

<b>Rollenbeschreibung „Certified NEW WORK Consultant Agile Coach (CNWCAC)“</b>	
<p><b>Ziele</b></p>	<p>Die rasanten Entwicklungen der Digitalisierung stellen Unternehmen vor große Anforderungen. Die digitalen Megatrends erfordern nicht nur Anpassungen von Geschäftsmodellen und Geschäftsstrategien und das Wissen über Bedrohungen, Herausforderungen und Möglichkeiten der Digitalisierung, sondern auch Veränderungen der Organisation von Unternehmen, der Führung und Zusammenarbeit. Wie verändern sich die Arbeitswelten, wie die Anforderungen an den einzelnen Arbeitsplatz, welche Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven haben Mitarbeiter und wie verändern sich die Verhaltensweisen im Unternehmen.</p> <p>Die Digitalisierung verändert die Art und Weise wie Unternehmen funktionieren. Die Transformation ist dabei ein herausfordernder Prozess für den Führungskräfte und Mitarbeiter benötigt werden, die über umfassendes Wissen in den Bereichen Digitalisierung, agiles Management und Change-Management verfügen, um anstehende Digitalisierungsprojekte erfolgreich zu planen, durchzuführen, zu evaluieren und nachhaltig umzusetzen.</p>
<p><b>Aufgaben /            Verantwortlichkeiten</b></p>	<p>NEW Work Consultants und agile Coaches NW verfügen über die notwendige Fach-, Kontext-, Sozial- und Selbstkompetenz, um u.a. Change Prozesse in Unternehmen und Organisationen erfolgreich zu begleiten. Der CNWCAC ist eine wichtige Schnittstelle und Prozessbegleiter von unternehmensinternen Veränderungsprozessen und nimmt seine Aufgaben vor dem Hintergrund ethischer Grundsätze wahr.</p> <p>Es ist die Aufgabe des NWCAC ein ganzheitliches Verständnis von Unternehmensführung und Managementpraxis für Change Prozesse zur Wahrnehmung von Führungs- und Management Aufgaben zu entwickeln, insbesondere in digitalisierenden Umfeldern, wie auch die zielorientierte Begleitung und Beratung von Individuen, Teams, Unternehmen, Organisationen und multinationale Joint Ventures in ihrer Veränderung Transformation auf ihrem individuellen Weg der Arbeitswelt 4.0.</p> <p>Weiters liegt es in der Verantwortlichkeit des CNWCAC mit systemischem Blick Menschen in Organisationen, auch mit agiler Ausrichtung zu unterstützen u.a. bei der Befähigung im Umgang mit Veränderungen, Unsicherheiten, Widersprüchen, offenen und unscharfen Konflikten sowie schnell wechselnden Aufgaben Rollen.</p>

## QUALIFIKATIONSBEREICHE UND KOMPETENZFELDER

Die in der nachfolgenden Tabelle angeführten Qualifikationsbereiche und Kompetenzfelder geben einen Überblick über die fortgeschrittenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen des nach dem Standard der EN ISO/IEC 17024 „Certified NEW WORK Consultant Agile Coach (CNWCAC)“

Kompetenzfeld	Qualifikationsbereiche und deren Kompetenzen
Fachkompetenz Kontextkompetenz Sozialkompetenz	<b>A) Consultants NEW WORK</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnisse und Fähigkeiten zur Planung, Durchführung und Evaluierung eines Consulting-Prozesses von Auftragsgestaltung bis zur nachhaltigen Implementierung unter Einsatz von Consultingtechniken und -methoden zum klassischen &amp; agilen Projektmanagement, Moderation, Präsentation, Kommunikation, Personal- und Teamentwicklung, Innovation und Kreativitätsentwicklung.</li> <li>• Fähigkeit, Organisationen in ein Stakeholder-Management einzubinden und die ökonomischen, ökologischen, technologischen, politischen, sozialen und rechtlichen Bedingungsfaktoren.</li> <li>• Kenntnis der Einflussfaktoren von New Work, Arbeitswelt 4.0 (VUCA) Digitale Transformation und deren potenzielle Auswirkungen auf Unternehmen und Gesellschaft.</li> <li>• Kenntnis aktueller Entwicklungen, Modelle (Best Practice) und Forschungsfeldern der Organisationsentwicklung, Führung und Zusammenarbeit 4.0 gerade in Zusammenhang von Veränderungen.</li> <li>• Kenntnis über unterschiedliche Werte und Kulturen im organisationalen Kontext sowie über klassische und agile Beratungsformate innerhalb von Organisationen.</li> <li>• Kenntnisse zu Funktion, Rolle und Status innerhalb einer Organisation, Wissen um die Dynamik von Gruppen, Macht und Hierarchie in Systemen.</li> <li>• Kenntnisse von klassischen und modernen Theorien zu Führung, Personalentwicklung und Management.</li> <li>• Fähigkeit zur Gestaltung der Kommunikation zwischen Individuum, Gruppe und Organisation und Kenntnisse über formelle und informelle Kommunikation in Unternehmen.</li> <li>• Fähigkeit zur Handhabung von Eskalationen und Konfliktmustern auf individueller, interpersonaler und organisationaler Ebene.</li> </ul>

- Fähigkeit des Nachweises der wichtigsten Kompetenzfelder von New Work wie Kommunikations-, Gesprächs- und Verhandlungsführungskompetenz, Change-Kompetenz Kreativitätskompetenz, Mediale Kompetenz, Kollaborationskompetenz sowie Reflexionskompetenz zur eigenen Rolle und Aufgabe, persönlichen Erfahrungen und Verhaltensmustern.
- Fähigkeit zum konstruktiven Umgang mit Unterschieden und deren Auswirkungen, Wissen, um Gender- und Kulturtheorien und wie in sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhängen zu denken und verantwortungsbewusst gehandelt werden sollte.
- Fähigkeit zur Reflexion des eigenen professionellen beruflichen Handelns im Kontext von Individuum, Gruppe, Organisation und Umfeld.
- Kenntnisse über Methoden zur Entwicklung des eigenen beruflichen Qualitätsprofils und Qualitätsmanagements und der Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern, Verbänden, Forschungseinrichtungen etc.
- Kenntnis der Ambiguitätstoleranz (bei widersprüchlichen Wahrnehmungen und Wirklichkeitskonstruktionen, bei Unterschieden zwischen formalen und informellen Strukturen, bei Paradoxien, Unterschieden zwischen hypothetischen und faktischen Realitäten usw).
- Fähigkeit zum Experimentieren (Selbstorganisationsbedingung: Fluktuationsverstärkung, Variationen schaffen) und zur Fehlerfreundlichkeit.
- Kenntnisse über systemtheoretische Methoden und Fähigkeit diese anzuwenden.
- Fähigkeit einer Modellierungskompetenz (Komplexitätsreduktion; flexibel anpassbare Modelle; Handlungsorientierung).
- Kenntnisse über die Theorie komplexer Systeme und deren Anwendungsfelder.
- Kenntnisse über Instrumente zur Moderation, Strukturierung und Visualisierung.
- Kenntnisse über Formen alternativer Konfliktbeilegung, wie beispielsweise Dispute Board, externe Evaluation (Early Neutral Evaluation), Interne Evaluation (Mini Trial).
- Kenntnisse über Neutralitätsprinzip, Autonomie, Freiwilligkeit, Haltung und Hybridverfahren.

**B) Agile Coach**

- Kenntnis über die möglichen Einsatzfelder und die damit möglichen Rollen eines Agile Coach

- Kenntnis über agile Werte, Methoden und Prinzipien mit dem Ziel, Teams in diesen zu befähigen
- Kenntnis über agile Organisationsformen
- Kenntnis über agile Coaching-Instrumente und Methoden mit dem Ziel, organisationale Blockaden und Hindernisse zu erkennen und die Betroffenen (z. B. das Management) bei der Lösungsfindung und Umsetzung zu begleiten
- Kenntnis relevanter Theorien (z. B. emotionale Intelligenz)
- Fähigkeit Auftragsvereinbarungen als Agile Coach zu treffen
- Fähigkeit soziale Dynamiken und Systemdynamiken zu erkennen und mit diesen zu arbeiten
- Fähigkeit das agile Mindset zu fördern
- Fähigkeit zur Umsetzung agiler theoretischer Ansätze in die Praxis mit dem Ziel, die Agilisierung des Unternehmens zu unterstützen
- Fähigkeit Organisationen und Personen in der agilen Transformation zu begleiten, zu unterstützen und zu evaluieren
- Fähigkeit Teams auf mediative, moderative, coachende und methodische Weise bei der Entwicklung von leistungsstarken Teams zu begleiten
- Fähigkeit die Vorteile agiler Methoden und Prozesse gegenüber Entscheidungsträgern zu präsentieren
- Fähigkeit den jeweiligen Prozess als gemeinsamen Austausch zu gestalten, der ein Ziel als Output hat
- Fähigkeit eine angenehme Atmosphäre während des Prozesses zu schaffen
- Fähigkeit die Ressourcen des Teams bzw. des Auftraggebers zu aktivieren
- Fähigkeit die formulierten Ziele des Teams oder Auftraggebers zu verfolgen
- Fähigkeit zu vertrauensvollem und ethischem Handeln
- Fähigkeit Reflexionsprozesse anzustoßen
- Fähigkeit agile Projekte in eingefahrenen Phasen wieder in Gang zu setzen
- Kenntnis von möglichen Konfliktursachen
- Fähigkeit Konfliktursachen im Vorfeld zu erfassen und frühzeitig auf diese zu reagieren
- Fähigkeit bestehende Ursachen von Problemen zu erkennen und Problemlösungen zu finden
- Fähigkeit zum Einstellen auf das jeweilige Thema des Teams bzw. Auftraggebers
- Fähigkeit „Gelebte Wertschätzung“ als integratives Element der Arbeit als Agile Coach