

DA_RuN – Newsletter, Nr. 5

Dezember 2024

Inhalt

Editorial	1
DA_RuN-WebTalk: „Wie die genossenschaftlichen Prinzipien und die genossenschaftliche Doppelnatur Resilienz und Neugier fördern können“, 22.10.2024.....	2
Workshop-Reihe: „Erkundungen zu Kollaborationen“, ab Oktober 2024	3
Nachhaltigkeit als Antrieb: Drittes DA_RuN-Community-Treffen, 05.11.2024.....	5
Workshop-Reihe: „Coaching Skills“: Von der Theorie zur Praxis, 05.11./ 19.11./ 16.12.2024	7
TU Wien: "Curiosity meets Dynaxity", 06.11.2024.....	8
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): „Personal Wissen Kompakt“, 28.11.2024	10
Personalia	11
Ausblick: Nächste Projekttermine	12
Autor:innen dieser Ausgabe.....	12
Impressum.....	13

Editorial

Es ist viel passiert in den letzten Projektwochen! Wir haben nicht nur unsere Reihe der Community-Treffen und WebTalks fortgesetzt. Sie sind ja immer eine wunderbare Gelegenheit für den persönlichen und direkten Austausch untereinander, den wir sehr schätzen. Auch darüber hinaus hatten wir wieder an verschiedenen Stellen die Gelegenheit, entweder mit Ihnen/ Euch oder in breiteren Netzwerken „unsere“ Themen Resilienz und Neugier zu diskutieren und weiterzuentwickeln. Das unterstreicht noch einmal das breite Interesse und ihre Bedeutung!

Kurze Berichte von diesen Treffen und Aktivitäten haben wir wieder für Euch/ Sie in diesem Newsletter zusammengefasst. Leitet/ leiten Sie ihn wie immer gerne an Interessierte weiter. Und da sich ein ereignisreiches Jahr dem Ende zuneigt, wünschen wir Euch/ Ihnen geruhsame und schöne Weihnachtstage! Wir freuen uns sehr darauf, die ertragreiche Zusammenarbeit im neuen Jahr fortzusetzen!

Ihre Werner Stork & Pia Sue Helferich

DA_RuN-WebTalk: „Wie die genossenschaftlichen Prinzipien und die genossenschaftliche Doppelnatur Resilienz und Neugier fördern können“, 22.10.2024

Pünktlich um 16:00 Uhr am 22. Oktober 2024 startete der dritte DA_RuN WebTalk. Der Impuls kam dieses Mal von Armin Schuster aus dem DA_RuN-Projektteam, der einleitend das Thema „Resilienz“ verortete: „... als eine Kompetenz, die Menschen, Organisationen und Gemeinschaften/ Gesellschaften hilft, unerwartete Entwicklungen (und Krisen) zu bewältigen und zu ‚nutzen‘“. Anschließend spannte er den Bogen zu den Grundprinzipien der Genossenschaften und erläuterte diese: freiwillige und offene Mitgliedschaft; demokratische Mitgliederkontrolle; Engagement für die Gemeinschaft; Bildung, Ausbildung und Information; wirtschaftliche Beteiligung der Mitglieder; Subsidiarität; Autonomie und Unabhängigkeit.

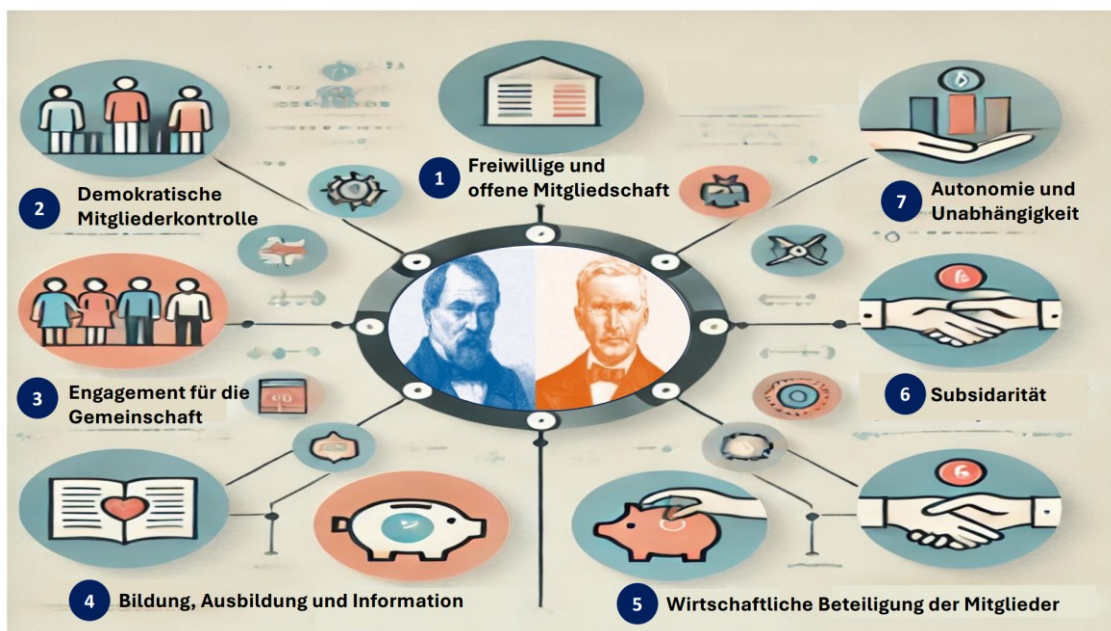


Abb.: Grundprinzipien der Genossenschaften
(Screenshot aus dem Vortrag von Armin Schuster)

Armin Schuster betonte dabei die Doppelnatur von Genossenschaften: „Bezogen auf soziale und ökonomische Aktivitäten wirtschaften Genossenschaften - im Unterschied zu anderen unternehmerischen Aktivitäten - ihrer Natur nach nachhaltig, weil sie das langfristige Wohl ihrer Mitglieder im Sinne haben.“

Die Teilnehmer:innen des WebTalks nutzten diese Impulse als Grundlage für eine lebhaft Diskussions, ob und vor allen Dingen wie diese genossenschaftlichen Werte auch auf andere Organisationsformen übertragen werden können. Hier ein Auszug aus den Fragen:

- „Wie können klassische Industrieunternehmen von diesen Prinzipien profitieren?“
- „Leben nicht gerade Familienunternehmen viele der genossenschaftlichen Werte – auch wenn sie vielleicht unterschiedliche Begrifflichkeiten nutzen?“
- „Braucht es einen Betriebsrat, um wichtige Bildungs- und Ausbildungsprozesse zu stärken?“
- „Gibt es nicht eine große Nähe bzw. viele Verbindungen zwischen agilen und genossenschaftlichen Prinzipien?“

Abschließend hob Armin Schuster noch einmal hervor, dass uns die genossenschaftlichen Werte wesentliche Impulse zur Entwicklung gesellschaftlicher, organisationaler und individueller Resilienz bieten können. (jr/ as)

Workshop-Reihe: „Erkundungen zu Kollaborationen“, ab Oktober 2024

Im Rahmen des DA_RuN-Projektes ist im Oktober 2024 die fünfteilige Workshop-Reihe unter dem Titel „**Erkundungen zu Kollaborationen**“ gestartet. Der Hintergrund: Die Resilienzforschung war sich lange Zeit sicher, über die Berücksichtigung der Führung und der Organisationskultur sowie über die Erfassung von Teameffekten die zentralen Stellhebel zur Förderung von Resilienz in Organisationen klar benennen zu können. Zu wenig Beachtung fand bisher allerdings, wie stark mittlerweile die Einflüsse und Rückkopplungen auf die Resilienz von Organisationen sind, die sich aus den immer intensiver werdenden Verbindungen der Unternehmen und Organisationen untereinander ergeben.

Diese Effekte haben durch die zunehmend vernetzte und digitale Gesellschaft stetig zugenommen und mittlerweile einen maßgeblichen Einfluss auf die organisationale Resilienz und Neugier gewonnen. Denn viele sogenannte „wicked problems“ können nicht allein gelöst werden. Hinzu kommen Themen und Herausforderungen, die die Welt als Ganzes bewegen – wie die Klimakrise, der Müll, die Umweltverschmutzung, die Migrationsbewegungen und die wachsenden politischen Spannungen. Es wird deutlich: Organisationale Resilienz (und Neugier) gibt es nie allein!

Dazu passt die Beobachtung, dass man derzeit überall von Kollaborationen spricht und alle nach Strategien und Vorgehensweisen für diese intensivere Form der Zusammenarbeit suchen. Denn im Unterschied zur Kooperation erfordert Kollaboration eine deutlich höhere Ebene der Interaktion und des Austauschs von Ideen und Ressourcen. Betriebliche Funktionen und Aktionsfelder werden zusammengelegt und synchronisiert. Die Zusammenarbeit dient auch dazu, eigene Denk- und Herangehensweisen zu verändern, neue Lösungswege zu finden und gemeinsame Perspektiven zu entwickeln. Man verspricht sich, **mit Hilfe von Kollaborationen besser in den unsicheren und**

dynamischen VUCA-Welten bestehen zu können, und zudem die neuen Möglichkeiten der globalen und vernetzten Weltwirtschaft besser nutzen zu können. Allerdings tut man sich hier in der Praxis noch erkennbar schwer. Viele Initiativen und Projekte entwickeln sich schleppend oder scheitern ganz.

Folgende Leitfragen motivieren uns daher im Rahmen des Experimentierraums auf dieser Erkundungsreise:

- Wir wollen verstehen, **wie Kollaborationen als Haltung, Konzept und Methode funktionieren, was zu ihrem Gelingen beiträgt** und sie stark macht und **welche Faktoren hinderlich sind** und störend wirken.
- Wir wollen verstehen, **wie Kollaborationen einen Einfluss auf die Resilienz und die Neugier von Organisationen ausüben**, und wie sie zur Entwicklung und Förderung von Resilienz und Neugier beitragen.

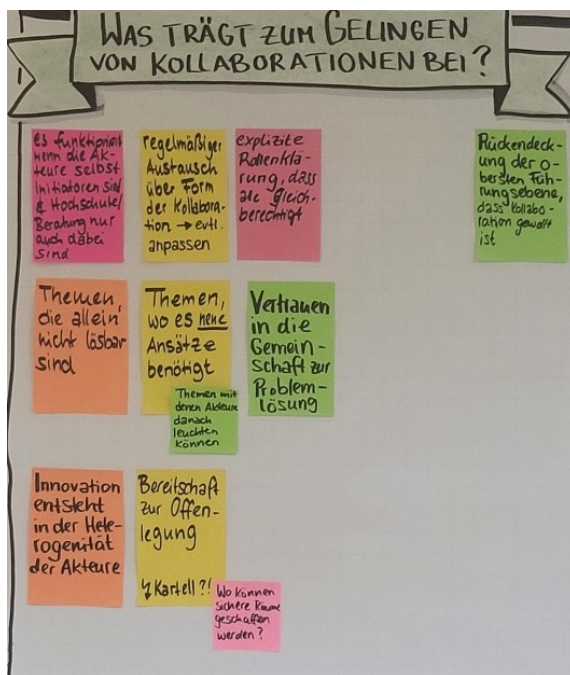


Abb.: Erste Erkenntnisse aus der Workshopreihe

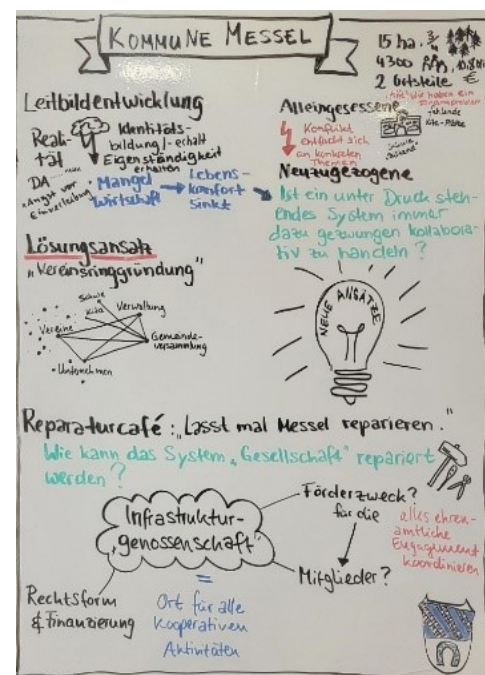


Abb.: Kommune Messel als Fallgeberin am 22.11.24

Die Veranstaltungsreihe ist im **Workshop-Format der „Erkundungen“** gestaltet. Im Zentrum der Erkundungen stehen – zu unterschiedlichen Situationen und Zeitpunkten – die „Fälle“ und die „Anliegen“ von **Fall-Gebenden**, jeweils auf der Suche nach neuen theoretischen Ansätzen, möglichen Konzepten und konkreten Lösungen zu Kollaborationen. Über alle Workshops hinweg beschäftigen uns Fälle aus der Praxis der Nachhaltigkeitsberatung „Sustainable Thinking“, eines der DA_RuN

Experimentierraumunternehmen, und ihrem Format der Thinking Circles (<https://www.sustainable-thinking.de/thinking-circles>).

Zusätzlich betrachten wir Fälle der „Kommunal Hubs“, die kollektiv gesellschaftliche Themen in Kommunen lösen wollen. Vor dem Hintergrund dieser Praxisfälle und den damit verbundenen „Anliegen“ sind jeweils besondere **Impuls-Gebende** eingeladen, die Workshop-Erkundungen durch ihre Expertise und Perspektive aktiv mitzugestalten. Zudem sind alle Teilnehmenden dann auch **Teil-Gebende** – und nehmen aktiv und verantwortlich an den Inhalten und Perspektiven sowie den Entwicklungen und Ergebnissen des Workshops teil.

Zwei der fünf Workshopblöcke haben bereits stattgefunden. Die Erkenntnisse werden fortlaufend dokumentiert und Beobachtungen festgehalten, um ganz im Sinne der DA_RuN Projektdokumentation im Anschluss die Learnings für nicht am Projekt beteiligte Organisationen sowie die interessierte Fachöffentlichkeit aufzubereiten. Bei Interesse sind weitere Personen herzlich eingeladen, zu den folgenden Workshops zu kommen. Gerne informieren wir auf Nachfrage über die nächsten geplanten Termine. (jm)

Nachhaltigkeit als Antrieb: Drittes DA_RuN-Community-Treffen, 05.11.2024

Am 5. November 2024 fand das dritte Community-Treffen des Projekts DA_RuN in Darmstadt statt. Zusammengekommen war wieder eine Runde mit Vertreter:innen aus den Partnerunternehmen Vitronic, Sanner, der Haftpflichtkasse, dem Unternehmerverband Südhessen sowie der Hochschule Darmstadt. Den roten Faden des Treffens bildete dieses Mal das Thema „**Nachhaltigkeit/ Nachhaltigkeitstransformation**“. Gastgeberin war das Partnerunternehmen Sustainable Thinking, das uns mit seiner Expertise und seinem Ansatz zur Nachhaltigkeitsberatung einen inspirierenden Rahmen bot.

Unsere Agenda bestand aus einem Mix aus Impulsen und offenen Diskussionen. Den Auftakt machte Lina Ebbinghaus, die uns zuerst mit den Handlungsfeldern von Sustainable Thinking vertraut machte und uns anschließend in ihre aktuellen Fragestellungen der **Nachhaltigkeitsberichterstattung** und **Wesentlichkeitsanalyse** einführte. Zum Portfolio gehört beispielsweise auch das **Format „Thinking Circles“**, in denen Vertreter:innen aus bis zu 15 Unternehmen ein Jahr lang zusammenarbeiten, sich monatlich in Workshop-Runden treffen und sich so gegenseitig bei der Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele unterstützen.

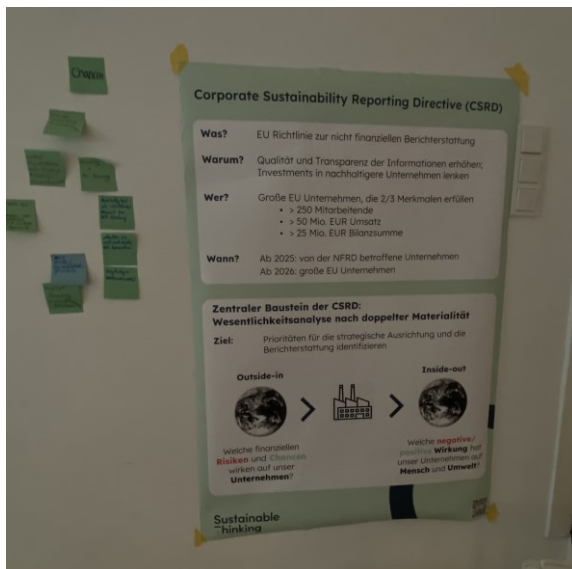
Anschließend waren die Teilnehmer:innen aufgefordert, die Auswirkungen sowie Chancen und Risiken des Themas „Nachhaltigkeit“ **aus der Sicht ihrer Organisation bzw. ihres Unternehmens** zu beleuchten. Dabei wurde zum Beispiel angemerkt, dass Nachhaltigkeit häufig als „aufgedrückt“ wahrgenommen wird, jedoch zugleich ein großes Potenzial für Innovationen und langfristige

Transformationsprozesse bietet. Die kommenden regulatorischen Anforderungen, so ein Resümee, schaffen dafür hilfreiche Rahmenbedingungen.

Nachhaltigkeit, Resilienz und Neugier: Ein starkes Dreieck

In der zweiten Diskussionsrunde lag der Fokus auf der Verbindung von Nachhaltigkeit mit den DA_RuN-Schlüsselkonzepten Resilienz und Neugier. Die Teilnehmenden erarbeiteten, dass sowohl Nachhaltigkeit als auch Resilienz und Neugier auf langfristige Veränderungsprozesse abzielen:

- **Resilienz** verlangt nach der Fähigkeit, Krisen nicht nur zu überstehen, sondern Organisationen so zu gestalten, dass sie Herausforderungen proaktiv begegnen können. Dies deckt sich mit den Prinzipien der Nachhaltigkeit, die eine ganzheitliche und langfristige Betrachtung von Risiken und Chancen erfordert.
- **Neugier** wurde als entscheidender Treiber für Transformation identifiziert. Um nachhaltige Lösungen zu entwickeln, bedarf es Offenheit für neue Perspektiven und den Mut, gewohnte Pfade zu verlassen. Neugier ermöglicht es, innovative Ansätze zu testen und zu bewerten, ob bestehende Strukturen den Anforderungen von Resilienz und Nachhaltigkeit gerecht werden.



Fotos: Eindrücke vom Community-Treffen bei Sustainable Thinking

Darüber hinaus wurde erkannt, dass sowohl Resilienz als auch Nachhaltigkeit ein Umdenken in Bezug auf klassische Gewinnlogiken erfordern. Sie zeigen, dass „Puffer“ und zusätzliche Ressourcen – häufig als Ineffizienzen betrachtet – essenziell für eine nachhaltige und krisenfeste Organisation sind. Neugier spielt dabei eine Schlüsselrolle, da sie Transformationen vorantreibt und der Schlüssel für Experimente und Veränderungen sein kann.

Das Treffen wurde wieder mit einem Ausblick auf die nächsten Projektschritte und Termine (am 22. Januar 2025 findet das nächste Community-Treffen bei Merck statt!) sowie einem gemeinsamen Mittagessen abgeschlossen. (jr)

Workshop-Reihe: „Coaching Skills“: Von der Theorie zur Praxis, 05.11./19.11./ 16.12.2024

Coaching, davon sind wir im DA_RuN-Projektteam überzeugt, bietet einen essenziellen Hebel, um die persönliche und organisationale Widerstandskraft zu stärken. In unserem [Playbook „Resilienz und Neugier“](#) nehmen deshalb gleich zwei Rezepte das Thema „Coaching“ auf: zum einen wird das Konzept der „Führungskraft als Coach“ vorgestellt. Und zum anderen sprechen wir von einer „Coaching Kultur“, um die verschiedenen Dimensionen und Gestaltungsfelder zu betonen, auf denen Coaching in der Organisation wirkt.

Vor diesem Hintergrund fand am 5. November 2024 die Auftaktveranstaltung zur **Workshopreihe „Coaching Skills“** in den Räumen der Hochschule Darmstadt statt. Unter der Leitung der erfahrenen Expertinnen Kathalin Laser und Anna Altmann erhielten interessierte Führungskräfte unserer Projektpartner Merck, Sanner, Sustainable Thinking und Vitronic einen umfassenden Einstieg in die Welt des Coachings.

Im ersten Modul stand das Kennenlernen der Gruppe im Vordergrund. Es war beeindruckend zu beobachten, wie schnell eine vertrauensvolle Atmosphäre entstand, in der alle ihre Gedanken und Erfahrungen einbringen konnten. Wir haben uns intensiv mit den **Grundlagen des Coachings** beschäftigt und dabei **zentrale Themen wie Mindset, Haltung und Perspektive** beleuchtet. Ein gelungener Start!

Ein besonderer Fokus lag auf der **Reflexion der eigenen Rolle im Coachingprozess**. Darüber hinaus haben wir die Systemtheorie im Rahmen des Coachings behandelt. Die Teilnehmenden wurden ermutigt, die verschiedenen Systeme, in denen sie sich bewegen, zu visualisieren und zu reflektieren, wie diese Systeme ihre Interaktionen beeinflussen. Diese Übung förderte ein tieferes Verständnis für die komplexen Zusammenhänge im Coaching. Als Hausaufgabe wurden die Teilnehmenden aufgefordert, ihr eigenes Führungsverhalten in der nächsten Zeit vor diesem Hintergrund zu

reflektieren, zum Beispiel: Was nehme ich in den Interaktionen mit meinen Kolleg:innen wahr?
Welche Perspektive habe ich und welche Perspektive könnten andere haben?

Am 19. November fand dann bereits das zweite Modul statt – diesmal online! Hier haben wir uns mit **konkreten Tools und Techniken** beschäftigt, die in Coaching-Gesprächen angewendet werden können. Der Fokus lag darauf, neue Perspektiven zu eröffnen und die Weiterentwicklung der Coachees zu fördern. Themen wie **Coachingtools, Gesprächsführung und 1:1-Gespräche** standen im Mittelpunkt. In interaktiven Breakout-Sessions wurde das Gelernte aktiv umgesetzt.

Noch vor Weihnachten folgt am 16.12. das dritte Modul, bevor im neuen Jahr ein „wake up call“ sowie ein letztes viertes Modul folgen wird. Da noch mehr Führungskräfte aus weiteren Experimentierraumunternehmen ihr Interesse an der Workshopreihe bekundet haben, ist außerdem eine Wiederholung der ersten Module in Form eines Kompaktworkshops geplant. Wir freuen uns über das große Interesse und die regen Teilnahmen! Ganz im Sinne des Forschungsprojektes werden die Wirkungen der Maßnahme auf die organisationale Resilienz und Neugier sowohl der teilnehmenden Führungskräfte, als auch der durch sie geführten/gecoachten Personen evaluiert. Ziel ist es, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie durch solche Workshops die organisationale Resilienz gesteigert werden kann. (nw)

TU Wien: "Curiosity meets Dynaxity", 06.11.2024



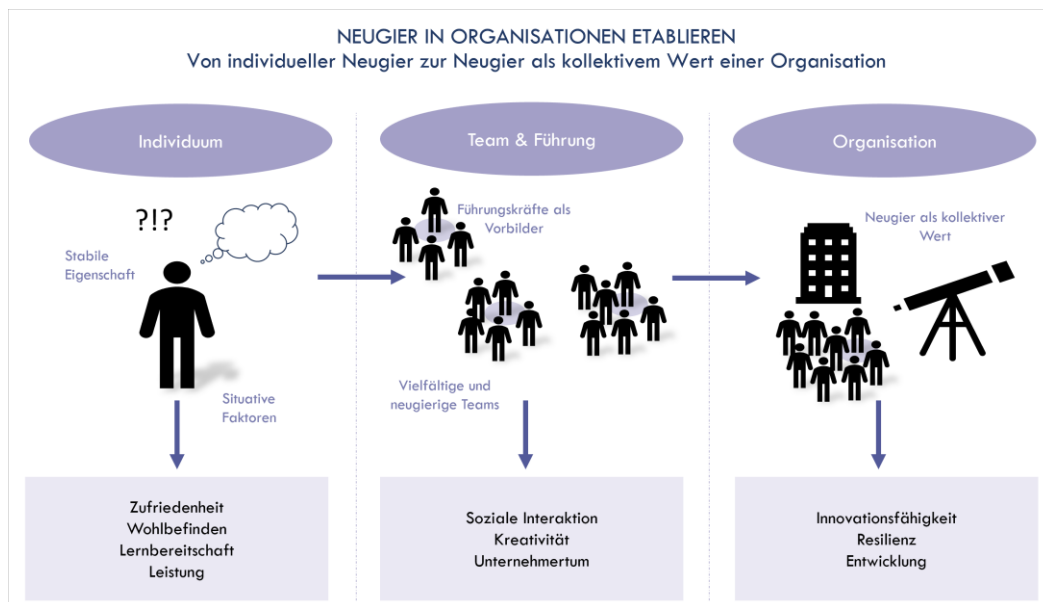
YouTube-Video [„Curiosity meets Dynaxity – Expertentalk“](#)

Am 6. November 2024 feierte die Transformation Management AG St. Gallen mit rund 60 Vorständen, Geschäftsführer:innen und Personaler:innen ihr 25-jähriges Bestehen. Die Veranstaltung an der TU Wien widmete sich dem spannenden Thema „**Curiosity meets Dynaxity. Unternehmerische Zukunft gestalten – mit Neugierde und einer starken Lernkultur zum Erfolg!**“. Vorstandsvorsitzender Gerhard Graf hatte Werner Stork und Anke Kopsch aus dem DA_RuN-Projektteam der Hochschule Darmstadt eingeladen, um den Fokus nicht nur auf das Thema Lernkultur, sondern explizit auch auf das Thema Neugier zu legen. Die **Bedeutung von Neugier als Wettbewerbsvorteil insbesondere in Transformationsprozessen** stand dann auch im Mittelpunkt des einführenden Impulsvortrages von Gerhard Graf, Werner Stork und Anke Kopsch.

Neugierig und offen Fragen zu stellen, fördert nicht nur das kreative Denken und die Entwicklung neuer Ideen im Unternehmen, sondern auch das Unternehmertum. Mitarbeitende, denen Raum fürs Ausprobieren und Experimentieren gegeben wird, sind zufriedener, loyaler und engagierter. Das soziale Miteinander und das Wohlbefinden jedes Einzelnen können so gefördert werden. Neugier gehört zu einer Kultur des kontinuierlichen Lernens, die in einer sich schnell verändernden Welt unerlässlich ist, um besser für die Herausforderungen der Zukunft gerüstet zu sein.

Unterschiedliche Studien zeigen, welche Bedeutung individuelle Neugier hat und wie sie gemessen und gefördert werden kann. Was bedeutet dies jedoch im Unternehmenskontext? Dieser Frage widmete sich der anschließende Workshop. Insgesamt acht Gruppen diskutierten, wie sich die Dimensionen der Neugier, „Entdeckerfreude“, „Soziale Neugier“, „Stresstoleranz“ und „Antrieb durch Wissenslücken“, in Organisationen zeigen, welche Bedeutung sie besitzen und wie sie gefördert werden können bzw. welche Hemmnisse es gibt. Neben den positiven Auswirkungen wurden explizit auch die negativen Auswirkungen der Neugierdimensionen betrachtet.

In der anschließenden Plenumsdiskussion, an der auch Wolfgang H. Güttel (Academy for Continuing Education der TU Wien), Uta Stockbauer (VP P&C der MIBA AG) und Ralf Buehler (CEO der Conrad Electronic Group) teilnahmen, wurden die Ergebnisse gemeinsam verdichtet und für die weitere wissenschaftliche Arbeit aufbereitet.



Die Ergebnisse der Veranstaltung, insbesondere auch die der Workshops zeigten, dass Neugier nicht nur auf der Ebene des Individuums eine wichtige Rolle spielt, sondern **auch auf Team- und Unternehmensebene** unerlässlich ist. Im Rahmen weiterer Workshops und Forschungsaktivitäten

sollen die Ergebnisse mit dem Ziel, ein besseres und tieferes Verständnis von Neugier im organisationalen Kontext zu bekommen, evaluiert und weiterentwickelt werden. (ak)



Fotos: Impressionen von der TU Wien

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): „Personal Wissen Kompakt“, 28.11.2024

Im Mittelpunkt der diesjährigen „Personal Wissen Kompakt“ stand die **organisationale Resilienz**: Anhand der INQA-Experimentierräume wurde erläutert, wie Unternehmen Krisen und Veränderungen erfolgreich meistern und gestärkt daraus hervorgehen können. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat Berater:innen, Personaler:innen, Führungskräfte und Interessenvertretungen, insbesondere INQA-Coaches, zu dieser Transferveranstaltung eingeladen. Auch wir von DA_RuN durften unter dem Titel „Neugier verbindet – Unternehmen aufstellen für die Transformation“ die Entwicklungen und ersten Erkenntnisse aus den Experimentierräumen präsentieren.

Ziel der Veranstaltung war es jedoch vor allem auch, den Teilnehmenden praktische Tools, Methoden und Werkzeuge vorzustellen, die am Ende der Projektlaufzeit für den Einsatz in Unternehmen bereitstehen werden. Wir konnten diese Chance nutzen und erstmals den sich im Entstehen befindenden **lernOS Leitfaden zur „transformativen Resilienz“** einem breiteren Publikum präsentieren. Die folgenden Abbildungen geben erste Einblicke. (jm)

ANWENDUNG DER LEITFÄDEN IN UNTERNEHMEN

h_da
hochschule darmstadt
darmstädter ansatz
zur entwicklung von
resilienz und neugier

lernOS Leitfäden

Die **lernOS Leitfäden** haben i.d.R. einen Umfang von ca. 30 Seiten und sind in verschiedenen Formaten verfügbar (z.B. Web, PDF, Word, eBook). Sie bestehen aus einem **Grundlagen-Kapitel** mit Hintergrundinformationen und einem **Lernpfad-Kapitel** mit Übungen (Katas). Ein **lernOS Lernpfad** kann mit 1-2 Stunden Zeit pro Woche über ein Quartal alleine, im Lernstandem oder in einer Lerngruppe (auch Circle, meist 4-5 Personen) durchlaufen werden.



- lernOS kann von Einzelpersonen, Teams und Organisationen verwendet werden
- 4-5 Personen treffen sich in Learning Circles, um gemeinsam einen Leitfaden zu bearbeiten
- Learning Circles treffen sich 12 Wochen lang; wie sich die Mitglieder eines Circles organisieren, bleibt ihnen überlassen
- zu einem Lernpfad gehören Aufgaben und Übungen, in denen das erworbene Wissen reflektiert und umgesetzt werden kann



6



Personalia

Wir dürfen im DA_RuN-Projektteam zwei weitere Gesichter begrüßen: Zum einen **Anna Altmann**, die einige bereits im Rahmen der Reihe „Coaching-Skills“ besser kennenlernen durften. Sie ist seit dem 15. November 2024 neu berufene Professorin für Themen der Personal- und Organisationsentwicklung am Fachbereich Wirtschaft der h_da. Zum anderen unterstützt **Rania Cheikh Rouhou**, Masterstudierende im Wirtschaftsingenieurwesen, das h_da-Team bis zum Projektende insbesondere bei der Projektadministration sowie der Organisation und Umsetzung der Abschlussveranstaltung. (jm)

Ausblick: Nächste Projekttermine

17.12.2024, 18:00 Uhr	gemeinsamer Besuch des Darmstädter Weihnachtsmarktes (Treffpunkt: Weißer Turm, Ernst-Ludwig-Straße 1, 64283 Darmstadt)
22.01.2025, 09:00 – 14:00 Uhr	4. DA_RuN - Community-Treffen im Learning Center von Merck
28.01.2025, 16:00 – 16:45 Uhr	DA_RuN-Web-Talk zum Thema „Inner Development Goals (IDGs) und Resilienz“
02.04.2025	5. DA_RuN - Community-Treffen bei Vitronic in Wiesbaden

Wenn Sie noch nicht zum Verteiler des DA_RuN-Newsletters gehören und zukünftige Ausgaben erhalten möchten, schicken Sie eine Mail an: da-run@h-da.de.

Autor:innen dieser Ausgabe

ak (Anke Kopsch, anke.kopsch@h-da.de), jm (Johanna Möbius, johanna.moebius@h-da.de), jr (Jochen Robes, jochen.robres@h-da.de), as (Armin Schuster, armin.schuster@h-da.de), nw (Natalie Wilhelm, natalie.wilhelm@h-da.de)

Impressum

Hochschule Darmstadt
Forschungszentrum Digitale Kommunikation und Medien-Innovation
Projektleitung: Prof. Dr. Pia Sue Helferich, Prof. Dr. Werner Stork
Max-Planck-Str. 2
64807 Dieburg

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:

