

**FRAUNHOFER TALENTA**  
**KARRIEREPROGRAMM FÜR**  
**WISSENSCHAFTLERINNEN UND**  
**WEIBLICHE FÜHRUNGSKRÄFTE**



---

**FRAUNHOFER TALENTA**  
**KARRIEREPROGRAMM FÜR**  
**WISSENSCHAFTLERINNEN UND**  
**WEIBLICHE FÜHRUNGSKRÄFTE**

---

■	AUSGANGSLAGE UND ZIEL .....	4
■	PROGRAMMGESTALTUNG .....	6
■	BEWERBUNGS- UND AUSWAHLPROZESS .....	10
■	KERNSTÜCKE DER FÖRDERUNG .....	12
■	DER INDIVIDUELLE START INS PROGRAMM .....	16
■	KARRIEREZIT UND FORSCHUNGSZEIT .....	18
■	TALENTA AUFTAKTVERANSTALTUNG .....	20
■	GUT QUALIFIZIERT .....	24
■	BEGLEITPROGRAMM .....	28
■	GUT VERNETZT .....	32
■	MONITORING .....	34
	IMPRESSUM .....	36



---

## 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 72 Institute sind herausfordernd und spannend. Modernste technische Ausstattung ermöglicht das Arbeiten auf höchstem wissenschaftlichem Niveau. Fraunhofer bietet zudem hervorragende Entwicklungschancen für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Fraunhofer hat sich die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern als unternehmenspolitisches Ziel gesetzt und verfolgt dieses seit 2012 stringent mit zielgerichteten, aufeinander abgestimmten Maßnahmen, die sich zu einem Gesamtkonzept fügen. Herzstück des Konzeptes bildet seit 2013 das Förder- und Entwicklungsprogramm TALENTA. Das Programm hat die Zielsetzung, die Steigerung des Anteils an Wissenschaftlerinnen und insbesondere des Anteils an weiblichen Führungskräften, und damit die Erfüllung der Fraunhofer-spezifischen Kaskade zu unterstützen.

Fraunhofer TALENTA ist ein Förder- und Entwicklungsprogramm, das die Institute dabei unterstützen will, den Anteil der Wissenschaftlerinnen über alle Karrierestufen hinweg anzuheben. 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 Wissenschaftlerinnen auf dem Weg in eine Führungs- und Fachkarriere ebenso ein individuelles Entwicklungsprogramm wie weiblichen Führungskräften mit hervorragendem wissenschaftlichen Profil.

Gemäß dieser übergeordneten Ziele 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.





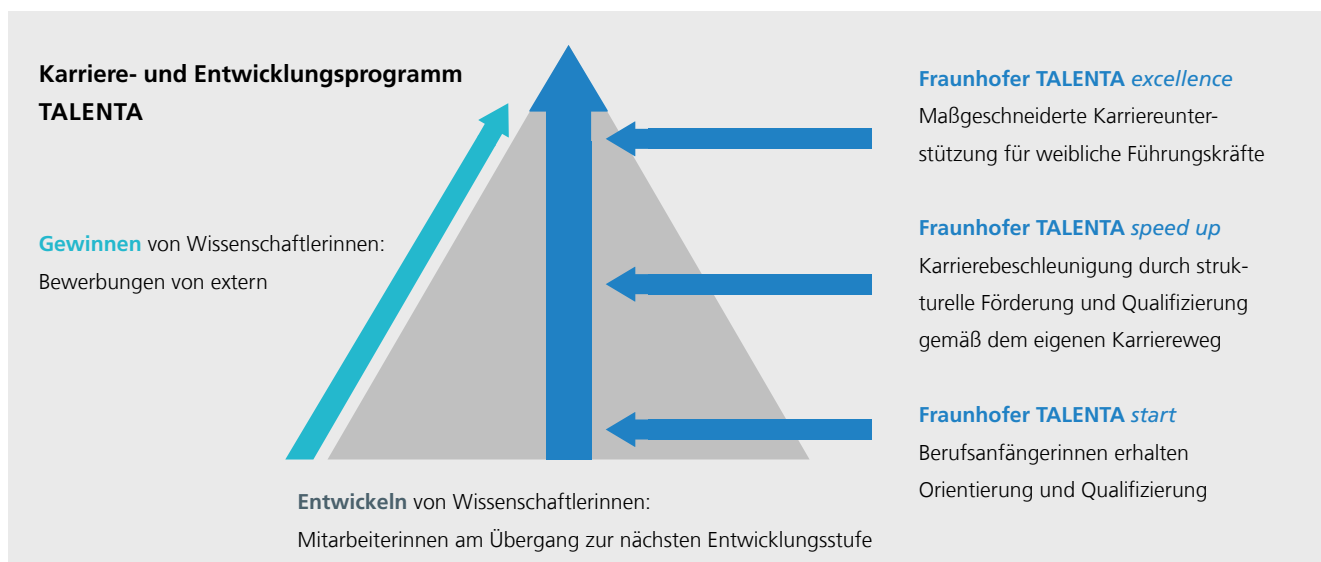
## PROGRAMMGESTALTUNG

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 im Rahmen der Fach- und Führungskarriere 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, um sich als Wissenschaftlerin und Führungskraft zu etablieren.

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



---

## 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. Sie erhalten Orientierung beim Karrierestart und Freiräume für die wissenschaftliche Weiterqualifizierung durch die Promotion und fachliche Weiterentwicklung.

Durch ein individuelles Begleitprogramm können sie die notwendigen überfachlichen Kompetenzen erwerben. Jährlich werden rund 30 Plätze für TALENTA *start* vergeben.

Beispiele für Ausgangssituationen einer Förderung:

- a) Eine Kandidatin arbeitet als studentische Mitarbeiterin bei Fraunhofer, und das Institut möchte sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigen, z. B. zur Entwicklung eines promotionsfähigen Themas.
- b) Eine Studentin fertigt ihre Masterarbeit bei Fraunhofer an, nach dem Abschluss besteht der beidseitige Wunsch einer Weiterbeschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin.
- c) Die Hochschulabsolventin 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 zugeschnitten, die sich vor oder gerade mitten im Übergang in die Führungs- oder Fachkarriere befinden. 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 rund 30 Plätze zur Verfügung.

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 für die Arbeit an ihrer Promotion.

---

## PERFEKTIONIEREN: FRAUNHOFER TALENTA EXCELLENCE

TALENTA *excellence* wendet sich an Frauen, die eine gehobene Führungsposition bei Fraunhofer anstreben oder bereits innehaben – z. B. Abteilungsleiterinnen oder Geschäftsfeldleiterinnen. Zielsetzung ist die eigene fachliche und persönliche Weiterentwicklung sowie die Profilierung als Wissenschaftlerin und Führungskraft.

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 der Kandidatin
- Motivationsschreiben der Bewerberin
- 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

---

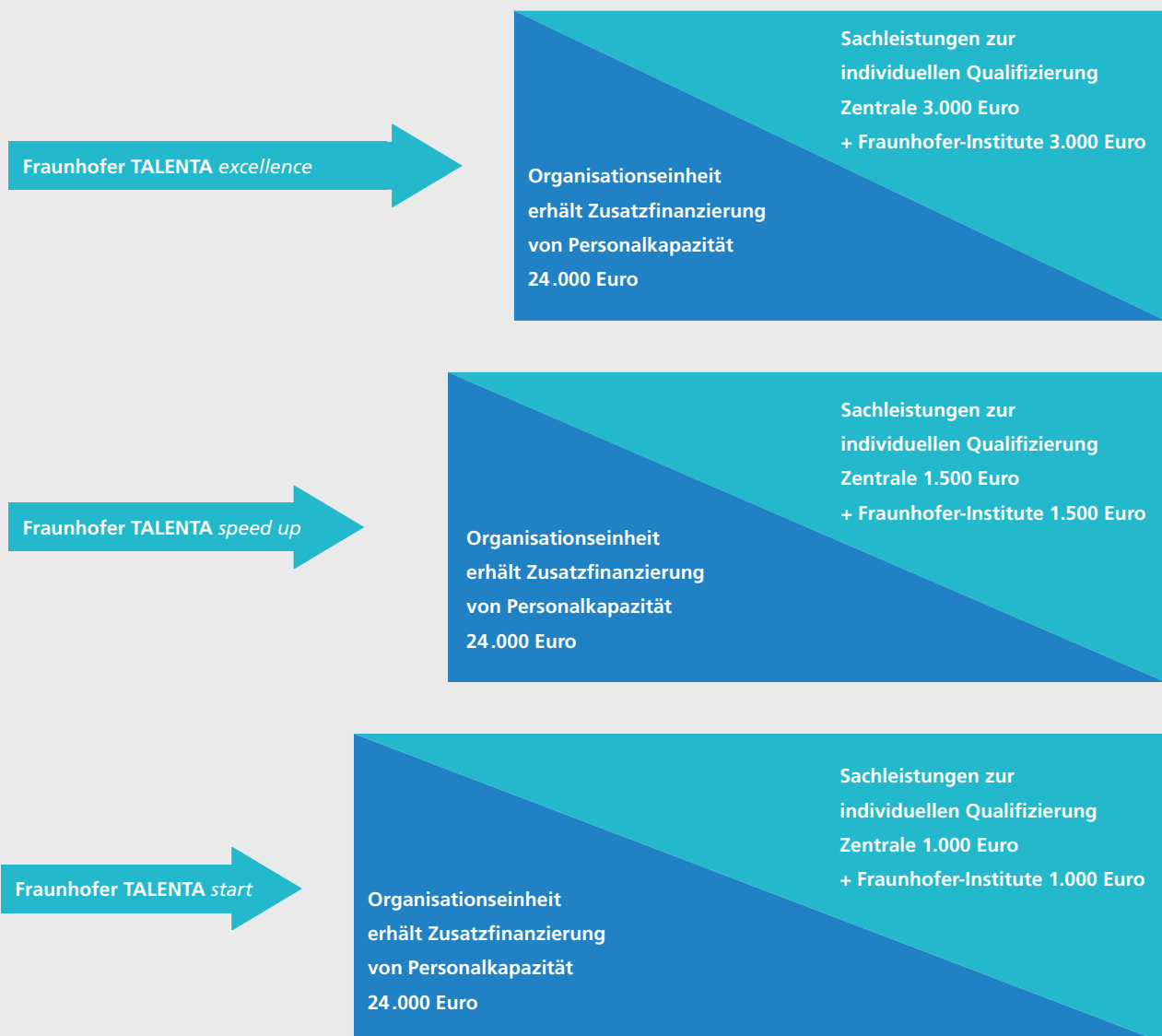
Die finanzielle Unterstützung der Institute durch das Programm besteht in der Zufinanzierung einer Stelle mit einem Betrag von 2.000 Euro monatlich. Dieser Betrag ist in einer Stelle umzusetzen, d. h. die Kandidatin bekommt einen Vertrag bei Fraunhofer mindestens über die Laufzeit der zweijährigen Förderung. 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 Entwicklungsstufe TALENTA *excellence* bekommt die Kandidatin bei erfolgreicher Bewerbung einen Zuschuss zu Personalkosten in ihrer Organisationseinheit. Die Zufinanzierung beträgt pauschal 2.000 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 Teilnehmerin 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 Teilnehmerin in den zwei Jahren der Förderung stellt, um ein übergeordnetes Karriereziel zu erreichen. Als Karrierethema kommt 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?
- Wie soll die Karrierezeit konkret organisiert werden?
- Welches »Zeit-Modell« ist realistisch unter Berücksichtigung der Anforderungen der Teilnehmerin, der Führungskraft bzw. den Anforderungen der Gruppe/Abteilung?
- Sind Planung und Zielsetzung realistisch?

Das Karrierethema und der Verlauf der Karrierezeit sollten kontinuierlich besprochen werden. Dazu eignen sich Halbjahresgespräche zwischen Führungskraft und Teilnehmerin, 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.





---

## KARRIEREZEIT 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 sind 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 ist 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***

---

In dieser Programmlinie erhält die Teilnehmerin eine Zufinanzierung zu den Personalmitteln ihrer eigenen Organisationseinheit. Über diese Mittel kann sie die Personalkapazität in ihrer Einheit erhöhen mit der Zielsetzung, Freiräume zur wissenschaftlichen Profilierung zu schaffen.





---

## TALENTA AUFTAKTVERANSTALTUNG

---

Gemeinsames Element des TALENTA-Programms ist die TALENTA-Auftaktveranstaltung im ersten Viertel der Förderlaufzeit. Die Auftaktveranstaltung stellt für alle TALENTA-Teilnehmerinnen des Jahrgangs – jährlich ca. 70 Wissenschaftlerinnen – aus den drei Programmlinien *start*, *speed up* und *excellence* den Start ihrer Programmteilnahme dar. Im Fokus steht zunächst die Begrüßung im TALENTA-Programm sowie das Kennenlernen der TALENTA-Gruppe. Am zweiten Tag finden Workshops in den drei Programmlinien statt. Inhaltlich werden Anforderungen und Themen der spezifischen Entwicklungsphase wie z.B. Promotion, Aufbau einer Gruppe, Positionierung des Forschungsthemas und Führung bearbeitet. Die Erarbeitung und Formulierung des individuellen Karriereziels steht im Zentrum des dritten Tages. Dabei haben die Wissenschaftlerinnen und weiblichen Führungskräfte die Chance, sich intensiv mit ihren individuellen Stärken, Ressourcen und persönlichen Rahmenbedingungen auseinander zu setzen und für die Formulierung des Karriereziels und dessen Umsetzungsplanung zu nutzen.



Durch ein umfangreiches und auf die jeweilige Programmlinie zugeschnittenes Workshopangebot können sich die Teilnehmerinnen auf ihre TALENTA-Zeit vorbereiten, um erfolgreich an den eigenen Karrierezielen zu arbeiten:

---

## STANDORTBESTIMMUNG

Um Ziele zu erreichen, ist es wichtig zu wissen, welche Ressourcen zur Verfügung stehen und welche Entwicklungsfelder man noch hat. Die Teilnehmerinnen reflektieren daher ihre Stärken und Kompetenzen. Außerdem identifizieren sie die Bereiche, in denen sie sich noch weiter entwickeln möchten und wie sie dafür Unterstützung finden. So sind sie bestens vorbereitet, um während TALENTA an den eigenen Zielen zu arbeiten.

---

## VON DER IDEE ZUR PROMOTION

Promovieren ist kein Sprint – sondern ein Marathon. Das betrifft die eigene Motivation sowie die Strategien des Zeit-, Schreib- und Selbstmanagements. Der Workshop unterstützt dabei, Meilensteine des eigenen Promotionsprozesses für die TALENTA-Zeit zu definieren und deren Erreichung vorzubereiten.



---

## GEZIELT ENTWICKELN IN DER FÜHRUNGS- UND FACHKARRIERE

Was sind Anforderungen an die Fach- und Führungskraft bei Fraunhofer? Wie geht man um mit Erwartungen, Bedürfnissen, Widerständen anderer? Antworten darauf bietet dieser Workshop. Die Teilnehmerinnen reflektieren ihre Erfahrungen und lernen Techniken kennen, die sie dabei unterstützen, die eigene Fach- bzw. Führungspersönlichkeit weiterzuentwickeln.

---

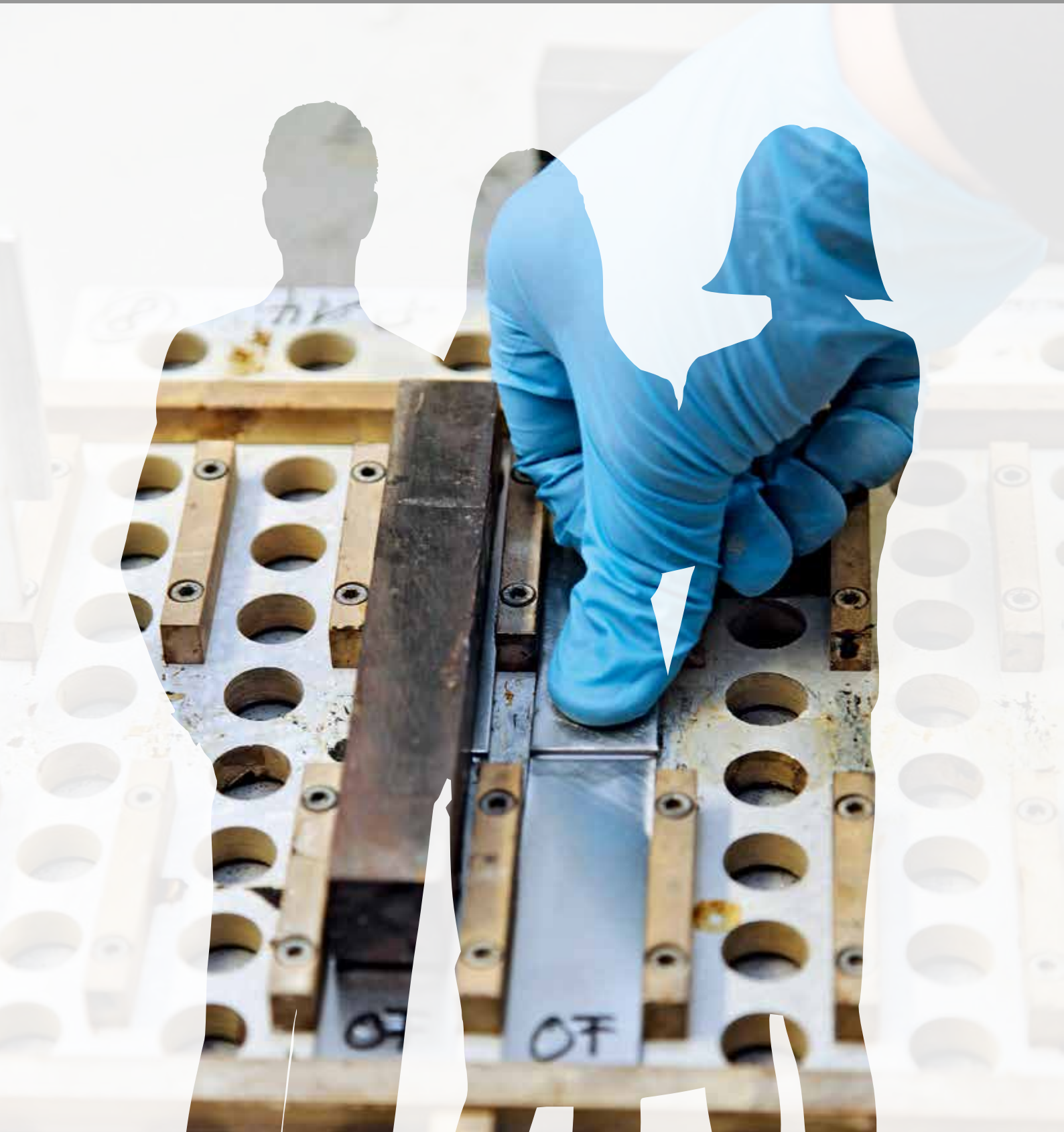
## FÜHRUNG UND STRATEGIE

Das eigene Führungshandeln mit der Strategieentwicklung am Institut in Einklang zu bringen, stellt eine spannende und oft auch herausfordernde Aufgabe im Alltag von Führungskräften dar. Daher werden drei verschiedene Führungsebenen in den Blick genommen: die Ebenen der Organisation samt ihrer Gesamtstrategie, die Ebene des Teams mit der Abteilungs- oder Projektstrategie und die Ebene der Selbstführung, um sich in diesem Spannungsfeld erfolgreich zu positionieren.

---

## VOM WUNSCH ZUM ZIEL

Im Rahmen der TALENTA-Teilnahme können die Teilnehmerinnen an ihren beruflichen Zielen arbeiten. Um diese »Karrierezeit« auch erfolgreich nutzen zu können, ist es wichtig, das Erreichen der Karriereziele strategisch zu planen, indem Ziele und Ressourcen geklärt werden und die Ziele in den Berufsalltag transferiert werden.







---

## GUT QUALIFIZIERT

---

TALENTA bietet Wissenschaftlerinnen durch die Teilfinanzierung ihrer Personalstelle, maßgeschneiderte Qualifizierung und Vernetzung die Möglichkeit, ihre Karriere strategisch zu entwickeln. Vor diesem Hintergrund steht den Teilnehmerinnen entsprechend zu ihrem jeweiligen Karriereziel und der Programmlinie ein Qualifizierungsbudget zur Verfügung. Dieses Budget können sie während ihrer Programmteilnahme für Seminare, Coaching, Mentoring, Konferenzen oder Hospitanzen nutzen. Ein Beratungsgespräch, für die Festlegung des individuellen Qualifizierungsprogramms, erfolgte je nach Rahmenbedingungen am Institut entweder durch die Personalentwickler/innen vor Ort oder durch die Ansprechpartner/innen der Personalentwicklung der Zentrale.

Darüber hinaus wird ein auf die jeweilige Programmlinie zugeschnittenes Qualifizierungsprogramm exklusiv für die TALENTA-Teilnehmerinnen angeboten. In der Programmlinie *start* wird ein Fokus darauf gelegt, die Promotion zielgerichtet voranzubringen und selbst nachhaltig motiviert zu bleiben. Aber auch praktische Techniken, um im Berufsalltag überzeugend aufzutreten und die eigene Kompetenz klar und prägnant darzustellen, werden vermittelt. Im Workshop Führung und Strategie können *speed up*- und *excellence*-Teilnehmerinnen ihr Führungshandeln reflektieren und Ansätze entwickeln, um sich im Spannungsfeld zwischen Forschung, Management und Führung zu positionieren.

Beispiele die Qualifizierungen der Teilnehmerinnen:

---

### TALENTA start: Beginn der Karriere

---

#### **Kernthema: Individuelle Standortbestimmung und Orientierung**

- Individuelle Stärken, Kompetenzen und Talente
- Worauf kann ich aufbauen?
- Karrierewege bei Fraunhofer
- Planung und Start der Promotion und/ oder fachlichen Weiterentwicklung

#### **Fraunhofer Bildungsprogramm**

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

#### **TALENTA Qualifizierungen**

- Der Weg zur erfolgreichen Promotion
- Promotion und Projektarbeit vereinbaren
- Prägnante Performance – souverän und überzeugend im Job
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

---

### TALENTA.net

---

Virtuelle Plattform zum gegenseitigen Austausch und Vernetzung mit Foren zu unterschiedlichen karriererelevanten Themen



## TALENTA *speed up*: Beschleunigung der Karriere

### Kernthema: Strategische Karriereplanung mit Fraunhofer

- Wissenschaftliche Fach- und Führungskarriere
- Strategische Karriereplanung
- Standortanalyse und Coaching

### Fraunhofer Bildungsprogramm

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

### TALENTA Qualifizierungen

- Promotion und Projektarbeit vereinbaren
- Prägnante Performance – souverän und überzeugend im Job
- Als Führungskraft Konflikte souverän managen und lösen
- Meine Persönlichkeit als Führungskraft
- Führung und Strategie
- Strategische Forschungsförderung
- Karriereplanung zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Exzellenz und Führung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

## TALENTA *excellence*: Perfektionieren der Karriere

### Kernthema: Leadership Excellence

- 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 Qualifizierungen

- Management und Führung – Freiraum für Forschung
- Als Führungskraft Konflikte souverän managen und lösen
- Meine Persönlichkeit als Führungskraft
- Führung und Strategie
- Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Strategische Forschungsförderung
- Karriereplanung zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Exzellenz und Führung

## TALENTA.net

Virtuelle Plattform zum gegenseitigen Austausch und Vernetzung mit Foren zu unterschiedlichen karriererelevanten Themen





---

## **BEGLEITPROGRAMM**

---

---

### **TALENTA START PILOT-INITIATIVE ZUR GEWINNUNG VON HOCHSCHULABSOL- VENTINNEN**

Eine Pilot-Initiative unterstützt die Institute dabei, durch zielgruppenspezifisches Personalmarketing und -recruiting mehr Hochschulabsolventinnen von extern zu gewinnen.

Jährlich können bis zu 10 Institute, die eine freie Position für Hochschulabsolventinnen aus MINT-Fächern zu vergeben haben, diese mit dem zentralen Personalmarketing und TALENTA gemeinsam intern und extern ausschreiben. Bei Besetzung der Stelle mit einer Hochschulabsolventin erhalten sie einen TALENTA-Platz dazu. Für den TALENTA-Platz ist eine Zufinanzierung von jährlich 24.000 € für zwei Jahre vorgesehen. Gemeinsam entwickeln Institute und Zentrale einen zielgruppenspezifischen Recruitingplan zur Ausschreibung und Bewerbung der Stelle.

---

## TALENTA SPEED UP MENTORING

Als Instrument der Karriereförderung und -beratung kommt Mentoring zum Einsatz und kombiniert die Entwicklung sowohl als Fach- oder Führungskraft, als auch als Wissenschaftlerin.

- Peer-Mentoring: Es wird 21 Teilnehmerinnen zunächst für 6 Monate Peer-Mentoring angeboten. Mit Programmbeginn bilden drei Wissenschaftlerinnen jeweils eine Peer-Gruppe. Die Gruppe bietet Raum für Erfahrungs- und Wissensaustausch, Beratung und Diskussion. Zusätzliche Expertise bringt ein Mentor oder eine Mentorin aus der Fraunhofer-Gesellschaft mit ein, welche/r die Gruppe für 6 Monate berät.
- Tandem-Mentoring: Nach dem Abschluss im Peer-Mentoring können 15 Teilnehmerinnen ein individuelles Mentoring für weitere 6 Monate zu einer Mentorin oder zu einem Mentor der Fraunhofer-Gesellschaft anschließen. Diese Beratung und Unterstützung bieten ihnen die Möglichkeit, neben der Führungs- und Fachkarriere auch die wissenschaftliche Karriere strategisch zu planen.



---

## **TALENTA EXCELLENCE MENTORING UND ENTWICKLUNGSPLAN ZUR BERUFUNG**

In der Programmlinie *excellence* wird die Profilierung als Wissenschaftlerin und als Führungskraft gestärkt, indem die Teilnehmerinnen Mentoring und die Förderung der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung nutzen, um ihre Führungsrolle mit ihrem Weg zur Berufung erfolgreich in Einklang zu bringen.

- **Cross-excellence-Mentoring:** Die Teilnehmerinnen können durch ein 12-monatiges Mentoring zu einer erfahrenen Institutsleitung oder zu Universitätsprofessor/innen der eigenen Fachcommunity von maßgeschneiderter Beratung und Unterstützung auf ihrem Weg in das Top-Management profitieren.
- **Finanzielle Förderung und Entwicklungsplan zur Berufung:** Finanzielle Zuschüsse durch die Zentrale, z.B. für Publikationen, Auslandsaufenthalte oder für mehr Forschungszeit, sollen etablierte weibliche Führungskräfte und eine Entwicklungsplanung unterstützen, weitere Kompetenzen für die Berufung zu erwerben und weitere Netzwerke zu erschließen.







---

## 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.

---

### TALENTA.DAY

Der Aufbau und die Pflege eines Netzwerks zu anderen Wissenschaftlerinnen und weiblichen Führungskräften bei Fraunhofer stellt ein wichtiges Ziel im Rahmen des TALENTA-Programms dar. Noch stärker miteinander zu kooperieren und einen aktiven Beitrag für die Fraunhofer-Gesellschaft zu leisten, sind konkrete Wünsche der Teilnehmerinnen an die Programmbetreuung von TALENTA. Daher stellt der TALENTA Day seit 2017 eine wichtige Veranstaltung dar, welche die Sichtbarkeit und Vernetzung der Teilnehmerinnen aktiv fördert und unterstützt. In Dialog-Sessions können die Wissenschaftlerinnen mit internen und externen Expert/innen zu karriere- und forschungsrelevanten Themen diskutieren und die weitere Kooperation in Arbeitsgruppen planen.





---

## MONITORING UND EVALUATION

---

Die TALENTA-Teilnehmerinnen und ihre Führungskräfte werden während Ihrer Förderlaufzeit zu Beginn, zur Halbzeit und zum Abschluss insgesamt dreimal aufgefordert, an einer Online-Befragung teilzunehmen. Mit Aufnahme in das Programm verpflichten sich alle Teilnehmerinnen an der Evaluation während ihrer Förderung teilzunehmen. Diese Befragung dient der laufenden Programmevaluation und zur Reflexion sowie Planung der Programmteilnahme. Zudem liefert sie Informationen dazu, wie die Karrierezeit inhaltlich und organisatorisch gestaltet wird und wie die Teilnehmerinnen bei der Umsetzung ihrer Karriereziele stehen. Die Abschlussbefragung dient zudem der Auswertung und Evaluation der TALENTA-Teilnahme.

Im Rückblick können Teilnehmerin und Führungskraft die letzten zwei Jahre gemeinsam in einem Abschlussgespräch Revue passieren lassen und bewerten, inwieweit die zu Beginn gesetzten Ziele erreicht wurden.

TALENTA leistet durch zusätzliche finanzielle und zeitliche Freiräume, strategische Karriereplanung, Qualifizierung und Vernetzung einen wichtigen Beitrag, dass Wissenschaftlerinnen und weibliche Führungskräfte Karriereziele erreichen, an Sichtbarkeit gewinnen und mehr Verantwortung übernehmen. TALENTA hat damit einen wichtigen Anteil, die Anzahl an weiblichen Führungskräften zu erhöhen und die berufliche Chancengleichheit in der Fraunhofer-Gesellschaft voranzutreiben.

---

## IMPRESSUM

Fraunhofer-Gesellschaft  
Unternehmenskommunikation

### Redaktion

Elisabeth Ewen  
Ingeborg Fiegel-Kölblin  
Dr. Katharina Scharrer  
Sabrina Tittus-Gebauer  
Susanne Woltering

### Anschrift der Redaktion

Fraunhofer-Gesellschaft  
Personalentwicklung  
Dr. Katharina Scharrer  
Hansastraße 27 c  
80686 München  
Telefon +49 89 1205 2144  
katharina.scharrer@zv.fraunhofer.de

Bei Abdruck ist die Einwilligung der Redaktion erforderlich.

### Produktion

Marie-Luise Keller-Winterstein

### Bildquellen

Fotolia: Seite 6  
Matthias Heyde: Seite 27  
indigo: Titel  
iStockphoto: Seite 4, 11, 12,  
17, 19, 25  
Dirk Mahler: Seite 6, 10, 16, 24,  
28, 29, 34  
Oliver Soulas: Titel, 9, 15  
Alle übrigen Abbildungen:  
© Fraunhofer-Gesellschaft

© Fraunhofer-Gesellschaft,  
München 2019





**Integriertes Personalmanagement**  
[www.fraunhofer.de/talenta](http://www.fraunhofer.de/talenta)