di verifica</i>

TRACO, il Transformation Core, identifica il più piccolo cambiamento eseguibile all'interno di uno schema. ASUTMA fornisce il ciclo operativo: Valutare, Comprendere, Trasformare, Misurare e Adattare. HUTRAC riguarda la capacità necessaria per agire, mentre HUTIS collega evidenze e apprendimento nel tempo.

Un'istituzione può quindi condurre diversi cicli ASUTMA durante un progetto pilota di 90 giorni. Un piccolo intervento viene osservato, adattato e nuovamente sperimentato. Ciò evita di attendere il rapporto finale per scoprire che la spiegazione iniziale era errata.

Pratica. Scegliere una situazione ripetuta. Scrivere l'osservazione, una spiegazione plausibile, una spiegazione alternativa, un'azione reversibile e le evidenze che aiuterebbero a distinguere le spiegazioni. Questa è l'unità operativa minima dell'indagine sulla trasformazione.

07 Dodici gusci e interpretazione contestuale

Il quadro RADEM dei dodici gusci descrive schemi appresi ricorrenti che possono ostacolare consapevolezza, relazioni e azione. Il quadro personale nomina dogmatismo, ipocrisia, gelosia, arroganza, avarizia, mancanza di compassione, egoismo, avidità, ego, rabbia, menzogna e assenza di amore. Queste sono etichette concettuali RADEM; una pratica responsabile le traduce in situazioni e comportamenti specifici, anziché in identità assegnate alle persone.

Il professionista chiede quando emerge uno schema, che cosa possa proteggere, quale conseguenza segua e quale risposta alternativa possa diventare disponibile. Un partecipante che trattiene informazioni potrebbe temere di perdere la propria posizione, non essere autorizzato a condividerle o lavorare in un sistema che premia la competizione individuale. Il programma deve distinguere queste spiegazioni.

Schema concettuale	Domanda contestuale	Possibile direzione di sviluppo
<i>Arroganza</i>	<i>Quando lo status impedisce riscontri utili?</i>	<i>Esercitarsi ad accogliere e verificare evidenze contrarie</i>
<i>Gelosia</i>	<i>Quale confronto rende difficile collaborare?</i>	<i>Chiarire il contributo e il riconoscimento condiviso</i>
<i>Rabbia</i>	<i>Che cosa precede l'escalation e che cosa favorisce il recupero?</i>	<i>Identificare segnali precoci e risposte proporzionate</i>
<i>Incoerenza o menzogna</i>	<i>Dove divergono dichiarazioni e pratica osservabile?</i>	<i>Migliorare responsabilizzazione e registri delle evidenze</i>
<i>Ritiro relazionale</i>	<i>Che cosa indebolisce appartenenza o sostegno reciproco?</i>	<i>Ricostruire comunicazione sicura e partecipazione</i>

Il quadro completo dei dodici schemi può guidare la riflessione, ma un programma iniziale dovrebbe generalmente selezionare solo poche priorità. Cercare di cambiare tutti gli schemi contemporaneamente rende difficile l'osservazione e può creare un onere inutile.

Gli adattamenti istituzionali richiedono definizioni proprie. L'«arroganza» può diventare uno schema organizzativo di esclusione delle evidenze basata sullo status. Non dovrebbe diventare un'etichetta attribuita a un dirigente nel fascicolo del personale. KUDRE esamina gli schemi attraverso evidenze istituzionali e interpretazione contestuale.

Limite della misurazione. L'esistenza di schemi denominati non dimostra una tassonomia della personalità validata. Strutture degli item, pesi e soglie richiedono una validazione adeguata. I rapporti dovrebbero presentare le evidenze a sostegno di uno schema e consentire ai partecipanti di contestarne l'interpretazione.

08 SÜLDE SÜNE ÖZÜT e BDDA

SÜLDE, SÜNE e ÖZÜT forniscono tre prospettive complementari nel quadro personale e istituzionale RADEM. Organizzano l'attenzione verso pensiero e significato, emozione e relazioni, azione e vitalità. Il loro linguaggio culturale e metodologico dovrebbe essere spiegato con cura in ogni contesto di applicazione.

Prospettiva	Accento personale	Accento istituzionale
<i>SÜLDE</i>	<i>Consapevolezza, interpretazione, apprendimento e direzione</i>	<i>Pensiero strategico, evidenze e qualità decisionale</i>
<i>SÜNE</i>	<i>Emozione, empatia, fiducia e relazioni</i>	<i>Appartenenza, cultura, fiducia e sicurezza relazionale</i>
<i>ÖZÜT</i>	<i>Energia, azione e pratica continuativa</i>	<i>Disciplina attuativa, resilienza ed erogazione</i>

Una persona può comprendere un cambiamento desiderato, ma non avere l'energia o il sostegno per agire. Un'istituzione può disporre di una strategia eccellente e di sistemi capaci, ma incontrare difficoltà nella fiducia. Il profilo delle tre prospettive impedisce che un'area forte nasconda una difficoltà altrove.

Quando una versione della metodologia usa la media delle tre aree, i punteggi sottostanti e la differenza tra l'area più alta e quella più bassa dovrebbero restare visibili. La media è un ausilio esplicativo; non deve cancellare uno squilibrio rilevante. Le regole di attribuzione dei punteggi dovrebbero essere comunicate nella misura necessaria a un'interpretazione significativa e riprodotte coerentemente nelle diverse rilevazioni.

BDDA viene utilizzato nell'ecosistema RADEM come componente di consapevolezza e analisi approfondita. Nella pratica sostiene un esame più profondo del contesto, del significato e delle relazioni dietro uno schema osservato. Il suo impiego dovrebbe seguire il protocollo RADEM applicabile, anziché un'espansione inventata dell'acronimo o un metodo di punteggio non verificato.

Applicazione. In un programma CETIS, un'iniziativa bloccata può essere esaminata attraverso chiarezza strategica, fiducia relazionale e capacità attuativa. L'intervento risultante potrebbe combinare una decisione più chiara, un processo strutturato di ascolto e tempo protetto per l'attuazione. I progressi dovrebbero essere valutati separatamente in ogni area prima di trarre una conclusione complessiva.

09 HUTIS e l'intelligenza della trasformazione

HUTIS, il Human Transformation Intelligence System, organizza le evidenze necessarie per comprendere e adattare la trasformazione nel tempo. Chiede che cosa stia cambiando, in quali condizioni, con quali conseguenze e con quale grado di fiducia. Collega la valutazione all'osservazione ripetuta, anziché considerare il rapporto iniziale come prodotto finale.

Il libro HUTIS descrive un'architettura di otto sistemi: Boot, Scan, Decode, Twelve Barriers, Transform, Measure, Adapt and Learn e Rebuild. Questi sistemi aiutano la persona a passare da una comprensione iniziale di sé a un processo di trasformazione pratico e rivedibile.

Human v1.0 è una metafora di versione per un processo più esplicito e autonomo, non una classificazione della superiorità umana.

Funzione di intelligenza	Domanda sulle evidenze	Conseguenza pratica
<i>Consapevolezza</i>	<i>Quale segnale merita attenzione?</i>	<i>Selezionare un obiettivo significativo</i>
<i>Comprensione</i>	<i>Quale spiegazione si adatta al contesto?</i>	<i>Scegliere un intervento proporzionato</i>
<i>Capacità</i>	<i>Che cosa può essere tentato e mantenuto attualmente?</i>	<i>Adattare richieste e sostegno</i>
<i>Misurazione</i>	<i>Che cosa è cambiato nelle opportunità pertinenti?</i>	<i>Confrontare gli esiti con la situazione iniziale</i>
<i>Adattamento</i>	<i>Che cosa va mantenuto o rivisto?</i>	<i>Aggiornare il ciclo successivo del programma</i>

In un incarico istituzionale, HUTIS esamina preparazione, adattamento, adozione, allineamento, resistenza e cambiamento duraturo attraverso la metodologia selezionata. L'architettura degli indicatori aziendali non è automaticamente identica a quella personale. Ogni versione deve conservare ambito e definizioni propri.

HUTIS può operare con registri strutturati e interpretazione umana. Una piattaforma digitale può migliorare coerenza, accesso e monitoraggio longitudinale. Uno strato di IA può sintetizzare evidenze o suggerire domande, ma non dovrebbe modificare silenziosamente punteggi deterministici né rivendicare conoscenze oltre i dati disponibili.

Risultato centrale. Un profilo longitudinale della trasformazione collega la situazione iniziale, la storia degli interventi, le evidenze successive e la decisione seguente. Il suo valore risiede nella spiegazione del cambiamento e dell'incertezza, non soltanto nell'aspetto visivo di un cruscotto.

10 Misurazione ed evidenze HUTIS

Un piano di misurazione comincia con una definizione operativa. «Migliorare la collaborazione» è troppo ampio finché il programma non identifica comportamento, opportunità, contesto e conseguenza pertinenti. Esempi sono completare un passaggio di consegne con le informazioni richieste, risolvere una decisione condivisa entro un tempo concordato o utilizzare un servizio digitale senza rilavorazioni evitabili.

T0 indica la situazione iniziale, mentre T1 e T2 indicano osservazioni successive definite dal programma. Non sono date universali. Dove il confronto lo richiede, si dovrebbero mantenere la stessa versione dello strumento, la stessa popolazione ammissibile e le stesse regole interpretative. Le modifiche di ambito o metodo devono essere registrate.

Elemento delle evidenze	Registrazione richiesta	Rischio interpretativo
<i>Situazione iniziale</i>	<i>Data, popolazione, metodo e condizioni di partenza</i>	<i>Una settimana insolita può distorcere il confronto</i>
<i>Esposizione all'intervento</i>	<i>Chi ha ricevuto quale sostegno e quando</i>	<i>La presenza non dimostra l'applicazione</i>
<i>Monitoraggio</i>	<i>Indicatori comparabili e cambiamenti contestuali</i>	<i>L'abbandono può cambiare il profilo apparente</i>
<i>Esito</i>	<i>Comportamento, risultato del servizio o esperienza rilevante</i>	<i>Il solo cambiamento di punteggio non dimostra causalità</i>
<i>Grado di fiducia</i>	<i>Dati mancanti, disaccordi e limiti</i>	<i>Una falsa precisione può oscurare l'incertezza</i>

Supponiamo che un tasso illustrativo di completamento del servizio passi dal 60% al 72%. L'aumento è di 12 punti percentuali e del 20% in termini relativi. Il rapporto dovrebbe utilizzare la descrizione corretta e spiegare se sono stati osservati gli stessi utenti ammissibili e le stesse condizioni. Questi valori esemplificativi non sono risultati di clienti RADEM.

Un progetto pilota può fornire evidenze di fattibilità e apprendimento senza dimostrare che RADEM abbia causato l'esito. Carico di lavoro, cambiamenti nella leadership, selezione e altre iniziative possono anch'essi incidere. Conclusioni causali più forti richiedono un disegno di ricerca adeguato.

Regola di rendicontazione. Mostrare insieme valore iniziale, valore successivo, campione o denominatore, versione del metodo e precisazione. Le risposte mancanti non valgono zero. Quando le evidenze sono insufficienti, dichiararlo e specificare quale ulteriore osservazione sosterrebbe una decisione utile.

11 HUTRAC e lo sviluppo delle capacità

HUTRAC riguarda la Human Transformation Capacity: le abilità e le condizioni attraverso le quali una persona o un'istituzione può avviare, attuare e mantenere un cambiamento. Il suo ruolo nell'ecosistema è trasformare una lacuna identificata in un obiettivo di sviluppo, in una pratica sostenuta e in evidenze di capacità accresciuta.

Il quadro personale HUTIS tratta consapevolezza, regolazione, flessibilità cognitiva, capacità di agire, valori, capacità relazionale, apprendimento e adattamento come prospettive di sviluppo. Le implementazioni istituzionali utilizzano una propria architettura delle capacità con versioni definite. Una specifica aziendale e un quaderno personale non devono quindi essere fusi in un'unica scala senza qualificazioni.

La capacità è situata. Una persona può dimostrare una competenza in un laboratorio e faticare a utilizzarla in un ambiente lavorativo impegnativo. Il programma di sviluppo dovrebbe considerare autorità, carico di lavoro, strumenti, riscontri e sostegno sociale insieme alla competenza individuale. Talvolta l'intervento appropriato consiste nel ridurre una richiesta irragionevole o riprogettare l'ambiente.

Fabbisogno di capacità	Attività di sviluppo	Evidenze oltre la presenza
<i>Notare uno schema</i>	<i>Osservare e registrare situazioni pertinenti</i>	<i>Riconoscimento più precoce nella pratica ordinaria</i>
<i>Scegliere una risposta</i>	<i>Esercitare una piccola azione alternativa</i>	<i>Applicazione nelle opportunità reali</i>
<i>Lavorare con altri</i>	<i>Riscontri strutturati e pratica congiunta</i>	<i>Migliori passaggi di consegne o risoluzione dei problemi</i>
<i>Imparare dall'esperienza</i>	<i>Esaminare i tentativi e rivedere il piano</i>	<i>Modifiche documentate della pratica successiva</i>
<i>Mantenere l'azione</i>	<i>Creare routine e forme di sostegno</i>	<i>Utilizzo continuativo dopo la facilitazione iniziale</i>

Un piano HUTRAC dovrebbe identificare il collo di bottiglia che limita maggiormente il progresso. Investire allo stesso modo in ogni capacità può sprecare tempo quando domina un unico vincolo pratico. Un gruppo non può migliorare la qualità delle decisioni con la sola riflessione se nessuno ha l'autorità per decidere.

Risultato del programma. Il registro dello sviluppo delle capacità collega lacuna iniziale, obiettivo concordato, attività pratiche, evidenze, rivalutazione e livello successivo di sostegno. Permette al cliente di vedere che cosa sia diventato più eseguibile, dove restino limiti e che cosa debba essere istituzionalizzato.

12 Attuazione del programma HUTRAC

La seconda fase istituzionale è generalmente pianificata come programma HUTRAC di tre-sei mesi dopo il progetto pilota strategico. Il suo ambito dipende dalle conclusioni del pilota. Cliente e RADEM concordano quali capacità contano maggiormente, chi parteciperà e quali risultati operativi osservare.

L'erogazione combina apprendimento facilitato, pratica nel contesto reale, riscontri e rivalutazione. I laboratori introducono concetti e metodi; le attività sul lavoro stabiliscono se i partecipanti sanno applicarli. I responsabili del programma devono fornire le condizioni per l'applicazione, inclusi tempo, accesso alle informazioni e autorità adeguata.

Fase del programma	Attività principale	Domanda di verifica
<i>Mese 1</i>	<i>Concordare priorità di capacità e incarichi pratici</i>	<i>L'obiettivo è chiaro e fattibile?</i>
<i>Mesi 2-3</i>	<i>Applicare e riesaminare le pratiche nel contesto operativo</i>	<i>Che cosa favorisce o ostacola l'applicazione?</i>
<i>Mesi 4-5, se necessari</i>	<i>Estendere la pratica e verificare condizioni mutate</i>	<i>La capacità si trasferisce a un altro contesto?</i>
<i>Ultimo mese</i>	<i>Rivalutare e preparare la continuità</i>	<i>Che cosa può mantenere autonomamente l'istituzione?</i>

Il calendario è illustrativo e può essere abbreviato o esteso per accordo. Non dovrebbe implicare che ogni capacità si sviluppi alla stessa velocità. Le riunioni di verifica esaminano sia le evidenze attuative sia l'onere sui partecipanti. Un'attività che produce richieste eccessive dovrebbe essere riprogettata.

Per un gruppo interdipartimentale, il programma potrebbe sviluppare una definizione condivisa dei problemi, una responsabilità decisionale esplicita e riscontri costruttivi. I partecipanti portano casi reali, sperimentano una pratica rivista e confrontano rilavorazioni, questioni irrisolte e tempi decisionali. Il facilitatore documenta dove il beneficio sia derivato da un cambiamento contestuale, anziché dalla formazione personale.

Criterio di completamento. L'istituzione dispone di pratiche dimostrabili, responsabili identificati ed evidenze di applicazione. Se il risultato desiderato non è emerso, il rapporto conclusivo spiega che cosa si è appreso e se adattare, estendere o interrompere l'intervento. Il completamento non promette una trasformazione permanente.

13 KUDRE e i rischi della trasformazione istituzionale

KUDRE indaga gli schemi istituzionali che indeboliscono la trasformazione. Collega rischio, resistenza, governance, continuità della conoscenza, coordinamento, dipendenze e resilienza. Nella metodologia ÜRFAM, KUDRE è definito come Institutional Transformation Risk Index, con una struttura di ricerca a dodici fattori adattata dal quadro dei gusci RADEM.

Diverse implementazioni RADEM possono organizzare KUDRE attraverso aree di sistema differenti. La versione del metodo deve quindi essere indicata in ogni valutazione. Uno strumento universitario a dodici fattori e una specifica di motore istituzionale a otto aree non dovrebbero essere trattati come intercambiabili senza una mappatura documentata.

Schema istituzionale	Evidenze da esaminare	Direzione dell'intervento
<i>Trattenimento delle informazioni</i>	<i>Registri dei passaggi di consegne e modalità di accesso</i>	<i>Chiarire regole e incentivi alla condivisione</i>
<i>Decisioni incentrate sullo status</i>	<i>Campioni di decisioni e gestione del dissenso</i>	<i>Migliorare esame delle evidenze e diritti decisionali</i>
<i>Carenza di coordinamento</i>	<i>Dipendenze, ritardi e rilavorazioni</i>	<i>Stabilire responsabilità congiunte ed escalation</i>
<i>Discontinuità</i>	<i>Avvicendamenti e perdita di conoscenza</i>	<i>Creare registri trasferibili e routine di successione</i>
<i>Divari tra politica e pratica</i>	<i>Documenti formali confrontati con casi effettivi</i>	<i>Correggere procedure e responsabilizzazione</i>

KUDRE dovrebbe combinare percezioni, documenti e pratiche osservate. Un'indagine può identificare una preoccupazione, ma una conclusione istituzionale rilevante richiede contesto e conferme. Le fonti contrastanti dovrebbero essere esaminate, non annullate facendo una media.

Il repertorio di 72 item e la struttura fattoriale proposta dalla metodologia universitaria sono oggetti di ricerca, non standard psicometrici automaticamente validati. Validità di contenuto, interviste cognitive, analisi fattoriale, affidabilità ed equivalenza di misurazione fanno parte del programma di validazione.

Risultato pratico. L'istituzione riceve un profilo di rischio collegato a schemi osservabili, grado di fiducia nelle evidenze, probabili conseguenze operative e interventi fattibili. Ciò sostiene riprogettazione e apprendimento istituzionali. Non dovrebbe essere usato per etichettare dipendenti, automatizzare decisioni sul personale o dedurre il carattere morale da un punteggio.

14 Programmi di intervento KUDRE

Un intervento KUDRE traduce uno schema istituzionale in un cambiamento che l'organizzazione può sperimentare. Ogni priorità richiede un responsabile dotato di autorità, un problema operativo specifico, una fonte di evidenza e una data di verifica. Un'indicazione ampia come «migliorare la cultura» diventa attuabile solo quando collegata a una pratica osservabile.

Si consideri un problema ricorrente nei passaggi di consegne tra due unità. Il primo passo è mappare la dipendenza ed esaminare casi rappresentativi. Il programma distingue poi informazioni mancanti da responsabilità poco chiare, sistemi incompatibili o scadenze irrealistiche. Cause diverse richiedono interventi diversi.

Intervento	Meccanismo verificato	Evidenze da riesaminare
<i>Registro standard del passaggio di consegne</i>	<i>Le informazioni richieste sono disponibili al trasferimento</i>	<i>Campi mancanti e pratiche restituite</i>
<i>Diritti decisionali espliciti</i>	<i>Le decisioni raggiungono tempestivamente un responsabile autorizzato</i>	<i>Tempi di attesa ed escalation</i>
<i>Verifica congiunta delle eccezioni</i>	<i>I problemi ripetuti producono azioni correttive</i>	<i>Ricorrenza e chiusura delle azioni</i>
<i>Protocollo di continuità della conoscenza</i>	<i>La conoscenza critica sopravvive agli avvicendamenti</i>	<i>Recupero riuscito ed errori di transizione</i>
<i>Segnalazione sicura dei problemi</i>	<i>Le questioni rilevanti emergono prima</i>	<i>Qualità della risposta e tempo di risoluzione</i>

Il programma dovrebbe evitare di equiparare un aumento delle segnalazioni a un peggioramento. Più problemi segnalati possono indicare una maggiore disponibilità a parlare.

L'interpretazione richiede di esaminare gravità, ricorrenza e risposta, insieme al numero delle segnalazioni.

Un ciclo di attuazione suggerito comprende mappatura iniziale, selezione di uno o due cambiamenti, sperimentazione limitata, misurazione successiva e decisione su un'adozione più ampia. HUTRAC può sviluppare le capacità necessarie per utilizzare la pratica riprogettata; HUTIS può seguirne il cambiamento; RIHTE può conservare la lezione e aggiornare lo standard operativo.

Domanda di verifica. L'istituzione ha cambiato le condizioni che producono il problema o ha soltanto chiesto alle persone di compensarle? Una trasformazione sostenibile richiede attenzione a incentivi, autorità e progettazione dei processi, oltre che al comportamento individuale.

15 UTTIS e la trasformazione urbana

UTTIS è l'Urban Technological Transformation Intelligence System. Esamina se capacità tecnologica, capacità istituzionale e adozione umana o sociale si sviluppino coerentemente. Una città può installare un servizio digitale senza creare le condizioni che consentano a residenti e dipendenti di utilizzarlo efficacemente.

UTTIS conserva tre componenti distinte: TTI, Technological Transformation Intelligence; ITI, Institutional Transformation Intelligence; e HSTI, Human and Social Transformation Intelligence. TAG, il Transformation Alignment Gap, esprime un disallineamento definito tra queste componenti, utilizzando il metodo applicabile con versione identificata.

Componente	Ambito tipico	Esempi di evidenze
TTI	Infrastrutture, interoperabilità e capacità del servizio	Prestazioni dei sistemi e disponibilità del servizio
ITI	Governance, coordinamento e attuazione	Registri decisionali, flussi di lavoro e capacità del personale
HSTI	Adozione, fiducia, inclusione e accessibilità	Esperienza dei residenti, completamento e uso dei dipendenti
TAG	Allineamento tra le componenti	Confronto trasparente secondo una formula dichiarata

Le componenti dovrebbero restare visibili anche quando il sistema produce un profilo composito. Prestazioni tecniche elevate non possono compensare silenziosamente una scarsa accessibilità o una debole responsabilità istituzionale. Contano anche le differenze geografiche e tra servizi; una media cittadina può nascondere esclusione.

L'unità di analisi può essere un comune, un dipartimento, un servizio o una coorte di residenti ammissibili. I dati possono includere indagini, registri del servizio, statistiche d'uso, osservazione e indicatori amministrativi esistenti. L'accesso dovrebbe riflettere la finalità e la sensibilità di ciascuna fonte.

Applicazione illustrativa. Un servizio digitale per i permessi può essere tecnicamente disponibile, ma richiedere visite ripetute perché i residenti non comprendono il processo o i dipartimenti applicano regole incoerenti. UTTIS collega queste osservazioni a un programma di riprogettazione del servizio, coordinamento del personale e sostegno agli utenti. Il risultato si valuta tramite completamento, rilavorazioni, accessibilità e fiducia, non soltanto dal numero di account creati.

16 Programmi comunali UTTIS

Un programma UTTIS iniziale dovrebbe selezionare un servizio delimitato con un responsabile comunale identificato. Le domande adatte riguardano adozione, accessibilità, continuità del servizio o coordinamento. Il perimetro del servizio deve essere abbastanza ristretto per un pilota e abbastanza significativo da informare una decisione più ampia.

La situazione iniziale combina prestazioni tecnologiche, preparazione istituzionale ed esperienza umana. Il gruppo dovrebbe includere il responsabile del servizio, il personale tecnico pertinente, i dipendenti a contatto con il pubblico e un metodo per ascoltare i residenti interessati. Partecipazione e raccolta delle evidenze devono includere anche chi non usa il canale digitale.

Periodo pilota	Lavoro	Risultato atteso
Settimane 1–2	<i>Definire servizio, popolazione e autorità</i>	<i>Mandato del programma concordato</i>
Settimane 3–4	<i>Stabilire le evidenze TTI, ITI e HSTI</i>	<i>Situazione iniziale e profilo di allineamento</i>
Settimane 5–8	<i>Sperimentare cambiamenti selezionati del servizio e delle capacità</i>	<i>Registri degli interventi</i>
Settimane 9–11	<i>Osservare l'uso e rivalutare le componenti</i>	<i>Evidenze successive</i>
Settimana 12	<i>Esaminare risultati e fattibilità della fase seguente</i>	<i>Tabella di marcia della trasformazione comunale</i>

Questi periodi si inseriscono nel più ampio progetto pilota strategico di 90 giorni; le date esatte sono definite nell'incarico. Un intervento adeguato può migliorare le istruzioni, semplificare un passaggio di consegne, offrire accesso assistito o chiarire la responsabilità delle eccezioni. Il programma registra quale cambiamento è stato erogato a quale popolazione del servizio.

Dopo il pilota, HUTRAC sostiene le capacità di dipendenti e dirigenti, mentre RIHTE aiuta a istituzionalizzare standard del servizio e apprendimento. Un'applicazione più ampia dovrebbe dipendere dalle evidenze, dai costi di attuazione e dalla capacità di ogni nuovo servizio.

Criteri illustrativi di successo. Il comune concorda un obiettivo di completamento riuscito, una misura delle rilavorazioni evitabili e un criterio di inclusione prima dell'avvio della prova. Una riduzione del tempo medio di completamento non basta se un gruppo vulnerabile sperimenta un accesso peggiore. La decisione finale esamina quindi distribuzione e conseguenze indesiderate, oltre al risultato complessivo.

17 ÜRFAM e la trasformazione universitaria

La metodologia attuale denomina ÜRFAM come Üniversite Rekabetçilik Farkındalık ve Aksiyon Modeli, qui reso come Modello di competitività, consapevolezza e azione universitaria. Integra capacità istituzionale, rischi della trasformazione, intervento e creazione di valore in un quadro specifico per l'università. Titoli precedenti sottolineavano consapevolezza istituzionale ed eccellenza accademica; qui si utilizza la terminologia metodologica attuale.

ÜRFAM ha quattro componenti collegate. ÜME è l'ÜRFAM Excellence Index e descrive capacità e maturità. KUDRE esamina i rischi della trasformazione. RADEM struttura l'intervento istituzionale. DÜK, la Capacità di creazione di valore, esamina come la capacità istituzionale contribuisca a risultati significativi.

Componente	Domanda principale	Risultato principale
ÜME	Quali capacità e maturità possiede l'università?	Profilo multidimensionale delle capacità
KUDRE	Quali schemi istituzionali ostacolano la trasformazione?	Profilo di rischi e barriere
Intervento RADEM	Che cosa dovrebbe cambiare e sperimentare l'università?	Programma di microtrasformazione
DÜK	Come diventa valore la capacità?	Evidenze di creazione di valore e risultati

Il quadro ÜME comprende consapevolezza istituzionale, eccellenza accademica, ricerca e produzione scientifica, competitività e internazionalizzazione, innovazione e trasferimento tecnologico, contributo sociale e sviluppo regionale, leadership accademica e apprendimento istituzionale.

DÜK distingue valore scientifico, tecnologico, economico, sociale, strategico e globale. Questa distinzione aiuta l'università a evitare di trattare risorse impiegate, capacità e risultati come misure equivalenti. Maggiori risorse per la ricerca, ad esempio, non costituiscono di per sé evidenza di maggiore valore sociale.

Finalità istituzionale. ÜRFAM integra i dispositivi di assicurazione della qualità e accreditamento attraverso un'ulteriore prospettiva di trasformazione. Non pretende di sostituirli né di conferire accreditamento. Indici, pesi, soglie e relazioni causali proposti richiedono ricerca e verifica contestuale. L'università mantiene missione, autonomia accademica e responsabilità delle proprie decisioni strategiche.

18 Attuazione di ÜRFAM e creazione di valore

Un progetto pilota ÜRFAM parte da una domanda istituzionale che collega la capacità a una forma desiderata di valore. L'università potrebbe esaminare collaborazione interdisciplinare, sostegno amministrativo alla ricerca, trasferimento tecnologico o contributo di un programma di impegno regionale. La domanda dovrebbe identificare un'unità di analisi ed evidenze raccogliabili nell'ambito del pilota.

Il programma confronta l'università percepita, quella documentata e quella vissuta nella pratica quotidiana. Indagini e interviste vengono interpretate insieme a documenti strategici, registri dei processi e casi reali. Ciò aiuta a spiegare perché un'istituzione formalmente forte possa faticare a tradurre la capacità in azione.

Filone di lavoro	Azione pilota	Evidenze prodotte
Capacità	Stabilire il profilo ÜME pertinente	Punti di forza e priorità di sviluppo
Rischi istituzionali	Esaminare uno schema KUDRE selezionato	Interpretazione del rischio corroborata
Intervento	Realizzare un piccolo progetto di cambiamento RADEM	Registri di attuazione e pratica
Valore	Definire un percorso di risultato DÜK	Evidenze di output, risultato e contributo
Continuità	Assegnare responsabili e date di revisione	Registro dell'apprendimento istituzionale

In un progetto interdisciplinare illustrativo, l'intervento potrebbe chiarire il riconoscimento condiviso, il sostegno amministrativo e le regole decisionali. Gli output comprendono proposte congiunte o attività completate; i risultati riguardano il miglioramento della collaborazione e il valore prodotto. Il programma deve evitare di presentare un output iniziale come impatto di lungo periodo già dimostrato.

SÜR, Sustainable University Competitiveness, riguarda la continuità dell'apprendimento istituzionale e della creazione di valore oltre un breve pilota. Richiede revisioni ricorrenti, continuità della leadership e conservazione della conoscenza pratica. RIHTE offre un'architettura compatibile per apprendimento e standard.

Domanda di revisione. Che cosa può fare ora l'università in modo più efficace e quali evidenze collegano questa capacità al valore? Se il collegamento resta incerto, il rapporto deve indicare quale osservazione successiva è necessaria. Un resoconto credibile dell'incertezza è più utile di una graduatoria di eccellenza priva di sostegno.

19 RADEM KDS e resilienza

RADEM-KDS è la proposta di Institutional Resilience Standard, ovvero Kurumsal Dayanıklılık Standardı. Affronta la capacità di anticipare le perturbazioni, prepararsi alle crisi, mantenere le operazioni essenziali, sostenere le persone e apprendere dall'esperienza. Il suo ambito comprende le condizioni istituzionali che rendono attuabile la preparazione.

Il quadro fonte definisce otto dimensioni: resilienza strategica, resilienza della leadership, resilienza delle risorse umane, resilienza operativa, resilienza digitale, cultura istituzionale, resilienza degli stakeholder e resilienza sociale e ambientale. Queste dimensioni collegano la preparazione alla gestione ordinaria, invece di limitarla a un documento di emergenza.

Gruppo di dimensioni	Preoccupazione pratica	Esempio di evidenza
<i>Strategia e leadership</i>	<i>Anticipazione, autorità e decisioni nell'incertezza</i>	<i>Registri di scenari e decisioni</i>
<i>Persone e cultura</i>	<i>Capacità sostenibile, fiducia e apprendimento</i>	<i>Applicazione della formazione e risposte ai feedback</i>
<i>Operazioni e sistemi digitali</i>	<i>Servizi essenziali e continuità delle informazioni</i>	<i>Evidenze di esercitazione e ripristino</i>
<i>Stakeholder e società</i>	<i>Coordinamento, fiducia pubblica e conseguenze ambientali</i>	<i>Revisioni congiunte e feedback degli stakeholder</i>

La fonte KDS propone un punteggio di resilienza, sei livelli di maturità e uno schema di riconoscimento a cinque livelli, da Bronzo a Diamante. Sono costrutti distinti. Un riconoscimento non dovrebbe mai essere dedotto automaticamente da un livello di maturità senza criteri pubblicati, evidenze di valutazione e un processo decisionale autorizzato.

La proposta di integrazione AFAD e un più ampio indice nazionale di resilienza sono concetti di sviluppo. Questo libro non li presenta come programmi governativi adottati, approvazioni ufficiali o partnership istituzionali completate.

Distinzione terminologica. RADEM-KDS indica la resilienza istituzionale. HUTIS-KDS nel manuale personale indica un punteggio di trasformazione personale. Le lettere comuni non rendono equivalenti le misure. I rapporti devono usare il nome completo qualificato e la versione metodologica pertinente.

20 Programmi KDS di preparazione e miglioramento

Un programma KDS dovrebbe iniziare dalle funzioni essenziali dell'istituzione e da scenari credibili di perturbazione. L'istituzione identifica quali servizi devono continuare, da quali persone e sistemi dipendono e quali decisioni devono essere prese sotto pressione. Il programma esamina poi se gli accordi dichiarati funzionano nella pratica.

Le evidenze di preparazione comprendono esercitazioni, test di passaggio di consegne, controlli di accesso, prove di comunicazione e revisioni di incidenti reali. Un piano scritto di continuità è un input importante, ma l'istituzione necessita di evidenze che il personale responsabile sappia usarlo in condizioni difficili.

Attività del programma	Domanda operativa	Evidenza successiva
<i>Mappatura delle dipendenze</i>	<i>Che cosa potrebbe interrompere un servizio essenziale?</i>	<i>Dipendenze nominate e responsabili identificati</i>
<i>Esercizio di scenario</i>	<i>I decisori possono agire nell'incertezza?</i>	<i>Sequenza decisionale e questioni irrisolte</i>
<i>Test di continuità</i>	<i>Il servizio può funzionare durante una perturbazione?</i>	<i>Registro di ripristino o erogazione alternativa</i>
<i>Prova di comunicazione</i>	<i>Gli stakeholder ricevono informazioni utilizzabili?</i>	<i>Portata, chiarezza e necessità di correzione</i>
<i>Revisione dell'apprendimento</i>	<i>Le lezioni sono state tradotte in cambiamenti?</i>	<i>Azioni chiuse e procedure riviste</i>

Il programma dovrebbe coinvolgere dirigenti operativi e partner pertinenti, anziché affidarsi solo a un'équipe centrale di formazione. HUTRAC sviluppa le capacità di leadership, coordinamento e apprendimento necessarie per agire. KUDRE esamina le barriere strutturali che possono impedire alla preparazione di diventare routine.

Un pilota di 90 giorni può stabilire la situazione iniziale, svolgere un'esercitazione limitata e chiudere alcune lacune prioritarie. Test più impegnativi richiedono ambito, competenze specialistiche e risorse separati. Il ruolo di RADEM deve essere definito insieme alle responsabilità tecniche e di emergenza già esistenti.

Criterio di eccellenza. L'istituzione sa spiegare che cosa ha appreso, mostrare i cambiamenti risultanti e dimostrare che tali cambiamenti restano disponibili al gruppo successivo. La rivalutazione ricorrente è necessaria perché personale, infrastrutture e dipendenze esterne cambiano nel tempo.

21 RADEM STK e società civile

RADEM STK adatta consapevolezza istituzionale, sviluppo e leadership alle organizzazioni della società civile. STK è l'abbreviazione turca di organizzazione della società civile. Il quadro affronta missione, partecipazione dei volontari, leadership, fiducia, sostenibilità finanziaria, comunicazione, capacità digitale e impatto sociale.

I programmi per la società civile devono considerare risorse limitate e la combinazione di volontari, membri e personale retribuito. Un intervento che presuppone disponibilità a tempo pieno può fallire anche quando le persone sono impegnate nella missione. La valutazione deve distinguere la mancanza di capacità da ruoli poco chiari, sostegno debole o oneri amministrativi eccessivi.

Tema del programma	Azione di sviluppo	Evidenza da seguire
<i>Governance</i>	<i>Chiarire responsabilità e successione</i>	<i>Qualità delle decisioni e dei passaggi di consegne</i>
<i>Esperienza dei volontari</i>	<i>Migliorare inserimento, sostegno e riconoscimento</i>	<i>Permanenza, partecipazione e feedback</i>
<i>Realizzazione della missione</i>	<i>Collegare i progetti ai risultati sociali desiderati</i>	<i>Portata ed evidenze dei risultati</i>
<i>Continuità finanziaria</i>	<i>Migliorare pianificazione delle risorse e comunicazione ai donatori</i>	<i>Concentrazione dei finanziamenti e autonomia operativa</i>
<i>Fiducia e apprendimento</i>	<i>Stabilire feedback e risoluzione delle questioni</i>	<i>Qualità della risposta e problemi ricorrenti</i>

La fonte STK originale offre una traccia di modello, non uno strumento validato. Gli strumenti di misurazione dettagliati devono quindi essere sviluppati e testati per il contesto

specifico. Un indice di consapevolezza o una dashboard di performance deve indicare definizioni, fonti delle evidenze e limiti.

Un programma proposto inizia attraverso CETIS, usa KUDRE quando gli schemi istituzionali ostacolano la missione e applica HUTRAC alla capacità di leadership e dei volontari. RIHTE sostiene moduli di apprendimento, pratiche operative riutilizzabili e continuità durante i cambiamenti di leadership.

Applicazione illustrativa. Un'associazione in crescita può migliorare l'inserimento dei volontari e i passaggi di consegne prima di adottare una piattaforma digitale complessa. Il pilota esamina se i volontari riescono a iniziare un lavoro utile, ricevere sostegno e restare coinvolti. L'impatto sociale è riferito separatamente dal volume di partecipazione; più attività non dimostrano automaticamente un beneficio maggiore.

22 Canada SHIELD

Canada SHIELD è un'applicazione contestuale proposta dell'ecosistema RADEM all'integrità istituzionale, alla capacità umana e alla resilienza democratica in Canada. Il quadro esistente è stato sviluppato per un'organizzazione politica. È incluso come architettura di modello, non come prova di un incarico attivo o di un programma pubblico adottato.

SHIELD organizza sei pilastri: Sovereignty, Human Capacity, Institutional Integrity, Ethical Intelligence, Living Democracy e Democratic Resilience. Combina KUDRE, HUTRAC, SUPPLIC, HUTIS e RIHTE attraverso lo stesso percorso di trasformazione in tre fasi, iniziando con una valutazione istituzionale CETIS.

Pilastro	Focus dello sviluppo istituzionale
<i>Sovereignty</i>	<i>Capacità decisionale indipendente e consapevolezza delle dipendenze</i>
<i>Human capacity</i>	<i>Sviluppo di leadership, personale e volontari</i>
<i>Institutional integrity</i>	<i>Governance, responsabilità e processi trasparenti</i>
<i>Ethical intelligence</i>	<i>Uso di evidenze e IA sotto responsabilità umana</i>
<i>Living democracy</i>	<i>Partecipazione, dialogo rispettoso e pratiche inclusive</i>
<i>Democratic resilience</i>	<i>Preparazione, continuità e ripresa dalle perturbazioni</i>

Il focus legittimo del programma è la capacità istituzionale interna. Non fornisce manipolazione degli elettori, influenza occulta o targeting psicografico. Ogni applicazione richiederebbe un cliente chiaramente autorizzato, un ambito istituzionale definito e disposizioni locali adeguate sul piano legale, della privacy e della governance.

L'erogazione in inglese e francese, le differenze regionali e le relazioni con i popoli indigeni richiedono un lavoro contestuale sostanziale. La sola traduzione non stabilisce equivalenza culturale o un processo di coinvolgimento appropriato. I partner pertinenti dovrebbero contribuire a definire il programma quando sono coinvolti diritti, conoscenze o interessi specifici.

Percorso di attuazione. Un pilota delimitato stabilisce requisiti di governance ed evidenza, identifica alcune debolezze istituzionali e sperimenta cambiamenti proporzionati. HUTRAC sviluppa quindi la capacità di mantenere tali pratiche, mentre RIHTE struttura apprendimento e rivalutazione. Un'estensione nazionale è una possibilità futura subordinata a evidenze, risorse e autorizzazione esplicita.

23 SUPPLIC e AILEM nell'ecosistema

SUPPLIC collega la trasformazione personale alla qualità delle relazioni e della vita condivisa. Nell'ecosistema RADEM sostiene la riflessione su convivenza, riconciliazione, responsabilità e condizioni dell'interazione costruttiva. È rilevante quando una trasformazione personale o istituzionale dipende da come le persone ascoltano, dissentono, riparano un danno e continuano a lavorare insieme.

AİLEM applica l'approccio centrato sull'essere umano di RADEM alla vita familiare. La sua inclusione riconosce che lo sviluppo personale avviene nelle relazioni e nelle responsabilità quotidiane. Il lavoro familiare deve preservare l'autonomia di ogni persona e non trattare il racconto di un partecipante come descrizione definitiva di un'altra persona.

Contesto	Focus di sviluppo pertinente	Collegamento al programma
<i>Relazioni personali</i>	<i>Confini, comunicazione e responsabilità</i>	<i>PETIS e un'adeguata roadmap PETIR</i>
<i>Vita familiare</i>	<i>Schemi quotidiani, responsabilità condivise e dialogo rispettoso</i>	<i>Attività ispirate ad AİLEM</i>
<i>Team</i>	<i>Feedback, disaccordo e riparazione</i>	<i>Pratica CETIS e HUTRAC</i>
<i>Società civile</i>	<i>Fiducia, partecipazione e convivenza</i>	<i>Progettazione dei programmi STK e SUPLIC</i>

Questi modelli devono essere attivati secondo la domanda di trasformazione effettiva. Un'istituzione non ha bisogno di accedere alla storia familiare dei dipendenti per migliorare le proprie pratiche operative. Allo stesso modo, un programma personale non deve trasformare la riflessione relazionale in una valutazione di terzi assenti.

L'ecosistema più ampio comprende anche microazioni TRACO, cicli di apprendimento ASUTMA, i dodici gusci e le lenti SÛLDE-SÛNE-ÖZÛT. Il loro contributo è maggiore quando ciascuno ha una funzione chiara e il programma evita duplicazioni inutili.

Domanda applicativa. Quale relazione o pratica condivisa deve cambiare perché l'obiettivo scelto diventi sostenibile? Definire un'azione entro l'autorità del partecipante, come porre una domanda chiarificatrice, concordare un confine o stabilire una revisione regolare. Osservare la conseguenza senza presumere di controllare la risposta dell'altra persona.

24 La soluzione istituzionale in tre fasi

L'offerta istituzionale primaria di RADEM collega evidenze, capacità e continuità in un unico percorso del cliente. PETIS o CETIS stabilisce la via di ingresso; i sistemi specialistici vengono selezionati all'interno del programma. Il cliente deve comprendere che cosa produce ogni fase e quale decisione consente di proseguire.

Fase	Durata tipica	Lavoro e risultato principale
<i>1 Pilota strategico di trasformazione</i>	<i>90 giorni</i>	<i>Valutazione PETIS/CETIS, analisi specialistica pertinente, intervento limitato ed evidenze della trasformazione</i>
<i>2 Sviluppo di capacità HUTRAC</i>	<i>Successivi 3–6 mesi</i>	<i>Apprendimento mirato, pratica nel lavoro, attuazione e rivalutazione</i>
<i>3 RIHTE e intelligenza continua</i>	<i>Ciclo annuale continuativo</i>	<i>Educazione, sviluppo di standard, conservazione della conoscenza e revisione HUTIS ricorrente</i>

Le durate descrivono una sequenza tipica. Una fase HUTRAC di sei mesi dopo un pilota di 90 giorni colloca la transizione alla continuità intorno al nono mese. Alcune pratiche di continuità iniziano prima, mentre la maturità istituzionale può richiedere più cicli annuali. I contratti devono indicare le date effettive.

La fase 1 si conclude con la decisione di estendere, riprogettare, scalare o interrompere. La fase 2 è giustificata dalle lacune di capacità e dai bisogni di attuazione stabiliti nel pilota. La fase 3 conserva pratiche utili e rende possibile l'apprendimento futuro. Il passaggio dipende dai bisogni del cliente e dalle evidenze disponibili, non da un rinnovo automatico.

L'architettura di erogazione può includere sostegno professionale, accesso ricorrente alla piattaforma, formazione istituzionale e servizi di partner autorizzati. Ogni componente deve corrispondere a un ambito definito. Responsabilità e risultati devono restare chiari quando più modelli contribuiscono allo stesso programma.

Valore per il cliente. L'istituzione ottiene un percorso collegato dalla prima domanda all'attuazione sostenuta. Può conservare sistemi distinti e risultati specialistici, ricevendo al contempo una roadmap coerente, responsabilità nominate e una storia costante delle evidenze di trasformazione.

25 Il pilota strategico di 90 giorni

Il pilota è una prova delimitata del programma di trasformazione in un contesto reale. Stabilisce se la valutazione è utile, se i partecipanti possono impegnarsi in sicurezza, se l'intervento è fattibile e se le evidenze sostengono una decisione sulla fase successiva. Il pilota deve essere utile anche quando raccomanda un ambito più ristretto o un approccio diverso.

Periodo	Attività principale	Risultato richiesto
Giorni 1–15	<i>Intake CETIS o PETIS, perimetro e progettazione della situazione iniziale</i>	<i>Carta del programma, accordi di partecipazione e piano delle evidenze</i>
Giorni 16–30	<i>Valutazione e analisi specialistica</i>	<i>Profilo iniziale e mappa delle barriere prioritarie</i>
Giorni 31–60	<i>Una o più microinterventi concordati</i>	<i>Registri delle azioni, feedback e revisione intermedia</i>
Giorni 61–80	<i>Applicazione continua e misurazione successiva</i>	<i>Osservazioni comparabili e risultati di attuazione</i>
Giorni 81–90	<i>Sintesi e decisione sulla fase seguente</i>	<i>Aggiornamento PETIR/CETIR e roadmap di trasformazione</i>

Il calendario presuppone accesso tempestivo a persone ed evidenze. Approvvigionamento, revisione etica, preparazione dei dati o condizioni stagionali possono richiedere modifiche. Queste dipendenze devono essere identificate prima di impegnare il periodo di erogazione.

La carta del pilota specifica problema, popolazione inclusa, sponsor responsabile, responsabile del programma, limite di risorse e data della decisione. Il piano di valutazione definisce risultato primario, indicatori di supporto, fonti delle evidenze e limiti d'interpretazione. È preferibile un piccolo insieme di indicatori significativi a una grande dashboard senza uno scopo decisionale chiaro.

Le revisioni settimanali esaminano partecipazione, qualità dei dati, progresso dell'intervento e rischi emergenti. La revisione intermedia verifica se la spiegazione iniziale resta plausibile. Il rapporto finale presenta risultati favorevoli e sfavorevoli.

Regola decisionale. Scalare soltanto quando il cliente identifica evidenze utili, attuazione fattibile e risorse per la fase seguente. Una risposta positiva dei partecipanti è incoraggiante, ma da sola non dimostra un cambiamento organizzativo sostenuto.

26 Attuazione e continuità della trasformazione

L'attuazione trasforma la roadmap in cambiamenti del lavoro ordinario. Il responsabile del programma coordina le azioni, ma ogni responsabile operativo rimane responsabile della pratica nella propria autorità. RADEM fornisce metodologia, facilitazione e valutazione secondo l'accordo; l'istituzione fornisce le condizioni organizzative per l'adozione.

Un utile registro d'intervento comprende problema, motivazione, responsabile, attività, risorse, scadenza, evidenze e decisione di revisione. Il registro deve restare abbastanza conciso per l'uso regolare. Se nessuno sa spiegare chi possiede la prossima azione, il programma non è ancora operativo.

Ritmo di revisione	Scopo principale	Registro conservato
<i>Settimanale durante l'erogazione</i>	<i>Rimuovere ostacoli e coordinare azioni</i>	<i>Registro di azioni ed eccezioni</i>
<i>Mensile</i>	<i>Esaminare evidenze e risorse necessarie</i>	<i>Revisione del programma e decisioni</i>
<i>Al completamento della fase</i>	<i>Decidere se continuare o cambiare ambito</i>	<i>Accettazione e piano della fase successiva</i>
<i>Trimestrale in continuità</i>	<i>Verificare persistenza e nuove esigenze</i>	<i>Profilo di trasformazione aggiornato</i>
<i>Annuale</i>	<i>Rivalutare priorità e aggiornare l'apprendimento</i>	<i>Revisione HUTIS e piano di sviluppo RIHTE</i>

Questi ritmi sono predefiniti proposti e devono riflettere il ciclo operativo dell'istituzione. Le organizzazioni piccole possono combinare revisioni; i programmi complessi possono richiedere filoni separati.

La continuità comprende conservazione della conoscenza, successione, apprendimento di aggiornamento, gestione delle versioni degli strumenti e rivalutazione delle pratiche consolidate. Un intervento riuscito può perdere valore quando cambiano le responsabilità o un nuovo sistema modifica il lavoro. Il ciclo annuale deve quindi esaminare la rilevanza continua, non solo la conformità a un vecchio piano.

Passaggio pratico. Prima che termini la facilitazione, l'istituzione dovrebbe dimostrare di poter svolgere una revisione, recuperare evidenze, risolvere un'eccezione e aggiornare un'azione. Questo trasferimento di capacità operativa è una prova centrale di sostenibilità. La conoscenza risultante entra nell'architettura di apprendimento RIHTE e nella memoria dell'istituzione.

27 RIHTE, scienza, educazione e standard

RIHTE è la visione del RADEM Institute for Human Transformation and Excellence. Nell'ecosistema, la sua funzione immediata è un'architettura di scienza, educazione, standard e continuità. Forma istituzionale, partnership e percorsi di riconoscimento devono essere sviluppati mediante accordi ed evidenze appropriate.

RIHTE collega risultati della ricerca ed esperienza dei programmi a materiali didattici, sviluppo dei professionisti e pratiche più coerenti. Il modello conserva conoscenze, rende visibili versioni e criteri e sostiene cicli di revisione. Non conferisce automaticamente titoli accreditati né sostituisce l'autorità degli organismi competenti.

Area	Funzione	Evidenza di avanzamento
<i>Scienza</i>	<i>Formulare e verificare concetti, strumenti e ipotesi</i>	<i>Studi, protocolli e revisioni</i>
<i>Educazione</i>	<i>Preparare professionisti e responsabili istituzionali</i>	<i>Moduli, pratica osservata e risultati di apprendimento</i>
<i>Standard</i>	<i>Descrivere pratiche, ruoli e soglie verificabili</i>	<i>Versionsi, criteri e registri di revisione</i>
<i>Continuità</i>	<i>Mantenere apprendimento e rivalutazione nel tempo</i>	<i>Piani annuali e registri delle lezioni</i>

La prima fase può concentrarsi su moduli fondamentali: logica della trasformazione RADEM, PETIS/CETIS, HUTRAC, misurazione, etica delle evidenze e gestione delle revisioni. I moduli specialistici seguono quando sono disponibili contenuti e pratica sufficienti.

Il riconoscimento del professionista deve distinguere completamento dell'apprendimento, dimostrazione della competenza e autorizzazione a erogare un determinato programma. Un

certificato di frequenza non costituisce prova automatica di competenza o accreditamento esterno.

Funzione di continuità. RIHTE organizza ciò che il programma ha appreso, chi può applicarlo, quando deve essere rivisto e quali evidenze giustificano un cambiamento. In questo modo la continuità diventa apprendimento governato, non semplice conservazione dei documenti.

28 Educazione e sviluppo dei professionisti

L'educazione RADEM deve collegare concetti, pratica osservata e riflessione sulle evidenze. Un partecipante non diventa professionista soltanto leggendo un modello. Deve saper definire un problema, usare la versione corretta dello strumento, facilitare un'attività, documentare i limiti e adattare il programma senza modificarne arbitrariamente il significato.

Percorso	Capacità sviluppata	Evidenza di apprendimento
<i>Fondamenti RADEM</i>	<i>Comprendere trasformazione, contesto e responsabilità</i>	<i>Breve analisi applicata</i>
<i>PETIS/CETIS</i>	<i>Condurre intake e costruire una situazione iniziale</i>	<i>Osservazione e rapporto supervisionato</i>
<i>HUTRAC</i>	<i>Facilitare pratica, feedback e trasferimento</i>	<i>Portfolio di attività</i>
<i>Misurazione</i>	<i>Collegare indicatori, fonti e decisioni</i>	<i>Registro di misurazione interpretato</i>
<i>Continuità RIHTE</i>	<i>Conservare lezioni e gestire revisioni</i>	<i>Piano di continuità aggiornato</i>

La formazione deve includere casi, esercizi, simulazioni e confronto con supervisori. Le attività valutate devono indicare cosa viene giudicato e quale livello di autonomia è consentito. La supervisione protegge i partecipanti e mantiene la fedeltà metodologica.

I contenuti devono rispettare i confini clinici, legali e professionali applicabili. RADEM può sostenere consapevolezza e trasformazione metodologica; non sostituisce diagnosi, trattamento medico, psicoterapia o consulenza legale qualificata. Le comunicazioni ai partecipanti devono essere coerenti con lo scopo effettivo del programma.

Criterio di sviluppo. La competenza è dimostrata dalla qualità delle decisioni e della documentazione nel contesto, non dalla sola memorizzazione dei termini. Gli errori osservati diventano materiale di apprendimento e di revisione del curriculum.

29 Architettura di certificazione e valutazione

La certificazione RADEM dovrebbe essere costruita per livelli e per ambiti di pratica. Ogni livello deve chiarire prerequisiti, attività consentite, supervisione, criteri di valutazione e condizioni di rinnovo. La progettazione di un percorso non equivale all'esistenza di un accreditamento già riconosciuto.

Livello	Descrizione	Evidenza richiesta
<i>Orientamento</i>	<i>Comprende vocabolario e logica di base</i>	<i>Attività formativa completata</i>
<i>Practitioner supervisionato</i>	<i>Applica un programma delimitato con supervisione</i>	<i>Portfolio e osservazione</i>
<i>Practitioner qualificato</i>	<i>Conduce il perimetro autorizzato con qualità coerente</i>	<i>Valutazione pratica e rapporto</i>
<i>Facilitatore senior</i>	<i>Supervisiona altri e gestisce adattamenti contestuali</i>	<i>Evidenze di supervisione</i>
<i>Valutatore o formatore</i>	<i>Esamina competenza e contribuisce allo sviluppo</i>	<i>Moderazione e decisioni documentate</i>

Le valutazioni devono separare conoscenza, prestazione, giudizio etico e qualità del rapporto. Un punteggio complessivo non deve nascondere una lacuna critica. I criteri, gli esempi e le modalità di ricorso devono essere comunicati prima della valutazione.

La certificazione può richiedere aggiornamento periodico, osservazione di pratica, registri di formazione continua e dichiarazione dei conflitti d'interesse. Il rinnovo dovrebbe considerare la qualità effettiva dell'attività, non soltanto il tempo trascorso.

Stato della validazione. Gli strumenti e i percorsi proposti devono essere presentati secondo il loro stato documentato. Dove validità, affidabilità o equivalenza linguistica siano ancora oggetto di ricerca, i materiali devono dirlo chiaramente e non usare un linguaggio che suggerisca una certificazione ufficiale già esistente.

30 Il modello di eccellenza RADEM

Il modello di eccellenza RADEM collega capacità, pratica, risultati e apprendimento continuo. Non riduce l'eccellenza a un singolo punteggio. Un'organizzazione può avere buone intenzioni e risorse, ma risultati fragili; oppure risultati positivi ottenuti con pratiche non sostenibili. La valutazione deve rendere visibili queste differenze.

Area	Domanda di eccellenza	Evidenza possibile
<i>Direzione</i>	<i>La finalità guida decisioni coerenti?</i>	<i>Priorità e registri decisionali</i>
<i>Persone</i>	<i>Le persone possono apprendere e agire?</i>	<i>Capacità osservata e feedback</i>
<i>Pratica</i>	<i>Le routine producono un lavoro affidabile?</i>	<i>Casi, tempi e qualità</i>
<i>Innovazione</i>	<i>Le idee vengono testate con disciplina?</i>	<i>Prove, revisioni e decisioni</i>
<i>Risultati</i>	<i>I risultati rispondono alla domanda iniziale?</i>	<i>Indicatori e distribuzione degli effetti</i>
<i>Continuità</i>	<i>L'apprendimento sopravvive ai cambiamenti?</i>	<i>Successione e revisioni</i>

Un profilo di eccellenza deve indicare ambito, data, versione metodologica, fonti e limiti. Il riconoscimento pubblico deve basarsi su criteri dichiarati e su una decisione autorizzata. Non si devono trasformare risultati esplorativi in classifiche definitive.

Il modello usa cicli di autovalutazione, revisione tra pari, intervento e rivalutazione. HUTIS fornisce una lettura dell'intelligenza di trasformazione; KUDRE esamina gli ostacoli; HUTRAC sostiene la capacità; RIHTE conserva le lezioni. L'integrazione funziona quando ogni sistema mantiene una funzione riconoscibile.

Domanda di eccellenza. Che cosa può spiegare l'organizzazione sulle proprie decisioni, sugli effetti e sulle correzioni? La maturità cresce quando l'istituzione rende visibili anche i limiti e modifica le pratiche sulla base delle evidenze.

31 L'ecosistema digitale integrato

L'ecosistema digitale RADEM dovrebbe offrire un nucleo condiviso per intake, versioni degli strumenti, raccolta delle evidenze, rapporti, interventi e continuità. Il nucleo non elimina l'identità dei singoli modelli; rende più coerente il loro collegamento nel programma.

Strato	Funzione	Controllo necessario
<i>Intake</i>	<i>Registrare domanda, ambito e partecipanti</i>	<i>Consenso, ruolo e finalità</i>
<i>Motori metodologici</i>	<i>Applicare PETIS, CETIS e sistemi specialistici</i>	<i>Versione, autorizzazione e tracciabilità</i>
<i>Evidenze</i>	<i>Conservare fonti, osservazioni e limiti</i>	<i>Accesso, qualità e minimizzazione</i>
<i>Programmi</i>	<i>Coordinare azioni, scadenze e responsabili</i>	<i>Registro delle decisioni</i>
<i>Continuità</i>	<i>Collegare revisioni, apprendimento e standard</i>	<i>Proprietà, aggiornamento e conservazione</i>

Il progetto tecnologico deve seguire il flusso reale del programma. Una funzione è utile quando riduce errori o rende più chiara una decisione. La digitalizzazione di una procedura poco definita può amplificarne i problemi.

I dati personali e istituzionali devono essere separati secondo necessità, con autorizzazioni proporzionate. I partecipanti devono sapere quali dati vengono raccolti, per quale scopo, per quanto tempo e chi può accedervi. La sicurezza tecnica non sostituisce una finalità legittima e una governance responsabile.

La piattaforma deve conservare la storia delle versioni. Un rapporto deve indicare quale strumento, formula o regola è stata usata. Questo permette di correggere interpretazioni e confrontare risultati senza confondere revisioni diverse.

32 Governance dei dati e supervisione umana

La governance RADEM assegna responsabilità per metodologia, dati, tecnologia, programmi e decisioni. L'automazione può sostenere l'organizzazione delle informazioni, ma la responsabilità interpretativa e decisionale resta umana secondo l'ambito autorizzato.

Decisione	Responsabile principale	Traccia da conservare
<i>Versione metodologica</i>	<i>Direzione scientifica</i>	<i>Motivo, revisori e data</i>
<i>Accesso ai dati</i>	<i>Responsabile designato</i>	<i>Autorizzazione e registro</i>
<i>Interpretazione</i>	<i>Professionista qualificato</i>	<i>Evidenze, alternative e limiti</i>
<i>Intervento</i>	<i>Sponsor e responsabile operativo</i>	<i>Azione, risorse e verifica</i>
<i>Pubblicazione</i>	<i>Responsabile scientifico e interessati</i>	<i>Consenso, anonimizzazione e attribuzione</i>

I sistemi non devono produrre etichette morali, decisioni di personale o conclusioni cliniche a partire da un punteggio. I rapporti devono distinguere dati, interpretazione e proposta. Quando le evidenze sono incomplete, la forma corretta è dichiarare l'incertezza e indicare la verifica successiva.

La governance comprende controllo degli accessi, conservazione, cancellazione, gestione degli incidenti, rettifica e revisione dei fornitori. Le regole devono riflettere la giurisdizione e

l'accordo applicabile. Le organizzazioni partner devono conoscere i loro obblighi prima di accedere a informazioni sensibili.

Principio di supervisione. Ogni decisione significativa deve poter essere ricondotta a una persona o a un organo autorizzato, alle evidenze esaminate e alla regola applicata. Questo mantiene l'uso dell'intelligenza di trasformazione comprensibile e contestabile.

33 Programma di ricerca e validazione

Il programma di ricerca verifica contenuto, fattibilità, affidabilità, validità, equivalenza linguistica e conseguenze dell'uso. Le fasi possono procedere in modo progressivo: definizione concettuale, revisione degli item, interviste cognitive, prova pilota, analisi quantitativa, applicazione contestuale e studio degli esiti.

Domanda	Disegno possibile	Risultato atteso
<i>Gli item rappresentano il costruito?</i>	<i>Revisione esperta e interviste cognitive</i>	<i>Miglioramento del contenuto</i>
<i>Il programma è attuabile?</i>	<i>Pilota supervisionato e feedback</i>	<i>Revisione del flusso</i>
<i>Le misure sono coerenti?</i>	<i>Analisi di affidabilità e struttura</i>	<i>Evidenze psicometriche appropriate</i>
<i>Funziona in contesti diversi?</i>	<i>Studi di equivalenza e casi multipli</i>	<i>Limiti e condizioni d'uso</i>
<i>Produce cambiamenti utili?</i>	<i>Valutazione pre-post e follow-up</i>	<i>Evidenze di implementazione e risultati</i>

La ricerca deve distinguere esiti del partecipante, esiti istituzionali e contributo attribuibile al programma. Un cambiamento osservato dopo un intervento non dimostra da solo causalità. Stagionalità, leadership, altri progetti e selezione dei partecipanti devono essere considerati.

La pubblicazione deve proteggere partecipanti e dati proprietari. Risultati negativi o incerti sono parte della conoscenza. Ogni studio deve indicare campione, contesto, versione dello strumento, dati mancanti e limiti di generalizzazione.

Regola di maturità. Una proposta metodologica può essere usata per apprendere prima di essere presentata come strumento validato. Il linguaggio promozionale deve seguire le evidenze disponibili.

34 Partnership ed erogazione internazionale

Le partnership RADEM possono sostenere accesso ai clienti, adattamento contestuale, facilitazione, infrastruttura tecnica o valutazione scientifica. Le responsabilità devono essere esplicite e proporzionate al contributo effettivo.

L'offerta centrale in tre fasi resta coerente nei diversi mercati, mentre la progettazione risponde a lingua, contesto istituzionale, risorse e popolazione interessata. Un questionario tradotto non è automaticamente uno strumento equivalente. Revisione locale e prova con partecipanti sono necessarie quando il significato può cambiare.

Tipo di partner	Contributo potenziale	Focus dell'accordo
<i>Istituzione di ricerca</i>	<i>Validazione, disegno dello studio e analisi indipendente</i>	<i>Ambito, etica e pubblicazione</i>
<i>Partner di erogazione</i>	<i>Facilitazione locale e sostegno al cliente</i>	<i>Competenza, qualità e responsabilità</i>
<i>Partner tecnologico</i>	<i>Hosting, integrazione e sviluppo del prodotto</i>	<i>Sicurezza, ambito e proprietà</i>
<i>Organizzazione dell'ecosistema</i>	<i>Introduzioni e accesso ai programmi</i>	<i>Rappresentazione accurata e aspettative</i>
<i>Partner educativo</i>	<i>Insegnamento e apprendimento valutato</i>	<i>Curriculum, riconoscimento e qualità</i>

La proprietà intellettuale di fondo di RADEM resta distinta dai dati del cliente e dagli output creati nel progetto. Uso commerciale, licenze, attribuzione e pubblicazione devono essere concordati, non presunti. Un'introduzione locale non crea automaticamente esclusività o proprietà della metodologia.

Lo sviluppo del mercato deve passare da bisogno qualificato, programma delimitato, evidenze misurabili di erogazione e proposta appropriata di continuità. Insediamento istituzionale e assunzioni locali seguono evidenze di domanda e un modello operativo praticabile.

Regola di rappresentazione. Una conversazione esplorativa, una candidatura o un'espressione d'interesse non è una partnership formale. I materiali promozionali devono indicare lo stato effettivo della relazione.

35 Piano aziendale per il 2027–2029

Il piano triennale sviluppa RADEM da un'erogazione metodologica guidata dal fondatore a un ecosistema ripetibile di programmi, educazione e piattaforma. Il periodo è 2027–2029, con preparazione nell'ultimo trimestre del 2026. Il piano riguarda traguardi operativi, sviluppo del mercato, capacità di erogazione e maturità scientifica. I prezzi dei prodotti e dei servizi sono esclusi. Uno scenario separato di valore d'impresa condizionato descrive i requisiti per una possibile valutazione futura.

La prima priorità è la via d'ingresso PETIS/CETIS nella soluzione in tre fasi. I primi programmi istituzionali devono stabilire un processo affidabile e produrre evidenze utili. Sviluppo della piattaforma ed educazione si ampliano poi in risposta ai bisogni dimostrati. Ogni modello specialistico conserva la propria identità metodologica nell'infrastruttura condivisa.

Periodo	Obiettivo principale	Traguardo ed evidenza decisionale
<i>Q4 2026</i>	<i>Preparare l'erogazione</i>	<i>Ambito definito, versioni controllate e flusso pilota utilizzabile</i>
<i>2027</i>	<i>Stabilire pratiche ripetibili</i>	<i>Cicli pilota completati, rapporti revisionati e lezioni documentate</i>
<i>2028</i>	<i>Estendere l'erogazione qualificata</i>	<i>Facilitatori formati, programmi supervisionati e cicli di continuità funzionanti</i>
<i>2029</i>	<i>Scalare la replicazione controllata</i>	<i>Erogazione multi-istituzionale con qualità coerente e valutazione indipendente</i>

I segmenti iniziali sono organizzazioni con un problema concreto di trasformazione e uno sponsor responsabile: imprese, università, comuni e organizzazioni della società civile. Il lavoro personale PETIS è una via distinta con proprie regole di erogazione, privacy e qualità.

Le decisioni di espansione dipendono da domanda qualificata, tempo necessario, capacità disponibile ed evidenze degli incarichi precedenti. Il piano deve essere rivisto trimestralmente. Un traguardo mancato richiede una spiegazione e un'azione riviste.

Obiettivo strategico. Stabilire un percorso affidabile dalla prima valutazione alla trasformazione sostenuta. La crescita diventa credibile quando acquisizione, qualità, sviluppo di capacità, ricerca e continuità ricorrente sono osservabili con coerenza.

36 Sviluppo del mercato e posizionamento dei programmi

RADEM presenta un unico percorso collegato, con PETIS e CETIS come primi modelli. La conversazione iniziale stabilisce problema, decisione necessaria ed evidenze richieste. I modelli specialistici vengono introdotti quando servono a questo scopo.

Lo sviluppo del mercato deve concentrarsi su casi d'uso definiti. Un'organizzazione che prepara un servizio digitale ha un programma diverso da un'università che cerca una migliore collaborazione interdisciplinare. L'architettura condivisa consente erogazione coerente, mentre linguaggio ed evidenze riflettono il contesto reale.

Segmento	Domanda iniziale	Percorso pertinente
<i>Individui</i>	<i>Quali schemi e capacità ricorrenti influenzano i miei obiettivi?</i>	<i>PETIS, PETIR, HUTRAC e seguito HUTIS</i>
<i>Imprese e istituzioni</i>	<i>Che cosa impedisce al cambiamento di diventare pratica?</i>	<i>CETIS, CETIR, KUDRE e HUTRAC</i>
<i>Comuni</i>	<i>Tecnologia, capacità istituzionale e adozione sono allineate?</i>	<i>CETIS e UTTIS</i>
<i>Università</i>	<i>Come diventa valore accademico e sociale la capacità?</i>	<i>CETIS e ÜRFAM</i>
<i>Società civile</i>	<i>Come rafforzare missione, partecipazione e continuità?</i>	<i>CETIS e STK</i>

Un'opportunità qualificata ha bisogno definito, sponsor responsabile, accesso alle evidenze e contesto realistico. Il solo interesse esplorativo non basta. Il primo incontro deve stabilire se un programma delimitato può produrre una decisione utile.

La comunicazione deve mostrare il metodo con descrizioni chiare, esempi anonimizzati quando autorizzati e risultati di ricerca correttamente etichettati. I partner devono distinguere capacità disponibili e obiettivi di sviluppo futuri.

Priorità di sviluppo. Costruire pochi casi d'uso solidi e ripeterli con attenzione prima di ampliare il mercato. Ciò permette di capire quali problemi possono essere affrontati con affidabilità e quali richiedono competenze aggiuntive.

37 Roadmap operativa triennale

La roadmap collega sviluppo del prodotto, erogazione, ricerca ed educazione. Ogni anno costruisce sulle capacità precedenti. La sequenza evita che l'espansione internazionale superi la qualità del programma.

Filone	2027	2028	2029
<i>PETIS e CETIS</i>	<i>Stabilizzare intake, rapporti e seguito</i>	<i>Estendere applicazioni contestuali</i>	<i>Mantenere erogazione coerente in contesti diversi</i>
<i>Nucleo digitale</i>	<i>Testare il flusso pilota completo</i>	<i>Aggiungere gestione di programmi e partner</i>	<i>Sostenere replicazione multi-istituzionale controllata</i>
<i>HUTRAC</i>	<i>Stabilire pratica supervisionata</i>	<i>Sviluppare facilitatori qualificati</i>	<i>Rafforzare trasferimento e coerenza</i>
<i>RIHTE</i>	<i>Preparare moduli fondamentali</i>	<i>Pilotare percorsi valutati</i>	<i>Sviluppare revisioni e continuità mature</i>
<i>Ricerca</i>	<i>Testare contenuto e fattibilità</i>	<i>Estendere valutazione strutturale e contestuale</i>	<i>Sostenere studi indipendenti e multi-contesto</i>
<i>Partnership</i>	<i>Definire ruoli e selezionare collaboratori</i>	<i>Erogare programmi congiunti supervisionati</i>	<i>Espandere sulla base della qualità dimostrata</i>

Il primo anno deve produrre un registro completo: intake, evidenze, interpretazione, intervento, rivalutazione e passaggio di consegne. Il secondo deve mostrare che persone qualificate oltre allo sviluppatore originale possono erogare l'ambito definito con coerenza. Il terzo deve stabilire se tale coerenza regge in istituzioni, lingue e contesti diversi.

I traguardi richiedono evidenze d'uso. Un modulo non è completato soltanto perché il contenuto è stato scritto; deve essere revisionato e testato con il pubblico previsto. Una funzione di piattaforma non è operativa perché compare in una specifica; deve funzionare nel programma reale.

Decisione annuale. Riesaminare quali capacità sono affidabili, quali restano sperimentali e quali interrompere. Conservare una storia chiara delle versioni per poter ricondurre ogni programma alla versione effettivamente usata.

38 Capacità del team e organizzazione dell'erogazione

Il piano richiede un team capace di mantenere la metodologia, sviluppare il prodotto, coordinare programmi, sostenere i partecipanti e valutare evidenze. Queste funzioni possono inizialmente essere riunite in un piccolo gruppo, ma le responsabilità devono restare esplicite.

Yunus THUGRA — Global Coordinator. Diplomatico con esperienza internazionale in Türkiye, Afghanistan e Canada, con base a Toronto. Sostiene il coordinamento globale di RADEM GLOBAL AI, le relazioni istituzionali, il coinvolgimento di clienti e partner e la rappresentanza internazionale. Le sue competenze comprendono comunicazione interculturale, relazioni con gli stakeholder, sviluppo di partnership e business, networking internazionale, presentazioni, coordinamento dell'ingresso nei mercati e sviluppo di progetti pilota. Contribuisce a collegare RADEM con interlocutori pubblici, accademici, della società civile e commerciali e coordina opportunità entro l'ambito definito dal Fondatore e le regole RADEM su proprietà intellettuale e governance.

Funzione	Responsabilità principale	Evidenza di capacità
<i>Leadership scientifica e metodologica</i>	<i>Mantenere concetti, strumenti e standard interpretativi</i>	<i>Versioni revisionate e decisioni di ricerca</i>
<i>Prodotto e tecnologia</i>	<i>Costruire infrastruttura affidabile</i>	<i>Flussi testati e registri di rilascio</i>
<i>Erogazione dei programmi</i>	<i>Coordinare attività e responsabilità del cliente</i>	<i>Registri completi e passaggi di consegne</i>
<i>Sviluppo dei professionisti</i>	<i>Preparare e supervisionare facilitatori</i>	<i>Pratica osservata e portfolio</i>
<i>Partnership e adattamento linguistico</i>	<i>Sviluppare relazioni e materiali contestuali</i>	<i>Accordi definiti e adattamenti revisionati</i>
<i>Qualità e valutazione</i>	<i>Esaminare evidenze, limiti e azioni correttive</i>	<i>Controlli indipendenti e registri di miglioramento</i>

Assunzioni e partnership devono seguire un bisogno dimostrato. Molte richieste non giustificano nuovi avvisi se il team non può mantenere la qualità del seguito. La pianificazione deve includere preparazione, facilitazione, analisi, feedback e supervisione.

La conoscenza metodologica del fondatore deve diventare accessibile attraverso protocolli, formazione e controllo delle versioni. Ciò riduce la dipendenza da una sola persona preservando l'integrità del quadro. La transizione deve essere verificata con erogazione supervisionata e revisione.

L'organizzazione deve mantenere una vista della capacità: programmi attivi, avvisi previsti, disponibilità dei professionisti, dipendenze tecniche e questioni di qualità irrisolte. Lo scopo è assumere impegni realmente sostenibili.

Prova di continuità. Un altro membro qualificato può recuperare le evidenze, comprendere la posizione del programma ed eseguire l'azione successiva? Se no, il modello operativo dipende ancora da conoscenze personali non documentate.

39 Indicatori di crescita, rischi e decisioni

Il piano triennale deve essere monitorato con indicatori che collegano domanda, erogazione e valore sostenuto. Lo scopo è capire se l'ecosistema diventa più affidabile e utile, non massimizzare il numero delle attività dichiarate.

Indicatore	Definizione	Decisione sostenuta
<i>Opportunità qualificate</i>	<i>Opportunità con bisogno, sponsor e ambito fattibile</i>	<i>Selezionare programmi adatti</i>
<i>Completamento del pilota</i>	<i>Programmi che completano ciclo di evidenze e revisione</i>	<i>Valutare affidabilità</i>
<i>Passaggio alla fase successiva</i>	<i>Clienti che scelgono HUTRAC o continuità giustificati</i>	<i>Esaminare rilevanza</i>
<i>Trasferimento della pratica</i>	<i>Partecipanti che applicano l'apprendimento nel lavoro</i>	<i>Migliorare il progetto</i>
<i>Partecipazione alla continuità</i>	<i>Istituzioni che mantengono cicli di rivalutazione</i>	<i>Valutare utilità sostenuta</i>
<i>Problemi di qualità</i>	<i>Errori materiali, questioni irrisolte e correzioni</i>	<i>Controllare l'espansione</i>

Gli obiettivi devono essere stabiliti dopo che l'erogazione iniziale ha creato una base credibile. La crescita apparente va esaminata insieme all'onere per i partecipanti, alla qualità d'attuazione e alla disponibilità di professionisti qualificati. Più programmi non sono un risultato positivo se peggiorano evidenze o seguito.

I rischi includono scarsa adeguatezza del cliente, sovraccarico, ruoli poco chiari, interpretazione incoerente, validazione insufficiente e piattaforma inaffidabile. Ogni rischio richiede responsabile, segnale precoce e risposta. Il piano deve considerare anche la dipendenza da un singolo professionista o fornitore.

Le revisioni trimestrali decidono se espandere, consolidare o riprogettare. L'espansione richiede utilità dimostrata e erogazione ripetibile. Il consolidamento è indicato quando il modello funziona ma formazione o infrastruttura devono migliorare. La riprogettazione è indicata quando problema o intervento non sono sostenuti dalle evidenze.

Principio gestionale. Riferire sia i progressi sia i limiti irrisolti. La capacità di riconoscere e correggere un'ipotesi debole fa parte della capacità di trasformazione.

40 Scenario condizionato del valore d'impresa

Un potenziale valore d'impresa di **3–8 milioni di euro entro la fine del 2029** può essere presentato come ambizione strategica condizionata a un percorso di sviluppo guidato dalla piattaforma. È uno scenario illustrativo, non una valutazione indipendente, un valore corrente, un'offerta di raccolta o un risultato promesso. Restano possibili valori inferiori, compresa la mancata costruzione di un'attività sostenibile.

Il calcolo presume ricavi annuali ricorrenti ammissibili da piattaforma e licenze di circa 0,75–1,6 milioni di euro a quella data, combinati con multipli illustrativi da quattro a cinque volte tali ricavi. Questi requisiti spiegano lo scenario; non sono prezzi dei prodotti né una previsione di attività assicurata. I multipli sono ipotesi di modellazione.

<i>Limite dello scenario</i>	<i>Ricavo ricorrente richiesto</i>	<i>Multiplo assunto</i>	<i>Valore d'impresa illustrativo</i>
<i>Limite inferiore</i>	<i>€0,75 milioni</i>	<i>4 volte</i>	<i>€3 milioni</i>
<i>Limite superiore</i>	<i>€1,6 milioni</i>	<i>5 volte</i>	<i>€8 milioni</i>

Il quadro di valutazione SaaS Capital 2026 spiega che i multipli dei ricavi ricorrenti dipendono da condizioni di mercato, crescita e qualità dei ricavi, inclusa la ritenzione. Non valuta RADEM e non stabilisce questo intervallo. Lo scenario deve essere rivalutato con risultati e condizioni di mercato reali alla data di valutazione.

Servizi professionali, piloti una tantum ed educazione non dovrebbero ricevere automaticamente un multiplo software. Il modello misto RADEM richiede un esame separato di qualità dei ricavi ricorrenti, dipendenza dall'erogazione, concentrazione dei clienti, rinnovo, margini e rischio d'attuazione. Un servizio contrattualizzato non è necessariamente software scalabile.

L'attività valutata deve inoltre possedere diritti commerciali durevoli ed esigibili sulla metodologia e sulla tecnologia. La proprietà intellettuale del fondatore non è un bene aziendale libero da vincoli senza l'accordo appropriato. Valore d'impresa e valore del capitale dei soci differiscono: devono essere considerati cassa, debito e altri aggiustamenti.

Condizione del traguardo. L'intervallo diventa discutibile soltanto quando attività ricorrente, capacità operativa, diritti ed evidenze lo giustificano. Fino ad allora resta un'ambizione di sviluppo, non una dichiarazione del valore attuale.

41 Toolkit di attuazione e registri decisionali

I registri seguenti costituiscono un toolkit operativo compatto per un programma RADEM. Devono essere adattati al cliente e alla versione del metodo, non trattati come sostituti degli strumenti completi. Lo scopo è collegare la domanda iniziale all'azione e a una decisione responsabile.

Registro	Campi da completare
<i>Carta del programma</i>	<i>Finalità; percorso PETIS/CETIS; ambito; sponsor; popolazione; date; risorse; decisione richiesta</i>
<i>Registro delle evidenze</i>	<i>Fonte; data; popolazione; versione; osservazione; interpretazione; limiti; uso consentito</i>
<i>Scheda d'intervento</i>	<i>Priorità; meccanismo; azione; responsabile; sostegno; scadenza; evidenze; revisione</i>
<i>Registro di misurazione</i>	<i>Definizione; direzione; denominatore; T0; seguito; contesto; dati mancanti; interpretazione</i>
<i>Piano di continuità</i>	<i>Pratica conservata; responsabile; risorsa di apprendimento; ritmo; rivalutazione; aggiornamento</i>

Una revisione del programma può usare cinque domande: che cosa intendevamo cambiare? Che cosa abbiamo effettivamente erogato? Quali evidenze di cambiamento esistono? Quali spiegazioni alternative restano plausibili? Che cosa deve accadere ora? Le risposte devono essere registrate in linguaggio ordinario e collegate alle evidenze.

Un registro illustrativo potrebbe indicare che una pratica di passaggio di consegne ha ridotto informazioni mancanti durante il pilota, ma il campione copriva una sola équipe e un periodo operativo tranquillo. L'istituzione può decidere di estendere la prova a un contesto più intenso prima dell'adozione ampia. È una decisione di apprendimento difendibile anche senza dichiarare efficacia generale dimostrata.

Passaggio finale. Il cliente riceve rapporti concordati, storia delle azioni, spiegazione della misurazione e responsabilità di continuità. Metodologia proprietaria e strumenti fonte restano disciplinati dalla licenza applicabile. L'accesso agli output concordati non dovrebbe dipendere da una relazione non documentata con un singolo facilitatore.

Il ciclo successivo inizia con le evidenze già raccolte e aggiornate al contesto attuale. Ciò dà alla trasformazione una memoria utilizzabile, conservando la possibilità di rivedere le ipotesi precedenti.

42 Registro delle fonti e terminologia

Questa introduzione attinge ai documenti metodologici e operativi di RADEM. Presenta la loro architettura e propone un piano integrato di sviluppo. Gli esempi e la roadmap operativa 2027–2029 sono costruzioni illustrative; non sono risultati di clienti dichiarati.

Fonte	Contributo a questo volume
Gökdayı, RADEM HUTIS Human v1.0, interno KDP finale, 2026	Logica della trasformazione, HUTRAC, TRACO, ASUTMA, misurazione e supervisione umana
RADEM Global AI implementation master package V4.1, settembre 2026	Sistemi d'ingresso PETIS/CETIS, nucleo condiviso, motori specialistici e continuità
RADEM Personal Transformation System V3.0, settembre 2026	Dodici gusci, SÜLDE-SÜNE-ÖZÜT, programma personale e seguito
RADEM-ÜRFAM methodology book, V1.1 allineato alla terminologia, agosto 2026	Titolo ÜRFAM attuale, ÜME, KUDRE, DÜK e validazione
RADEM-KDS Institutional Resilience Standard and AFAD Integration Model, 2026	Dimensioni di resilienza e architettura di riconoscimento proposta
RADEM STK Institutional Awareness Development and Leadership Model, 2026	Temi applicativi per la società civile
RADEM Canada Shield Institutional Transformation Framework, settembre 2026	Pilastrini SHIELD e architettura istituzionale contestuale
RADEM HUTRAC HUTIS RIHTE Canada strategic briefing, settembre 2026	Visione dell'istituto RIHTE e architettura educativa

PETIR significa Personal Evaluation Transformation Intelligence Report. CETIR significa Corporate Evaluation Transformation Intelligence Report. UTTIS significa Urban Technological Transformation Intelligence System. HUTIS significa Human Transformation Intelligence System. HUTRAC indica Human Transformation Capacity e la sua funzione di sviluppo.

Il visual aziendale RADEM allegato è riprodotto come fornito. Le sue etichette sono una panoramica visiva; le descrizioni operative di questo volume seguono l'ordine PETIS/CETIS-first. Prontezza dei prodotti, partnership, validazione e accreditamento devono essere comunicati secondo il loro stato effettivamente documentato.

Contatto: Dr. İsmail Gökdayı, Founder, RADEM GLOBAL AI • info@rademglobal.com

Riferimento esterno sulla valutazione: SaaS Capital (2026), *What's Your SaaS Company Worth?* <https://www.saas-capital.com/research/whats-your-saas-company-worth/> (consultato il 26 settembre 2026). Questa fonte sostiene l'approccio alla valutazione, non una valutazione di RADEM.

RADEM; metodolojiden uygulamaya

insan ve kurumların dönüşüm zekası uygulamaları



Dr. İsmail Gökdayı

Kurucu, RADEM GLOBAL AI

İnsan Dönüşüm Zekâsı Sistemi

Türkçe Uluslararası Baskı • Eylül 2026

PETIS / CETIS → HUTRAC → RIHTE

Değerlendirme ve kanıt • Dönüşüm kapasitesi • Mükemmellik ve süreklilik

Amaç ve kapsam

RADEM, kişisel ve kurumsal dönüşümü değerlendirme, yorumlama, eylem, ölçüm ve öğrenmeye dayalı ortak bir uygulamada buluşturur. Bu kitap modelleri tanıtır, birlikte nasıl çalıştıklarını açıklar ve 2027–2029 dönemi için önerilen uygulama ve iş planını ortaya koyar. Bireyler, kurum yöneticileri, üniversiteler, belediyeler, sivil toplum kuruluşları, araştırma ortakları ve potansiyel ticari ortaklar için hazırlanmıştır.

PETIS ve CETIS, okuyucunun ve müşterinin yolculuğundaki ilk modellerdir. PETIS kişisel dönüşümü, CETIS ise işletmelerin ve kurumların dönüşümünü yapılandırır. Bunların raporları olan PETİR ve CETİR, kanıtları önceliklere ve uygulanabilir bir yol haritasına dönüştürür. Geniş ekosistem; HUTIS ölçümü, KUDRE kurumsal analizi, HUTRAC kapasite geliştirme, UTTIS kentsel dönüşüm ve RIHTE öğrenme ve süreklilik dâhil uzmanlaşmış yetkinlikler sağlar.

Temel kurumsal teklif üç aşamalı bir programdır: 90 günlük stratejik pilot, ardından üç ila altı ay süren HUTRAC kapasite geliştirme aşaması ve tekrarlanan HUTIS yeniden değerlendirmeleriyle RIHTE öncülüğünde süreklilik. Her çalışma için takvim ve kapsam üzerinde mutabakata varılır; aşamalar otomatik ilerlemeyle değil, kanıtlar ve kararlarla birbirine bağlanır.

Burada açıklanan modeller metodolojik ve operasyonel çerçevelerdir. Bütünleşik geçerlilikleri, eşikleri ve etkileri uygun araştırmaların konusu olmaya devam etmektedir. Önerilen sertifikasyon yolları geliştirme hedefleridir; bu kitap akredite yeterlilikler veya yasal standartlar oluşturmaz. Örnek programlar ve operasyonel yol haritaları, tamamlanmış sonuçlardan açıkça ayrılmıştır.

Telif hakkı © 2026 Dr. İsmail Gökdayı. RADEM'in önceden mevcut metodolojisi, terminolojisi, özgün araçları ve uygulama materyalleri, hak sahibinin izinlerine ve yürürlükteki hukuka tabidir. Müşteri verileri ve izin verilen kullanımlar ilgili sözleşmede tanımlanır. Kamuya açık açıklamalar, mülkiyete tabi araçları çoğaltma veya bir sertifikasyon sistemi işletme lisansı vermez.

www.rademglobal.com • ai.rademglobal.com • info@rademglobal.com

İçindekiler

01 İlk modeller olarak PETIS ve CETIS	188
02 PETIS ve kişisel kanıt kaydı	188
03 PETIR ve kişisel dönüşüm programı	189
04 CETIS ve kurumsal değerlendirme	190
05 CETIR ve kurumsal uygulama.....	190
06 RADEM dönüşüm metodolojisi	191
07 On iki kabuk ve bağlamsal yorumlama.....	192
08 SÜLDE SÜNE ÖZÜT ve BDDA.....	192
09 HUTIS ve dönüşüm zekâsı	193
10 HUTIS ölçümü ve kanıt.....	194
11 HUTRAC ve kapasite geliştirme	194
12 HUTRAC programının uygulanması.....	195
13 KUDRE ve kurumsal dönüşüm riskleri.....	196
14 KUDRE müdahale programları.....	196
15 UTTIS ve kentsel dönüşüm	197
16 UTTIS belediye programları	198
17 ÜRFAM ve üniversite dönüşümü	198
18 ÜRFAM uygulaması ve değer yaratma.....	199
19 RADEM KDS ve dayanıklılık.....	200
20 KDS hazırlık ve iyileştirme programları.....	200
21 RADEM STK ve sivil toplum	201

İçindekiler devamı

22	Canada SHIELD	202
23	Ekosistem içinde SUPLIC ve AİLEM	202
24	Üç aşamalı kurumsal çözüm	203
25	90 günlük stratejik pilot	204
26	Dönüşümün uygulanması ve süreklilik	204
27	RIHTE bilim eğitim ve standartlar.....	205
28	Eğitim ve uygulayıcı gelişimi	206
29	Sertifikasyon ve değerlendirme mimarisi.....	206
30	RADEM mükemmellik modeli.....	207
31	Bütünleşik dijital ekosistem	208
32	Yönetişim veri ve insan gözetimi	208
33	Araştırma ve doğrulama programı	209
34	Ortaklıklar ve uluslararası uygulama	209
35	2027–2029 iş planı	210
36	Pazar geliştirme ve program konumlandırması.....	211
37	Üç yıllık operasyonel yol haritası	211
38	Ekip kapasitesi ve uygulama organizasyonu	212
39	Büyüme göstergeleri riskler ve kararlar	213
40	Koşullu işletme değeri senaryosu	214
41	Uygulama araçları ve karar kayıtları.....	214
42	Kaynak listesi ve terminoloji.....	215

01 İlk modeller olarak PETIS ve CETIS

Kişisel Dönüşüm Zekâsı Sistemi PETIS ve Kurumsal Dönüşüm Zekâsı Sistemi CETIS, dönüşüm ihtiyacının ilk yapılandırılmış görünümünü sağlar. Kimlerin katıldığını, hangi değişimin önemli olduğunu, hangi kanıtların mevcut olduğunu ve hangi destek biçiminin uygun olduğunu ortaya koyar. Buradan başlamak, bir teknoloji ürününün, endeksin veya eğitim takviminin sorun anlaşılmadan önce onu tanımlamasını önler.

İki yol disiplinli bir yöntemi paylaşır, ancak sorumlulukları farklıdır. PETIS'te birey gelişim yönünün sahibidir ve kişisel bilgilerinin üzerinde anlaşılmış kullanımını kontrol eder. CETIS'te yetkili bir kurumsal sponsor programın kapsamını belirlerken katılımcıların uygun mahremiyet ve katılım güvenceleri korunur. Kişisel bir anlatı hiçbir zaman kendiliğinden işverenin kurumsal raporuna aktarılmamalıdır.

Giriş yolu	Temel soru	İlk temel çıktı
PETIS	Yaşamımda veya işimde neyi anlamak ve değiştirmek istiyorum?	PETIR kişisel değerlendirme ve dönüşüm yol haritası
CETIS	Kurumumuz amacını gerçekleştirmek için neyi anlamalı ve değiştirmeli?	CETIR kurumsal değerlendirme ve dönüşüm yol haritası
Birleşik program	Hangi bireysel ve kurumsal koşullar etkileşiyor?	Açıkça izin verilmiş toplulaştırılmış bağlantılar içeren ayrı raporlar

İlk değerlendirme ihtiyaç duyulan uzman modelleri belirler. HUTIS zaman içindeki yorumlamayı destekler; KUDRE kurumsal engelleri araştırır; HUTRAC kapasite açıklarını gelişime dönüştürür; UTTIS ve ÜRFAM yaklaşımı kentlere ve üniversitelere uyarlar. RIHTE öğrenmeyi korur ve eğitim ile standartlar mimarisini geliştirir.

Böylece potansiyel müşteri tutarlı bir dönüşüm programıyla sürece girer. Seçilen modeller program içindeki özgün kimliklerini korur. Bir belediye CETIS, UTTIS ve KUDRE'ye birlikte ihtiyaç duyabilirken birey PETIS ve az sayıda HUTRAC uygulamasıyla başlayabilir.

Uygulama sorusu. İlk rapor hangi kararı mümkün kılmalı ve bu kararı verme yetkisi kimde olmalıdır? Veri toplamadan önce bu konuda anlaşın. Yanıt, kapsamı, kanıt gereksinimlerini ve raporun hedef kitlesini belirler.

02 PETIS ve kişisel kanıt kaydı

PETIS, kişinin koşullarına, hedeflerine, tekrarlayan örüntülerine ve mevcut kaynaklarına ilişkin kendi anlatısını düzenler. Amacı, bir gelişim yönünü uygulanabilir hâle getirmektir. Başlangıç görüşmesi mevcut öncelikleri, ilgili yaşam geçişlerini, güçlü yönleri, ilişkileri, talepleri ve farklı bir tepkinin gerçekleşmesi gereken pratik koşulları inceler.

Değerlendirme, yapılandırılmış öz değerlendirmeyi bağlamsal bir görüşmeyle birleştirir. Kişi, bir tepkinin ortamlara göre neden değiştiğini açıklayabilir. Örneğin toplantıda konuşma güçlüğü; sınırlı hazırlığı, belirsiz yetkiyi, çalışma arkadaşlarının önceki tepkilerini veya katılıma elverişsiz toplantı biçimini yansıtabilir. Bu koşulları sabit bir kişisel kusur olarak görmek, yetersiz bir müdahaleye yol açar.

Kanıt alanı	Kaydedilenler	Eyleme katkısı
Seçilen hedefler	Az sayıda gözlemlenebilir amaç	Programın yönünü tanımlar
Tekrarlayan durumlar	Tetikleyici, tepki, bağlam ve sonuç	Mikro eylem fırsatlarını belirler
Kişisel kaynaklar	Mevcut beceriler, destek ve başarılı istisnalar	Mevcut kapasiteyi belirler
Engeller ve talepler	Aşırı yük, alışkanlıklar, ilişkiler ve kısıtlar	Görevi ve gerekli desteği ayarlar
İzleme gözlemleri	Denemeler, sonuçlar ve toparlanma	Yeniden değerlendirmeyi destekler

Uygulanabilir bir PETIS kaydı; gözlemi, kişinin kendi yorumunu ve kolaylaştırıcının varsayımını birbirinden ayırır. “Üç toplantıda sessiz kaldım” bir gözlemdir. “Katkıda bulunacak yararlı hiçbir şeyim yok” ise incelenmesi gereken bir yorumdur. Uygulayıcı, kişinin alternatif açıklamalar bulmasına ve uygun bir deneme seçmesine yardımcı olmalıdır.

Yalnızca üzerinde anlaşılmış amaç için gerekli bilgiler istenmelidir. Gönüllü olarak dâhil edildiğinde kültürel veya sembolik düşünüm, ampirik puanlamadan ayrı tutulur. PETIS sembolik materyali tanı, nesnel kişilik gerçekleri veya öngörüler oluşturmak için kullanmaz.

Program çıktısı. İlk kayıt PETİR'i, önceliklendirilmiş gelişim planını ve üzerinde anlaşılmış izleme takvimini destekler. Kişi raporda kendi koşullarını tanıyabilmeli, hataları düzeltebilmeli ve önerilen her eylemin neden yer aldığını anlayabilmelidir.

03 PETİR ve kişisel dönüşüm programı

PETİR, Personal Evaluation Transformation Intelligence Report, yani Kişisel Değerlendirme ve Dönüşüm Zekâsı Raporu anlamına gelir. PETIS kanıtlarını kişinin durumunu, önceliklerini ve olası gelişim yolunu açıklayan okunabilir bir anlatıda birleştirir. Rapor, yorumun dayandığı kanıtı, sınırlarını ve sonraki pratik adımı açıklamalıdır. Okuyucu neyi deneyeceğini ve sonucu nasıl değerlendireceğini bildiğinde rapor yararlı hâle gelir.

Rapor mimarisi; kişinin seçtiği amacı, bağlamsal profili, ilgili kabuk örüntülerini, SÜLDE–SÜNE–ÖZÜT dengesini, HUTRAC kapasite önceliklerini, HUTIS izleme göstergelerini ve ölçülü bir eylem planını içerir. Uygun olduğunda BDDA ve ilişkisel düşünüm anlatıyı derinleştirebilir. Hiçbir katılımcı hedefleriyle ilgisiz deneyimlerini açıklamak zorunda değildir.

Önerilen aralık	Temel çalışma	İlerleme kanıtı
1–21. günler	Hedefleri netleştirme, durumları gözlemlene ve bir mikro eylemi deneme	Başlangıç düzeyi ve ilk eylem kaydı
22–40. günler	Engelleri gözden geçirme, uygulamayı ayarlama ve desteği güçlendirme	Denemelerin ve bağlamların karşılaştırılması
41–90. günler	Gözden geçirilmiş uygulamayı olağan ortamlarda gerçekleştirme	İzleme profili ve sürdürme planı
90. günden sonra	Kalıcılığı ve yeni talepleri gözden geçirme	Güncellenmiş kişisel dönüşüm kaydı

Bu aralıklar, kişisel değişimin evrensel takvimi değil, bir planlama yapısıdır. Sıklık, süre ve kolaylaştırma yoğunluğu kişinin durumunu yansıtmalıdır. Program yavaşlayabilir, hedeflerini daraltabilir veya kişiyi başka bir destek biçimine yönlendirebilir.

Örnek bir hedef, düzenli bir iş toplantısında açık biçimde hazırlanmış bir katkıyı ifade etmektir. Kayıt; ilgili fırsatların sayısını, denemeleri, bağlamı ve sonuçları kapsar. İyileşme

daha erken hazırlık, daha uygun toplantı düzeni veya başarısız bir denemenin ardından daha hızlı toparlanma olarak görülebilir. Yalnızca bir puan bu öğrenmeyi gözden kaçırır.

Tamamlanma ölçütü. Kişi yararlı uygulamayı, onu destekleyen koşulları ve zorlaştığında ne yapacağını açıklayabilir. PETIR kişinin kendi yönettiği gelişimi destekler; klinik değerlendirme veya tedavi niteliği taşımaz.

04 CETIS ve kurumsal değerlendirme

CETIS, kurumun dönüşüm sorusunu strateji, liderlik, insanlar, kültür, süreçler ve uygulama boyutlarında yapılandırır. Tanımlanmış bir kurumsal amaçla başlar: bir hizmeti iyileştirmek, koordinasyonu güçlendirmek, kurumsal değişime hazırlanmak veya yatırımla fiili kullanım arasındaki farkı anlamak.

Kurum çeşitli kanıt kaynakları üzerinden incelenir. Çalışan ve paydaş algıları deneyimi; belgeler resmî taahhütleri; idari kayıtlar ve gözlem ise uygulamada olanları gösterir. Bu kaynaklar arasındaki farklılıklar analitik açıdan yararlıdır. Bir politika ortak karar almayı vaat ederken operasyonel kayıtlar her kararın tek bir yöneticiyi beklediğini gösterebilir.

Değerlendirme bileşeni	Kanıt örnekleri	Desteklenen karar
Amaç ve kapsam	Strateji, hizmet hedefleri ve sponsor görüşmesi	Dönüşüm önceliğini seçme
Kurumsal deneyim	Çalışan veya paydaş geri bildirimi	Tekrarlayan aksaklıkları belirleme
Fiili işleyiş	İş akışı örnekleri, kararlar ve hizmet kayıtları	Yapısal nedenleri bulma
Kapasite ve kaynaklar	Beceriler, zaman, yetki ve altyapı	Uygulamanın yapılabilirliğini değerlendirme
Mevcut kontroller	Mahremiyet, kalite ve raporlama düzenlemeleri	Güvenli uygulama koşullarını tanımlama

Bir CETIS çalışması kapsanan birimleri, katılımcı kitlesini, ölçüm dönemini ve program dışında kalan kararları belirtmelidir. Birey, ekip ve kurum düzeyindeki bilgilerin kimlere verileceğini de belirlemelidir. Toplulaştırma kuralları raporlama başlamadan önce kararlaştırılır.

Değerlendirme, birbirinden kopuk zayıflıkların listesi yerine kurumsal bir profil üretir. Çalışanlar dijital bir hizmeti benimsemeye isteksiz görünüyorsa analiz yararlılığı, erişimi, iş yükünü, eğitimi, yönetsel beklentileri ve hizmet tasarımı incelemelidir. CETIS daha sonra kurumu HUTIS ölçümüne, KUDRE analizine ve HUTRAC gelişimine yönlendirebilir.

Uygulama sorusu. Gözlenen davranışı hangi kurumsal koşul açıklayabilir? Program, bireylere sorumluluk yüklemekten önce bu koşulu araştırmalıdır. Bu yaklaşım ortaya çıkan yol haritasını daha güvenilir ve kurum açısından daha kolay uygulanabilir kılar.

05 CETIR ve kurumsal uygulama

CETIR, Corporate Evaluation Transformation Intelligence Report, yani Kurumsal Değerlendirme ve Dönüşüm Zekâsı Raporu anlamına gelir. Kurumsal değerlendirmeyi yöneticilerin ve katılımcıların yürütebileceği bir programa bağlar. Temel içeriği üzerinde anlaşılmış kapsam, kanıt profili, öncelikli engeller, kapasite ihtiyaçları, uygulama sorumlulukları, ölçüm planı ve spondordan beklenen kararlardır.

Yönetici bölümü yönetilebilir sayıda öncelik belirler. Analitik bölüm, çelişkili kanıtlar ve boşluklar dâhil, önceliklerin nasıl seçildiğini açıklar. Uygulama bölümü neyin değişeceğini, kimin harekete geçeceğini, hangi kaynaklara ihtiyaç duyulduğunu ve kurumun sonucu ne zaman gözden geçireceğini belirtir. Ana raporun kullanılabilir kalması için teknik ayrıntılar eklerde yer alır.

Teslimat	Asgari içerik	Hedef kullanıcı
<i>Kurumsal profil</i>	<i>Güçlü yönler, engeller ve kanıt sınırlılıkları</i>	<i>Sponsor ve yönlendirme grubu</i>
<i>Öncelikli müdahale planı</i>	<i>Eylem, sorumlu, son tarih ve gerekli destek</i>	<i>Program yöneticisi</i>
<i>Ölçüm planı</i>	<i>Başlangıç, izleme, tanımlar ve kaynaklar</i>	<i>Değerlendirme sorumlusu</i>
<i>Katılımcı bilgilendirmesi</i>	<i>Amaç, verilerin kullanımı ve geri bildirim yolu</i>	<i>Çalışanlar ve paydaşlar</i>
<i>Süreklilik yol haritası</i>	<i>Korunacak uygulamalar ve sonraki inceleme tarihleri</i>	<i>Kurum yönetimi</i>

CETIR programı çalışmalarını tekrarlamadan çeşitli sistemleri birleştirebilir. KUDRE kurumsal direnci açıklayabilir; HUTIS benimsemeyi izleyebilir; HUTRAC ilgili kapasiteyi geliştirebilir. CETIR bütünleşik karar anlatısını sağlar ve sonraki adımların sorumlularını belirler.

Örneğin tekrarlanan bir hizmet gecikmesi, belirsiz karar yetkileri ve zayıf iş devirleriyle ilişkili olabilir. Program açık bir karar eşiğini, standart bir iş devrini ve kısa bir değerlendirme toplantısını deneyebilir. Değerlendirme işlem süresini, yeniden yapılan işleri, istisnaları ve katılımcı deneyimini izler. Kurum, iş yükü değiştiğinde iyileşmenin sürüp sürmediğini incelemelidir.

Kabul ölçütü. Rapor, üzerinde anlaşılmış bileşenleri teslim edildiğinde ve olgusal düzeltmeler çözüldüğünde kabul edilir. Kabul için olumlu puan gerekmez. Yetersiz kanıt veya başarısız müdahale bulgusu, savunulabilir bir karara yol açtığında değerli olabilir.

06 RADEM dönüşüm metodolojisi

RADEM'in metodolojik çekirdeği beş hareketten oluşur: Fark Et, Kabul Et, Anlamlandır, Dengele veya Dönüştür ve Yeniden İnşa Et. İngilizce karşılıkları Notice, Accept, Make Meaning, Balance or Transform ve Rebuild'dir. Bu hareketler her program aşaması içindeki dönüşümü düzenler; üç aşamalı kurumsal uygulama modelinden farklıdır.

Fark Et, ilgili sinyali görünür kılar. Kabul Et, zararlı koşulları kabul edilebilir saymadan mevcut durumu tanıır. Anlamlandır, örüntünün ve bağlamının geçici bir açıklamasını geliştirir. Dengele veya Dönüştür farklı bir tepkiyi sınar. Yeniden İnşa Et, bu tepkiyi sürdürülebilir kılan rutinleri, sınırları, ilişkileri ve kaynakları oluşturur.

Hareket	Kişisel uygulama	Kurumsal uygulama
<i>Fark Et</i>	<i>Tekrarlanan bir tepkiyi kaydetme</i>	<i>Tekrarlayan hizmet veya koordinasyon sorununu belirleme</i>
<i>Kabul Et</i>	<i>Kendini yargılamadan örüntüyü tanıma</i>	<i>Politika ile uygulama arasındaki farkı tanıma</i>
<i>Anlamlandır</i>	<i>İşlevi, ihtiyaçları ve bağlamı inceleme</i>	<i>Tesvikleri, bağımlılıkları ve yetkiyi araştırma</i>
<i>Dengele veya Dönüştür</i>	<i>Ölçülü bir mikro eylemi deneme</i>	<i>Süreç veya davranış değişimini pilot olarak uygulama</i>
<i>Yeniden İnşa Et</i>	<i>İşleyen bir rutin ve destek oluşturma</i>	<i>Sorumlulukları, prosedürleri ve inceleme döngülerini güncelleme</i>

Dönüşüm Çekirdeği TRACO, bir örüntü içindeki uygulanabilir en küçük değişikliği belirler. ASUTMA operasyonel döngüyü sağlar: Değerlendir, Anla, Dönüştür, Ölç ve Uyarla. HUTRAC eylem için gereken kapasiteyle ilgilenirken HUTIS kanıt ve öğrenmeyi zaman içinde birleştirir.

Bu nedenle kurum, 90 günlük pilot sırasında birkaç ASUTMA döngüsü yürütebilir. Küçük bir müdahale gözlemlenir, ayarlanır ve yeniden sınanır. Böylece program, ilk açıklamasının yanlış olduğunu keşfetmek için nihai raporu beklemez.

Uygulama. Tekrarlayan bir durum seçin. Gözlemi, makul bir açıklamayı, alternatif açıklamayı, geri döndürülebilir bir eylemi ve açıklamaları ayırt etmeye yardımcı olacak kanıt yazın. Bu, dönüşüm araştırmasının en küçük çalışma birimidir.

07 On iki kabuk ve bağlamsal yorumlama

RADEM'in on iki kabuk çerçevesi, farkındalığı, ilişkileri ve eylemi engelleyebilen, öğrenilmiş ve tekrarlayan örüntüleri tanımlar. Kişisel çerçeve; dogmatizm, ikiyüzlülük, kıskançlık, kibir, cimrilik, merhametsizlik, bencillik, açgözlülük, ego, öfke, yalan ve sevgisizliği adlandırır. Bunlar RADEM'in kavramsal adlarıdır; sorumlu uygulama bunları insanlara atanan kimlikler yerine belirli durumlara ve davranışlara dönüştürür.

Uygulayıcı, örüntünün ne zaman ortaya çıktığını, neyi koruyor olabileceğini, hangi sonucun izlediğini ve hangi alternatif tepkinin mümkün olabileceğini sorar. Bilgiyi saklayan bir katılımcı konumunu kaybetmekten korkuyor, paylaşma iznine sahip olmayabilir veya bireysel rekabeti ödüllendiren bir sistemde çalışıyor olabilir. Program bu açıklamaları ayırt etmelidir.

Kavramsal örüntü	Bağlamsal soru	Olası gelişim yönü
<i>Kibir</i>	<i>Statü ne zaman yararlı geri bildirimi engeller?</i>	<i>Karşıt kanıt alma ve sınaama pratiği</i>
<i>Kıskançlık</i>	<i>Hangi karşılaştırma iş birliğini zorlaştırır?</i>	<i>Katkıyı ve ortak takdiri netleştirme</i>
<i>Öfke</i>	<i>Gerilimden önce ne olur ve toparlanmayı ne destekler?</i>	<i>Erken sinyalleri ve ölçülü tepkileri belirleme</i>
<i>Tutarsızlık veya yalan</i>	<i>İfadeler ile gözlemlenebilir uygulama nerede ayrışır?</i>	<i>Hesap verebilirliği ve kanıt kayıtlarını iyileştirme</i>
<i>İlişkisel geri çekilme</i>	<i>Aidiyeti veya karşılıklı desteği ne zayıflatır?</i>	<i>Güvenli iletişimi ve katılımı yeniden kurma</i>

On iki örüntünün tamamı düşünöme rehberlik edebilir; ancak başlangıç programı genellikle yalnızca birkaç öncelik seçmelidir. Her örüntüyü aynı anda değiştirmeye çalışmak gözlemi zorlaştırır ve gereksiz yük oluşturabilir.

Kurumsal uyarlamalar kendi tanımlarını gerektirir. “Kibir”, kanıtın statü temelinde dışlanmasına ilişkin kurumsal bir örüntüye dönüşebilir. Personel dosyasında bir yöneticiye yapıştırılan etikete dönüşmemelidir. KUDRE örüntüleri kurumsal kanıt ve bağlamsal yorumlama üzerinden inceler.

Ölçüm sınırı. Adlandırılmış örüntülerin varlığı, doğrulanmış bir kişilik sınıflaması oluşturmaz. Madde yapıları, ağırlıklar ve eşikler uygun doğrulamaya ihtiyaç duyar. Raporlar örüntüyü destekleyen kanıt sunmalı ve katılımcıların yorumuna itiraz edebilmesine imkân tanımalıdır.

08 SÜLDE SÜNE ÖZÜT ve BDDA

SÜLDE, SÜNE ve ÖZÜT, RADEM'in kişisel ve kurumsal çerçevesinde üç tamamlayıcı bakış açısı sağlar. Dikkati düşünme ve anlama, duygu ve ilişkilere, eylem ve canlılığa yönlendirir. Kültürel ve metodolojik dilleri her uygulama bağlamında dikkatle açıklanmalıdır.

Bakış açısı	Kişisel vurgu	Kurumsal vurgu
SÜLDE	Farkındalık, yorumlama, öğrenme ve yön	Stratejik düşünme, kanıt ve karar kalitesi
SÜNE	Duygu, empati, güven ve ilişkiler	Aidiyet, kültür, güven ve ilişkisel güvenlik
ÖZÜT	Enerji, eylem ve sürdürülen uygulama	Uygulama disiplini, dayanıklılık ve gerçekleştirme

Kişi istediği değişimi anlayabilir, ancak eyleme geçmek için enerji veya destekten yoksun olabilir. Kurum mükemmel bir stratejiye ve yetkin sistemlere sahipken güven konusunda zorlanabilir. Üç bakış açılı profil, güçlü bir alanın başka yerdeki güçlüğü gizlemesini önlemeye yardımcı olur.

Sürümlendirilmiş metodoloji üç alanın ortalamasını kullanıyorsa temel puanlar ile en yüksek ve en düşük alan arasındaki fark görünür kalmalıdır. Ortalama açıklamaya yardımcı olur; önemli bir dengesizliği silmemelidir. Puanlama kuralları anlamlı yorumlama için gereken ölçüde açıklanmalı ve ölçüm dönemleri boyunca tutarlı biçimde uygulanmalıdır.

BDDA, RADEM ekosisteminde farkındalık ve derin analiz bileşeni olarak kullanılır.

Uygulamada, gözlenen örüntünün ardındaki bağlamın, anlamın ve ilişkilerin daha derin incelenmesini destekler. Kullanımı, uydurulmuş bir kısaltma açılımı veya doğrulanmamış puanlama yöntemi yerine ilgili RADEM protokolüne dayanmalıdır.

Uygulama. CETIS programında durmuş bir girişim, stratejik açıklık, ilişkisel güven ve uygulama kapasitesi üzerinden değerlendirilebilir. Ortaya çıkan müdahale daha açık bir kararı, yapılandırılmış dinleme sürecini ve uygulamaya ayrılmış zamanı birleştirebilir. Genel sonuca varmadan önce ilerleme her alanda ayrı değerlendirilmelidir.

09 HUTIS ve dönüşüm zekâsı

İnsan Dönüşüm Zekâsı Sistemi HUTIS, dönüşümü zaman içinde anlamak ve uyarlamak için gerekli kanıtları düzenler. Neyin, hangi koşullarda, hangi sonuçlarla ve ne derecede güvenle değiştiğini sorar. İlk raporu son ürün olarak görmek yerine değerlendirmeyi tekrarlanan gözleme bağlar.

HUTIS kitabı sekiz sistemli mimariyi açıklar: Başlat, Tara, Çözümle, On İki Engel, Dönüştür, Ölç, Uyarla ve Öğren, Yeniden İnşa Et. Bu sistemler kişinin kendisine ilişkin ilk anlayıştan pratik, gözden geçirilebilir bir dönüşüm sürecine geçmesine yardımcı olur. İnsan v1.0, daha açık ve kişinin kendi yönettiği bir sürecin sürüm metaforudur; insani üstünlük sınıflaması değildir.

Zekâ işlevi	Kanıt sorusu	Pratik sonuç
Farkındalık	Hangi sinyal dikkate değerdir?	Anlamlı bir hedef seçme
Anlama	Hangi açıklama bağlama uygundur?	Ölçülü bir müdahale seçme
Kapasite	Şu anda ne denenebilir ve sürdürülebilir?	Talepleri ve desteği ayarlama
Ölçüm	İlgili fırsatlar sırasında ne değişti?	Sonuçları başlangıç düzeyiyle karşılaştırma
Uyarlama	Ne korunmalı veya gözden geçirilmeli?	Sonraki program döngüsünü güncelleme

Kurumsal çalışmada HUTIS, seçilen metodoloji üzerinden hazırlığı, uyumu, benimsemeyi, hizalanmayı, direnci ve kalıcı değişimi inceler. Kurumsal gösterge mimarisi kişisel mimariyle kendiliğinden aynı değildir. Her sürüm kendi kapsamını ve tanımlarını korumalıdır.

HUTIS yapılandırılmış kayıtlar ve insan yorumuyla çalışabilir. Dijital platform tutarlılığı, erişimi ve zaman içindeki izlemeyi geliştirebilir. Yapay zekâ katmanı kanıtları özetleyebilir

veya sorular önerebilir; ancak belirlenmiş kurallara dayalı puanları sessizce değiştirmemeli veya mevcut verinin ötesinde bilgi sahibi olduğunu ileri sürmemelidir.

Temel teslimat. Zaman içindeki dönüşüm profili; başlangıç düzeyini, müdahale geçmişini, izleme kanıtlarını ve sonraki kararı birbirine bağlar. Değeri, yalnızca gösterge panelinin görünümünde değil, değişimin ve belirsizliğin açıklanmasındadır.

10 HUTIS ölçümü ve kanıt

Ölçüm planı operasyonel bir tanımla başlar. Program ilgili davranışı, fırsatı, ortamı ve sonucu belirleyene kadar “iş birliğini geliştirmek” fazla geniştir. Gerekli bilgileri içeren bir iş devrini tamamlamak, ortak kararı kararlaştırılmış sürede sonuçlandırmak veya önlenabilir tekrar iş yapmadan dijital bir hizmeti kullanmak örnekler arasındadır.

T0 başlangıç düzeyini, T1 ve T2 ise programın tanımladığı sonraki gözlemleri ifade eder. Bunlar evrensel takvim tarihleri değildir. Karşılaştırma gerektirdiğinde aynı araç sürümü, uygun katılımcı kitlesi ve yorumlama kuralları korunmalıdır. Kapsam veya yöntem değişiklikleri kaydedilmelidir.

Kanıt unsuru	Gerekli kayıt	Yorumlama riski
<i>Başlangıç düzeyi</i>	<i>Tarih, kitle, yöntem ve başlangıç koşulları</i>	<i>Olağandışı bir hafta karşılaştırmayı çarpıtabilir</i>
<i>Müdahaleye katılım</i>	<i>Kimin, hangi desteği, ne zaman aldığı</i>	<i>Katılım uygulamayı kanıtlamaz</i>
<i>İzleme</i>	<i>Karşılaştırılabilir göstergeler ve bağlamsal değişiklikler</i>	<i>Katılımcı kaybı görünen profili değiştirebilir</i>
<i>Sonuç</i>	<i>Davranış, hizmet sonucu veya ilgili deneyim</i>	<i>Puan değişimi tek başına nedensellik oluşturmaz</i>
<i>Güven düzeyi</i>	<i>Eksik veri, görüş ayrılıkları ve sınırlılıklar</i>	<i>Sahte kesinlik belirsizliği örtebilir</i>

Örnek bir hizmet tamamlama oranının %60'tan %72'ye yükseldiğini varsayalım. Artış 12 yüzde puanı ve görece olarak %20'dir. Rapor doğru ifadeyi kullanmalı ve aynı uygun kullanıcılar ile koşulların gözlemlenip gözlemlenmediğini açıklamalıdır. Bu örnek değerler RADEM müşteri sonuçları değildir.

Pilot, sonuca RADEM'in neden olduğunu kanıtlamadan yapılabirlik ve öğrenme kanıtı sağlayabilir. İş yükü, liderlik değişiklikleri, seçim ve diğer girişimler de önemli olabilir. Daha güçlü nedensel sonuçlar uygun araştırma tasarımı gerektirir.

Raporlama kuralı. Başlangıç değerini, izleme değerini, örnekleme veya paydayı, yöntem sürümünü ve sınırlılık notunu birlikte gösterin. Eksik yanıtlar sıfır değildir. Kanıt yetersizse bunu belirtin ve yararlı kararı hangi ek gözlemin destekleyeceğini açıklayın.

11 HUTRAC ve kapasite geliştirme

HUTRAC, İnsan Dönüşüm Kapasitesini; kişinin veya kurumun değişimi başlatmasını, gerçekleştirmesini ve sürdürmesini sağlayan beceri ve koşulları ele alır. Ekosistemdeki rolü, belirlenen açığı bir gelişim hedefine, desteklenen uygulamaya ve artan kapasite kanıtına dönüştürmektir.

Kişisel HUTIS çerçevesi farkındalık, düzenleme, bilişsel esneklik, davranışsal eyleycilik, değerler, ilişkisel kapasite, öğrenme ve uyumu gelişimsel bakış açıları olarak tartışır. Kurumsal uygulamalar kendi sürümlendirilmiş kapasite mimarilerini kullanır. Bu nedenle kurumsal şartname ile kişisel çalışma kitabı, hiçbir açıklama olmaksızın tek ölçek hâline getirilmemelidir.

Kapasite bağlama bağlıdır. Kişi atölyede beceri gösterebilir, ancak zorlayıcı iş ortamında kullanmakta güçlük çekebilir. Gelişim programı bireysel becerinin yanı sıra yetkiyi, iş

yükünü, araçları, geri bildirimi ve sosyal desteği dikkate almalıdır. Bazen uygun müdahale makul olmayan talebi azaltmak veya ortamı yeniden tasarlamaktır.

Kapasite ihtiyacı	Gelişim etkinliği	Katılımın ötesindeki kanıt
Örüntüyü fark etme	İlgili durumları gözlemlene ve kaydetme	Olağan uygulamada daha erken fark etme
Tepki seçme	Küçük bir alternatif eylemi prova etme	Gerçek fırsatlarda uygulama
Başkalarıyla çalışma	Yapılandırılmış geri bildirim ve ortak uygulama	Daha iyi iş devirleri veya sorun çözümü
Deneyimden öğrenme	Denemeleri inceleme ve planı gözden geçirme	Sonraki uygulamada belgelenmiş değişiklikler
Eylemi sürdürme	Rutinler ve destek düzenlemeleri oluşturma	İlk kolaylaştırmadan sonra kullanımı sürdürme

HUTRAC planı ilerlemeyi en fazla sınırlayan darboğazı belirlemelidir. Tek bir pratik kısıt baskınken her kapasiteye eşit yatırım zaman kaybettirebilir. Karar verme yetkisi kimseye verilmemişse ekip yalnızca düşünüm yoluyla karar kalitesini artıramaz.

Program çıktısı. Kapasite geliştirme kaydı; başlangıç açığını, kararlaştırılan hedefi, uygulama etkinliklerini, kanıtı, yeniden değerlendirmeyi ve bir sonraki destek düzeyini birbirine bağlar. Müşterinin neyin daha uygulanabilir hâle geldiğini, sınırlılıkların nerede sürdüğünü ve neyin kurumsallaştırılması gerektiğini görmesini sağlar.

12 HUTRAC programının uygulanması

İkinci kurumsal aşama, stratejik pilotun ardından genellikle üç ila altı aylık HUTRAC programı olarak planlanır. Kapsamı pilotun bulgularına bağlıdır. Müşteri ve RADEM hangi kapasitelerin öncelikli olduğu, kimlerin katılacağı ve hangi işleyiş sonuçlarının gözlemleneceği üzerinde anlaşır.

Uygulama, kolaylaştırılmış öğrenmeyi, gerçek ortamda pratiği, geri bildirimi ve yeniden değerlendirmeyi birleştirir. Atölyeler kavramları ve yöntemleri tanıtır; iş temelli görevler katılımcıların bunları uygulayıp uygulayamadığını ortaya koyar. Program sahipleri zaman, bilgiye erişim ve uygun yetki dâhil uygulama koşullarını sağlamalıdır.

Program aşaması	Temel etkinlik	İnceleme sorusu
1. ay	Kapasite önceliklerini ve pratik görevleri kararlaştırma	Hedef açık ve yapılabilir mi?
2–3. aylar	Uygulamaları çalışma ortamında gerçekleştirme ve inceleme	Uygulamayı ne destekliyor veya engelliyor?
Gerekliyorsa 4–5. aylar	Pratiği genişletme ve değişen koşulları sınama	Kapasite başka ortama aktarılıyor mu?
Son ay	Yeniden değerlendirme ve sürekliliği hazırlama	Kurum bağımsız olarak neyi sürdürebilir?

Takvim örnektir ve anlaşmayla kısaltılabilir veya uzatılabilir. Her kapasitenin aynı hızda geliştiği izlenimini vermemelidir. İnceleme toplantıları hem uygulama kanıtını hem katılımcı yükünü değerlendirir. Aşırı talep oluşturan etkinlik yeniden tasarlanmalıdır.

Birimler arası ekip için program ortak sorun tanımı, açık karar sorumluluğu ve yapıcı geri bildirim geliştirebilir. Katılımcılar gerçek vakalar getirir, gözden geçirilmiş uygulamayı dener ve yeniden yapılan işleri, çözilemeyen sorunları ve karar süresini karşılaştırır. Kolaylaştırıcı, faydanın kişisel eğitimden ziyade bağlamsal değişiklikten kaynaklandığı yerleri belgeler.

Tamamlanma ölçütü. Kurum gösterilebilir uygulamalara, hesap verebilir sorumlulara ve uygulama kanıtına sahiptir. İstenen sonuç ortaya çıkmamışsa kapanış raporu öğrenilenleri

ve müdahalenin uyarlanması, uzatılması veya durdurulması gerekip gerekmediğini açıklar. Tamamlanma kalıcı dönüşüm vaadi değildir.

13 KUDRE ve kurumsal dönüşüm riskleri

KUDRE dönüşümü zayıflatan kurumsal örüntüleri araştırır. Risk, direnç, yönetim, bilgi sürekliliği, koordinasyon, bağımlılıklar ve dayanıklılığı birbirine bağlar. ÜRFAM metodolojisinde KUDRE, RADEM'in kabuk çerçevesinden uyarlanan on iki faktörlü araştırma yapısıyla Kurumsal Dönüşüm Risk Endeksi olarak tanımlanır.

Farklı RADEM uygulamaları KUDRE'yi farklı sistem alanları üzerinden düzenleyebilir. Bu nedenle her değerlendirmede yöntem sürümü belirtilmelidir. On iki faktörlü üniversite aracı ile sekiz alanlı kurumsal motor şartnamesi, belgelenmiş eşleştirme olmadan birbirinin yerine kullanılmamalıdır.

Kurumsal örüntü	İncelenecek kanıt	Müdahale yönü
<i>Bilgi saklama</i>	<i>İş devir kayıtları ve erişim düzenlemeleri</i>	<i>Paylaşım kurallarını ve teşvikleri netleştirme</i>
<i>Statü merkezli kararlar</i>	<i>Karar örnekleri ve karşı görüşlerin ele alınması</i>	<i>Kanıt incelemesini ve karar yetkilerini geliştirme</i>
<i>Koordinasyon aksamaları</i>	<i>Bağımlılıklar, gecikmeler ve tekrar işler</i>	<i>Ortak sorumluluk ve üst merchie aktarma düzeni kurma</i>
<i>Süreksizlik</i>	<i>Personel geçişleri ve bilgi kaybı</i>	<i>Aktarılabilir kayıtlar ve görev devri rutinleri oluşturma</i>
<i>Politika ve uygulama farkları</i>	<i>Resmî belgelerin gerçek vakalarla karşılaştırılması</i>	<i>Prosedürleri ve hesap verebilirliği düzeltme</i>

KUDRE algıları, belgeleri ve gözlenen uygulamaları birleştirmelidir. Anket bir kaygıyı belirleyebilir; ancak ciddi kurumsal sonuç için bağlam ve destekleyici kanıt gerekir. Çelişen kaynaklar ortalamayla eritilmek yerine incelenmelidir.

Üniversite metodolojisinin 72 maddelik havuzu ve önerilen faktör yapısı araştırma nesneleridir; kendiliğinden doğrulanmış psikometrik standartlar değildir. İçerik geçerliliği, bilişsel görüşmeler, faktör analizi, güvenilirlik ve ölçüm eşdeğerliği doğrulama programının parçalarıdır.

Pratik çıktı. Kurum gözlenebilir örüntülere, kanıtın güven düzeyine, olası işleyiş sonuçlarına ve yapılabilir müdahalelere bağlı risk profili alır. Bu, kurumsal yeniden tasarımı ve öğrenmeyi destekler. Çalışanları etiketlemek, personel kararlarını otomatikleştirmek veya puandan ahlaki karakter çıkarmak için kullanılmamalıdır.

14 KUDRE müdahale programları

KUDRE müdahalesi, kurumsal örüntüyü kurumun sınıyabileceği değişikliğe dönüştürür. Her önceliğin yetkili bir sorumlusu, belirli bir işleyiş sorunu, kanıt kaynağı ve inceleme tarihi olmalıdır. “Kültürü geliştirin” gibi geniş talimat, ancak insanların gözlemleyebileceği uygulamaya bağlandığında eyleme dönüşür.

İki birim arasında tekrarlayan iş devri aksamalarını düşünün. İlk adım bağımlılığı haritalamak ve temsili vakaları incelemektir. Ardından program eksik bilgiyi belirsiz sorumluluktan, uyumsuz sistemlerden veya gerçekçi olmayan sürelerden ayırır. Farklı nedenler farklı müdahaleler gerektirir.

Müdahale	Sınanan mekanizma	İncelenecek kanıt
Standart iş devri kaydı	Aktarım sırasında gerekli bilgi mevcuttur	Eksik alanlar ve geri gönderilen vakalar
Açık karar yetkileri	Kararlar yetkili sorumluya zamanında ulaşır	Bekleme süresi ve üst merchie aktarmalar
Ortak istisna incelemesi	Tekrarlayan sorunlar düzeltici eylem üretir	Tekrarlama ve eylemlerin kapanması
Bilgi sürekliliği protokolü	Kritik bilgi personel değişiminde korunur	Bilgiye erişim başarısı ve geçiş hataları
Güvenli sorun bildirimi	İlgili sorunlar daha erken görünür olur	Yanıt kalitesi ve çözüm süresi

Program artan bildirimi kötüleşmeyle eş tutmamalıdır. Daha fazla sorun bildirilmesi insanların konuşmaya daha istekli olduğunu gösterebilir. Yorumlama, bildirim sayısıyla birlikte ciddiyetin, tekrarın ve verilen yanıtın incelenmesini gerektirir.

Önerilen uygulama döngüsü başlangıç haritalamasını, bir veya iki değişiklik seçimini, sınırlı denemeyi, izleme ölçümünü ve daha geniş benimseme kararını içerir. HUTRAC yeniden tasarlanan uygulamayı kullanmak için gereken kapasiteleri geliştirebilir; HUTIS ortaya çıkan değişimi izleyebilir; RIHTE öğrenilen dersi koruyup işletim standardını güncelleyebilir.

İnceleme sorusu. Kurum sorunu üreten koşulları değiştirdi mi, yoksa yalnızca insanlardan bunları telafi etmelerini mi istedi? Sürdürülebilir dönüşüm, bireysel davranışın yanı sıra teşviklere, yetkiye ve süreç tasarımına dikkat gerektirir.

15 UTTIS ve kentsel dönüşüm

UTTIS, Urban Technological Transformation Intelligence System, yani Kentsel Teknolojik Dönüşüm Zekâsı Sistemidir. Teknolojik yetkinliğin, kurumsal kapasitenin ve insani veya toplumsal benimsemenin tutarlı gelişip gelişmediğini inceler. Kent, sakinlerin ve çalışanların etkili kullanımını sağlayacak koşulları oluşturmada dijital hizmet kurabilir.

UTTIS üç ayrı bileşeni korur: Teknolojik Dönüşüm Zekâsı TTI; Kurumsal Dönüşüm Zekâsı ITI ve İnsan ve Toplumsal Dönüşüm Zekâsı HSTI. Dönüşüm Hizalanma Açığı TAG, geçerli sürümlendirilmiş yöntemle bu bileşenler arasındaki tanımlı uyumsuzluğu ifade eder.

Bileşen	Tipik kapsam	Kanıt örnekleri
TTI	Altyapı, birlikte çalışabilirlik ve hizmet yetkinliği	Sistem performansı ve hizmetin kullanılabilirliği
ITI	Yönetişim, koordinasyon ve uygulama	Karar kayıtları, iş akışları ve personel kapasitesi
HSTI	Benimseme, güven, kapsayıcılık ve erişilebilirlik	Kentli deneyimi, tamamlama ve çalışan kullanımı
TAG	Bileşenler arasındaki hizalanma	Açıklanmış formülle şeffaf karşılaştırma

Sistem birleşik profil ürettiğinde bile bileşenler görünür kalmalıdır. Yüksek teknik performans, zayıf erişilebilirliği veya kurumsal hesap verebilirliği sessizce telafi edemez. Coğrafi ve hizmete ilişkin farklar da önemlidir; kent ortalaması dışlanmayı gizleyebilir.

Analiz birimi belediye, daire, hizmet veya uygun kentli grubu olabilir. Veriler anketleri, hizmet kayıtlarını, kullanım istatistiklerini, gözlemi ve mevcut idari göstergeleri içerebilir. Erişim her kaynağın amacını ve hassasiyetini yansıtmalıdır.

Örnek uygulama. Dijital ruhsat hizmeti teknik olarak mevcut olabilir, ancak kentliler süreci anlayamadığından veya birimler tutarsız kurallar kullandığından tekrar ziyaret gerektirebilir. UTTIS bu gözlemleri hizmetin yeniden tasarımını, personel koordinasyonunu ve kullanıcı

desteğini içeren programa bağlar. Sonuç yalnızca açılan hesap sayısı ile değil, tamamlama, tekrar iş, erişilebilirlik ve güvenle değerlendirilir.

16 UTTIS belediye programları

İlk UTTIS programı, hesap verebilir belediye sorumlusu bulunan sınırları belirli bir hizmet seçmelidir. Uygun program soruları benimsemeyi, erişilebilirliği, hizmet sürekliliğini veya koordinasyonu ele alır. Hizmet sınırı pilot için yeterince dar, daha geniş karara bilgi sağlayacak kadar anlamlı olmalıdır.

Başlangıç düzeyi teknolojik performansı, kurumsal hazırlığı ve insan deneyimini birleştirir. Ekip hizmet sorumlusunu, ilgili teknik personeli, ön saftaki çalışanları ve etkilenen kentlileri dinleme yöntemini içermelidir. Katılım ve kanıt toplama dijital kanalı kullanmayan kişileri de kapsamalıdır.

Pilot dönemi	Çalışma	Beklenen çıktı
1–2. haftalar	Hizmeti, kitleyi ve yetkiyi tanımlama	Üzerinde anlaşılmış program belgesi
3–4. haftalar	TTI, ITI ve HSTI kanıtını oluşturma	Başlangıç ve hizalanma profili
5–8. haftalar	Seçilen hizmet ve kapasite değişikliklerini sınama	Müdahale kayıtları
9–11. haftalar	Kullanımı gözlemleme ve bileşenleri yeniden değerlendirme	İzleme kanıtı
12. hafta	Bulguları ve sonraki aşamanın yapılabilirliğini inceleme	Belediye dönüşüm yol haritası

Bu dönemler 90 günlük stratejik pilota uyar; kesin tarihler çalışma kapsamında belirlenir. Uygun müdahale talimatları iyileştirebilir, iş devrini basitleştirebilir, destekli erişim sunabilir veya istisnaların sorumluluğunu açıklığa kavuşturabilir. Program hangi değişikliğin hangi hizmet kitlesine uygulandığını kaydeder.

Pilotun ardından HUTRAC çalışan ve yönetici kapasitesini desteklerken RIHTE hizmet standartlarını ve öğrenmeyi kurumsallaştırmaya yardımcı olur. Daha geniş yayılım her yeni hizmetin kanıtına, uygulama maliyetine ve kapasitesine bağlı olmalıdır.

Örnek başarı ölçütleri. Belediye deneme başlamadan önce başarılı tamamlama hedefi, önlenebilir tekrar iş ölçüsü ve kapsayıcılık ölçütü belirler. Hassas bir grubun erişimi kötüleşiyorsa ortalama tamamlama süresindeki azalma yeterli değildir. Bu nedenle nihai karar genel sonuçla birlikte dağılımı ve istenmeyen sonuçları da inceler.

17 ÜRFAM ve üniversite dönüşümü

Güncel metodoloji ÜRFAM'ı Üniversite Rekabetçilik Farkındalık ve Aksiyon Modeli olarak adlandırır. Kurumsal kapasiteyi, dönüşüm risklerini, müdahaleyi ve değer yaratmayı üniversiteye özgü çerçevede birleştirir. Önceki adlar kurumsal farkındalık ve akademik mükemmelliği vurguluyordu; burada güncel metodolojik terminoloji kullanılmıştır.

ÜRFAM'ın bağlantılı dört bileşeni vardır. ÜME, kapasite ve olgunluğu tanımlayan ÜRFAM Mükemmellik Endeksidir. KUDRE dönüşüm risklerini inceler. RADEM kurumsal müdahaleyi yapılandırır. Değer Üretim Kapasitesi DÜK, kurumsal kapasitenin anlamlı sonuçlara nasıl katkı sunduğunu inceler.

Bileşen	Temel soru	Ana çıktı
ÜME	Üniversite hangi kapasite ve olgunluğa sahiptir?	Çok boyutlu kapasite profili
KUDRE	Hangi kurumsal örüntüler dönüşümü engelliyor?	Risk ve engel profili
RADEM müdahalesi	Üniversite neyi değiştirmeli ve sınamalı?	Mikro dönüşüm programı
DÜK	Kapasite nasıl değere dönüşür?	Değer yaratma ve sonuç kanıtı

ÜME çerçevesi kurumsal farkındalığı, akademik mükemmelliği, araştırma ve bilimsel üretimi, rekabetçilik ve uluslararasılaşmayı, yenilik ve teknoloji transferini, toplumsal katkı ve bölgesel kalkınmayı, akademik liderlik ve kurumsal öğrenmeyi içerir.

DÜK bilimsel, teknolojik, ekonomik, toplumsal, stratejik ve küresel değeri ayırt eder. Bu ayırım, üniversitenin girdileri, kapasiteyi ve sonuçları eşdeğer ölçüler olarak görmesini önler. Örneğin daha fazla araştırma kaynağı, tek başına daha yüksek toplumsal değer kanıtı değildir.

Kurumsal amaç. ÜRFAM, kalite güvencesi ve akreditasyon düzenlemelerini ek bir dönüşüm bakış açısıyla tamamlar. Bunların yerini aldığını veya akreditasyon verdiğini iddia etmez. Önerilen endeksleri, ağırlıkları, eşikleri ve nedensel ilişkileri araştırma ve bağlamsal sınamaya gerektirir. Üniversite misyonunu, akademik özerkliğini ve stratejik kararlarının sorumluluğunu korur.

18 ÜRFAM uygulaması ve değer yaratma

ÜRFAM pilotu kapasiteyi istenen değer biçimine bağlayan kurumsal soruyla başlar. Üniversite disiplinler arası iş birliğini, araştırmaya idari desteği, teknoloji transferini veya bölgesel etkileşim programının katkısını inceleyebilir. Soru, analiz birimini ve pilot içinde toplanabilecek kanıtı belirlemelidir.

Program algılanan üniversiteyi, belgelenen üniversiteyi ve günlük uygulamada deneyimlenen üniversiteyi karşılaştırır. Anketler ve görüşmeler stratejik belgeler, süreç kayıtları ve gerçek vakalarla birlikte yorumlanır. Bu yaklaşım, resmî olarak güçlü kurumun kapasiteyi neden eyleme dönüştürmekte zorlandığını açıklamaya yardımcı olur.

Çalışma alanı	Pilot eylemi	Üretilen kanıt
Kapasite	İlgili ÜME profilini oluşturma	Güçlü yönler ve gelişim öncelikleri
Kurumsal riskler	Seçilen KUDRE örüntüsünü inceleme	Destekleyici kanıta dayalı risk yorumu
Müdahale	Küçük bir RADEM değişim projesi yürütme	Uygulama ve pratik kayıtları
Değer	DÜK sonuç yolunu tanımlama	Çıktı, sonuç ve katkı kanıtı
Süreklilik	Sorumluları ve inceleme tarihlerini atama	Kurumsal öğrenme kaydı

Örnek disiplinler arası projede müdahale ortak takdiri, idari desteği ve karar kurallarını netleştirebilir. Çıktılar ortak önerileri veya tamamlanan etkinlikleri içerir; sonuçlar iş birliğinin gelişip gelişmediğini ve çalışmanın yararlı değer üretip üretmediğini ele alır. Program erken çıktıyı kanıtlanmış uzun vadeli etki olarak sunmamalıdır.

Sürdürülebilir Üniversite Rekabetçiliği SÜR, kurumsal öğrenmenin ve değer yaratmanın kısa pilotun ötesinde sürmesini ele alır. Tekrarlanan inceleme, liderlik sürekliliği ve pratik bilginin korunmasını gerektirir. RIHTE uyumlu bir öğrenme ve standartlar mimarisi sağlar.

İnceleme sorusu. Üniversite artık neyi daha etkili yapabiliyor ve bu kapasiteyi değere bağlayan kanıt nedir? Bağlantı belirsizliğini koruyorsa rapor gereken sonraki gözlemi

belirtmelidir. Belirsizliğin güvenilir açıklaması, dayanaksız mükemmellik sıralamasından daha yararlıdır.

19 RADEM KDS ve dayanıklılık

RADEM-KDS, Kurumsal Dayanıklılık Standardı önerisidir. Aksamaları öngörme, krizlere hazırlanma, temel faaliyetleri sürdürme, insanları destekleme ve deneyimden öğrenme kapasitesini ele alır. Kapsamı hazırlığı uygulanabilir kılan kurumsal koşulları içerir.

Kaynak çerçeve sekiz boyut tanımlar: stratejik dayanıklılık, liderlik dayanıklılığı, insan kaynakları dayanıklılığı, operasyonel dayanıklılık, dijital dayanıklılık, kurum kültürü, paydaş dayanıklılığı ve sosyal ve çevresel dayanıklılık. Bu boyutlar dayanıklılığı acil durum belgesiyle sınırlamak yerine hazırlığı olağan yönetime bağlar.

Boyut grubu	Pratik konu	Kanıt örneği
Strateji ve liderlik	Belirsizlik altında öngörü, yetki ve kararlar	Senaryo ve karar kayıtları
İnsanlar ve kültür	Sürdürülebilir kapasite, güven ve öğrenme	Eğitimin uygulanması ve geri bildirim yanıt
Operasyonlar ve dijital sistemler	Temel hizmetler ve bilgi sürekliliği	Tatbikat ve yeniden işlerlik kanıtı
Paydaşlar ve toplum	Koordinasyon, kamu güveni ve çevresel sonuçlar	Ortak incelemeler ve paydaş geri bildirimi

KDS kaynağı dayanıklılık puanı, altı olgunluk düzeyi ve Bronzdan Elmasa uzanan beş kademeli tanınma sistemi önerir. Bunlar ayrı yapılardır. Yayımlanmış ölçütler, değerlendirme kanıtı ve yetkili karar süreci olmadan bir olgunluk etiketinden otomatik olarak ödül sonucu çıkarılmamalıdır.

Önerilen AFAD entegrasyonu ve daha geniş ulusal dayanıklılık endeksi geliştirme kavramlarıdır. Bu kitap bunları kabul edilmiş kamu programları, resmî destekler veya tamamlanmış kurumsal ortaklıklar olarak sunmaz.

Terminoloji ayrımı. RADEM-KDS kurumsal dayanıklılığı ifade eder. Kişisel çalışma kitabındaki HUTIS-KDS, kişisel dönüşüm puanını ifade eder. Harflerin ortak olması ölçüleri eşdeğer kılmaz. Karışıklığı önlemek için raporlar tam nitelikli adı ve ilgili metodoloji sürümünü kullanmalıdır.

20 KDS hazırlık ve iyileştirme programları

KDS programı kurumun temel işlevleri ve makul aksamaya senaryolarıyla başlamalıdır. Kurum hangi hizmetlerin sürmesi gerektiğini, bunların bağlı olduğu insan ve sistemleri ve baskı altında alınması gereken kararları belirler. Ardından program, açıklanan düzenlemelerin uygulamada çalışıp çalışmadığını inceler.

Hazırlık kanıtı tatbikatları, görev devri testlerini, erişim kontrollerini, iletişim denemelerini ve gerçek olay incelemelerini içerir. Yazılı süreklilik planı önemli girdidir; ancak kurum, sorumlu çalışanların zor koşullarda bunu kullanabildiğine ilişkin kanıta ihtiyaç duyar.

Program etkinliđi	İşleyiş sorusu	İzleme kanıtı
Bağımlılık haritalaması	Temel hizmeti ne kesintiye uğratabilir?	Adlandırılmış bağımlılıklar ve sorumlular
Senaryo tatbikatı	Karar vericiler belirsizlik altında hareket edebilir mi?	Karar sırası ve çözölemeyen konular
Süreklielik testi	Hizmet aksama sırasında çalışabilir mi?	Yeniden işlerlik veya alternatif sunum kaydı
İletişim denemesi	Paydaşlar kullanılabilir bilgi alıyor mu?	Erişim, açıklık ve düzeltme ihtiyaçları
Öğrenme incelemesi	Dersler değışikliklere dönüştüröldü mü?	Kapanmış eylemler ve yenilenmiş prosedürler

Program yalnızca merkezi eğitim ekibine dayanmak yerine operasyonel yöneticileri ve ilgili ortakları kapsmalıdır. HUTRAC eylem için gerekli liderlik, koordinasyon ve öğrenme kapasitelerini geliştirir. KUDRE hazırlığın rutine dönüşmesini önleyebilecek yapısal engelleri inceler.

Önerilen 90 günlük pilot başlangıç düzeyini oluşturabilir, sınırlı tatbikat yapabilir ve az sayıda öncelikli açığı kapatabilir. Daha zorlu testler ayrı kapsam, uzmanlık ve kaynak gerektirir. RADEM'in rolü kurumun mevcut teknik ve acil durum sorumluluklarıyla birlikte tanımlanmalıdır.

Mükemmellik ölçütü. Kurum öğrendiklerini açıklayabilir, bunlardan doğan değışiklikleri gösterebilir ve değışikliklerin sonraki ekip için de erişilebilir olduğunu ortaya koyabilir. Personel, altyapı ve dış bağımlılıklar zaman içinde değıştiğinden tekrarlanan değerlendirme önemlidir.

21 RADEM STK ve sivil toplum

RADEM STK kurumsal farkındalığı, gelişimi ve liderliği sivil toplum kuruluşlarına uyarlar. STK, sivil toplum kuruluşunun Türkçe kısaltmasıdır. Çerçeve misyonu, gönüllü katılımını, liderliği, güveni, mali sürdürülebilirliği, iletişimi, dijital yetkinliği ve toplumsal etkiyi ele alır.

Sivil toplum programları sınırlı kaynakları ve gönüllü, üye ve ücretli çalışan bileşimini dikkate almalıdır. İnsanlar misyona bağlı olsa bile tam zamanlı müsaitliği varsayan müdahale başarısız olabilir. Değerlendirme kapasite eksikliğini belirsiz rollerden, yetersiz destekten veya aşırı idari taleplerden ayırmalıdır.

Program teması	Gelişim eylemi	İzlenecek kanıt
Yönetişim	Sorumlulukları ve görev devrini netleştirme	Kararlar ve görev devri kalitesi
Gönüllü deneyimi	Başlangıç eğitimini, desteğı ve takdiri geliştirme	Devamlılık, katılım ve geri bildirim
Misyonun gerçekleştirilmesi	Projeleri amaçlanan toplumsal sonuçlara bağlama	Erişim ve sonuç kanıtı
Mali süreklielik	Kaynak planlamasını ve bağışçı iletişimini geliştirme	Fon yoğunlaşması ve faaliyetleri sürdürme süresi
Güven ve öğrenme	Geri bildirim ve sorun çözümü oluşturma	Yanıt kalitesi ve tekrarlayan kaygılar

Özgün STK kaynağı doğrulanmış araç değıl, model taslağı sunar. Bu nedenle ayrıntılı ölçüm araçları belirli bağlam için geliştirilmeli ve sınanmalıdır. Farkındalık endeksi veya performans paneli tanımlarını, kanıt kaynaklarını ve sınırlılıklarını belirtmelidir.

Önerilen program CETIS üzerinden başlar, kurumsal örüntüler misyonu engelliyorsa KUDRE kullanır ve liderlik ile gönüllü kapasitesine HUTRAC uygular. RIHTE öğrenme modüllerini, yeniden kullanılabilir işleyiş uygulamalarını ve liderlik değışimlerinde süreklieliğı destekler.

Örnek uygulama. Büyüyen dernek, karmaşık dijital platformu benimsemeyen önce gönüllü başlangıç eğitimini ve proje devirlerini iyileştirebilir. Pilot, gönüllülerin yararlı işe başlayıp başlayamadığını, destek alıp alamadığını ve katılımı sürdürüp sürdüremediğini inceler. Toplumsal etki katılım hacminden ayrı raporlanır; daha fazla etkinlik kendiliğinden daha fazla fayda oluşturmaz.

22 Canada SHIELD

Canada SHIELD, RADEM ekosisteminin Kanada'da kurumsal bütünlük, insan kapasitesi ve demokratik dayanıklılığa önerilen bağlamsal uygulamasıdır. Mevcut çerçeve bir siyasi kuruluş için geliştirilmiştir. Burada aktif bir müşteri çalışmasının veya kabul edilmiş bir kamu programının kanıtı olarak değil, model mimarisi olarak yer alır.

SHIELD altı sütunu düzenler: Egemenlik, İnsan kapasitesi, Kurumsal bütünlük, Etik zekâ, Yaşayan demokrasi ve Demokratik dayanıklılık. CETIS kurumsal değerlendirmesiyle başlayan aynı üç aşamalı dönüşüm yolculuğu içinde KUDRE, HUTRAC, SUPLIC, HUTIS ve RIHTE'yi birleştirir.

Sütun	Kurumsal gelişim odağı
Egemenlik	Bağımsız karar kapasitesi ve bağımlılıkların farkındalığı
İnsan kapasitesi	Liderlik, çalışan ve gönüllü gelişimi
Kurumsal bütünlük	Yönetişim, hesap verebilirlik ve şeffaf süreçler
Etik zekâ	İnsan sorumluluğu altında kanıt ve yapay zekâ kullanımı
Yaşayan demokrasi	Katılım, saygılı diyalog ve kapsayıcı uygulama
Demokratik dayanıklılık	Bozulmaya hazırlık, süreklilik ve toparlanma

Programın meşru odağı iç kurumsal kapasitedir. Seçmen manipülasyonu, gizli etki veya psikografik hedefleme sağlamaz. Her uygulama açıkça yetkilendirilmiş bir müşteri, tanımlı kurumsal kapsam ve yerel hukuka, mahremiyete ve yönetime uygun düzenlemeler gerektirir.

İngilizce ve Fransızca uygulama, bölgesel farklılıklar ve Yerli halklarla ilişkiler esaslı bağlamsal çalışma gerektirir. Yalnızca çeviri kültürel eşdeğerlik veya uygun katılım süreci oluşturmaz. Hakları, bilgileri veya çıkarları söz konusu olduğunda ilgili ortaklar programın tanımlanmasına katkıda bulunmalıdır.

Uygulama yolu. Sınırları belirlenmiş bir pilot yönetim ve kanıt gerekliliklerini oluşturur, az sayıda kurumsal zayıflığı belirler ve ölçülü değişiklikleri sınar. HUTRAC bu uygulamaları sürdürecektir kapasiteyi geliştirir; RIHTE öğrenmeyi ve yeniden değerlendirmeyi yapılandırır. Ulusal ölçekte genişleme, kanıt, kaynak ve açık yetkilendirmeye bağlı gelecekteki bir olasılıktır.

23 SUPLIC ve AİLEM ekosistem içinde

SUPPLIC, kişisel dönüşümü ilişkilerin ve paylaşılan yaşamın niteliğiyle ilişkilendirir. RADEM ekosistemi içinde birlikte yaşam, uzlaşma, sorumluluk ve yapıcı etkileşim koşulları üzerine düşünmeyi destekler. Bireysel veya kurumsal dönüşüm insanların nasıl dinlediğine, anlaşmazlığı nasıl yönettiğine, zararı nasıl onardığına ve birlikte çalışmayı nasıl sürdürdüğüne bağlı olduğunda önem kazanır.

AİLEM, RADEM'in insan merkezli yaklaşımını aile yaşamına uygular. Bu model, kişisel gelişimin ilişkiler ve günlük sorumluluklar içinde gerçekleştiğini kabul eder. Aile çalışması her kişinin özneselliğini korumalı ve bir katılımcının anlatısını başka bir kişinin kesin tanımı olarak ele almamalıdır.

Bağlam	İlgili gelişim odağı	Program bağlantısı
Kişisel ilişkiler	Sınırlar, iletişim ve sorumluluk	PETIS ve uygun PETIR yol haritası
Aile yaşamı	Günlük örüntüler, paylaşılan sorumluluk ve saygılı diyalog	AİLEM'den esinlenen etkinlikler
Ekipler	Geri bildirim, anlaşmazlık ve onarım	CETIS ve HUTRAC uygulaması
Sivil toplum	Güven, katılım ve birlikte yaşam	STK ve SUPLIC program tasarımı

Bu modeller gerçek dönüşüm sorusuna göre etkinleştirilmelidir. Bir kurum işletim uygulamalarını geliştirmek için çalışanların aile geçmişine erişmek zorunda değildir. Aynı şekilde kişisel bir program, ilişkisel düşünümü orada bulunmayan üçüncü kişilerin değerlendirmesine dönüştürmemelidir.

Geniş ekosistem TRACO mikro eylemlerini, ASUTMA öğrenme döngülerini, on iki kabuğu ve SÜLDE-SÜNE-ÖZÜT bakış açılarını da içerir. Her birinin açık bir işlevi olduğunda ve gereksiz tekrar önleğinde katkıları güçlenir.

Uygulama sorusu. Seçilen hedefin sürdürülebilir olması için hangi ilişki veya ortak uygulama değişmelidir? Katılımcının yetkisi içindeki bir eylemi tanımlayın: açıklayıcı soru sormak, sınır üzerinde anlaşmak veya düzenli gözden geçirme kurmak gibi. Başka bir kişinin tepkisini kontrol ettiğinizi varsaymadan sonucu gözlemleyin.

24 Üç aşamalı kurumsal çözüm

RADEM'in temel kurumsal teklifi kanıtı, kapasiteyi ve sürekliliği tek bir müşteri yolculuğunda birleştirir. PETIS veya CETIS giriş yolunu belirler; uzman sistemler program içinde seçilir. Müşteri her aşamanın ne ürettiğini ve programın devam etmesini sağlayan kararın ne olduğunu anlamalıdır.

Aşama	Tipik süre	Ana çalışma ve çıktı
1 Stratejik dönüşüm pilotu	90 gün	PETIS/CETIS değerlendirmesi, ilgili uzman analizi, sınırlı müdahale ve dönüşüm kanıtı
2 HUTRAC kapasite geliştirme	Sonraki 3-6 ay	Hedefli öğrenme, iş üzerinde uygulama, gerçekleştirme ve yeniden değerlendirme
3 RIHTE ve sürekli zekâ	Devam eden yıllık döngü	Eğitim, standart geliştirme, bilginin korunması ve tekrarlanan HUTIS incelemesi

Süreler tipik bir sırayı anlatır. 90 günlük pilotu izleyen altı aylık HUTRAC aşaması sürekliliğe geçişi yaklaşık dokuzuncu aya taşır. Bazı süreklilik uygulamaları daha erken başlayabilir; kurumsal olgunluk ise birkaç yıllık döngü gerektirebilir. Sözleşmeler gerçek tarihleri belirtmeli ve aşama süresini programın başlangıcından beri geçen süreyle karıştırmamalıdır.

Birinci aşama uzatma, yeniden tasarlama, ölçekleme veya durdurma kararıyla tamamlanır. İkinci aşama pilotta belirlenen kapasite boşlukları ve uygulama ihtiyaçlarıyla gerekçelendirilir. Üçüncü aşama yararlı uygulamaları korur ve gelecekte öğrenmeyi mümkün kılar. İlerleme otomatik yenilemeye değil müşteri ihtiyacına ve mevcut kanıta dayanmalıdır.

Teslimat mimarisi profesyonel desteği, tekrarlanan platform erişimini, kurumsal eğitimi ve yetkilendirilmiş ortak hizmetlerini içerebilir. Her bileşen tanımlı bir kapsama karşılık gelmelidir. Aynı programa birden fazla model katkı verdiğinde sorumluluklar ve çıktılar açık kalmalıdır.

Müşteri değeri. Kurum ilk sorusundan sürdürülebilir uygulamaya uzanan bağlantılı bir yol elde eder. Ayrı sistemleri ve uzman çıktılarını korurken tek bir tutarlı yol haritası, belirlenmiş sorumluluklar ve dönüşüm kanıtlarının sürekli geçmişini kullanabilir.

25 90 günlük stratejik pilot

Pilot, dönüşüm programının gerçek bir ortamda sınırları belirlenmiş bir testidir. Değerlendirmenin yararlı olup olmadığını, katılımcıların güvenli biçimde katılıp katılmadığını, müdahalenin yapılabilirliğini ve kanıtın sonraki aşama kararını destekleyip desteklemediğini inceler. Sonuç daha dar bir kapsam veya farklı bir yaklaşım önerse bile pilot değerli olmalıdır.

Dönem	Ana faaliyet	Gerekli çıktı
1–15. günler	CETIS veya PETIS alımı, kapsam ve başlangıç tasarımı	Program sözleşmesi, katılım düzenlemeleri ve kanıt planı
16–30. günler	Değerlendirme ve uzman analizi	Başlangıç profili ve öncelikli engel haritası
31–60. günler	Bir veya daha fazla üzerinde anlaşılmış mikro müdahale	Eylem kayıtları, geri bildirim ve ara değerlendirme
61–80. günler	Uygulamaya ve takip ölçümüne devam	Karşılaştırılabilir gözlemler ve uygulama bulguları
81–90. günler	Sentez ve sonraki aşama kararı	PETIR/CETIR güncellemesi ve dönüşüm yol haritası

Takvim, kişilere ve kanıta zamanında erişimi varsayar. Satın alma, etik inceleme, veri hazırlığı veya mevsimsel hizmet koşulları değişiklik gerektirebilir. Bu bağımlılıklar teslim dönemi taahhüt edilmeden önce belirlenmelidir.

Pilot sözleşmesi müşteri sorununu, kapsanan nüfusu, sorumlu sponsoru, program liderini, kaynak sınırını ve karar tarihini belirtir. Değerlendirme planı temel sonucu, destek göstergelerini, kanıt kaynaklarını ve yorumlama sınırlarını tanımlar. Karar amacı olmayan geniş bir gösterge paneli yerine az sayıda anlamlı gösterge tercih edilir.

Haftalık teslimat incelemeleri katılımı, veri kalitesini, müdahale ilerlemesini ve ortaya çıkan riskleri inceler. Ara değerlendirme, ilk açıklamanın hâlâ makul olup olmadığını sınar. Son rapor olumlu ve olumsuz bulguları birlikte sunar.

Karar kuralı. Ölçeklemeye ancak müşteri yararlı kanıtı, uygulanabilir gerçekleştirmeyi ve sonraki aşama için gerekli kaynakları belirleyebiliyorsa geçilir. Olumlu katılımcı tepkisi teşvik edicidir; tek başına sürdürülen kurumsal değişimi kanıtlamaz.

26 Dönüşümün uygulanması ve süreklilik

Uygulama, yol haritasını olağan işteki değişikliklere dönüştürür. Program yöneticisi eylemleri koordine eder; her operasyon sorumlusu kendi yetkisi içindeki uygulamadan sorumlu kalır. RADEM anlaşılmaya göre metodoloji, kolaylaştırma ve değerlendirme sağlar; kurum benimseme için gerekli koşulları oluşturur.

Yararlı bir müdahale kaydı sorunu, gerekçeyi, sahibi, faaliyeti, kaynak ihtiyacını, son tarihi, kanıtı ve gözden geçirme kararını içerir. Kayıt düzenli kullanıma yeterince kısa kalmalıdır. Bir sonraki eylemin kime ait olduğunu kimse açıklayamıyorsa program henüz operasyonel hâle gelmemiştir.

Gözden geçirme ritmi	Ana amaç	Korunan kayıt
Aktif teslimat sırasında haftalık	Engelleri kaldırma ve eylemleri koordine etme	Eylem ve istisna günlüğü
Aylık	Kanıtı ve kaynak ihtiyacını inceleme	Program incelemesi ve kararlar
Aşama tamamlandığında	Devam veya kapsam değişikliği kararı	Kabul ve sonraki aşama planı
Süreklilikte üç aylık	Kalıcılığı ve yeni talepleri kontrol etme	Güncellenmiş dönüşüm profili
Yıllık	Öncelikleri yeniden değerlendirme ve öğrenmeyi yenileme	HUTIS incelemesi ve RIHTE gelişim planı

Bu ritimler önerilen varsayılanlardır ve kurumun iş döngüsünü yansıtmalıdır. Küçük kuruluşlar incelemeleri birleştirebilir; karmaşık programlar ayrı çalışma kollarına ihtiyaç duyabilir.

Süreklilik; bilginin korunmasını, halefligi, tazeleme öğrenmesini, araç sürüm yönetimini ve yerleşmiş uygulamaların yeniden değerlendirilmesini içerir. Başarılı bir müdahale sorumlular değiştiğinde veya yeni bir sistem işi dönüştürdüğünde değer kaybedebilir. Yıllık döngü yalnızca eski plana uyumu değil, devam eden uygunluğu da incelemelidir.

Pratik devir. Kolaylaştırma sona ermeden kurum bir incelemeyi yürütebildiğini, kanıtı bulabildiğini, istisnayı çözebildiğini ve bir eylemi güncelleyebildiğini göstermelidir. İşletim kapasitesinin devri sürdürülebilirliğin temel testidir. Ortaya çıkan bilgi RIHTE öğrenme mimarisinin ve kurumun kendi hafızasının parçası olur.

27 RIHTE bilim eğitim ve standartlar

RIHTE, RADEM İnsan Dönüşümü ve Mükemmellik Enstitüsü vizyonudur. Ekosistem içindeki yakın işlevi bilim, eğitim, standartlar ve süreklilik mimarisidir. Kurumsal biçimi, ortaklıkları ve tanınma yolları uygun anlaşmalar ve kanıt yoluyla geliştirilmelidir.

RIHTE araştırma bulgularını ve program deneyimini öğrenme materyallerine, uygulayıcı gelişimine ve daha tutarlı uygulamaya bağlar. Amaçlanan zincir kanıttan bilgiye, eğitimden standartlara, uygulamadan izlemeye ve iyileştirmeye uzanır. Bu yapı öğrenilenleri korur ve artık işe yaramayanları gözden geçirmeye imkân verir.

RIHTE çalışma kolu	Önerilen faaliyet	Çıktı
Araştırma	Yapıları, araçları ve program etkilerini sınama	Araştırma protokolleri ve bulgular
Eğitim	Uygulamaya dönük öğrenme yolları geliştirme	Modüller, vakalar ve değerlendirilen ödevler
Standartlar	Gereklikleri ve kanıt kurallarını belirtme	Sürümlenmiş uygulama standartları
Uygulayıcı gelişimi	Gözetimli uygulama ve sürekli öğrenme	Yetkinlik portföyü
Gözlemevi ve süreklilik	Yetkilendirilmiş kanıttaki örüntüleri inceleme	Öğrenme raporları ve yenilenmiş öncelikler

Eğitim ile sertifikasyon arasındaki ayrım önemlidir. Bir kursu tamamlamak o kursta katılımı veya başarıyı gösterir. Mesleki yetkinliğin bağımsız biçimde tanınması ek kanıt ve belirlenmiş bir değerlendirme süreci gerektirir. Akademik dereceler veya akredite yeterlilikler, yetkili düzenlemeleri gerektirir.

RIHTE araştırma ortaklıkları olumsuz sonuçlar dâhil eleştirel sınamaya izin vermelidir. Bilimsel işlev yalnızca tanıtım iddialarını desteklemek için varsa değerini kaybeder. Metodolojik değişiklikler kaydedilmeli ve uygulayıcılarla müşterilere bildirilmelidir.

Yakın dönem önceliği. PETIS/CETIS uygulaması, kanıt yorumlama, HUTRAC teslimatı ve program yönetimi etrafında küçük ve tutarlı bir öğrenme modülü seti geliştirin. Eğitim ve standartlar portföyünü metodoloji, teslimat kapasitesi ve değerlendirme düzenlemeleri olgunlaştıkça genişletin.

28 Eğitim ve uygulayıcı gelişimi

Önerilen RIHTE eğitim yolu genel anlayışı, uygulamalı çalışmayı, program liderliğini ve değerlendirici yetkinliğini birbirinden ayırır. Her düzeyin açık hedef kitlesi, öğrenme çıktısı, ön koşulu ve kanıt gereği olmalıdır. Programlar ve tanınma düzenlemeleri resmî olarak kurulana kadar bu yol bir gelişim önerisidir.

Önerilen yol	Hedef kitle	Gösterilen öğrenme
Temel	Liderler, katılımcılar ve ilgili profesyoneller	Modelleri ve sınırlarını açıklama
Uygulayıcı	Tanımlı RADEM faaliyetlerini yürüten kolaylaştırıcılar	Gözetimli uygulamayı planlama, yürütme ve belgeleme
Program lideri	Çok aşamalı teslimatı koordine edenler	Kapsamı, kanıtı, kaynakları ve incelemeyi yönetme
Değerlendirici	Tanımlı bir şema altındaki nitelikli inceleyiciler	Kanıtı tutarlı biçimde değerlendirme ve çatışmaları yönetme
Sürekli gelişim	Aktif uygulayıcılar ve liderler	Geri bildirim ve yeni kanıtlarla uygulamayı güncelleme

Öğrenme kavramsal çalışmayı vakalar, gözlem, gözetimli uygulama ve düşünümle birleştirmelidir. Uygulayıcı veri, yorum ve hipotez arasındaki farkı anlamalıdır. Program lideri ayrıca bağımlılıkları, iletişimi ve müşteri amacıyla seçilen metodoloji arasındaki ilişkiyi yönetmelidir.

Değerlendirme yazılı vaka analizi, pratik gösterim, program portföyü ve başarısız bir denemenin düşünsel incelemesini içerebilir. Ölçütler olumlu puan üretme becerisinden çok doğru yorumlamayı ve uygun sınırları ödüllendirmelidir.

Eğitici gelişimi kendi kalite sürecini gerektirir. Yetkin bir uygulayıcı otomatik olarak etkili bir eğitici veya değerlendirici değildir. Gözlem, kalibrasyon ve geri bildirim roller arasındaki geçiş desteklemelidir.

Kurumsal eğitim. Yönetici programı, liderlerin dönüşüm kanıtını yorumlamasına ve uygulama koşullarını oluşturmaya yardımcı olabilir. Gerçek bir kurumsal eylem planıyla tamamlanmalıdır. Program tanımı, yalnızca sertifika başlığına güvenmek yerine katılımcı sayısını, öğrenme saatlerini, sunum biçimini ve değerlendirme kapsamını belirtmelidir.

29 Sertifikasyon ve değerlendirme mimarisi

RADEM'in sertifikasyon hedefi açık standartlar, güvenilir kanıt ve tarafsız kararlar yoluyla geliştirilmelidir. Bir tanınma şemasının kapsamı açık olmalıdır: kurs tamamlama, bireysel yetkinlik, program teslimat kalitesi veya kurumsal olgunluk. Bunlar farklı iddialardır ve farklı gereklilikler taşımalıdır.

Önerilen mimari, mümkün olduğunda eğitim teslimatını nihai sertifikasyon kararından ayırır. Ayrıca uygunluğu, kanıt sunumunu, değerlendirme ölçütlerini, değerlendirici yetkinliğini, çıkar çatışmalarını, itirazı, geçerlilik süresini ve yenilemeyi tanımlar. Belge, sahibine ve dış okuyuculara tam olarak neyin değerlendirildiğini söylemelidir.

Tanınma türü	Kanıt temeli	İzin verilen iddia
<i>Katılım</i>	<i>Katılım kaydı</i>	<i>Belirli bir faaliyete katılım</i>
<i>Kurs başarısı</i>	<i>Değerlendirilmiş öğrenme çıktıları</i>	<i>O kurs içindeki başarı</i>
<i>Uygulayıcı yetkinliği</i>	<i>Gözlemlenmiş uygulama ve portföy</i>	<i>Tanımlanmış RADEM kapsamı içinde yetkinlik</i>
<i>Kurumsal tanınma</i>	<i>Doğrulanmış kurumsal kanıt</i>	<i>Yayımlanmış şema gerekliliklerini karşılama</i>
<i>Dış akreditasyon</i>	<i>Yetkili ilgili kuruluşun kararı</i>	<i>Yalnızca verilen gerçek kapsam</i>

Bu kategoriler mevcut akreditasyon duyuruları değil, önerilen tasarım ilkeleridir. Üniversiteyle gelecekte yapılacak bir iş birliği, her RADEM kursunu otomatik olarak üniversite yeterliliğine dönüştürmez. Dış isimler ve logolar yalnızca ilgili izinle kullanılmalıdır.

Değerlendirme kararları itiraza açık olmalıdır. Başvuru sahipleri eksikliklerin nedenlerini ve yeniden sunma veya itiraz için orantılı bir yolu almalıdır. Ticari gelir ile değerlendirme bağımsızlığı arasındaki çatışmalar açıkça yönetilmelidir.

Gelişim sırası. Şeffaf öğrenme çıktıları ve kurs değerlendirmesiyle başlayın. Gözetimli pilotlarla uygulayıcı portföylerini ve değerlendirici tutarlılığını sınavın. Yetkinlik veya kurumsal ödüller vermeden önce şemanın yönetim ve kanıt gerekliliklerini kurun. Dış tanınmayı, katılımcılar ve müşteriler için anlamlı ve doğru biçimde açıklanabilir bir güvence sağladığında arayın.

30 RADEM mükemmellik modeli

RADEM mükemmelliği bir durumu anlamak, sorumlu davranmak, yararlı değer yaratmak ve kanıtla iyileşmek için sürdürülen kapasite olarak ele alır. Bu, kişisel özneyi, kurumsal yetkinliği, toplumsal katkıyı ve sürekliliği birleştiren gelişimsel bir hedeftir. Kanıt varsayımlarına itiraz ettiğinde model düzeltmeye açık kalmalıdır.

Mükemmellik modeli, tek bir sıralama veya sabit puan yerine bir öz değerlendirme ve gelişim çerçevesi olarak önerilir. Kurum amaçlarını, paydaşlarını, kanıtını ve sınırlılıklarını açıklamalıdır. Farklı misyonlara sahip kurumların tek bir toplam puanla adil biçimde karşılaştırılacağı varsayılmamalıdır.

Mükemmellik alanı	Temel soru	Gelişim kanıtı
<i>Amaç ve yön</i>	<i>Kurum neyi başarmaya çalışıyor ve bunu nasıl biliyor?</i>	<i>Açık hedefler ve karar kayıtları</i>
<i>İnsan ve kültür</i>	<i>İnsanlar anlamlı biçimde katılabiliyor ve gelişebiliyor mu?</i>	<i>Deneyim, öğrenme ve güven kanıtı</i>
<i>Uygulama</i>	<i>Amaçlar olağan işte ne kadar tutarlı gerçekleşiyor?</i>	<i>Süreç, sonuç ve istisna kayıtları</i>
<i>Yenilik ve öğrenme</i>	<i>Kurum kanıtla nasıl uyarlama yapıyor?</i>	<i>Denemeler ve gözden geçirmeler</i>
<i>Paydaş ve toplumsal değer</i>	<i>Kim için hangi yarar ve sorumluluk oluşuyor?</i>	<i>Etki ve katılım kanıtı</i>
<i>Dayanıklılık ve süreklilik</i>	<i>Değişen koşullarda değer korunabiliyor mu?</i>	<i>Senaryolar, devir ve yeniden değerlendirme</i>

Mükemmellik modeli HUTIS ölçümü, KUDRE riskleri, HUTRAC kapasite gelişimi, KDS dayanıklılık ve ÜRFAM değer yaratma yaklaşımıyla bağlanabilir. Ancak bu modellerin kapsamaları birleşirken her birinin tanımları korunmalıdır.

Mükemmellik kararı. En yüksek puana ulaşmak yerine kurumun bir sonraki anlamlı gelişim adımını seçmesi beklenir. Model; kanıtın niteliğini, katılımcı yükünü ve istenmeyen sonuçları görünür kıldığında kullanışlıdır.

31 Bütünleşik dijital ekosistem

RADEM Intelligence Core, PETIS/CETIS girişini, uzman modelleri, program yönetimini ve öğrenme geçmişini birleştirecek bütünleşik dijital omurga olarak tasarlanır. Amaç her model için ayrı bir araç çoğaltmak değil, ortak güvenlik ve çalışma kurallarıyla farklı programları desteklemektir.

Katman	İşlev	Kontrol noktası
Giriş ve kapsam	PETIS/CETIS sorusu, katılımcı ve yetkiyi kaydetme	Açık rıza ve amaç sınırı
Analiz motorları	HUTIS, KUDRE, UTTIS, ÜRFAM ve diğer modelleri çalıştırma	Sürüm, tanım ve kural kaydı
Program yürütme	Eylemleri, görevleri, kanıtı ve incelemeyi yönetme	Sorumlu ve tarih
Raporlama	PETIR, CETIR ve kurumsal çıktı üretme	İnsan incelemesi ve kullanım izni
Öğrenme ve süreklilik	RIHTE modüllerini ve yeniden değerlendirmeyi koruma	Erişim, saklama ve güncelleme

Dijital sistem, metodolojik kararın yerine geçmez. Otomasyon, veri toplama ve kayıt düzenini kolaylaştırır; yorumlama kuralları ve istisnalar görünür kalır. Kullanıcı, hangi verinin kullanıldığını, hangi sürümün çalıştığını ve raporu kimin onayladığını bilmelidir.

İnsan gözetimi; erişim yetkilerini, veri düzeltmelerini, hassas alanları, model güncellemelerini ve hata çözümünü kapsar. Yapay zekâ tarafından üretilen özetler kaynak kanıtla karşılaştırılmalıdır. Sistem, eksik veriyi kesin bilgi gibi sunmamalıdır.

Ürün sırası. Önce PETIS/CETIS alım ve raporlama akışı güvenilir biçimde çalıştırılır. Uzman modüller kanıt ve ihtiyaç oluştuğunda eklenir. Özellikler, gerçek programda kullanılmadan tamamlanmış sayılmaz.

32 Yönetişim veri ve insan gözetimi

RADEM programlarının güvenilirliği; yönetim, veri düzeni ve insan gözetiminin birlikte işlemesine bağlıdır. Her çalışma amacını, kapsamını, yetkisini, erişim kurallarını, saklama süresini ve olası kullanımları açıkça belirtmelidir.

Yönetişim alanı	Karar	Koruyucu kayıt
Amaç ve yetki	Veri neden ve hangi yetkiyle toplanıyor?	Program sözleşmesi ve rıza
Erişim	Kim hangi düzeyde bilgi görebilir?	Rol ve erişim günlüğü
Kalite	Hata, eksik bilgi veya itiraz nasıl düzeltilecek?	Düzeltilme ve itiraz kaydı
Sürüm	Araç veya metodoloji değiştiğinde ne olacak?	Sürüm geçmişi ve değişiklik notu
Saklama	Kayıt ne kadar ve hangi amaçla korunacak?	Saklama ve silme kararı
Gözetim	Zor kararları kim inceler?	İnsan onayı ve istisna kaydı

Kişisel PETIS bilgisi, açıkça izin verilmeden kurumsal CETIS raporuna aktarılmamalıdır. Kurumsal toplulaştırma, bireysel kimliği yeniden oluşturulamayacak şekilde tasarlanmalıdır. Katılımcı neyin paylaşıldığını, neyin gizli kaldığını ve geri bildirim kanalını bilmelidir.

Veri yönetişimi yerel hukukla uyumlu olmalıdır. Bu kitap hukuki danışmanlık vermez. Hassas kişisel veriler, çocuklar, sağlık bilgileri veya siyasi bağlamlar söz konusu olduğunda uygun uzmanlık ve korumalar gerekir.

İnsan kararı. Otomatik bir öneri, katılımcıyı, çalışanı veya kurumu etkileyen önemli bir karara tek başına temel olmamalıdır. Uygulayıcı kaynak kanıtı, bağlamı ve makul itirazı dikkate almalı; kararı ve gerekçeyi kaydetmelidir.

33 Araştırma ve doğrulama programı

RADEM'in gelişimi; yapıları, araçları, uygulama süreçlerini ve sonuçları eleştirel biçimde sınavan bir araştırma programına ihtiyaç duyar. Araştırma, tanıtım iddialarını doğrulamak için değil, hangi koşullarda neyin işe yaradığını ve nerede başarısız olduğunu anlamak için yürütülmelidir.

Araştırma konusu	Temel soru	Önerilen kanıt
Kavramsal açıklık	Yapılar ve modeller farklı uygulayıcılarca aynı anlaşılıyor mu?	Uzman incelemesi ve bilişsel görüşmeler
Ölçüm kalitesi	Araçlar tutarlı ve uygun kanıt üretiyor mu?	Güvenilirlik, geçerlilik ve madde analizi
Uygulanabilirlik	Program gerçek işte sürdürülebiliyor mu?	Pilot kayıtları ve katılımcı yükü
Etki ve yan etkiler	Hangi değişim görülüyor, hangi olumsuz sonuç oluşuyor?	Karşılaştırmalı ve nitel inceleme
Aktarım	Sonuç farklı bağlamlarda korunuyor mu?	Çoklu alan ve bağlam analizi

Çalışmaların kapsamı, örnekleme, eksik verisi ve yorumlama sınırları yayımlanmalıdır. Küçük bir pilot ilginç bir sinyal sağlayabilir; genel etki kanıtı sayılmaz. Olumsuz veya sonuçsuz çalışmalar da metodolojinin gelişimine katkıda bulunur.

Bağımsız üniversite ve araştırma ortakları yöntem tasarımı, etik incelemeyi, veri analizini ve yayınlamayı destekleyebilir. Ortaklıklar sonuçların önceden olumlu olmasını şart koşmamalıdır.

Doğrulama sırası. Önce tanımları ve uygulama talimatlarını netleştirin. Ardından küçük pilotlarda anlaşılabilirlik ve yapılabilişliği sınavın. Daha sonra uygun tasarımlarla ölçüm özelliklerini ve farklı bağlamlarda aktarımı inceleyin.

34 Ortaklıklar ve uluslararası uygulama

RADEM ortaklıkları müşteri erişimi, bağlamsal uyarılama, kolaylaştırma, teknik altyapı veya bilimsel değerlendirme sağlayabilir. Sorumluluklar, ortağın gerçek katkısıyla orantılı ve açık olmalıdır.

Temel üç aşamalı teklif pazarlarda tutarlı kalır; program tasarımı dile, kurumsal bağlama, kaynaklara ve hedef nüfusa göre uyarlanır. Çevrilmiş bir anket otomatik olarak eşdeğer bir araç değildir. Anlam veya yorum farklılaşabileceğinde yerel inceleme ve katılımcı testi gerekir.

Ortak türü	Olası katkı	Anlaşma odağı
Araştırma kurumu	Doğrulama, çalışma tasarımı ve bağımsız analiz	Araştırma kapsamı, etik ve yayın
Teslimat ortağı	Yerel kolaylaştırma ve müşteri desteği	Yetkinlik, kalite ve sorumluluklar
Teknoloji ortağı	Barındırma, entegrasyon ve ürün geliştirme	Güvenlik, hizmet kapsamı ve mülkiyet
Ekosistem kuruluşu	Tanıştırma ve programa erişim	Doğru temsil ve beklentiler
Eğitim ortağı	Öğretim ve değerlendirilen öğrenme	Müfredat, tanınma ve kalite

RADEM'in önceden mevcut fikrî mülkiyeti, müşteri verilerinden ve yeni proje çıktılarından ayrı kalır. Ticari kullanım, lisans, atıf ve yayın varsayılmamalı; anlaşmayla düzenlenmelidir. Yerel tanıştırma metodoloji üzerinde kendiliğinden münhasırlık veya mülkiyet oluşturmaz.

Pazar geliştirme; nitelikli ihtiyaç, sınırları belirlenmiş program, ölçülebilir teslimat kanıtı ve uygun süreklilik teklifinden geçmelidir. Kurumsal kuruluş ve yerel işe alım, talep ve uygulanabilir işletim modeli kanıtından sonra gelir.

Temsil kuralı. Keşif görüşmesi, başvuru veya ilgi beyanı resmî ortaklık değildir. Tanıtım materyalleri ilişkin gerçek durumu belirtmelidir. Bu, RADEM'in ve muhtemel ortakların güvenilirliğini korur ve esaslı iş birliği için alan bırakır.

35 2027–2029 iş planı

Üç yıllık iş planı, RADEM'i kurucu liderliğindeki metodolojik teslimattan tekrarlanabilir program, eğitim ve platform ekosistemine dönüştürür. Planlama dönemi, 2026'nın son çeyreğindeki hazırlıkla birlikte 2027–2029'dur. Plan işletim kilometre taşlarını, pazar gelişimini, teslimat kapasitesini ve bilimsel olgunluğu kapsar. Ürün ve hizmet fiyatları plana dâhil edilmemiştir. Ayrı koşullu işletme değeri senaryosu, gelecekteki olası değerlendirme için gerekleri açıklar.

İlk öncelik, üç aşamalı çözüm içindeki PETIS/CETIS giriş yoludur. İlk kurumsal programlar güvenilir bir teslimat süreci ve yararlı kanıt oluşturmalıdır. Platform geliştirme ve eğitim, kanıtlanmış ihtiyaçlara göre genişler. Her uzman model ortak altyapı içinde metodolojik kimliğini korur.

Dönem	Ana amaç	Kilometre taşı ve karar kanıtı
2026 4. çeyrek	Teslimata hazırlanma	Tanımlı program kapsamı, kontrollü metodoloji sürümleri ve kullanılabilir pilot iş akışı
2027	Tekrarlanabilir uygulama kurma	Tamamlanmış pilot döngüleri, gözden geçirilmiş raporlar ve belgelenmiş uygulama öğrenmesi
2028	Nitelikli teslimatı genişletme	Eğitilmiş kolaylaştırıcılar, gözetimli ortak programlar ve çalışan süreklilik döngüleri
2029	Kontrollü tekrar ölçekleme	Tutarlı kalite ve bağımsız değerlendirmeyle çok kurumlu teslimat

İlk hedef segmentler; somut bir dönüşüm sorunu ve hesap verebilir sponsoru olan şirketler, üniversiteler, belediyeler ve sivil toplum kuruluşlarıdır. PETIS kişisel çalışması kendi teslimat, mahremiyet ve kalite düzenlemelerine sahip ayrı bir yoldur.

Genişleme kararları nitelikli talebe, programı kurmak için gereken zamana, mevcut teslimat kapasitesine ve önceki çalışmalardan gelen kanıta bağlıdır. Plan üç ayda bir gözden geçirilmelidir. Kaçırılan kilometre taşı daha büyük bir gelecek hedefiyle gizlenmek yerine revize edilmiş açıklama ve eylem doğurmalıdır.

Stratejik amaç. İlk değerlendirmeden sürdürülen dönüşüme güvenilir bir yol kurmak. Müşteri kazanımı, teslimat kalitesi, kapasite gelişimi, araştırma ve tekrarlanan süreklilik tutarlı biçimde gözlemlenebildiğinde büyüme inandırıcı hâle gelir.

36 Pazar geliştirme ve program konumlandırması

RADEM, PETIS ve CETIS'i ilk modeller olarak kullanan bağlantılı bir dönüşüm yolculuğu sunar. İlk görüşme kişinin veya kurumun sorununu, vermesi gereken kararı ve gerekli kanıtı belirler. Uzman modeller amaçlarına katkıda bulundukları yerde tanıtılır.

Pazar gelişimi açıkça tanımlanmış kullanım alanlarına odaklanmalıdır. Dijital bir hizmet hazırlayan kurumun programı, disiplinler arası iş birliğini geliştirmek isteyen

üniversiteninkinden farklıdır. Ortak RADEM mimarisi tutarlı teslimat sağlar; program dili ve kanıt müşteri ortamını yansıtır.

Segment	İlk dönüşüm sorusu	İlgili yol
Bireyler	Hangi tekrarlanan örüntü ve kapasite seçtiğim hedefleri etkiliyor?	PETIS, PETIR, HUTRAC ve HUTIS takibi
Şirketler ve kurumlar	Amaçlanan değişimin uygulamaya dönüşmesini ne engelliyor?	CETIS, CETIR, KUDRE ve HUTRAC
Belediyeler	Teknoloji, kurumsal kapasite ve benimseme uyumlu mu?	CETIS ve UTTIS
Üniversiteler	Kapasite akademik ve toplumsal değere nasıl dönüşüyor?	CETIS ve ÜRFAM
Sivil toplum	Misyon, katılım ve süreklilik nasıl güçlendirilebilir?	CETIS ve STK

Nitelikli fırsat; tanımlı ihtiyaç, hesap verebilir sponsor, ilgili kanıtlara erişim ve gerçekçi uygulama bağlamı içerir. Yalnızca keşif ilgisi yeterli değildir. İlk görüşme, sınırları belirlenmiş bir programın yararlı karar üretip üretemeyeceğini ortaya koymalıdır.

İletişim, açık program tanımlarıyla, yetki verilmiş anonimleştirilmiş örneklerle ve doğru etiketlenmiş araştırma bulgularıyla yöntemi göstermelidir. Muhtemel ortaklar mevcut yetkinlikleri gelecekteki gelişim hedeflerinden ayırabilmelidir.

Gelişim önceliği. Pazar hedefini genişletmeden önce az sayıda güçlü kullanım alanı kurun ve dikkatle tekrarlayın. Böylece kurum güvenilir biçimde hangi sorunları çözebildiğini ve hangileri için ek uzmanlık gerektiğini öğrenir.

37 Üç yıllık operasyonel yol haritası

Operasyonel yol haritası ürün geliştirmeyi, müşteri teslimatını, araştırmayı ve eğitimi birbirine bağlar. Her yıl daha önce kurulan kapasitenin üzerine çıkar. Sıra, uluslararası genişlemenin temel program kalitesini aşmasını önlemeyi amaçlar.

Çalışma kolu	2027	2028	2029
PETIS ve CETIS	Alım, rapor ve takibi sabitleme	Bağlamsal uygulamaları genişletme	Farklı bağlamlarda tutarlı çoklu teslimat
Dijital çekirdek	Tam pilot iş akışını sınama	Program ve ortak yönetimi ekleme	Kontrollü çok kurumlu tekrarı destekleme
HUTRAC	Gözetimli program uygulaması kurma	Nitelikli kolaylaştırıcılar geliştirme	Devir ve teslimat tutarlılığını güçlendirme
RIHTE	Temel öğrenme modüllerini hazırlama	Değerlendirilen öğrenme yollarını pilotlama	Olgun inceleme ve süreklilik düzenlemeleri geliştirme
Araştırma	İçerik ve yapılabirliği sınama	Yapısal ve bağlamsal değerlendirmeyi genişletme	Bağımsız ve alanlar arası çalışmaları destekleme
Ortaklıklar	Rolleri tanımlama ve uygun ortakları seçme	Gözetimli ortak programlar yürütme	Kanıtlanmış kaliteye göre genişleme

İlk yıl tam bir program kaydı üretmelidir: alım, kanıt, yorum, müdahale, yeniden değerlendirme ve devir. İkinci yıl, özgün geliştirici dışındaki nitelikli kişilerin tanımlı kapsamı

tutarlı biçimde sunabildiğini göstermelidir. Üçüncü yıl bu tutarlılığın farklı kurum, dil ve teslimat ortamlarında korunup korunmadığını ortaya koymalıdır.

Kilometre taşları kullanım kanıtı gerektirir. Bir modül yalnızca içeriği yazıldığı için tamamlanmış değildir; hedef kitlesiyle gözden geçirilmeli ve sınanmalıdır. Bir platform özelliği, yalnızca teknik şartnamede görüldüğü için operasyonel değildir; gerçek programda çalışmalıdır.

Yıllık karar. Hangi kapasitenin güvenilir, hangisinin deneysel ve hangisinin sonlandırılması gerektiğini inceleyin. Her programın gerçekten kullanılan sürüme kadar izlenebilmesi için açık bir sürüm ve metodoloji geçmişi koruyun.

38 Ekip kapasitesi ve uygulama organizasyonu

İş planı metodolojiyi sürdürebilen, ürünü geliştiren, programları koordine eden, katılımcıları destekleyen ve kanıtı değerlendiren bir işletim ekibi gerektirir. Bu işlevler başlangıçta küçük bir ekipte birleşebilir; sorumluluklar yine de açık kalmalıdır.

Yunus THUGRA — Global Coordinator. Türkiye, Afganistan ve Kanada’da uluslararası deneyime sahip, Toronto merkezli bir diplomat olan Yunus; RADEM GLOBAL AI’nin küresel koordinasyonunu, kurumsal ilişkilerini, müşteri ve iş ortağı etkileşimini ve uluslararası temsilini destekler. Profesyonel yetkinlikleri arasında kültürlerarası iletişim, paydaş ilişkileri, ortaklık ve iş geliştirme, uluslararası ağ kurma, sunum, pazara giriş koordinasyonu ve pilot geliştirme yer alır. RADEM’in kamu, akademi, sivil toplum ve ticari paydaşlarla bağlantılarını güçlendirir ve fırsatları Kurucunun belirlediği kapsam ile RADEM’in fikrî mülkiyet ve yönetim kuralları içinde koordine eder.

İşlev	Ana sorumluluk	Kapasite kanıtı
Bilimsel ve metodolojik liderlik	Kavramları, araçları ve yorumlama standartlarını sürdürme	Gözden geçirilmiş sürümler ve araştırma kararları
Ürün ve teknoloji	Güvenilir program altyapısı kurma	Sınanmış iş akışları ve sürüm kayıtları
Program teslimatı	Faaliyetleri ve müşteri sorumluluklarını koordine etme	Tam program ve devir kayıtları
Uygulayıcı gelişimi	Kolaylaştırıcıları hazırlama ve gözetme	Gözlemlenmiş uygulama ve yetkinlik portföyleri
Ortaklıklar ve dil uyarlaması	Uygun ilişkiler ve bağlamsal materyaller geliştirme	Tanımlı anlaşmalar ve gözden geçirilmiş uyarlamalar
Kalite ve değerlendirme	Kanıtı, sınırlılıkları ve düzeltici eylemleri inceleme	Bağımsız kontroller ve iyileştirme kayıtları

İşe alım ve ortak geliştirme kanıtlanmış ihtiyacı izlemelidir. Artan başvuru sayısı, ekip takip kalitesini koruyamıyorsa daha fazla teslimat başlatmayı haklı çıkarmaz. Planlama hazırlık, kolaylaştırma, analiz, geri bildirim ve gözetim için zaman ayırmalıdır.

Kurucunun metodolojik bilgisi belgelenmiş protokoller, eğitim ve sürüm kontrolü yoluyla erişilebilir hâle gelmelidir. Bu, çerçevenin bütünlüğünü korurken tek kişiye bağımlılığı azaltır. Geçiş gözetimli teslimat ve incelemeyele sınanmalıdır.

Kurum aktif programları, beklenen başlangıçları, uygulayıcı uygunluğunu, teknik bağımlılıkları ve çözülmemiş kalite sorunlarını kapsayan bir kapasite görünümü tutmalıdır. Amaç güvenilir biçimde yerine getirilebilecek taahhütlerde bulunmaktır.

Süreklilik testi. Başka bir nitelikli ekip üyesi ilgili kanıtı bulabiliyor, programın mevcut durumunu anlayabiliyor ve bir sonraki kararlaştırılmış eylemi yürütebiliyor mu? Yanıt hayırsa işletim modeli hâlâ belgelenmemiş kişisel bilgiye bağımlıdır.

39 Büyüme göstergeleri riskler ve kararlar

Üç yıllık plan talebi, teslimatı ve sürdürülen değeri birbirine bağlayan göstergelerle izlenmelidir. Amaç bildirilen faaliyet sayısını artırmak değil, ekosistemin daha güvenilir ve yararlı olup olmadığını anlamaktır.

Gösterge	Tanım	Desteklediği karar
Nitelikli fırsatlar	Tanımlı ihtiyaç, sponsor ve yapılabilir kapsam içeren fırsatlar	Uygun programları seçme
Pilot tamamlanması	Kararlaştırılmış kanıt ve inceleme döngüsünü tamamlayan programlar	Teslimat güvenilirliğini değerlendirme
Sonraki aşamaya geçiş	Gerekçelendirilmiş HUTRAC veya süreklilik aşamasını seçen müşteriler	Program uygunluğunu inceleme
Uygulamaya aktarım	Katılımcıların öğrenmeyi olağan ortamlarda kullanması	Gelişim tasarımı iyileştirme
Süreklilik katılımı	Kararlaştırılmış yeniden değerlendirme döngülerini sürdüren kurumlar	Kalıcı yararı değerlendirme
Kalite sorunları	Maddi hatalar, çözülmemiş endişeler ve düzeltici eylemler	Genişlemeyi kontrol etme

Hedefler ilk teslimat güvenilir bir başlangıç oluşturduktan sonra belirlenmelidir. Görünen büyüme, katılımcı yükü, uygulama kalitesi ve nitelikli uygulayıcıların bulunabilirliğiyle birlikte incelenmelidir. Kanıt veya takip kötüleşiyorsa daha fazla program olumlu sonuç değildir.

Başlıca riskler; zayıf müşteri uyumu, teslimat aşırı yükü, belirsiz ortak rolleri, tutarsız yorum, yetersiz doğrulama ve platform güvenilmezliğidir. Her riskin sahibi, erken sinyali ve yanıtı olmalıdır. Plan tek bir uygulayıcıya veya dış hizmet sağlayıcıya bağımlılığı da değerlendirmelidir.

Üç aylık incelemeler bir programı genişletme, sağlamlaştırma veya yeniden tasarlama kararı verir. Genişleme müşteri yararı ve tekrarlanabilir teslimat kanıtı ister. Model çalışıyor ancak eğitim veya altyapı iyileştirmesi gerekiyorsa sağlamlaştırma uygun olabilir. İlk sorun tanımı veya müdahale kanıtla desteklenmiyorsa yeniden tasarım gerekir.

Yönetim ilkesi. İlerlemeyi ve çözülmemiş sınırlılıkları birlikte raporlayın. Zayıf bir varsayımı fark edip düzeltme kapasitesi, kurumun dönüşüm kapasitesinin parçasıdır.

40 Koşullu işletme değeri senaryosu

2029 sonuna kadar **3 milyon € ile 8 milyon € arasında potansiyel işletme değeri**, platform öncülüğündeki başarılı bir gelişim yolu için koşullu stratejik hedef olarak sunulabilir. Bu aralık bağımsız değerlendirme, mevcut değer, finansman teklifi veya taahhüt edilmiş sonuç değildir. İşletilebilir bir iş kurulamaması dâhil aralığın altında kalan değerler mümkündür.

Hesap, o tarihte yaklaşık 0,75 milyon € ile 1,6 milyon € arasında uygun yıllık tekrarlanan platform ve lisans geliri ile bu gelirin dört ila beş katı arasında varsayımsal çarpanlara dayanır. Bu gelir gereklilikleri senaryoyu açıklar; ürün fiyatı veya güvence altına alınmış iş tahmini değildir. Çarpanlar model varsayımdır; piyasanın 2029'da bu koşulları sunacağı iddiası değildir.

Senaryo sınırı	Gerekli tekrarlanan gelir	Varsayılan çarpan	Örnek işletme değeri
Alt sınır	0,75 milyon €	4 kat	3 milyon €
Üst sınır	1,6 milyon €	5 kat	8 milyon €

SaaS Capital'ın 2026 değerlendirme çerçevesi, tekrarlanan gelir çarpanlarının pazar koşullarına, büyümeye ve elde tutma dâhil gelir kalitesine bağlı olduğunu açıklar. RADEM'i değerlemez veya bu aralığı oluşturmaz. Senaryo, değerlendirme tarihinde gerçek sonuçlar ve piyasa koşullarıyla yeniden incelenmelidir.

Profesyonel hizmetler, tek seferlik pilotlar ve eğitim otomatik olarak yazılım çarpanı alamaz. RADEM'in karma iş modeli; tekrarlanan gelirin kalitesini, teslimat bağımlılığını, müşteri yoğunlaşmasını, yenilemeyi, marjları ve uygulama riskini ayrı ayrı gerektirir. Sözleşmeli hizmet, ölçeklenebilir yazılım geliriyle aynı değildir.

Değerlenen işletme ilgili metodoloji ve teknoloji üzerinde uygulanabilir, kalıcı ticari haklara da sahip olmalıdır. Kurucuya ait fikrî mülkiyet, uygun anlaşma olmadan şirket varlığı olarak serbestçe sayılmaz. İşletme değeri ile hissedar özsermaye değeri farklıdır; nakit, borç ve diğer işlem düzeltmeleri dikkate alınmalıdır.

Kilometre taşı koşulu. Aralık ancak tekrarlanan iş, işletim kapasitesi, haklar ve kanıt bunu desteklediğinde tartışılabilir. O zamana kadar mevcut piyasa değerinin ifadesi değil, bir gelişim hedefidir.

41 Uygulama araçları ve karar kayıtları

Aşağıdaki kayıtlar RADEM programı için kısa bir işletim araç seti sağlar. Tam araçların yerine değil, müşteri ve metodoloji sürümüne uyarlanarak kullanılmalıdır. Amaç ilk soruyu eyleme ve hesap verebilir karara bağlamaktır.

Kayıt	Tamamlanması gereken alanlar
Program sözleşmesi	Müşteri amacı; PETIS/CETIS yolu; kapsam; sponsor; nüfus; tarihler; kaynak sınırı; gerekli karar
Kanıt kaydı	Kaynak; tarih; nüfus; araç sürümü; gözlem; yorum; sınırlılıklar; izin verilen kullanım
Müdahale kartı	Öncelik; önerilen mekanizma; eylem; sahip; destek; son tarih; kanıt; inceleme kararı
Ölçüm kaydı	Gösterge tanımı; yön; payda; T0; takip; bağlam; eksik veri; yorum
Süreklilik planı	Korunan uygulama; sahip; öğrenme varlığı; inceleme ritmi; yeniden değerlendirme tarihi; güncelleme sorumluluğu

Program incelemesi beş soru kullanabilir: Neyi değiştirmeyi amaçladık? Gerçekte neyi teslim ettik? Hangi değişim kanıtı var? Hangi alternatif açıklamalar hâlâ makul? Bundan sonra ne olmalı? Yanıtlar sade dille ve ilgili kanıta bağlanarak kaydedilmelidir.

Örnek bir karar kaydı, devir uygulamasının pilot sırasında eksik bilgiyi azalttığını; ancak örneklemin yalnızca tek ekibi ve sakin bir çalışma dönemini kapsadığını belirtebilir. Kurum, daha geniş benimsemeden önce testi daha yoğun bir ortama uzatmaya karar verebilir. Bu, kanıtlanmış genel etki iddiası olmadan savunulabilir bir öğrenme kararıdır.

Son devir. Müşteri üzerinde anlaşılmış raporları, eylem geçmişini, ölçüm açıklamasını ve süreklilik sorumluluklarını alır. Mülkiyete tabi metodoloji ve kaynak araçlar ilgili lisansa göre yönetilir. Müşterinin kararlaştırılmış çıktılara erişimi tek bir kolaylaştırıcıyla belgelenmemiş ilişkiye bağlı olmamalıdır.

Sonraki program döngüsü, mevcut kanıtla ve güncel bağlama uyarlanarak başlar. Bu, dönüşüme kullanılabilir bir hafıza kazandırırken önceki varsayımları gözden geçirme imkânını korur.

42 Kaynak listesi ve terminoloji

Bu tanıtım RADEM'in kendi metodolojik ve işletim belgelerinden yararlanır. Mimariyi sunar ve bütünleşik bir gelişim planı önerir. Program örnekleri ile 2027–2029 operasyonel yol haritası örnek olarak kurulmuştur; raporlanmış müşteri sonuçları değildir.

Kaynak	Bu cilde katkısı
Gökdayı, RADEM HUTIS Human v1.0, nihai KDP içeriği, 2026	Dönüşüm mantığı, HUTRAC, TRACO, ASUTMA, ölçüm ve insan gözetimi
RADEM Global AI uygulama ana paketi V4.1, Eylül 2026	PETIS/CETIS giriş sistemleri, ortak çekirdek, uzman motorları ve süreklilik mimarisi
RADEM Personal Transformation System V3.0, Eylül 2026	On iki kabuk, SÜLDE–SÜNE–ÖZÜT, kişisel program ve takip
RADEM–ÜRFAM metodoloji kitabı, terminoloji uyumlu V1.1, Ağustos 2026	Güncel ÜRFAM adı, ÜME, KUDRE, DÜK ve doğrulama programı
RADEM-KDS Kurumsal Dayanıklılık Standardı ve AFAD Entegrasyon Modeli, 2026	Dayanıklılık boyutları ve önerilen tanınma mimarisi
RADEM STK Kurumsal Farkındalık Geliştirme ve Liderlik Modeli, 2026	Sivil toplum uygulama temaları
RADEM Canada Shield Kurumsal Dönüşüm Çerçevesi, Eylül 2026	SHIELD sütunları ve bağlamsal kurumsal mimari
RADEM HUTRAC HUTIS RIHTE Kanada stratejik bilgilendirmesi, Eylül 2026	RIHTE enstitü vizyonu ve eğitim mimarisi

PETIR, Personal Evaluation Transformation Intelligence Report, yani Kişisel Değerlendirme ve Dönüşüm Zekâsı Raporu'dur. CETIR, Corporate Evaluation Transformation Intelligence Report, yani Kurumsal Değerlendirme ve Dönüşüm Zekâsı Raporu'dur. UTTIS, Urban Technological Transformation Intelligence System, yani Kentsel Teknolojik Dönüşüm Zekâsı Sistemi'dir. HUTIS, Human Transformation Intelligence System, yani İnsan Dönüşüm Zekâsı Sistemi'dir. HUTRAC, Human Transformation Capacity ifadesini ve bu kapasitenin geliştirilmesi işlevini ifade eder.

Ekli RADEM kurumsal görseli sağlandığı biçimde yeniden üretilmiştir. Etiketleri görsel bir genel bakış sunar; bu cildin uygulama açıklamaları PETIS/CETIS-first sırasını izler. Ürün hazırlığı, ortaklıklar, doğrulama ve akreditasyon gerçek belgelenmiş durumlarına göre iletilmelidir.

İletişim: Dr. İsmail Gökdayı, Kurucu, RADEM GLOBAL AI • info@rademglobal.com

Dış deęerleme kaynaęı: SaaS Capital (2026), What's Your SaaS Company Worth?
<https://www.saas-capital.com/research/whats-your-saas-company-worth/> (eriřim 26 Eylöl
2026). Bu kaynak deęerleme yaklařımını destekler; RADEM için bir deęerleme oluřturmaz.