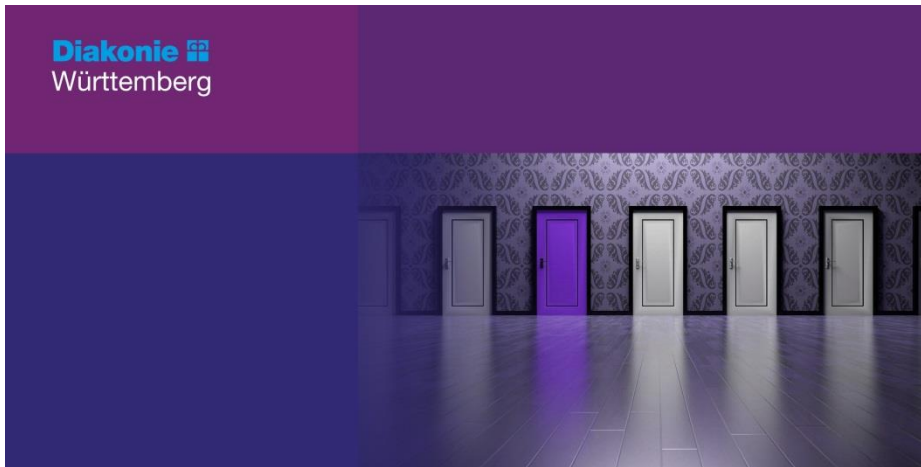


**Debora**  
Fach- und Führungskräftevielfalt sichern



**Ausschreibung zur Teilnahme am Programm**

**„Führung in Spitzenpositionen!“  
Für Aufstieg und Karriere in der Diakonie und Kirche**

Um mehr Vielfalt auf der Leitungsebene der Diakonie Württemberg zu fördern und zu sichern wurde auf der Mitgliederversammlung 2010 des Diakonischen Werkes Württemberg einstimmig beschlossen bis zum Jahr 2020 die Leitungspositionen, Gremien und Organe der Diakonie Württemberg mit mindestens 40% Frauen bzw. 40% Männer zu besetzen. Um dieses Ziel zu erreichen wurde u.a. das Aufstiegsprogramm „Debora - Frauen in Spitzenpositionen“ entwickelt. Das Programm Debora möchte allerdings nicht nur qualifizierte Frauen ansprechen, sondern steht seit 2017 auch Männern offen, sich für eine Spitzenposition weiterzubilden. Um die Führungs- und Leitungskultur nachhaltig zu ändern, braucht es qualifizierte Führungskräfte auf der oberen und obersten Leitungsebene.<sup>1</sup> Diese komplettieren die Führungsebene und schaffen die gewünschte Vielfalt. Das Debora Programm lädt dazu ein, den nächsten Schritt zur oberen und obersten Leitungsposition zu gehen und möchte die Führungskräfte bei ihren Entwicklungs- und Entscheidungsprozessen begleiten.

**Ziele des Programms „Debora - Führung in Spitzenpositionen!“**

Im Vordergrund des Programms stehen die intensive Begleitung bei der persönlichen Karriereplanung, Zugang zu aktuellem Führungswissen, Erweiterung der eigenen Führungskompetenzen, Sichtbarkeit in Netzwerken der Diakonie Württemberg und Ausdifferenzierung des diakonischen Profils.

<sup>1</sup> Das Niveau des Programms ist auf die Besetzung von obersten Leitungspositionen (Vorstände, Geschäftsführende) sowie auf die Übernahme von Führungspositionen der zweiten Ebene in großen Einrichtungen (ab 500 MA, Regionalleitung, Bereichsleitung, Dienststellenleitung, Abteilungsleitung) ausgerichtet. Das Programm bietet keinen direkten Zugang zu entsprechenden Positionen im Sinne einer „Besetzungsgarantie“.

## „Debora – Führung in Spitzenpositionen“ - das Wichtigste in Kürze

<b>Teilnehmende</b>	<p>Angesprochen sind fachlich qualifizierte Frauen und Männer mit Führungserfahrung in Kirche und Diakonie, die motiviert sind aus führender Position heraus die Zukunft diakonischer und kirchlicher Arbeit zu verantworten.</p> <p>Der Aufstiegswunsch in obere und oberste Führungspositionen der unterschiedlichen Arbeitsfelder ist klar umrissen.</p>
<b>Voraussetzung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Identifikation mit dem diakonischen Auftrag</li><li>➤ Beschäftigung in Kirche, Diakonie oder anderen Wohlfahrtsverbänden</li><li>➤ berufliche Praxis und Leitungserfahrung mit Personalverantwortung</li><li>➤ Aufstiegsmotivation</li><li>➤ abgeschlossenes Studium oder Ausbildung mit Zusatzqualifikationen</li><li>➤ Rückhalt des Arbeitgebers für die Weiterbildung</li></ul>
<b>Kosten</b>	<p>3450 € Beitrag zur Weiterbildung 3850 € für TN außerhalb der Diakonie und Kirche in BW 165 € pro Seminartag aus den Wahlmodulen zzgl. Fahrtkosten + Unterkunft und Verpflegung</p>
<b>Termine</b>	
Programmdauer	Juli 2023 bis Januar 2025 / siehe Seminarübersicht
Anmeldestart <sup>2</sup>	Ab September 2022
Anmeldeschluss	31. März 2023
<b>Umfang der Weiterbildung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 16,5 Präsenztage (Pflichtmodule 0,5 bis 2,5 Tage)</li><li>➤ 1 digitalen Modul (3 h am Abend)</li><li>➤ 1 Leitungsprojekte (Aufwand ca. 2,5 Tage)</li><li>➤ 4 Mentoring-Termine à 3,5 Stunden</li><li>➤ 3 Coaching-Termine à 1,5 Stunden (zuschussfinanziert)</li><li>➤ 3 Lerngruppen-Treffen (kollegiale Beratung, Transferarbeit)</li><li>➤ Optional: Hospitation in einem anderen Arbeitsfeld</li></ul>
<b>Kontakt und Rückfragen an</b>	<p><b>Doerte Westphal</b> Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e.V. <a href="mailto:debora@diakonie-wuerttemberg.de">debora@diakonie-wuerttemberg.de</a> Tel.: 0711 1656-173</p>
<b>Weiter Informationen</b>	<p><a href="http://www.diakonie-wuerttemberg.de/debora">www.diakonie-wuerttemberg.de/debora</a></p>
<b>Hinweis</b>	<p>Das Programm „Führung in Spitzenpositionen“ ist <b>keine Aufstiegsgarantie</b>.<sup>3</sup></p>

<sup>2</sup> Nach Eingang Ihrer Anmeldeunterlagen (ab September 2022 möglich) erhalten Sie von uns eine Eingangsbestätigung. Die Informations- und Beratungsgespräche führen wir im Winter / Frühjahr 2023.

## Wie funktioniert Debora? – Arbeitsweise

### **Pflichtmodule**

Pflichtmodule sind inhaltlich auf die Führung in obersten Positionen abgestimmt. Hier werden die Kernthemen diakonischer Unternehmensführung bearbeitet. Theoretisches Wissen und aktuelle diakonische Praxis werden eng miteinander verknüpft, der persönliche Kontakt zu diakonischen Führungskräften ist regelmäßig möglich.

### **Wahlmodule**

Diese Seminarbausteine decken grundlegende Themenfelder ab, die zum eigenen Führungsportfolio hinzu gewählt werden können. Wahlmodule finden ab einer Buchung von 6 Teilnehmenden statt. Sollte ein Seminar abgesagt werden, besteht die Option in ein anderes zu wechseln.

### **Digitale Module**

In diesen Veranstaltungen werden aktuell gesellschaftspolitische - und für die Sozialwirtschaft relevante Führungsthemen mit einem:r Speaker:in diskutiert. An diesen Veranstaltungen können auch ehemalige Debora Absolvent:innen teilnehmen.

### **Netzwerk-Bildung**

Netzwerke bilden die entscheidende Komponente für den beruflichen Aufstieg. Öffentliches Handeln wird daher in das Lernen eingebunden. Die Teilnehmenden erhalten durch Mentoren Einblicke in Gremien und Führungsarbeit und zeigen sich selbst mit ihren Gedanken zur Zukunft.

### **Praxisbezug**

In kleinen Leitungsaufgaben werden Lernbausteine und Fragestellungen in den Alltag übertragen und Handlungsmöglichkeiten erprobt. Einzelne Leitungsaufgaben werden mit Coach, Mentor:in oder Lerngruppe reflektiert und schriftlich dokumentiert.

## Was wir bieten – Kompetenzzuwachs

### **Diakonisches Profil**

Die Absolvent:innen haben ein differenziertes Verständnis von ethischer Unternehmensführung in der Diakonie entwickelt und können sich im Spannungsfeld von Ethik und Wirtschaftlichkeit positionieren. Die eigene diakonische Identität ist reflektiert und hat an Profil gewonnen.

<sup>3</sup> Führung in Spitzenpositionen ist kein Trainee-Programm, das direkt in ein Bewerbungsverfahren oder gar in eine Stellenbesetzung in gehobener Position einmündet. Die Entscheidungsverantwortung für die eigene berufliche Zukunft bleibt unverändert auf Seiten der Teilnehmer:innen.

**Kommunikations- und  
Interaktionskompetenz**

Die Absolvent:innen sind in der Lage, Entwicklungen der Sozialwirtschaft, von Organisationen und in Teams wahrzunehmen und zu analysieren. Sie haben sich mit unterschiedlichen Führungsmodellen und Haltungen auseinandergesetzt.

**Entscheidungs- und  
Steuerungskompetenz**

Die Absolvent:innen können Positionen und Unschärfen klar formulieren und sind in der Lage Kommunikationswege (intern und extern) aufzubauen und aktiv zu nutzen. Die Beziehungsgestaltung wurde als wesentlicher Teil von Führung reflektiert. Sie sind in der Lage, Kommunikationsprozesse zu gestalten und krisenhafte Situationen konstruktiv aus der Führungsrolle heraus anzugehen.

Die Absolvent:innen sind in der Lage, Strategien zur Steuerung von Einrichtungen und Diensten zu entwickeln, zu planen und zu implementieren. Entscheidungen werden an ethischen Maßstäben und einer Vision von Führung gemessen. Ihnen stehen Tools, Strukturen und Hilfsmechanismen zur Steuerung komplexer Prozesse zur Verfügung. Die Teilnehmenden haben gelernt, die Ambiguität von Entscheidungssituationen zu akzeptieren und sind sich über ihr eigenes Entscheidungsverhalten bewusst.

**Vernetzungskompetenz**

Die Absolvent:innen haben ihre Netzwerke in der diakonischen Landschaft ausgeweitet und sind in der Lage, sich neue oder differenziertere Netzwerke zu schaffen. Sie gestalten reflektiert das Spannungsverhältnis zwischen öffentlicher Präsentation und Abgrenzung von Privatheit.

**Fachkompetenz**

Die Absolvent:innen sind sprachfähig auf den wesentlichen fachlichen Feldern von Führung. Fachliche Entwicklungsfelder sind definiert und werden bearbeitet. Sie sind in der Lage, zu aktuellen diakonischen Diskussionsfeldern qualifiziert Position zu beziehen.

**Selbstkompetenz als  
Führungskraft**

Die individuelle Motivation für die Übernahme von Führungsaufgaben und die Auswirkungen auf die eigene Lebenswirklichkeit wurden reflektiert. Den Absolvent:innen sind die Tragweite und die Chancen ihres (zukünftigen) Einflusses und Machtraumes bewusst; sie haben an Klarheit im Umgang und in der individuellen Gestaltung ihrer Position und Rolle gewonnen.