

Vorhabenbeschreibung zum Projekt

**Studieren und Forschen in Jena – Arbeiten in Thüringen**

Aufbau eines Karriere- und Willkommensservice/Career & Welcome Point  
an der Friedrich-Schiller-Universität Jena

*Stand: 13.12.2017*

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. AUSGANGSSITUATION UND BEDARF.....</b>	<b>2</b>
<b>2. PROJEKTZIELE.....</b>	<b>4</b>
2.1 ZIELSTELLUNGEN DES PROJEKTES.....	4
2.2 ESF-QUERSCHNITTSTHEMEN.....	5
<b>3. ZIELGRUPPE .....</b>	<b>6</b>
3.1 ZUGANGSVORAUSSETZUNGEN .....	6
3.2 TEILNEHMERGEWINNUNG.....	6
3.3 VERTRAGLICHE VEREINBARUNGEN.....	7
<b>4. PROJEKTINHALTE .....</b>	<b>7</b>
4.1 ARBEITSPLAN .....	7
4.2 ANGEMESSENHEIT DES ARBEITSPLANS.....	10
4.3 ZUSAMMENARBEIT MIT ANDEREN BETEILIGTEN.....	10
4.4 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT .....	10
4.5 NETZWERK .....	11
4.6 LÖSUNGSANSATZ.....	11
4.6.1 <i>Innovation</i> .....	11
4.6.2 <i>Transfer und Verwertbarkeit</i> .....	11
<b>5. ERFOLGSKONTROLLE .....</b>	<b>12</b>
5.1 DARSTELLUNG DER ERFOLGSKONTROLLEN IN BEZUG AUF DEN ARBEITSPLAN.....	12
5.2 INDIKATOREN DER PROJEKTERFOLGSKONTROLLE .....	12
<b>6. PERSONAL.....</b>	<b>12</b>
<b>7. METHODEN, MEDIEN UND MATERIALIEN.....</b>	<b>13</b>
<b>8. ARBEITSUMGEBUNG .....</b>	<b>13</b>
8.1 DURCHFÜHRUNGORT UND RÄUMLICHKEITEN.....	13
8.2 EINHALTUNG SPEZIELLER VORSCHRIFTEN .....	13
<b>9. REFERENZEN .....</b>	<b>13</b>
<b>LITERATURVERZEICHNIS .....</b>	<b>15</b>

## 1. Ausgangssituation und Bedarf

Verschiedene Faktoren sorgten in den vergangenen Jahren in Thüringen für einen zunehmenden Fachkräftebedarf.<sup>1</sup> Entsprechend sind Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung, aber auch zu regionaler Netzwerkbildung und zum gemeinsamen Standortmarketing von entscheidender Bedeutung für den Wirtschaftsstandort Thüringen, um national und international attraktiv und wettbewerbsfähig zu bleiben. Bislang konzentrierten sich die Maßnahmen auf die Aktivierung endogener Potentiale oder auf die Rückgewinnung abgewanderter Thüringerinnen und Thüringer. Ein systematischer Ansatz, um das an den Hochschulen vorhandene Potential auszuschöpfen, fehlt jedoch bislang. Bestimmte Zielgruppen, bes. ausländische Studierende und Wissenschaftler, werden bisher zu wenig beachtet.

Die Friedrich-Schiller-Universität (FSU) Jena als einzige Volluniversität Thüringens deckt ein großes Spektrum an Disziplinen ab. Mit annähernd 18.400 Studierenden (40% der Thüringer Studierenden) und rund 3.400 Mitarbeitenden in Forschung, Lehre und Verwaltung treibt die FSU Innovation und Produktivitätswachstum voran. Sie entlässt jährlich bis zu 4.000 Absolventen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (vgl. FSU Jena 2017). Die Jenaer Universität als Arbeitgeber, Ausbilder und Investor ist ein wichtiger Wirtschaftsfaktor in der Region und trägt damit nachdrücklich zu einer guten Beschäftigungslage bei.<sup>2</sup> Hochqualifiziertes Humankapital hat aber vor allem dann einen positiven Nutzen, wenn die Ausgebildeten langfristig in der Region bleiben.<sup>3</sup>

Bei der Frage nach dem Verbleib spielt nicht nur die Mobilität eine Rolle, sondern zum einen die Absorptionsfähigkeit einer Region, sowie gerade auch die Wahrnehmung Thüringens als Wirtschaftsstandort. Hierbei sind klein- und mittelständische Unternehmen bei einem Großteil der Studierenden nicht bekannt. Nicht einmal 30% der befragten Studierenden der FSU sehen daher gute Berufschancen in Thüringen. Die mit der positiven wirtschaftlichen Entwicklung sowie dem demographischen Wandel verbundenen Chancen werden nicht ausreichend wahrgenommen (vgl. Müller/Spieß 2014: 32).

Die Defizite werden umso deutlicher, betrachtet man die Teilgruppe der internationalen Studierenden. Eine von der Study & Work-Initiative begleitende Untersuchung zeigt, dass „[...] dass abhängig vom Herkunftsland und der Abschlussart ca. zwei Drittel nach dem Studium Arbeitserfahrung in Deutschland sammeln wollen, aber später nur etwa 25% dies tatsächlich umsetzen“ (vgl. BMWi 2017: 19, 21). Für die Wahl der Region spielen neben den Stellenangeboten auch die Attraktivität der Stadt mit ihren Wohnungs-, Nahverkehrs-, Kultur- und Familienangeboten eine wichtige Rolle. Um die Bleibewahrscheinlichkeit der Absolventen zu erhöhen, ist laut Studie eine frühzeitige, studienbegleitende Berufsorientierung und Information über den regionalen und gesamtdeutschen Arbeitsmarkt, Unterstützung bei der Bewerbung und dem Spracherwerb sowie allgemein die Steigerung der Regionalattraktivität vonnöten (vgl. ebd.).

Die Befragung International Student Barometer (ISB) unter internationalen Studierenden der FSU Jena im Herbst 2016 zeigte deutlich den gestiegenen Bedarf an Karriereberatung.<sup>4</sup> Die Einschätzung der Berufsaussichten ergab, dass bisher nur 71% damit zufrieden sind (vgl. Ripmeester, 2016). Erste Ergebnisse aus dem durch den Europäischen Sozialfonds geförderten Projekt HiTh – Hochqualifiziert. International. Thüringen.

---

<sup>1</sup> Die gute wirtschaftliche Entwicklung führt zum aktuellen Gesamtbedarf von rund 280.000 Fachkräften bis zum Jahr 2025 (TMWAT 2013:19). Thüringen muss in den kommenden Jahrzehnten mit einer stark abnehmenden Bevölkerung, (vgl. TLS 2015: 30) und einem drastischen Rückgang des Fachkräftepotentials rechnen (vgl. TMWAT 2013: 5). Durch einen negativen Wanderungssaldo in der Altersgruppe der 25- bis 65-jährigen wird die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter in Thüringen um rund ein Viertel von derzeit 1.162 Millionen auf 828.00 im Jahr 2035 sinken (vgl. TLS 2015: 33).

<sup>2</sup> Laut einer aktuellen Studie entsteht in der Region für jeden Euro Landesmittel, den der Freistaat Thüringen in die FSU Jena investiert, eine Wirtschaftsleistung im Wert von 2,50 Euro (vgl. DIW Econ GmbH 2017: 19).

<sup>3</sup> Eine Studie des ifo Dresden zeigt, dass rund 41% der Thüringer Absolventen ihre erste Beschäftigung auch im Bundesland ausüben, nach 5 Jahren dann nur noch 33%. Der Anteil der Absolventen, die das Bundesland für ihre erste Beschäftigung verlassen, ist mit 34,8% für Thüringen höher als der bundesdeutsche Durchschnitt (vgl. DIW Econ GmbH 2017: 33).

<sup>4</sup> Mit Unterzeichnung des *Nationalen Kodex für das Ausländerstudium* verpflichtete sich die Hochschule jedoch dazu „[...] den ausländischen Gästen eine gute Beratung und besondere Betreuung vor und während ihres Studiums zu gewähren“ (DAAD/HRK 2012: 4). Eine Karriereberatung muss integraler Bestandteil der Betreuungs- und Beratungsangebote sein.

(HiTh) durchgeführten Befragungen unter ausländischen Studierenden in Thüringen<sup>5</sup> zeigen, dass 52% schon beim Studienanfang beabsichtigen, nach ihrem Studienabschluss in Deutschland zu bleiben; diese Absicht nimmt offenbar mit Wahrnehmung der Karrierechancen im Verlauf des Studiums noch zu. Die HiTh-Unternehmensbefragung unter 847 Thüringer Firmen<sup>6</sup> ergab, dass es zukünftig größere Probleme bei der Besetzung von Stellen mit Hochqualifizierten geben wird, teils wegen des Mangels an geeigneten Bewerbern, teils wegen zu hoher Erwartungen der Fachkräfte. Lediglich 151 der befragten Unternehmen verfügen bisher über ausländische hochqualifizierte Fachkräfte; von diesen haben nur 4% einen Studienaufenthalt in Thüringen absolviert. Die Ergebnisse (465 befragte Unternehmen haben Interesse an ausländischen Praktikumsstudierenden, 87% an ausländischen Fachkräften) legen nahe, dass auch die Thüringer Wirtschaft großes Interesse an direktem Zugang zu Studierenden, Absolventen und Wissenschaftlern über die Universität hat.

Für den Wissenstransfer ist natürlich zum einen eine kompetitive Berufungspolitik, aber auch die Gewinnung deutscher und internationaler Gastwissenschaftler für das Innovationspotential der Region relevant. Diese Gäste bringen Impulse und Expertise an den Standort und tragen dazu bei, dass nach der Rückkehr die Kontakte und der weitere Austausch von z.B. Gaststudierenden und Wissenschaftlern aktiv weitergeführt werden. Wissenschaftler finden an ausländischen Universitäten oftmals bessere Bedingungen hinsichtlich der Vergütung, Arbeitsbedingungen und Services vor. Um diesen standortbedingten Nachteilen zu begegnen und im internationalen Wettbewerb die besten Köpfe für den Wissenschaftsstandort zu gewinnen, ist auch das Angebot eines Dual Career Service deshalb ein wichtiger Erfolgsfaktor. Denn Gastwissenschaftler tendieren eher dazu in der Region bleiben zu wollen, wenn auch der/die Partner ein interessantes Arbeitsumfeld findet und die Familie sich eingelebt hat. Die bislang verfügbaren Zahlen legen nahe, dass auch hier ein bisher unbeachtetes Potential vorhanden ist.

Neuere Studien<sup>7</sup> zeigen, dass eine große Mehrheit ausländischer Studierender und Wissenschaftler sich in Thüringen willkommen fühlen. Insbesondere Hochschulstandorte mit einer vergleichsweise höheren Ausländerquote und international erfahrenen, Fremdsprachen beherrschenden Bevölkerung scheinen sich internationalen Mitmenschen gegenüber stärker zu öffnen. Dies wirkt sich als Standortvorteil für die Hochschulen zunächst positiv aus. Wenn jedoch einzelne Personen aus Asien, Afrika und dem arabischen Raum Diskriminierungserfahrungen im Alltag erleben (vgl. Übelmesser/Haußen/Töpfer 2017), ist dies nicht nur für die Betroffenen negativ, sondern führt auch zur Abwanderung internationaler Fachkräfte (und ihrer Angehörigen) und zu einem Imageverlust für die Region.

Bisher haben noch zu wenige Thüringer Unternehmen und ihre Belegschaften Erfahrungen mit ausländischen Mitarbeitern gemacht. Die Vernetzung von Hochschulen mit Thüringer Unternehmen ist bisher zu gering ausgeprägt, um zwischen inner- und außeruniversitärer Bevölkerung Kontakte und ein Kennenlernen, den Abbau von Vorbehalten und den Aufbau von positiven Erfahrungen zu ermöglichen und mithin ein Willkommensklima zu schaffen.

Ein systematischer Ansatz, um das an den Hochschulen vorhandene Fachkräftepotenzial unter Studierenden und Absolventen zu aktivieren und mit den Unternehmen der Region zu verknüpfen, fehlt bislang. Studierende und Absolventen nehmen häufig zu spät erstmals an berufsorientierenden, arbeitsmarktrelevanten Maßnahmen teil. Angebote zur Karriereplanung bzw. Kompetenzaufbau über die fachspezifische Qualifikation hinaus sind – insbes. bei ausländischen Studierenden – nicht hinreichend bekannt und nicht ganzheitlich orientiert. Viele internationale Studierende legen zu wenig oder zu spät Aufmerksamkeit auf ihre Deutschkenntnisse, die sie für einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben benötigen. Andererseits haben

---

<sup>5</sup> Ergebnisse beruhen auf 556 Fragebögen im WS 2016/17 und 184 Bögen im SS 2017 (Teilprojekt Prof. Dr. Silke Übelmesser).

<sup>6</sup> Im Folgenden werden bislang unveröffentlichte Ergebnisse der durchgeführten Unternehmensbefragung (Projektteam Prof. Sebastian Henn) abstrahiert dargestellt.

<sup>7</sup> Befragung von internationalen Studierenden im Rahmen des Projekts HiTh im Jahr 2017 und International Student Barometer im Jahr 2016. Letztere Studie ergab, dass sich bis zu 12% der Studierenden unsicher fühlen und bis zu 15% bereits verbale oder physische Attacken erlebt haben.

Unternehmen, besonders KMU, an der Hochschule keinen Ansprechpartner, um ihre Stellenangebote zielgerichtet zu platzieren, sich überhaupt als attraktive Arbeitgeber vorzustellen. Unternehmen sind nicht hinreichend sensibilisiert für die Potentiale ausländischer Hochqualifizierter bzw. häufig unzureichend informiert über die rechtlichen Rahmenbedingungen einer Einstellung.

Es fehlt bislang an vielen Stellen an einer soliden Datenbasis, insbesondere z.B. über den Verbleib der Absolventen, über die Anzahl und Herkunft der Gastwissenschaftler und den Werdegang der Alumni, über die Nutzung bestehender Informationsangebote. Es gibt keine systematische Erfassung von Kontakten zu Unternehmen. Ein großes Defizit wird insbesondere in den bis dato fehlenden Netzwerk- und Kommunikationsstrukturen gesehen, die eine direkte Brücke zwischen Universität und Unternehmen schlagen und letztlich auch gemeinsam für die Möglichkeiten des Arbeitsmarktes in Thüringen werben. Das vorhandene Infoportal Career Service auf der Webseite der FSU ist lediglich eine statische Webseite, die eine Zusammenstellung von Informationen liefert, es steht jedoch kein Serviceangebot dahinter.

In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen für die Jahre 2016 – 2019 zwischen dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG) und der FSU Jena wurde dieser Bedarf thematisiert: angestrebt ist, die Zusammenarbeit zwischen FSU und der Wirtschaft zu stärken und gemeinsam die Attraktivität des Standortes zu erhöhen.

## 2. Projektziele

### 2.1 Zielstellungen des Projektes

Aus dem im Kapitel 1 dargestellten Bedarf stellen sich drei Kernziele dar. Hauptziele des Vorhabens ist, durch die Einrichtung eines zentralen **Career & Welcome Point** an der FSU Jena, die Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung in Thüringen zu verbessern. Der Career & Welcome Point soll durch den Aufbau eines strukturierten Netzwerks für die Möglichkeiten des Thüringer Arbeitsmarkts sensibilisieren und bei den Bewerbern frühzeitig Kompetenzen auf- und ausbauen. Für potentielle Arbeitnehmer und Arbeitgeber werden spezifische Informationsangebote konzipiert, und beide Zielgruppen werden besser zusammengebracht.

#### **Fachkräftegewinnung**

Die Thüringer Hochschulen holen deutsche und internationale Studierende, Absolventen, Doktoranden und Gastwissenschaftler als zukünftige Fachkräfte für ihre Ausbildung in die Region (Studienplatzmarketing), bilden sie mit aktuellem, gut fundiertem und auch auf die Bedarfe des Arbeitsmarkts hin ausgerichtetem Fachwissen aus. Der Career & Welcome Point an der FSU Jena wird diese zukünftigen Fachkräfte gezielt auf die Arbeitssuche vorbereiten. Mit einer kontinuierlichen Betreuung – in Zusammenarbeit mit in- und externen Universitätspartnern – hilft er der Zielgruppe, sich willkommen zu fühlen und berufsorientiert auf einen erfolgreichen Studienabschluss zu konzentrieren. Er offeriert auch Angehörigen der Studierenden, Doktoranden und Gastwissenschaftler Möglichkeiten, an der Universität Deutschkenntnisse zu erwerben, sich zu integrieren und weiterzubilden. Im Rahmen der Möglichkeiten werden *dual careers* befördert, um die Bleibeabsichten der Universitätsangehörigen in der Region zu befördern.

#### **Fachkräftesicherung**

Nach Anwerbung und akademischer Ausbildung zukünftiger Fachkräfte an Thüringer Hochschulen wird der Career & Welcome Point sie aktiv zum Bleiben in der Region bewegen. Er wird 1. die Bewerberkompetenzen der Hochschulangehörige mit einer Vielzahl an Maßnahmen ausbilden. Er wird 2. Thüringer Unternehmen stärker für internationale Absolventen als Fachkräfteresource, als Potential für die Erschließung internationaler Märkte sensibilisieren. Und er wird 3. beide Zielgruppen in Kontakt zueinander bringen, um die angeworbenen zukünftigen Fachkräfte in der Region zu halten. Fachkräfte, die in der Region bleiben, sind die besten Botschafter für die Hochschule und ziehen neue Studierende und spätere Fachkräfte nach sich. Um

diese sich regenerierenden Ressourcen in der Region zu erhalten, sind die Aufgaben der Fachkräftegewinnung und -sicherung untrennbar im Career & Welcome Service miteinander verbunden.

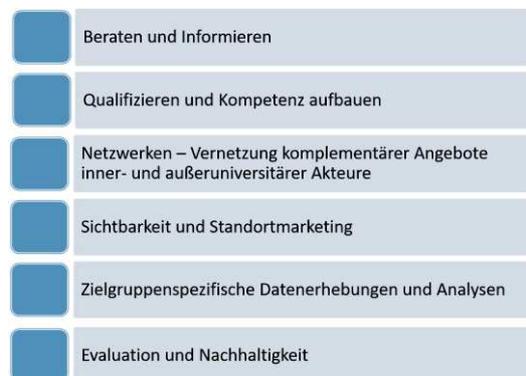
### Netzwerkaufbau

Der Career & Welcome Point knüpft nicht nur an bestehende Netzwerke aus den Projekten STAY und HiTh zur nachhaltigen Bindung und Ausweitung von Unternehmenskontakten an, sondern er baut sie aktiv aus: über eine gezielte Kontaktaufnahme erschließt er weitere Thüringer Unternehmen, spricht Alumni auf eine Etablierung weiterer Unternehmenskontakte an, bindet sie in die Bewerberschulung ein. Bestehende dezentrale Unternehmenskontakte in den Fachbereichen eruiert er und macht sie nutzbar, auch für eine Erweiterung der Forschungskontakte.

Die Unternehmen und andere externe Ansprechpartner finden im Career & Welcome Point erstmals eine zentrale Stelle, um sich über das Fachkräftepotential unter den Studierenden, Absolventen und dem wissenschaftlichen Nachwuchs der Hochschule zu informieren, Praktika- und Stellenangebote über die inneruniversitären Informationskanäle zu annoncieren, geeignete spezifische Ansprechpartner innerhalb der Hochschule zu finden, aber auch ihre Ausbildungsbedarfe an die Hochschule zurück zu kommunizieren. Der Career & Welcome Point bietet im Format der Firmenbesichtigung und -vorstellung den Unternehmen Gelegenheit, sich Hochschulangehörigen präsentieren, ihre Anforderungen transparent zu machen und erste persönliche Kontakte zu knüpfen.

Der zu gründende Career & Welcome Point erfüllt Schnittstellenfunktion nicht nur für Studierende, Absolventen, Mitarbeiter und Unternehmen, Behörden, Verbände und andere Institutionen, sondern auch innerhalb des Verwaltungskörpers der Universität. Er baut ein internes Netzwerk mit Partnern an der Hochschule auf, um deren diverse Angebote der Zielgruppe gebündelt zu offerieren sowie synergetisch neue zu entwickeln. Der Career & Welcome Point bringt damit eine Vielzahl an Hochschulangehörigen nachhaltig in direkten Kontakt mit Thüringer Unternehmen.

Der Umsetzung der Kernziele dienen die in Kapitel 4.1 ausführlich beschriebenen Arbeitspakete.



### 2.2 ESF-Querschnittsthemen

Das Projekt berührt alle drei ESF-Querschnittsthemen. Dem Ziel der „Nachhaltigkeit“ wird es gerecht, da mit dem Career & Welcome Point in der Hochschule eine zentrale Stelle geschaffen wird, die sowohl als Schnittstelle mehrerer inneruniversitärer Partner als auch Ansprechpartner für Unternehmen und externe Institutionen fungiert. Das in der Projektlaufzeit gegründete Netzwerk speist sich aus Kooperationen der Projekte STAY und HiTh und wird zwischen 2018 und 2020 systematisch ausgebaut und konsolidiert. Das Hauptprojektziel dient der nachhaltigen Verbesserung und Verfestigung des Kontakts zwischen fachkräfteausbildender Hochschule und -suchenden Unternehmen. Es trägt zur wirtschaftlichen Entwicklung des Bundeslands Thüringen bei. In dem Zusammenhang trägt das Projekt auch der Thematik des „demographischen Wandels“ Rechnung. Etablierte Netzwerkstrukturen, ein funktionierendes, berufsorientiertes Ser-

viceangebot und eine erfolgreiche Zusammenführung von Studierenden, Absolventen und regionalen Unternehmen tragen dazu bei, Studienbewerber nach Thüringen zu holen und sie nach ihrem Studienabschluss im Land zu halten und damit dem, durch den demographischen Wandel ausgelösten, drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. „*Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung*“ wird für alle Maßnahmen im beantragten Projekt gelten. Alle Beratungs- und Serviceangebote des Career & Welcome Point werden für Interessierte ohne Unterschiede zugänglich gemacht. Dabei wird besonderes Augenmerk daraufgelegt, Nachteile z. B. ausländischer Studierender oder Studierender mit Kind bei der Suche nach einem Praktikum durch besondere Informationsformate und Betreuung auszugleichen. Der Career & Welcome Point wird bestehende und neu zu entwickelnde Informationsformate nutzen, um Thüringer Unternehmen für das Potential bisher ungenügend berücksichtigter akademischer Fachkräfte zu sensibilisieren.

Darüber hinaus wird im Rahmen des Projekts besondere Aufmerksamkeit auf den Aspekt Förderung von Gleichstellung von Frauen und Männern gelegt. Konkret werden in diesem Zusammenhang die im Rahmen des Projekts erstellten Materialien – wo möglich und sinnvoll – stets auch getrennt nach Geschlechtern vorgenommen.

### 3. Zielgruppe

#### 3.1 Zugangsvoraussetzungen

Die Angebote des Career & Welcome Point wenden sich innerhalb der FSU 1. an eingeschriebene Studierende in grundständigen und Masterstudiengängen sowie Studienabbrecher, 2. an den akademischen Nachwuchs (Doktoranden, Post-Doktoranden), 3. an (internationale) Gaststudierende und –wissenschaftler, 4. an Teilnehmer des studienvorbereitenden Deutschkurses an der FSU Jena sowie 5. an Thüringer Unternehmen/Organisationen bzw. Start-ups. Die frühzeitige Ansprache aller Zielgruppen sensibilisiert sie für die Arbeitsmarktchancen und die karriereplanerische Ausrichtung ihres Aufenthalts. Weiterhin ermöglicht eine frühzeitige Einbeziehung der Thüringer Unternehmen, Organisationen und Start-ups die direkte Ansprache und Rekrutierung am Studienort. So können Thüringer Unternehmen die Zielgruppe für sich begeistern. Studienabbrecher und Alumni, die auch in den Genuss der Beratung kommen können und deren Netzwerke und Expertise wiederum genutzt werden, werden ebenfalls als gesonderte Zielgruppen angesprochen. Folgende Grafik stellt die Zielgruppen und ihre möglichen Einsatzfelder während und nach dem Studium dar:



#### 3.2 Teilnehmergebungung

Noch vor Einschreibung in einen Studiengang oder Beginn des Doktorats/Forschungsaufenthalts werden die Zielgruppen über die Angebote des Career & Welcome Point informiert. Vielfältige Werbemaßnahmen (Online und Printmedien, CampusTV- und Radio, soziale Medien, Plakate und Banner, Hinweise bei diversen Veranstaltungen, Mailings, Newsletter etc.) werden regelmäßig auf diese Angebote aufmerksam machen. Unter 4.6.1 erwähnte innovative Ansätze sollen dazu beitragen, den Bekanntheitsgrad und die Attraktivität des Career & Welcome Point signifikant zu steigern.

Die JenAlumni-Netzwerk und -Servicestelle wird in den regelmäßig erscheinenden Newslettern ebenso wie bei fachbezogenen Veranstaltungen auf die Angebote des Career & Welcome Point hinweisen und den Career & Welcome Point bei der Rekrutierung geeigneter Alumni (testimonials) für Informationsveranstaltungen und zur Netzwerkbildung unterstützen.

Der Career & Welcome Point geht aktiv auf Thüringer Unternehmen, andere Forschungseinrichtungen sowie Behörden und Organisationen der Region, die Arbeitnehmer und Praktikanten suchen, zu. Er wird für diese die erste Stelle sein, um universitätsinterne Ansprechpartner zu finden, Kontakte zu knüpfen, Forschungsk Kooperationen zu initiieren und Praktika sowie Stellen anzubieten.

### 3.3 Vertragliche Vereinbarungen

Unternehmen erklären ihre Zusammenarbeit in Form von Firmenbesichtigungen und Informationsveranstaltungen mit einem *Letter of Intent*. Die Form der Zusammenarbeit wird mit dem Unternehmen individuell besprochen und kann sich auf weitere Punkte ausstrecken. Vertragliche Vereinbarungen mit den Teilnehmern (Zielgruppe der Universität) bestehen nicht.

## 4. Projekthalte

Im Folgenden werden die konkreten Maßnahmen des Arbeitsplans, die zur Erreichung der Projektziele dienen, beschrieben. *Bewährte* (aber durch die ESF-geförderte Arbeit des Career & Welcome Point zu bündelnde) und neu zu etablierende Maßnahmen sind entsprechend gekennzeichnet. Den detaillierten Arbeitsplan zu den Maßnahmen (Arbeitspakete A-H) entnehmen Sie bitte der Anlage 12a „Arbeitsplan“ im Excel-Dokument. In der Anlage 12a sind Leistungen, die als Ausgaben für das Projekt anfallen, grün markiert und lieferbare Ergebnisse dargestellt. Die Anlage 12b stellt alle Maßnahmen des Career & Welcome Point als Prozesse dar und gibt einen guten Gesamtüberblick.

### 4.1 Arbeitsplan

#### A. Aufbau des Career & Welcome Point und der Kontaktdatenbank

Nach Einrichtung des Career & Welcome Point (Personalakquise) wird dieser der zentrale, kompetente Ansprechpartner für alle Zielgruppen in der Region bzw. interne Einrichtungen und Statusgruppen der FSU in Fragen akademischer Fachkräfte der Universität sein. Mit ihm wird es erstmalig regelmäßige Öffnungszeiten für Beratung und Information (siehe auch Arbeitspaket C.), Erreichbarkeit per E-Mail und Telefon und umfangreiche Informationsangebote online und in gedruckter Form geben. Die Mitarbeiter des Career & Welcome Point werden eine zentrale Kontaktdatenbank zur Erfassung von Kooperationspartnern aus Wirtschaft und Gründungsprojekten aufbauen. Dafür werden Thüringer Unternehmen, Startups, andere Forschungseinrichtungen sowie Behörden und Organisationen der Region einmal im Jahr angeschrieben, um die Angebote der Career & Welcome Point bekannt zu machen und sie zur Aufnahme in die Datenbank zu bewegen.

#### B. Sensibilisierung der Zielgruppen

Der Career & Welcome Point schließt Unternehmen und Organisationen für die Fachkräfteressource der Thüringer Studierenden/Absolventen auf: durch Gespräche mit Firmenvertretern bei Messen, Veranstaltungen, Steuergruppen und anderen Aktivitäten für Unternehmen in Thüringen. Die im Rahmen des Projekts STAY gedrehte Kurzfilme „Studierendenporträts aus den Bereichen: MINT, Geistes- und Wirtschaftswissenschaften“ zur Sensibilisierung der Thüringer Unternehmen für das Fachkräftepotential werden an Thüringer Unternehmen weitergeleitet und bei passender Gelegenheit vorgeführt (vgl. EAH Jena 2017). Um Studierende für den Arbeitsmarkt Thüringen zu interessieren, werden fortan regelmäßig Informationsveranstaltungen zu Karrierechancen in der regionalen Wirtschaft und zu Möglichkeiten der Gründung eines eigenen Unternehmens organisiert. Dabei werden endlich auch Alumni eingebunden, die ihre Arbeitsfelder

und Firmen vorstellen. In den einzelnen Studiengangsbeschreibungen der Hochschule werden Informationen zur beruflichen Verwertbarkeit des Studiengangs sowie der Hinweis auf die Beratungsangebote des Career & Welcome Point ergänzt.

### C. Beraten und Informieren

Der Career & Welcome Point bündelt synergetisch (tw. nur extern) *existierende* und entwickelt – auf der Grundlage von Bedarfsanalysen – neue Beratungs- und Informationsangebote, erreicht die Zielgruppen damit direkter und effektiver. In der regelmäßig stattfindenden Sprechstunde des Career & Welcome Point sowie in Einzelveranstaltungen durch externe Referenten wird zielgruppenspezifisch zu folgenden Themen beraten und informiert: z.B. Bewerbungsunterlagen; Bewerbungstraining; Beschäftigungsmöglichkeiten als Praktikant/Werkstudent; Tipps zur Jobsuche; Laufbahnberatung; Verweisberatung an Netzwerkpartner innerhalb bzw. außerhalb der Uni und an Beratungsstellen, wie Projekt PereS, OptoNet e.V., IHK, Agentur für Arbeit Jena, Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement (IBS) gemeinnützige GmbH etc.

Die Webseite des Career & Welcome Point wird – neben einer Darstellung eigener Arbeitsfelder und Kontaktangebote, Veranstaltungen und einer Verlinkung auf die Stellenbörse der ThAFF/LEG und Videos – auch einen Downloadbereich mit Formularen und Informationsmaterialien enthalten. Für die Webseite werden exemplarische Lebensläufe erstellt, sodass sich Studierende auch selbstständig niederschwellig informieren können. Das bestehende statische Infoportal Career Service, das gegenwärtig nur aus einer Sammlung von einigen Informationen besteht, wird aufgelöst, die Inhalte neu konzipiert und unter dem Dach des neuen Career & Welcome Point integriert.

Zwei Webinare zum Thema „Praktikum und Arbeiten in Deutschland. Rechtliche Bestimmungen für internationale Studierende/Absolventen“<sup>8</sup> werden aufgenommen und als Filme/Videos über die Webseite zur Verfügung gestellt. Diese dienen sowohl Arbeitssuchenden in ihrer Karriereplanung als auch Unternehmen und Organisationen zur Information und Aufklärung über die rechtlichen Spielräume. Es wird eine Informationsveranstaltung „Tipps und Hinweise von Profis“ pro Semester geben, um internationalen Studierenden die Agentur für Arbeit und das Berufsinformationszentrum bekannter zu machen.

Die Entwicklung einer App wird für die Zielgruppe einen zusätzlichen Service bieten, der bisher noch nicht an der Universität existiert. Die App ist ein modernes Medium, welches für die Zielgruppe besonders geeignet ist.

Es werden zielgruppenspezifische Materialien über die Informations- und Beratungsstrukturen in Bezug auf die Integration in den Arbeitsmarkt neu erstellt und verteilt. Ein Karriere-Newsletter steht allen Interessierten für ein Abonnement zur Verfügung und wird regelmäßig auf aktuelle Informationsangebote und kommende Veranstaltungen hinweisen und über die Arbeit des Career & Welcome Point berichten, um die Zielgruppen stärker als bisher zu sensibilisieren und zu karriereplanerischen Weiterbildung zu motivieren.

### D. Qualifizieren und Kompetenzen aufbauen

Für Thüringer Unternehmen und Organisationen wird der Career & Welcome Point Workshops und neue Formate (z. B. Unternehmensfrühstück) zu aktuellen Fragen und Themen anbieten (z. B. Formulierung von Stellenausschreibungen, rechtliche Fragen, Beschäftigung von Praktikanten etc.).

Der Career & Welcome Point wird für Studierende, Doktoranden und Absolventen regelmäßig fach- und themenspezifische Veranstaltungen (z. B. Ringvorlesung „Auf dem Weg ins Irgendwo,“ Vorträge und Workshops zu Themen wie Berufsvorbereitung, Berufseinstieg, Bewerbungsunterlagen etc.) mit internen und externen Referenten (z. B. Agentur für Arbeit, ThAFF etc.) organisieren. Um auch Alternativen vorzustellen, werden neuerdings Vorträge zu Themen wie „Wirtschaftskompetenz als unternehmerisch-berufsorientierende Zusatzqualifikation“, „Gründungsmanagement und Drittmittelakquise“ angeboten oder als neues Format eine „Lange Nacht der offenen Fragen zum Thema Karriere“ organisiert.

---

<sup>8</sup> Arbeitstitel. Der genaue Titel für zwei Webinaren wird zum entsprechenden Zeitpunkt festgelegt.

### *E. Netzwerken*

Um sowohl hochschulinterne als auch -externe Stakeholder miteinander in Kontakt zu bringen und die Netzwerke dieser Beteiligten mit einzubinden, organisiert der Career & Welcome Point eine Vielzahl von Veranstaltungsformaten. Bekannte Formate wie *Messebesuchen* gehören dazu, aber auch neue interessante wie die Veranstaltungsreihe "Triff Dein Unternehmen aus Thüringen" und Freizeitveranstaltungen (z. B. Fahrradtour, Wandern, Filmabend, Go-Kart, Golf etc.).

Unternehmen werden durch eine zielgruppengerechte Ansprache (persönliche Gespräche, Vorstellungen bei bestehenden Arbeitskreisen, wie z. B. Arbeitsgruppe „Internationale Fachkräfte,“ Ansprachen und Verweisberatung über Netzwerkpartner etc.) zu einer Beteiligung am Netzwerk animiert.

Der Career & Welcome Point wird Mitglied im "Netzwerk Career Services Thüringen" und erhält so Anschluss an die Netzwerke ähnlicher Stellen. Die Mitgliedschaft ermöglicht den Austausch mit Kollegen und die Teilnahme an fachspezifischen Weiterbildungsmaßnahmen.

Die JenAlumni-Netzwerk und -Servicestelle der FSU wird eine Kampagne zur Gewinnung/Identifizierung von Alumni der FSU, die sich als Botschafter, Jobmentoren etc. zur Verfügung stellen, durchführen. Rekrutierte Alumni werden als Jobmentoren oder Botschafter im Alumniportal und auf der Career-Service-Website bzw. -Kontaktdatenbank vorgestellt. Sie werden bei passender Gelegenheit an die Hochschule eingeladen, um ihre Berufsfelder und Arbeitgeber vorzustellen.

Die Servicestelle Forschung und Transfer wird ihre Kontakte beim *Unternehmertag* in Dornburg, beim *Gründer- und Innovationstag* und beim *Ideenwettbewerb* Jena nutzen, um das Netzwerk des Career & Welcome Point zu etablieren und zu erweitern. Die genannten Formate werden Studierenden, Promovierenden und Absolventen der Hochschule als geeignete Kontaktplattformen eröffnet.

### *F. Sichtbarkeit und Standortmarketing*

Um die Existenz und Arbeit des Career & Welcome Point publik zu machen, werden eine eigene Webseite, neue Flyer, Plakate, Rollups, Banner, Postkarten mit den Angeboten für die einzelnen Zielgruppen und Werbegeschenke erstellt. Regelmäßige Mitteilungen und Postings über etablierte und neue Medien, Pressegespräche und -artikel informieren über aktuelle Veranstaltungen. Die Kanäle aller Netzwerkpartner werden für den Transport von Mitteilungen und Neuigkeiten genutzt. Der Newsletter wird allen Interessierten zum Abonnement angeboten. Studierende/Promovierende werden vom ersten Tag an immer wieder mit den Themen "Career Service" und "Transfer/Gründen" in Berührung gebracht. Am jährlich stattfindenden Tag der Offenen Tür im Career & Welcome Point werden die Angebote für alle Zielgruppen bekannt gemacht.

### *G. Evaluation und Nachhaltigkeit*

In zwei Zwischenberichten und einem Endbericht wird dem Mittelgeber gegenüber die Entwicklung der Maßnahmen und Projektziele dokumentiert. Durch den Aufbau des Career & Welcome Point werden inneruniversitär Strukturen etabliert und ein Netzwerk mit außeruniversitären Partnern gebildet; beide werden nachhaltig genutzt werden können.

Die *Ergebnisse des Projekts HiTh* werden eingehend diskutiert und bei der Ausgestaltung der Arbeit des Career & Welcome Point berücksichtigt. Von Beginn an werden Angebote und Maßnahmen entwickelt, die bei den Befragungen bereits zu Tage getretenen Schwachpunkte beheben sollen. Zum Beispiel wird mit *interkulturellen Trainings* u.ä. Studierenden noch stärker die Bedeutung guter Deutschkenntnisse und Integrationsfähigkeit bewusst zu machen sein, und es wird ihnen die Vielfalt und Attraktivität Thüringer Unternehmen vorgestellt. Der Career & Welcome Point soll es mehr (auch kleineren, peripheren) Unternehmen erleichtern, Kontakt zu Nachwuchsfachkräften zu erhalten.

### *H. Projektmanagement*

Um das beantragte Projekt erfolgreich durchzuführen, wird eine Steuerungsgruppe aus internen Partnern (Internationales Büro, Dezernat 1, Servicezentrum Forschung und Transfer, Graduiertenakademie,

JenAlumni-Netzwerk und Servicestelle etc.) etabliert. Diese trifft sich in regelmäßigen Abständen zur Evaluierung des Prozesses, und zur Absprache weiterer Schritte.

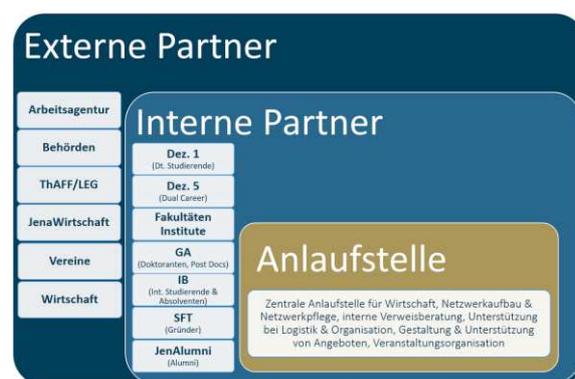
Eine Expertengruppe aus Vertretern externer und interner Partner sowie einiger Thüringer Unternehmen und Organisationen wird als beratendes Gremium hinzugezogen, um den Projekterfolg abzusichern, konkrete Maßnahmen zu entwickeln und ihre Wirksamkeit zu beurteilen.

#### 4.2 Angemessenheit des Arbeitsplans

Der detaillierte Arbeitsplan unterstützt die Umsetzung der Projektziele (Punkt 2) und Arbeitspakete (Punkt 4) beschrieben wurden.

#### 4.3 Zusammenarbeit mit anderen Beteiligten

Der Career & Welcome Point fungiert als Schnittstelle zwischen internen und externen Projektpartnern und dem Netzwerk Thüringer Unternehmen. Einzelne Servicestellen-Mitarbeiter übernehmen hierbei (1) den Kontakt zu internen und externen Partnern, (2) die Aufgaben der Fachkräftegewinnung/Willkommenskultur (Sensibilisierung der Zielgruppen) sowie (3) der Fachkräftesicherung. Ihre Assistenten stellen die Logistik des Career & Welcome Point sowie die Kommunikation/Öffentlichkeitsarbeit sicher (siehe Punkt 6 „Personal“).



#### 4.4 Öffentlichkeitsarbeit

Ein gut funktionierender Career & Welcome Point ist Standortmarketing für die Hochschule und für Thüringen. Zum einen ergänzt er die Betreuungs- und Beratungsangebote für Studierende und Absolventen, bedient karriereorientierte Erwartungen der Bewerber, bringt sie mit potentiellen Arbeitgebern der Region frühzeitig in Kontakt. Im Vergleich zu anderen deutschen und internationalen Hochschulen entsteht damit ein Wettbewerbsvorteil. Umgekehrt rückt der Career & Welcome Point verstärkt die Studierenden und Absolventen der Hochschule ins Blickfeld Thüringer Unternehmen und macht die Hochschule zum verlässlichen Partner in der Fachkräftesuche. Für Studienbewerber (und ihre Angehörigen) wird die FSU Jena als gut vernetzte Hochschule in Thüringen an Attraktivität gewinnen. Praktikanten, die in Unternehmen beschäftigt werden, werden den Bekanntheitsgrad ihrer Firmen erhöhen, eventuell sogar neue Geschäftsfelder (z.B. im Ausland) eröffnen. Um die Existenz und Arbeit des Career & Welcome Point publik zu machen, werden zielgruppenübergreifende und -spezifische Materialien und Kommunikationswege (z. B. App) genutzt. Die Informations- und Publizitätsvorschriften für den Einsatz des Europäischen Sozialfonds im Freistaat Thüringen in der Förderperiode 2014 bis 2020 werden bei allen Maßnahmen eingehalten.

## 4.5 Netzwerk

Das Projekt wird als Einzelprojekt und nicht als Netzwerkprojekt durchgeführt. Im Rahmen des Projekts wird unter „Netzwerk“ das Beziehungsgeflecht zwischen hochschulinternen bzw. -externen Stakeholdern und die Netzwerke dieser Beteiligten verstanden.

## 4.6 Lösungsansatz

### 4.6.1 Innovation

Die Innovation des Projekts liegt in dem Aufbau eines zentralen Career & Welcome Point, der als Ansprechpartner und Schnittstelle für die regionale Wirtschaft und alle Statusgruppen der Universität fungiert. Es wird an den Bedürfnissen aller Zielgruppen gearbeitet, um bestmöglich die Fachkräftegewinnung und die Fachkräftesicherung in Thüringen voranzutreiben. Mit dem Aufbau einer Kontaktdatenbank zur Erfassung von Kooperationspartnern aus Wirtschaft und Gründungsprojekten wird eine solide Datenbasis geschaffen, um bestehende Potentiale in Thüringen sichtbar zu machen. Existierende Maßnahmen, Sensibilisierung und Zusammenführung der Zielgruppen für- und zueinander werden synergetisch gebündelt, weiterentwickelt und ergänzt.

### 4.6.2 Transfer und Verwertbarkeit

Die FSU Jena unternimmt bereits große Anstrengungen, um die Kooperation mit Wirtschaftspartnern weiter zu intensivieren. Mehr als 40% der jährlich eingeworbenen Drittmittel werden in Kooperationsprojekten oder über die Auftragsforschung mit Industriepartnern generiert. Allerdings sind weniger als 20% der Partner regionale Unternehmen. Deshalb ist es ein Ziel, die Zusammenarbeit mit regionalen Unternehmenspartnern und Fachclustern weiter auszubauen und über neue Formate, wie Innovationsforen und interdisziplinäre Themen-Matchings für die Zusammenarbeit und einen systematischen Personalaustausch zu werben.

Regelmäßige – bereits bestehende – Veranstaltungsformate, wie der Jahresempfang der FSU für regionale Unternehmen, der Unternehmertag des BVMW Dornburg, der Ideenwettbewerb der Jenaer Hochschulen oder der Gründer- und Innovationstag, werden als Plattformen für den Career & Welcome Point genutzt. Der Career & Welcome Point soll dazu beitragen, Studierende und Nachwuchswissenschaftler aus dem In- und Ausland noch systematischer auf Optionen in der Region aufmerksam zu machen und sie durch auf den Bedarf der Region zugeschnittene Coaching- und Weiterbildungsangebote bereits frühzeitig vorzubereiten. Hochschulen sind Transfertreiber in der Region. Die FSU und EAH Jena wollen in dieser Funktion ihre Aktivitäten zukünftig noch stärker bündeln, um neue Wertschöpfungssysteme zu initiieren, die wiederum Keimzellen für radikale und inkrementelle Innovationstätigkeit sein können. Diese geplanten Aktivitäten, wie die Ausbildung und der Einsatz von Innovationsscouts, die Erfahrungen aus der Wirtschaft und dem Wissenschaftssystem mitbringen, können dieses Themen-Matching übernehmen und damit die FuE-Kooperationen mit regionalen Unternehmen bedarfsgerecht unterstützen, in einem zweiten Schritt kann dann in Zusammenarbeit mit dem Career & Welcome Point auch die Fachkräftesicherung fördern. Gemeinsame Kommunikationsräume bieten die Grundlage dafür, dass Ideen aus dem Studium und der Wissenschaft für die Wirtschaft weiterentwickelt und gewinnbringend umgesetzt werden. Maker Labs, wie die Lichtwerkstatt der FSU, können dafür noch stärker genutzt werden.

Netzwerkpartner der Region arbeiten zum Thema „Gründen in Jena“ bereits eng zusammen und haben geplant, die Sichtbarkeit des Gründerstandortes Jena durch weitere Kampagnen über die Region hinaus zu

stärken. Parallel dazu soll durch Initiierung der Hochschulen am Standort Jena ein Transferleitsystem<sup>9</sup> aufgebaut werden, dass über die Wirtschaftsförderung der Stadt Jena, das TMWWDG, die TAB und weitere Partner regelmäßig beworben wird.

## 5. Erfolgskontrolle

### 5.1 Darstellung der Erfolgskontrollen in Bezug auf den Arbeitsplan

Die Erfolgskontrollen basieren auf den Angaben im detaillierten Arbeitsplan und der dort definierten Arbeitspakete (siehe Anlage 12a: Arbeitsplan). Das Projekt-Controlling erfolgt über monatliche Sitzungen innerhalb des Teams, um die inhaltliche Umsetzung der Maßnahmen und die eingeplanten Kosten regelmäßig zu evaluieren und zu steuern. Im Falle von Abweichungen von der Planung können somit frühzeitig Korrekturen vorgenommen werden und die Umsetzung der Ziele im Rahmen des Finanzplans gewährleisten.

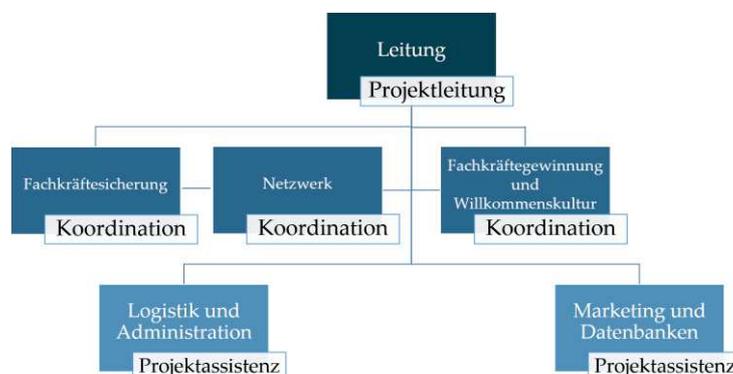
### 5.2 Indikatoren der Projekterfolgskontrolle

Eine ausführliche Beschreibung der Indikatoren wird ebenfalls in der Anlage 12a „Arbeitsplan“ dargestellt. Bei den Angaben zu „Lieferbaren Ergebnissen“ handelt es sich um Plangrößen, die in Ausnahmefällen verfehlt werden können. In der Anlage 12b werden alle Maßnahmen jeweils nach Jahren sortiert. Die Darstellung gibt eine gute Übersicht aller im Career & Welcome Point geplanten Maßnahmen.

Bei der Erstellung des vorliegenden Projektkonzepts wurde bereits auf die nachhaltige Fortführung bestehender Aktivitäten Wert gelegt. Insbesondere die Ergebnisse aus HiTh und STAY sowie die in diesen Projekten erarbeiteten Unterlagen und Materialien werden überführt. Die FSU ist bestrebt, den Career & Welcome Point nach Abschluss der Projektphase, die als Anshub verstanden wird, in eine dauerhafte Struktur zu über- und nachhaltig fortzuführen (siehe Lol des Präsidenten der FSU). Für die Fortführung wird insbesondere im Abschlussjahr die Erarbeitung eines Konzepts, das als Meilenstein im Projektplan verankert ist, wesentliche Impulse zur Umsetzung und weiteren Ausgestaltung, basierend auf den 3 Jahren Projektdauer, geben.

## 6. Personal

Zur erfolgreichen Durchführung des Projekts ist eine Personalausstattung erforderlich, die in dem Organigramm unten dargestellt ist. Die Projektleitung obliegt Frau Dr. Hillinger. Drei Koordinationsstellen übernehmen den Kontakt zu internen bzw. externen Partnern, die Aufgaben der Netzwerkbildung, Fachkräftegewinnung/Willkommenskultur sowie Fachkräftesicherung. Zwei Assistenten stellen die Logistik des Career & Welcome Point sowie die Kommunikation/Öffentlichkeitsarbeit sicher. Die fachlichen Voraussetzungen sind in der Anlage 4 dargestellt.



<sup>9</sup> Eine prozessorientierte Unterstützungsstruktur des SFT, die eine kontinuierliche Betreuung der Wissenschaftler von der ersten Idee über die Beantragung von Fördergeldern bis zur Verwertung von Innovationspotenzialen über Lizenzierung, Verkauf und Gründung eines Unternehmens gewährleistet.

## **7. Methoden, Medien und Materialien**

Das Projekt setzt unterschiedliche Medien und Materialien ein, um die Projektziele zu erreichen. Es wird eine Webseite erstellt, um den Career & Welcome Point bei allen geplanten Zielgruppen bekannt zu machen. Flyer, Plakate, Rollups, Banner, Postkarten mit den Angeboten für die einzelnen Zielgruppen und Werbegeschenke etc. sollen die Vorhaben unterstützen. Aktuelle Veranstaltungen und Entwicklungen werden über Mitteilungen bzw. etablierte und neue Medien, Pressegespräche und -artikel publik gemacht. Die Kanäle aller Netzwerkpartner werden für den Transport von Mitteilungen und Neuigkeiten genutzt.

## **8. Arbeitsumgebung**

### **8.1 Durchführungsort und Räumlichkeiten**

Für den Career & Welcome Point werden Räumlichkeiten im Gebäude Am Planetarium 8 in Jena angemietet, da innerhalb der Universität bisher keine geeignete Lokalität zur Verfügung steht. Auf eine gute Erreichbarkeit, Sichtbarkeit und einladend-funktionale Ausstattung ist geachtet. Die Räume erlauben es, mit Besuchern sowohl kurze Informations- als auch intensivere Beratungsgespräche durchzuführen sowie die im Hintergrund stetig anfallenden Arbeiten wie Pflege der Kontaktdatenbank, Erledigung von Korrespondenz und Telefonaten und Veranstaltungsorganisation zu erledigen. Es werden insgesamt 3 Büroräume angemietet für die Projektmitarbeiter, die – finanziert über Eigenmittel der FSU – mit Schreibtischarbeitsplätzen, Besprechungstischen, sowie einem Tresen für die Sprechstunden ausgestattet werden. Die Arbeitsplatzrechner werden über das Projekt gestellt. Zudem werden gemeinschaftlich mit einem weiteren Mieter (BMBF-finanziertes Projekt) nutzbare Besprechungsräume zur Verfügung stehen, die gemäß Belegungsplänen den jeweiligen Projekten kostenmäßig zugeordnet werden.

### **8.2 Einhaltung spezieller Vorschriften**

Die im Rahmen des Projekts erhobenen Daten dienen zum einen ausschließlich Forschungszwecken bzw. zum anderen der Administration und Umsetzung des Projekts. Sämtliche im Projekt generierten Rohdaten werden streng vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben. Weitergabe und Veröffentlichung der Daten erfolgen stets in einer aggregierten Form, die keine Rückschlüsse auf die betreffende Erhebungseinheit zulässt. Die Arbeitsplatzbestimmungen der FSU werden eingehalten. Die Informations- und Publizitätsvorschriften für den Einsatz des Europäischen Sozialfonds im Freistaat Thüringen in der Förderperiode 2014 bis 2020 werden ebenfalls eingehalten.

## **9. Referenzen**

Frau Dr. Hillinger ist die Leiterin des Internationalen Büros, das an der FSU u.a. zuständig ist für die internationalen Belange der FSU: für den Ausbau und Pflege internationaler strategischer Partnerschaften, die Beratung und Betreuung ausländischer Studierender und Gastwissenschaftler, für die Mobilitätsprogramme sowie eine Vielzahl von internationalen Projekten mit Schnittstellen zu den verschiedensten Struktur- und Verwaltungseinheiten innerhalb der FSU, aber auch zu externen Partnern. Sie ist Mitglied in verschiedenen lokalen, regionalen und nationalen Netzwerken zum Thema, z. B. im bundesweiten Beratungsnetzwerk der Bertelsmann-Stiftung „Willkommensregionen für ausländische Studierende,“ dem MINT-Benchmarking-Club des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft.

Ein großes Interesse an dem Aufbau eines Career & Welcome Point kommt aus der Thüringer Wirtschaft. Das Vorhaben wird von zehn Thüringer Unternehmen/Organisationen unterstützt. Außerdem wird das Vorhaben durch die Referatsleiter im Arbeitsstab neue Bundesländer im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Herrn Andreas Wessel-Terharn und Frau Corinna Malik, ausdrücklich begrüßt. Alle Unterstützungsschreiben sind der Vorhabenbeschreibung beigelegt.



## Literaturverzeichnis

- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) (Hrsg.) (2017): „Study & Work – Regionale Netzwerke zur Bindung von internationalen Studierenden. Ergebnisse und Handlungsempfehlungen aus zehn Modellprojekten, Berlin.
- Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)/ Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (Hrsg.) (2012): Nationaler Kodex für das Ausländerstudium an deutschen Hochschulen/National Code of Conduct for German Universities Regarding International Students, URL: [https://www.hrk.de/uploads/media/CC\\_Broschuere\\_1109-fin.pdf](https://www.hrk.de/uploads/media/CC_Broschuere_1109-fin.pdf) (Abgerufen am 12.09.2017).
- DIW Econ GmbH (2017): Die regionalökonomische Bedeutung der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Regionalökonomische Nachfrageeffekte und regionale Wachstumseffekte durch Forschung und Lehre, Berlin, URL: [https://diw-econ.de/wp-content/uploads/2017/03/DIW-Econ\\_Uni-Jena\\_v2.0.pdf](https://diw-econ.de/wp-content/uploads/2017/03/DIW-Econ_Uni-Jena_v2.0.pdf) (Abgerufen am 08.09.2017).
- Ernst-Abbe-Hochschule Jena (EAH Jena) (2017): Weblog zum Projekt STAY – Studieren. Arbeiten. Leben in Thüringen. Für Unternehmen in Thüringen, Jena, URL: <http://stay-in-thuringia.blogspot.de/p/fur-unternehmen.html> (Abgerufen am 08.09.2017).
- Friedrich-Schiller-Universität Jena (FSU Jena) (2017): Anzahl der Studierenden nach Art des Studiums WiSe 2014/15 - SoSe 2017, Jena.
- Müller, Heidi/Spieß, Steffen (2014): Die Wahrnehmung Thüringens als Wirtschaftsstandort aus Sicht von Studierenden – Am Beispiel der Studierenden der Hochschulen in Jena, Erfurt, URL: [http://www.thaff-thueringen.de/fileadmin/thaff/pdfs/aktuelles/veranstaltungen/2016/2016-13-09\\_academix\\_unternehmensdialog/studie\\_wahrnehmung\\_thueringens\\_fsu\\_jena.pdf](http://www.thaff-thueringen.de/fileadmin/thaff/pdfs/aktuelles/veranstaltungen/2016/2016-13-09_academix_unternehmensdialog/studie_wahrnehmung_thueringens_fsu_jena.pdf) (Abgerufen am 06.09.2017).
- Ripmeester, Nannette (2016): Ergebnisse der Befragung International Student Barometer unter internationalen Studierenden der FSU Jena im Herbst 2016.
- Thüringer Landesamt für Statistik (TLS) (Hrsg.) (2015): Entwicklung der Bevölkerung Thüringens 2015 bis 2035 nach Kreisen. Bevölkerungsvorausberechnung, Statistischer Bericht, Erfurt, URL: [http://www.statistik.thueringen.de/webshop/pdf/2015/01113\\_2015\\_01.pdf](http://www.statistik.thueringen.de/webshop/pdf/2015/01113_2015_01.pdf) (Abgerufen am 07.09.2017).
- Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie (TMWAT) (Hrsg.) (2013): Fachkräfteperspektive Thüringen 2025. Abschätzung des Arbeitskräftebedarfs in Thüringen bis zum Jahr 2025, Erfurt, URL: <http://apps.thueringen.de/de/publikationen/pic/pubdownload1469.pdf> (Abgerufen am 06.09.2017).
- Übelmesser, Silke/Haußen, Tina/Töpfer, Stefan (2017): Studium und Integration: Wie angekommen sind internationale Studierende in Thüringen? Erste Ergebnisse der Umfragen unter internationalen Studierenden im WiSe 16/17 (SoSe 17), Jena 6. Juli 2017, Präsentationsfolien, Teilprojekt: Internationale Studierende und Hochschulen.