

**FRAUNHOFER TALENTA
KARRIEREPROGRAMM FÜR WISSEN-
SCHAFTLERINNEN**



FRAUNHOFER TALENTA
KARRIEREPROGRAMM FÜR WISSEN-
SCHAFTLERINNEN

■	AUSGANGSLAGE UND ZIEL	4
■	PROGRAMMGESTALTUNG	6
■	BEWERBUNGS- UND AUSWAHLPROZESS	10
■	KERNSTÜCKE DER FÖRDERUNG	12
■	DER INDIVIDUELLE START INS PROGRAMM	16
■	KARRIEREZIT UND FORSCHUNGSZEIT	18
■	GEMEINSAMER AUFTAKT	20
■	INHALTE DES QUALIFIZIERUNGSANGEBOTS	24
■	GUT VERNETZT – TALENTA.NET	28
■	MONITORING	30
	IMPRESSUM	32

AUSGANGSLAGE UND ZIEL

Fraunhofer ist die größte Forschungsorganisation für anwendungsorientierte Forschung in Europa. Mit ihrer Fokussierung auf zukunftsrelevante Schlüsseltechnologien spielt die Fraunhofer-Gesellschaft eine zentrale Rolle im Innovationsprozess. Die Fraunhofer-Institute tragen mit ihrer Forschungs- und Entwicklungsarbeit zur Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft bei. Unsere Forschungsfelder richten sich nach den Bedürfnissen der Menschen: Gesundheit, Sicherheit, Kommunikation, Mobilität, Energie und Umwelt. Gerade Themen, die für unsere Gesellschaft sehr wichtig sind, motivieren zur Arbeit bei Fraunhofer. Wer bei uns forscht, erlebt es als besonders reizvoll, für praxisbezogene Fragestellungen Lösungen zu entwickeln. Die Forschungsthemen der 67 Institute sind herausfordernd und spannend. Modernste technische Ausstattung ermöglicht das Arbeiten auf höchstem wissenschaftlichem Niveau. Fraunhofer bietet zudem hervorragende Entwicklungschancen für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Mehr Frauen für die angewandte Forschung zu gewinnen ist ein wichtiges Ziel der Fraunhofer-Gesellschaft. Dafür steht das Fraunhofer-spezifische Kaskadenmodell, das klare Ergebnisse für den Anteil an Wissenschaftlerinnen und weiblichen Führungskräften für alle Leitungsebenen vorsieht. Fraunhofer TALENTA ist ein Strukturprogramm, das die Institute dabei unterstützen will, den Anteil der Wissenschaftlerinnen über alle Karrierestufen hinweg anzuheben. Dafür stehen bis 2017 400 Plätze zur Verfügung – rund die Hälfte vom geplanten Aufwuchs an Wissenschaftlerinnen für diesen Zeitraum. Grundlage des Programms ist zum einen die finanzielle Unterstützung der jeweiligen Organisationseinheit, um Wissenschaftlerinnen und weibliche Führungskräfte zu gewinnen und nachhaltig zu fördern. Zum anderen stellt es die individuelle Karriere von Wissenschaftlerinnen bei Fraunhofer in den Fokus. TALENTA wird bei unterschiedlichen Karrierestufen aktiv und bietet Berufsanfängerinnen und berufserfahrenen Wissenschaftlerinnen ebenso ein individuelles Entwicklungsprogramm wie weiblichen Führungskräften.

Gemäß diesen übergeordneten Zielen gelten für TALENTA Charakteristika, die es von reinen Talent- bzw. Karriereprogrammen unterscheiden:

- Als Akquiseinstrument hält das Programm einen Anteil der Plätze für externe Bewerberinnen vor. Die Fraunhofer-Institute können die TALENTA-Förderung zum Personalmarketing nutzen und damit gezielt Frauen ansprechen.
- Im Fokus stehen MINT-Fächer, besonders ingenieurwissenschaftlich-technische Fächergruppen, in denen Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Damit soll der Tatsache Rechnung getragen werden, dass in diesen Fächern der Wettbewerb um die weiblichen Talente stärker ist als in Fächern, in denen höhere Frauenanteile zu verzeichnen sind.
- Die Bewerbung einer Kandidatin erfolgt gemeinsam mit dem Fraunhofer-Institut, das als Institution die Entwicklung der Wissenschaftlerin mit vorantreibt. Als Kriterium der Aufnahme in das Programm wird daher auch bewertet, welche Entwicklungsperspektiven die Kandidatin am Institut hat.
- Die Beurteilung der fachlichen Eignung der Kandidatin erfolgt am Institut durch einen internen Auswahlprozess, dessen Rahmenbedingungen das Institut festlegt.
- Grundsätzlich haben alle Fraunhofer-Institute die gleichen Chancen auf die Förderung einer Kandidatin, daher wird in jeder Auswahlrunde nur eine Bewerbung pro Institut und Förderlinie angenommen.





PROGRAMMGESTALTUNG

Fraunhofer TALENTA stellt ein 2-jähriges Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen dar, die sich in unterschiedlichen Phasen ihrer Karriere befinden können.

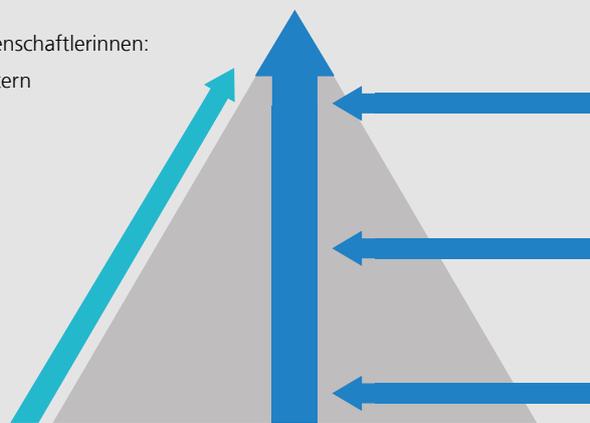
Mit *start*, *speed up* und *excellence* enthält TALENTA drei Förderstränge:

- TALENTA *start* richtet sich an Berufsanfängerinnen, die durch das Programm Orientierung beim Karrierestart in der angewandten Forschung erhalten.
- TALENTA *speed up* adressiert Wissenschaftlerinnen mit Berufserfahrung. Diese erhalten Angebote, um sich auf ihrem Karriereweg weiter zu qualifizieren und ihn zu beschleunigen.
- TALENTA *excellence* richtet sich an Frauen, die eine gehobene Führungsposition bei Fraunhofer anstreben oder bereits innehaben – etwa als Abteilungs- oder Geschäftsfeldleiterin –, und bietet ein individuelles Entwicklungsangebot.

TALENTA steht abhängig von der Entwicklungsstufe sowohl Fraunhofer-internen als auch externen Bewerberinnen offen.

Karriere- und Entwicklungsprogramm TALENTA

Gewinnen von Wissenschaftlerinnen:
Bewerbungen von extern



Entwickeln von Wissenschaftlerinnen:
Mitarbeiterinnen am Übergang zur nächsten Entwicklungsstufe

Fraunhofer TALENTA excellence
Maßgeschneiderte Karriereunterstützung für weibliche Führungskräfte

Fraunhofer TALENTA speed up
Karrierebeschleunigung durch strukturelle Förderung und Qualifizierung gemäß dem eigenen Karriereweg

Fraunhofer TALENTA start
Berufsanfängerinnen erhalten Orientierung und Qualifizierung

BEGINN: FRAUNHOFER TALENTA START

TALENTA *start* ist das richtige Programm für Frauen, die den Berufsweg in der angewandten Forschung und ihre Karriere mit Fraunhofer starten. Mit TALENTA *start* sollen mehr Wissenschaftlerinnen für Fraunhofer gewonnen werden. Zielgruppe sind Hochschulabsolventinnen mit Masterabschluss ohne oder mit geringer Berufserfahrung.

Die Wissenschaftlerinnen werden durch das Programm bei ihrem Berufsstart in der Fraunhofer-Gesellschaft unterstützt

und erhalten Orientierung beim Karrierestart. Durch ein individuelles Begleitprogramm können sie die notwendigen überfachlichen Kompetenzen erwerben. Im Herbst jeden Jahres werden 40 Plätze für TALENTA *start* vergeben.

Beispiele für Ausgangssituationen einer Förderung:

- Eine Kandidatin arbeitet als studentische Mitarbeiterin bei Fraunhofer, und das Institut möchte sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigen, z. B. zur Entwicklung eines promotionsfähigen Themas.
- Eine Studentin fertigt ihre Masterarbeit bei Fraunhofer an, nach dem Abschluss besteht der beidseitige Wunsch einer Weiterbeschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin.
- Die Kandidatin am Berufsbeginn bewirbt sich auf eine Stelle oder initiativ am Institut; das Institut bewirbt sich mit der Kandidatin auf eine Förderung im Programm.



BESCHLEUNIGEN: FRAUNHOFER TALENTA SPEED UP

TALENTA *speed up* ist auf Fraunhofer-interne und externe Wissenschaftlerinnen mit Berufserfahrung, mit und ohne Führungserfahrung, zugeschnitten. Ziel ist es, die Kandidatin in ihrer Entwicklung zu unterstützen und ein passendes Qualifizierungsangebot bereitzuhalten. Dabei werden besonders Wissenschaftlerinnen angesprochen, die am Übergang zum nächsten Karriereschritt bzw. in der konkreten Karriereplanung stehen. Für die Zielgruppe stehen jährlich 30 Plätze zur Verfügung; Förderbeginn ist jeweils im April.

Beispiele für Ausgangssituationen einer Förderung:

- a) Die Kandidatin arbeitet bei Fraunhofer, möchte mit einer Promotion starten oder arbeitet bereits daran; sie beantragt die Förderung für einen Teil der Promotionszeit.
- b) Die Kandidatin hat ihre Promotion abgeschlossen und beantragt die Förderung für den Übergang in die nächste Karrierephase, z. B. den Aufbau einer Gruppe oder die Erschließung eines neuen Geschäftsfelds.
- c) Die Kandidatin wird intern oder extern für die Erschließung eines Forschungsthemas angeworben, arbeitet daran, etwa für eine Gruppe, und beantragt die Förderung.
- d) Die externe oder interne Kandidatin ist im Begriff, erste Führungsverantwortung zu übernehmen, und beantragt die Förderung für die erste Zeit, bis sich die Einheit oder Gruppe etabliert hat.
- e) Die Kandidatin kehrt aus der Elternzeit zurück und beantragt eine Förderung, z. B. für die Erschließung eines neuen Themas oder die Arbeit an ihrer Promotion.

PERFEKTIONIEREN: FRAUNHOFER TALENTA EXCELLENCE

TALENTA *excellence* wendet sich an etablierte Wissenschaftlerinnen in gehobenen Führungspositionen – z. B. Abteilungsleiterinnen oder Geschäftsfeldleiterinnen. Zielsetzung ist eine individuelle, auf die spezifische Situation der Kandidatin zugeschnittene Karriereunterstützung. Die Wissenschaftlerinnen erhalten mit der Förderung eine Zufinanzierung zu den Personalressourcen ihrer Abteilung, um ihnen Freiräume zur wissenschaftlichen Profilierung bieten zu können.

Beispiele für Ausgangssituationen einer Förderung:

- a) Die interne oder externe Kandidatin übernimmt eine Führungsposition und beantragt die Förderung zum Ausbau ihres Geschäftsfelds.
- b) Die wissenschaftliche Führungskraft beantragt die Förderung während ihrer Habilitation.





BEWERBUNGS- UND AUSWAHLPROZESS

Die Bewerbung der Kandidatin zur Teilnahme an TALENTA erfolgt gemeinsam mit dem Institut, das sich für die Nominierung einer Kandidatin entscheidet, mit

- Lebenslauf (bei TALENTA *speed up* und TALENTA *excellence* zuzüglich Motivationsschreiben) der Kandidatin und
- Empfehlungsschreiben des Instituts.

Die Auswahlkriterien:

- Fachbezogenheit: Im Fokus stehen MINT-Fächer, vor allem ingenieurwissenschaftlich-technische Fächergruppen
- Zielgruppenbezogenheit: Eignung der Kandidatin bezüglich der Kriterien der Zielgruppen (je nach Stufe: Erstanstellung mit TVöD-Vertrag, Karrierestufe und Karriereziel)
- Begründung der Bewerbung: Begutachtung des Empfehlungsschreibens

Die Auswahl der Kandidatinnen erfolgt in Anwendung der beschriebenen Auswahlkriterien durch ein Gutachtergremium, bestehend aus Vertretungen des Personalbereichs, der Institutsbetreuung, des Wissenschaftlich-Technischen Rats, des Gesamtbetriebsrats und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Die Institute sind aufgerufen, mit dem Programm um weibliche Talente zu werben. Wenn ein Institut eine Kandidatin aufgrund des Programms neu gewinnt, aber keinen Platz in der Förderung mehr bekommt, kann es die Kandidatin für den nächsten Durchgang in einem Jahr vormerken lassen.





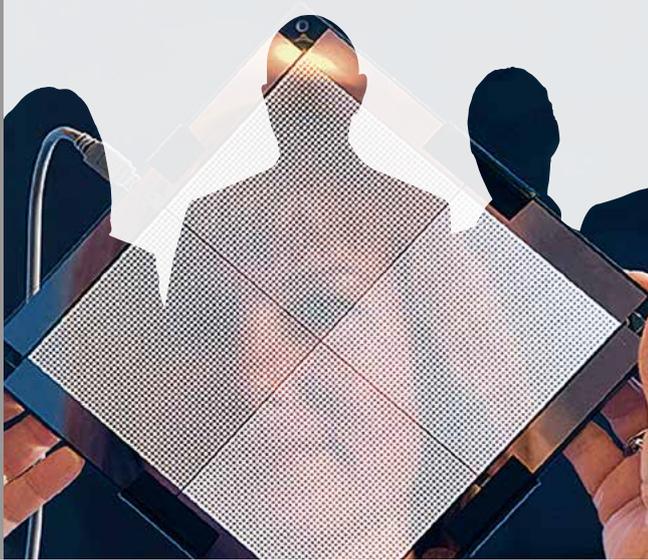
KERNSTÜCKE DER FÖRDERUNG

Die finanzielle Unterstützung der Institute durch das Programm besteht in der Zufinanzierung einer Stelle mit einem Betrag von 2000 Euro monatlich. Dieser Betrag ist in einer Stelle umzusetzen, d. h., die Kandidatin bekommt einen Vertrag bei Fraunhofer mindestens über die Laufzeit der zweijährigen Förderung; die Gesamtarbeitszeit zu definieren bleibt dem Institut überlassen, wobei der Vertrag über mindestens 50 Prozent der tariflichen Arbeitszeit von derzeit 39 Stunden abzuschließen ist. Im Rahmen der finanziellen Förderung soll die Kandidatin bedarfsgerecht für die eigene Karriere, etwa die Arbeit an der Promotion, freigestellt werden. Die Organisationseinheit bucht auf die entsprechend anzulegende Projektnummer die Zeit, in der die Kandidatin nicht für die Projektarbeit zur Verfügung steht.

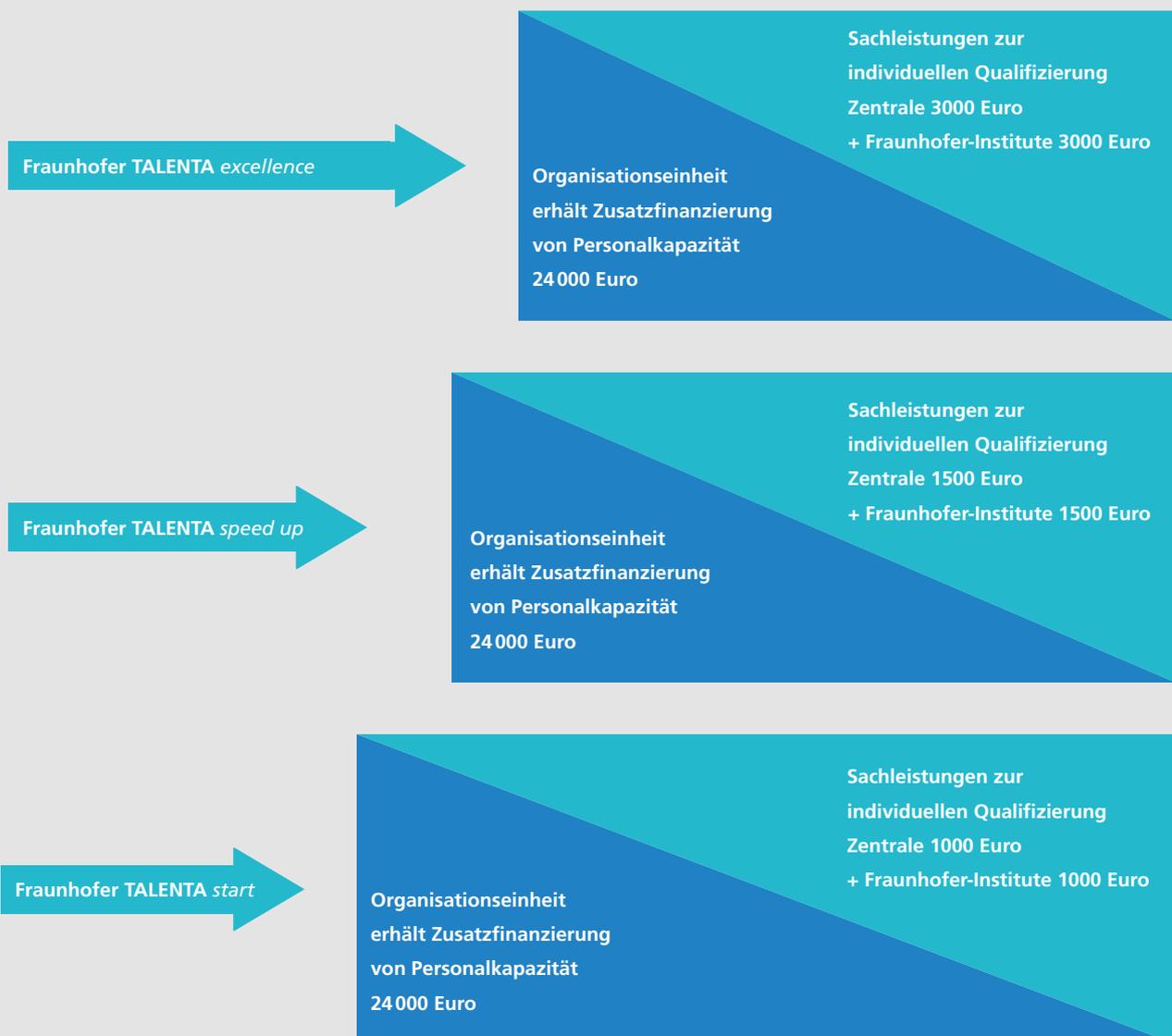
Die zentral finanzierte Arbeitszeit beträgt im Mittel zwei Tage pro Woche, unabhängig von der Vertragsart. Die konkrete Ausgestaltung der »Karrierezeit« bleibt dem jeweiligen Institut bzw. der Organisationseinheit sowie der Kandidatin überlassen und kann an betriebliche Erfordernisse angepasst werden. Seitens der Personalentwicklung der Zentrale werden »Empfehlungen für die Gestaltung der Karrierezeit« zur Verfügung gestellt.

In der abgeänderten Variante für die Entwicklungsstufe TALENTA *excellence* bekommt die Kandidatin bei erfolgreicher Bewerbung einen Zuschuss zu Personalkosten in ihrer Organisationseinheit. Die Zufinanzierung beträgt pauschal 2000 Euro monatlich.

Die Wissenschaftlerinnen erhalten während der Förderung ein Qualifizierungsbudget zur Gestaltung ihres individuellen Begleitprogramms. Für das Karriereentwicklungs- und Qualifizierungsangebot wird pro Kandidatin ein Budget veranschlagt, das zur Hälfte von der Zentrale finanziert wird.



Übersicht über die jährlichen Fördermittel pro Wissenschaftlerin







DER INDIVIDUELLE START INS PROGRAMM

Zu Anfang des Programms führen Führungskraft und Kandidatin ein Auftaktgespräch, in dem das spezifische Karrierethema der Kandidatin festgelegt bzw. besprochen wird. Karriere bedeutet dabei die zielgerichtete berufliche Weiterentwicklung und die sichtbare Zunahme an Verantwortung, wobei Anforderung und Möglichkeiten der Organisation, individuelle Potenziale und Kompetenzen sowie die aktuelle Lebensphase der Kandidatin berücksichtigt werden müssen. Das Karrierethema beschreibt die Anforderung, der sich die Kandidatin in den zwei Jahren der Förderung stellt, um ein übergeordnetes Karriereziel zu erreichen. Als Karrierethema kommen beispielsweise die Aufnahme einer Promotion, die Erschließung eines Geschäftsfelds oder auch die Leitung eines Forschungsprojekts infrage.

Im Auftaktgespräch können die folgenden Fragen geklärt werden:

- Welches Karriereziel steht während der TALENTA-Förderung im Vordergrund?
- Wie ist das Karrierethema in die Ausrichtung der Organisationseinheit eingebettet, und welche Anforderungen ergeben sich daraus?
- Welche Kompetenzen, Qualifikationen und Erfahrungen sind für den nächsten beruflichen Entwicklungsschritt oder um das Karriereziel zu erreichen, erforderlich?
- Sind Planung und Zielsetzung realistisch?

Das Karrierethema und der Verlauf der Karrierezeit sollten kontinuierlich besprochen werden, dazu eignen sich Halbjahresgespräche zwischen Führungskraft und Kandidatin, in denen der aktuelle Stand besprochen und ggf. auch eine Anpassung des Karrierethemas vorgenommen werden kann (»Follow-up-Karrierethema«). In den Halbjahresgesprächen sollte auch der Qualifizierungsbedarf besprochen und je nach Rahmenbedingungen am Institut festgelegt werden.





KARRIEREZIT UND FORSCHUNGSZEIT

TALENTA *start* und TALENTA *speed up*

Kernelement des Programms ist die »Karrierezeit«, die den Wissenschaftlerinnen auf den Ebenen *start* und *speed up* Freiraum für die eigene fachliche Weiterentwicklung gewährt. Im Auftaktgespräch sollte ganz konkret besprochen werden, wie die Karrierezeit für die Entwicklung der Kandidatin genutzt werden kann. Je nach Karrierethema ist es sinnvoll, einen groben Zeitplan zu erarbeiten, in dem festgelegt wird, wann die Karrierezeit genommen wird und welche Themenschwerpunkte in dieser Zeit bearbeitet werden. Ziel ist hierbei eine flexible, aber auch verbindliche Planung, die sowohl der Karriereentwicklung der Kandidatin als auch dienstlichen Erfordernissen Rechnung tragen sollte. Hier sollte eine individuelle Lösung gefunden werden.

Beispiele für die zeitliche Gestaltung der Karrierezeit wären je nach Bedarf eine Freistellung für regelmäßig ein bis zwei Tage pro Woche oder auch zusammengefasst mehrere Tage am Stück pro Monat. Ein weiteres Beispiel wäre die Freistellung über einige Wochen am Stück in der Schlussphase der Promotion. Führungskraft und Kandidatin sollten auch ganz konkret besprechen, was innerhalb der Karrierezeit zu erledigen ist.

TALENTA *excellence*

Bei TALENTA *excellence* erhält die Kandidatin eine Zufinanzierung zu den Personalmitteln ihrer eigenen Organisationseinheit. Über diese Mittel kann die Kandidatin die Personalkapazität in ihrer Einheit erhöhen mit der Zielsetzung, für die Kandidatin Freiräume zur wissenschaftlichen Profilierung zu schaffen.





GEMEINSAMER AUFTAKT

Gemeinsames Element des TALENTA-Programms ist eine Auftakt- und Vernetzungsveranstaltung im ersten Viertel der Förderlaufzeit. Die Veranstaltung wird für alle drei Programmlinien angeboten und enthält Raum für die Vernetzung untereinander. Zudem erhalten die Wissenschaftlerinnen ein auf ihre Karrierestufe zugeschnittenes Qualifizierungsprogramm, das sich über zwei Tage erstreckt. In dieser gemeinsamen Veranstaltung geht es um Themen der beruflichen Standortbestimmung und der strategischen Karriereplanung.



Die Wissenschaftlerinnen können am ersten Tag aus einem umfangreichen Workshopangebot zwei passende Themen wählen:

KOMPETENT, ÜBERZEUGEND, BEGEISTERND – SELBSTMARKETING IN EIGENER SACHE

Eine erfolgreiche Karriereentwicklung fordert nicht nur im Bewerbungsprozess gutes Selbstmarketing, sondern auch im Arbeitsalltag. Voraussetzung dafür ist die Auseinandersetzung mit persönlichen Stärken und eigenen Zielen.

»... CHEFIN SEIN DAGEGEN SEHR« – FRAUEN UND FÜHRUNGSVERANT- WORTUNG

Beruflicher Aufstieg und steigende Führungsverantwortung stellen vielfältige Anforderungen an Führungskräfte. Eine wichtige Vorbereitung darauf bietet die Auseinandersetzung mit Führungsstilen, Persönlichkeitstypen, geschlechtsspezifischen Stereotypen und nicht zuletzt mit der eigenen Haltung.



KOOPERATIONEN UND NETZWERKE ALS PERSÖNLICHER UND BERUFLICHER MEHRWERT

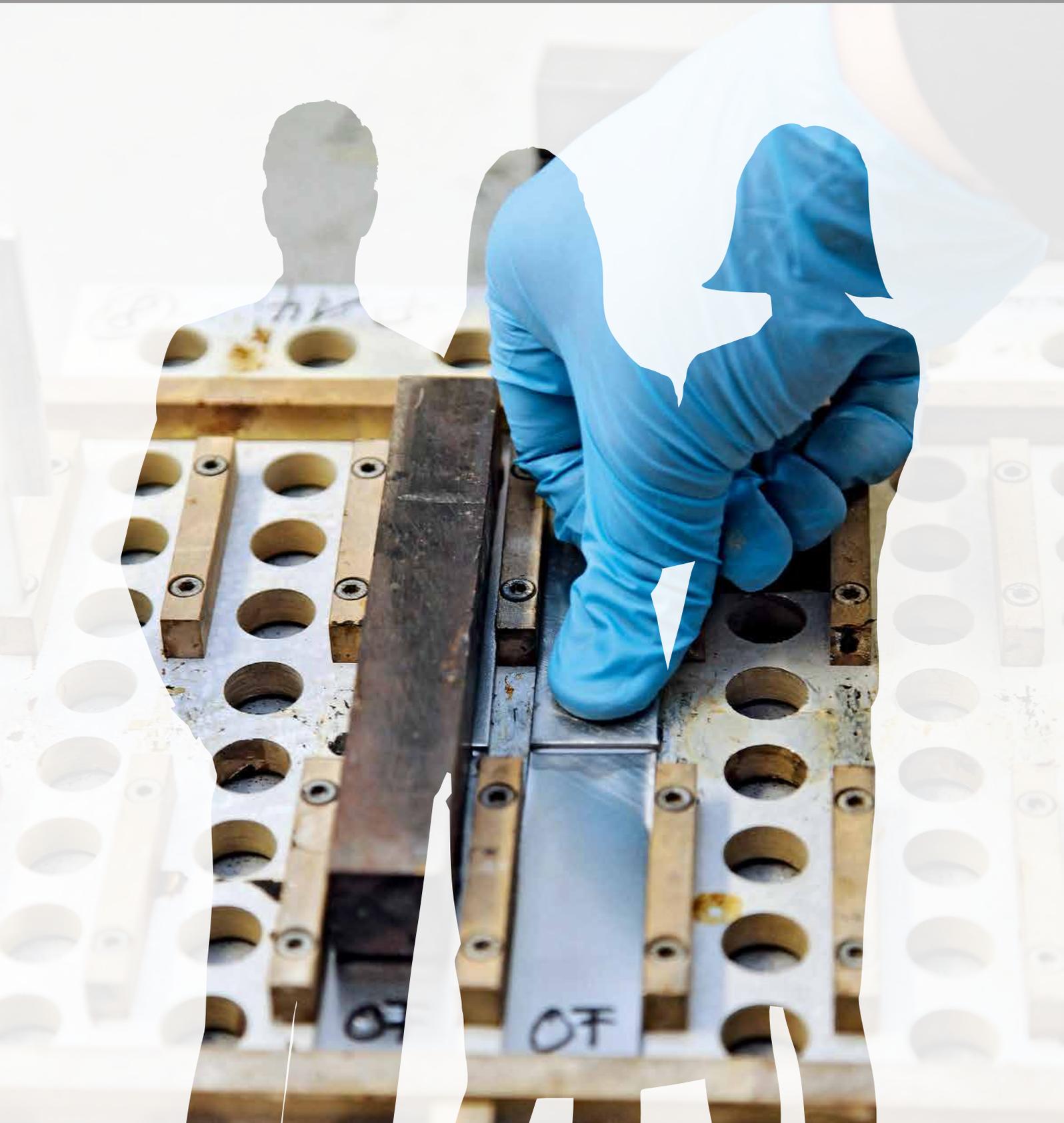
Zentrale Grundlage für wissenschaftliche Arbeitszusammenhänge ist der Aufbau von Kooperationen und Netzwerken. Insbesondere in außeruniversitären Forschungseinrichtungen gilt es, die eigene Kooperationskompetenz sinnvoll einzusetzen, um Kontakte anzubahnen und produktiv zu nutzen.

KARRIERE UM JEDEN PREIS? WIE SICH BERUFS- UND PRIVATLEBEN VEREINBAREN LASSEN

Karriereambition und die Übernahme verantwortlicher Aufgaben stellen hohe Anforderungen an die Vereinbarkeit mit dem Privatleben. Sich bewusst mit Unterstützungsmöglichkeiten und Prioritäten in der Lebensführung auseinanderzusetzen ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche Balance zwischen allen Lebensbereichen.

Am zweiten Tag arbeiten die Wissenschaftlerinnen in Kleingruppen an ihrem eigenen Karriereplan. Themen sind hierbei:

- Karriereziele stecken
- individuelle Kompetenzen einsetzen
- Karrierezeit planen
- Vernetzung und Unterstützung sicherstellen





INHALTE DES QUALIFIZIERUNGSANGEBOTS

Das weitere Begleitangebot kann auf Grundlage des eigenen und des für die Karrierestufe relevanten Kompetenzbedarfs aus einer Reihe von Angeboten individuell zusammengestellt werden. Dieses »Cafeteria-System« sieht vor, dass die Kandidatinnen aus den für die jeweilige Entwicklungsstufe relevanten Themen je nach Qualifikation zwei bis drei Seminare aus dem allgemeinen Bildungsprogramm besuchen, die über TALENTA teilfinanziert werden.

Beispiele für ein Karriereentwicklungsangebot:

TALENTA *start*: Beginn der Karriere

Kernthema: Individuelle Standortbestimmung und Orientierung (eingebettet in die Auftakt- und Vernetzungsveranstaltung)

- Individuelle Stärken, Kompetenzen und Talente
- Worauf kann ich aufbauen?
- Karrierewege bei Fraunhofer

Optionales Seminarprogramm (Cafeteria-System, 2 Seminare verpflichtend)

- Projektmanagement – Praxiswissen
- Promotion I – der Weg zur erfolgreichen Promotion
- Präsentationstechnik
- Strategisches Selbstmanagement
- Wirksam zusammenarbeiten

TALENTA.net

Virtuelle Plattform zum gegenseitigen Austausch mit Foren zu unterschiedlichen karriererelevanten Themen



TALENTA *speed up*: Beschleunigung der Karriere

Kernthema: Strategische Karriereplanung mit Fraunhofer (eingebettet in die Auftakt- und Vernetzungsveranstaltung)

- Wissenschaftliche (Fach-)Karriere
- Strategische Karriereplanung
- Standortanalyse und Coaching

Optionales Seminarprogramm (Cafeteria-System, 3 Seminare verpflichtend)

- Projektmanagement – Vertiefungsworkshop
- Spezialthemen zum Projektmanagement
- Promotion II – »getting it done«
- Führungskräftetraining I + II
- Akquisitionstechniken
- Verwertung
- Wege ins Ausland und zurück
- Interkulturelle Kompetenzen

TALENTA.net

Virtuelle Plattform zum gegenseitigen Austausch mit Foren zu unterschiedlichen karriererelevanten Themen

TALENTA *excellence*: Perfektionieren der Karriere

Kernthema: Leadership Excellence

Individuelle Karriereangebote, z. B.

- Individuelle Weiterbildung und Ausbildung (z. B. MBA)
- Auslandsaufenthalt, internationales Networking
- Individuelles Seminar- und Coachingangebot im Rahmen der Führungskräftequalifizierung bei Fraunhofer
- Individuelles Coaching, z. B. in Verbindung mit Persönlichkeitsprofil und Potenzialanalyse (freiwillig)

TALENTA.net

Virtuelle Plattform zum gegenseitigen Austausch mit Foren zu unterschiedlichen karriererelevanten Themen





GUT VERNETZT – TALENTA.NET

TALENTA soll dazu dienen, die Wissenschaftlerinnen bei Fraunhofer stärker miteinander zu vernetzen. Alle Wissenschaftlerinnen im Programm können sich über eine Webplattform austauschen. Über TALENTA.net werden sie über Neuigkeiten im Programm, interessante Karrierethemen und aktuelle News aus der Fraunhofer-Welt informiert. Zudem können die Wissenschaftlerinnen in individuellen Foren eigene Themen diskutieren. Die Wissenschaftlerinnen können über die Förderlaufzeit hinaus über TALENTA.net vernetzt bleiben.





MONITORING

Während der Laufzeit der Förderung hat die Kandidatin zwei Statusberichte anzufertigen mit jeweils maximal zwei Seiten Umfang, einmal nach einem halben Jahr und einmal nach einem Jahr der Laufzeit. Sie sind bei der Personalentwicklung der Zentrale abzugeben. Der Verbleib der Kandidatin im Programm ist von der Teilnahme am Begleitangebot sowie der Realisierung der »Karrierezeit« am Institut abhängig. Nach dem zweiten Statusbericht besteht für das Gutachtergremium die Möglichkeit, die Kandidatin vom Programm auszuschließen, wenn die Förderbedingungen nicht eingehalten werden. Nach Beendigung der Förderung ist ein Abschlussbericht abzugeben. Die Vorlagen für die Berichte werden mit dem Bewilligungsschreiben zur Verfügung gestellt.

TALENTA ist zunächst bis 2017 angelegt. Über diese Zeit wird die Wirksamkeit des Programms bezüglich der Zahl der Wissenschaftlerinnen bei Fraunhofer überprüft. Es besteht die Möglichkeit einer dynamischen Anpassung von Volumen und Umfang des Programms in Abhängigkeit vom Ergebnis.

IMPRESSUM

Fraunhofer-Gesellschaft
Unternehmenskommunikation

Redaktion

Elisabeth Ewen
Ingeborg Fiegel-Kölblin
Sabrina Gebauer
Christa Schraivogel
Dr. Martin Thum
Susanne Woltering

Anschrift der Redaktion

Fraunhofer-Gesellschaft
Unternehmenskommunikation
Dr. Martin Thum
Hansastraße 27 c
80686 München
Telefon +49 89 1205-1367
martin.thum@zv.fraunhofer.de

Bei Abdruck ist die Einwilligung der Redaktion erforderlich.

Produktion

Marie-Luise Keller-Winterstein

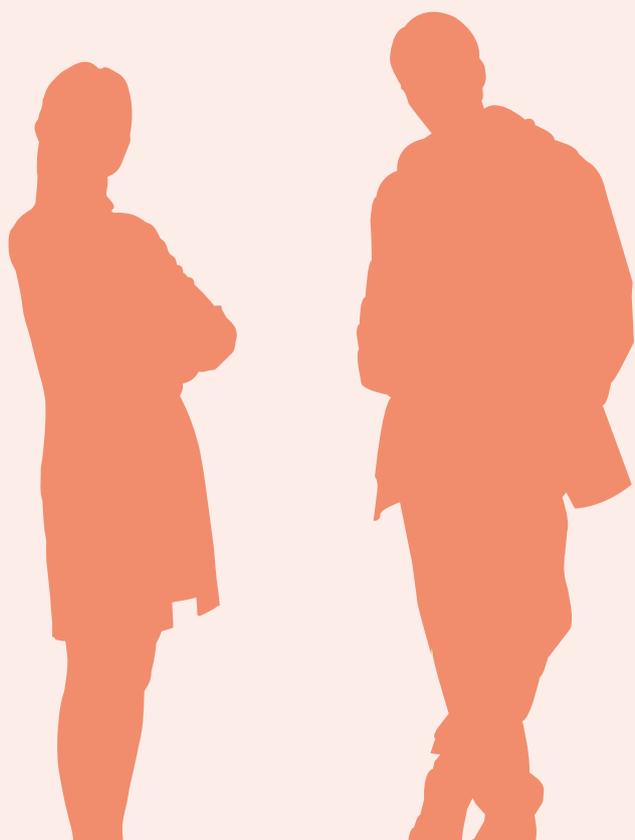
Bildquellen

Fotolia: Seite 6
Matthias Heyde: Seite 22, 27
indigo: Titel
iStockphoto: Seite 6, 12, 13, 16,
20, 29, 30
Dirk Mahler: Seite 6, 9, 10, 12, 13,
16, 17, 18, 23, 24, 28, 29, 30, 31

Alle übrigen Abbildungen:
© Fraunhofer-Gesellschaft

© Fraunhofer-Gesellschaft,
München 2014





Integriertes Personalmanagement
www.fraunhofer.de/talenta