



Stiftung
Innovation in der
Hochschullehre

Begleitprogramm zur
Förderung

FREIRAUM

Freiraum für die Lehrentwicklung

organize innovation

Die Peer-Learning-Community
für Innovator:innen
in Universitäten und Hochschulen

organize innovation

Innovator:innen in Universitäten und Hochschulen begegnen im Alltag besonderen Herausforderungen

Ob fehlende Weisungsbefugnis, wenig Spielraum für strukturelle Veränderungen, fehlende organisationsweite Standards oder das Angewiesensein auf die Unterstützung durch Gremien und Lehrstühle – Innovator:innen in Universitäten und Hochschulen begegnen in ihrem Alltag ganz besonderen Herausforderungen, die das Peer-Learning-Programm gezielt in den Blick nimmt.

Gemeinsam lernen und diskutieren

Maximal 24 ausgewählte Teilnehmer:innen lernen von und miteinander die Skills, Tools und Strategien, die notwendig sind, um die Organisation Hochschule in die Zukunft zu führen. In einer Kombination aus Lernmodulen in Remote- und Präsenzsettings lernen Sie das notwendige Wissen und Handwerk zur zukunftssichernden, innovativen Strategie- und Organisationsgestaltung. In aktiver Fallarbeit wenden Sie dieses an und entwickeln konkrete Lösungen für Ihr eigenes Gestaltungsanliegen.

Enge Verzahnung von Wissenschaft und Praxis

Inspiriert und informiert wird die Peer Group durch den kontinuierlichen Austausch mit spannenden Vordenker:innen aus Wissenschaft, Lehre und Wirtschaft im Rahmen von Inputs zu aktuellen Themen, wie z.B. Bildungsinnovation, digitale Bildungs- und Forschungsplattformen oder das Design von Transformationsprozessen.

Drei Module zu großen Fragen der Zukunft des Organisierens

Im Rahmen des Programms stehen drei spannende Fragen im Zentrum:

Welche organisationalen Gestaltungsmöglichkeiten gibt es in Hochschulen, so dass gute Führung (auch jenseits der Hierarchie) möglich wird?

Welchen Einfluss haben mikropolitische Prozesse auf Organisationsgestaltung und wie macht man sie produktiv?

Wie führt man Innovationen erfolgreich, so dass sie nicht an der Organisation scheitern?

Theorie- und Fallarbeit produktiv im Wechsel

In drei Modulen gehen wir diesen Themen auf den Grund: Digital, analog und in alltagstaugliche Sessions konfektioniert.

Dabei setzen wir auf:

- 1** One-on-One Sparrings mit Metaplaner:innen zu Ihren Gestaltungsanliegen
- 2** Fallarbeit in kleinen Gruppen
- 3** Plenary Sessions für Inputs aus Wissenschaft & Praxis
- 4** Video on demand für die Vertiefung von Inhalten



programm architektur



Präsent
Remote



One-on-One
Sparring mit
Metaplan



Plenary
Sessions



Fallarbeit
in kleinen
Gruppen

1 Hochschul-
organisationen
verstehen
Einflussbereiche
und Gestaltungs-
hebel sortieren

**Einzel-
coaching**



1 Stunde
Online-Session



2 Stunden
Intro-Session
online



2 Präsenztage auf
dem Metaplan Campus
in Quickborn

2 Mikropolitik
analysieren
und produktiv
machen
Wo ansetzen,
wenn formale
Gestaltungshebel
beschränkt sind?

**Einzel-
coaching**



1 Stunde
Online-Session



2 Stunden
Intro-Session
online



2 Präsenztage auf
dem Metaplan Campus
in Quickborn

3 Innovationen
führen



2 Stunden
Intro-Session
online



2 Präsenztage auf
dem Metaplan Campus
in Quickborn

**Einzel-
coaching**



1 Stunde
Online-Session

Diskurse, Texte, on demand Videos im kuratierten Slack Channel

modul 1 im detail



Präsent
Remote



One-on-One-
Sparring mit
Metaplan



Plenary
Sessions



Fallarbeit
in kleinen
Gruppen

1

**Hochschul-
organisationen
verstehen**
Einflussbereiche
und Gestaltungs-
hebel sortieren



2 Stunden
Intro-Session online

Willkommen & warm up
Inhaltlicher Einstieg
ins Modul 1



Vorstellen der eigenen
Gestaltungsanliegen für
die Fallarbeit

Welche eigene Gestaltungsanliegen
an der eigenen Hochschule treiben
die Teilnehmenden um?



2 Präsenztage auf dem
Metaplan Campus in Quickborn

Die 3 Seiten der Organisation

Einen organisationssoziologischen Blick auf Hoch-
schulen werfen und die eigenen Erfahrungen in
Organisationen reflektieren

Was macht die Organisation Hochschule
so anspruchsvoll?

Das Mischpult des Managements

Die wichtigsten Gestaltungsansätze für Organisa-
tionsentwicklung verstehen, wie z. B. Kommunika-
tionswege, Programme und Personal

Suchscheinwerfer für Informalität

Die wichtigsten Phänomene von Informalität
in den Blick nehmen und den Umgang mit ihnen
reflektieren.



Fall Tridems:
Peer to Peer Learning
an den eigenen Fällen



Begleitete Arbeit
an ausgewählten
Gestaltungsanliegen

**Einzel-
coaching**
Individuelle
Termine



1 Stunde
Online-Session

Individuelle Arbeit
an eigenen
Gestaltungsanliegen

Diskurse, Texte, on demand Videos im kuratierten Slack Channel

modul 2 im detail



Präsent

Remote



One-on-One-
Sparring mit
Metaplan



Plenary
Sessions



Fallarbeit
in kleinen
Gruppen

2 Mikropolitik analysieren und produktiv machen Wo ansetzen, wenn formale Gestaltungshebel beschränkt sind?



2 Stunden
Intro-Session online

Willkommen & warm up
Inhaltlicher Einstieg
ins Modul 2



Austausch und gemeinsame
Reflektion zu den eigenen
Gestaltungsanliegen



2 Präsenztage auf dem
Metaplan Campus in Quickborn

Mikropolitik in Hochschulen verstehen
Ein Modell zur Analyse von Mikropolitik
kennen lernen und verstehen, wie man diese
in Organisationen beeinflussen kann; den
Einfluss von Mikropolitik auf eigene Projekte
einordnen

Mikropolitik klug anlegen und nutzen

Wie identifiziere ich die mikropolitischen
Arenen in der eigenen Organisation? Und
wie lege ich Diskurse so an, dass sie mir
Spielräume verschaffen?



Case Clinic:
Peer to Peer Learning
an den eigenen Fällen



Begleitete Arbeit
an ausgewählten
Gestaltungsanliegen

Peer Learning Guide –
ein strukturiertes Workbook
zur nachhaltigen Vernetzung
und fortlaufenden Arbeit
an Gestaltungsanliegen

Einzel-coaching Individuelle Termine



1 Stunde
Online-Session

Individuelle Arbeit
an eigenen
Gestaltungsanliegen

Diskurse, Texte, on demand Videos im kuratierten Slack Channel

modul 3 im detail



Präsent
Remote



One-on-One-
Sparring mit
Metaplan



Plenary
Sessions



Fallarbeit
in kleinen
Gruppen

3 Innovationen führen



2 Stunden
Intro-Session online

Willkommen & warm up
Inhaltlicher Einstieg
ins Modul 3



Austausch und gemeinsame
Reflektion zu den eigenen
Gestaltungsanliegen



2 Präsenztage auf dem
Metaplan Campus in Quickborn

Ein organisationssoziologischer
Innovationsansatz

Verstehen, wie man Innovationen erfolgreich
in der Organisation verankert und dabei
die wichtigsten Akteursgruppen sowie deren
Interessen mitdenkt

Ein organisationssoziologischer
Führungsansatz

Den Unterschied von Hierarchie und Führung
verstehen und Führung als Innovationstreiber
gezielt einsetzen

Diskurse klug anlegen und gestalten

Eine zielführende Diskursstrategie anlegen,
um die Innovation durch die Organisation
zu manövrieren

Live-Beratung an einem
ausgewählten Fall aus
der Hochschulwelt



Begleitete Arbeit
an ausgewählten
Gestaltungsanliegen

Abschluss des
Gesamtprogramms

Einzel-
coaching
Individuelle
Termine



1 Stunde
Online-Session

Individuelle Arbeit
an eigenen
Gestaltungsanliegen

Diskurse, Texte, on demand Videos im kuratierten Slack Channel

termine organize innovation



Präsent
Remote



One-on-One-
Sparring mit
Metaplan



Plenary
Sessions



Fallarbit
in kleinen
Gruppen

FREIRAUM

Freiraum für die Lehrentwicklung

Warming Up

02. Okt 2026, 10–12 Uhr



2 Stunden
online

Warming-up mit allen
Teilnehmer:innen
der organize innovation

Empfehlungen und
Zurverfügungstellen
von Einstiegslektüre

1 Hochschul-
organisationen
verstehen
Einflussbereiche
und Gestaltungs-
hebel sortieren

04. Dez 2026, 10–12 Uhr



Intro-Session
online

15./16. Dez 2026



2 Präsenztage
in Quickborn

Individuelle Termine



Einzel-
coaching

2 Mikropolitik analysieren
und produktiv machen
Wo ansetzen, wenn
formale Gestaltungshebel
beschränkt sind?

12. Feb 2027, 10–12 Uhr



Intro-Session
online

23./24. Feb 2027



2 Präsenztage
in Quickborn

Individuelle Termine



Einzel-
coaching

3 Innovationen
führen

02. April 2027, 10–12 Uhr



Intro-Session
online

13./14. April 2027



2 Präsenztage
in Quickborn

Individuelle Termine



Einzel-
coaching

So können Sie sich anmelden



Wie und bis wann kann ich mich für die Teilnahme anmelden?

Die **Anmeldung** ist
vom 07. Mai 2026
bis zum 03. Juni 2026
möglich. Der Anmeldelink
wird am 07. Mai 2026
kommuniziert.

Bis wann erfahre ich, ob ich an der organize innovation teilnehmen kann?

Die Information zu Ihrer Teilnahme
an der organize innovation erhalten
Sie bis zur 27. Kalenderwoche.

Wird es Auswahl- gespräche geben?

Wir behalten uns vor,
Auswahlgespräche zu führen.
Eine Termineinladung erhalten
Sie ggf. rechtzeitig.

Wohin kann ich mich mit Fragen wenden?

Bei Rückfragen schreiben Sie
uns bitte eine Mail:
austausch@stiftung-hoschullehre.de

Wir freuen uns auf Ihre Anmeldung!

Wir freuen uns auf das Denken mit Ihnen!



Jacqueline Radtke

M +49 (152) 59 18 48 84
JacquelineRadtke@metaplan.com



Yulia Komarova

M +49 (162) 63 54 620
YuliaKomarova@metaplan.com



Alina Rebitzky

M +49 (174) 69 21 524
AlinaRebitzky@metaplan.com



Kristina Willjes

M +49 (157) 84 41 97 05
KristinaWilljes@metaplan.com



Dr. Martin Feißt

M +49 (152) 080 836 01
MartinFeisst@metaplan.com



Dr. Judith Muster

M +49 (172)42 09 100
JudithMuster@metaplan.com

www.metaplan.com



Wir haben **Alumni** der vorangegangenen Kohorten nach ihren Erfahrungen mit der **organize innovation** gefragt



Prof. Dr. habil. Arjan Kozica

Hochschule Reutlingen

Vizepräsident für Studium,
Lehre und Weiterbildung

Warum hast du an der organize innovation teilgenommen?

Innovationen an Hochschulen zu verankern ist wegen der dezentralen und pluralistischen Governancestrukturen von Hochschulen besonders herausfordernd.

An der Peer-Learning-Community habe ich teilgenommen, um meine erlebten Schwierigkeiten zu reflektieren, effektive Ansätze kennenzulernen, um Innovationen zu verankern, und um über wirkungsvolle Maßnahmen ins Handeln zu kommen.

»Als zentrale Erkenntnis habe ich mitgenommen, dass es notwendig ist, die mikropolitische Seite zu erkennen und zu bespielen, wenn Innovationen verankert werden sollen.«

»Eigene Projekte gehe ich reflektierter und mutiger an.«

Was hast du aus der organize innovation mitgenommen? Was waren deine zentralen Erkenntnisse?

In der Peer-Learning-Community reflektieren Expert:innen für Hochschuldidaktik, Professor:innen und Hochschulleitungen gemeinsam und lernen von- und miteinander. Die Vielfalt an Perspektiven auf Innovationen an Hochschulen habe ich als sehr wertvoll erlebt. Mir gelingt es nun deutlich besser, Herausforderungen an Hochschulen integrativ und multiperspektivisch zu denken.

Als zentrale Erkenntnis habe ich mitgenommen, dass es notwendig ist, die mikropolitische Seite zu erkennen und zu bespielen, wenn Innovationen verankert werden sollen.

Wie gehst du deine Projekte jetzt anders an?

Eigene Projekte gehe ich reflektierter und mutiger an. Mir sind die Dynamiken, die Veränderungen an Hochschulen auslösen können, (etwas) klarer geworden. Wichtig ist es mir, für innovative Projekte einen Unterstützungskreis von Akteuren unterschiedlicher Statusgruppen zusammenzustellen. So können wir die Dynamiken von Veränderungen gemeinsam gestalten.



Prof. Dr. phil. Wanda Alberts

Leibniz Universität Hannover

Professorin für Religionswissenschaft

»Es werden die eigenen Handlungsspielräume klarer.«

Warum hast du an der organize innovation teilgenommen?

Da mein Freiraum-Projekt verschiedene strategische Ziele enthält, fand ich das Begleitprogramm besonders interessant. Bei der Vorstellung war ich von der professionellen Anlage der Fortbildung gleich überzeugt und habe viele Anknüpfungspunkte für mein Projekt gesehen.

Was hast du aus der organize innovation mitgenommen? Was waren deine zentralen Erkenntnisse?

Besonders interessant war für mich der organisationssoziologische Blick auf die Institution Hochschule und die Überlegungen dazu, wie man diesen für Innovationsanliegen nutzbar machen kann. Vielleicht, weil ich selbst aus dem Feld der Sozial- und Kulturwissenschaften komme, war sein Mehrwert für mich direkt offensichtlich. Zentrale Erkenntnisse bezogen sich v. a. auf Strategien der Sichtbarmachung i. d. R. eher indirekt kommunizierter Wege und Methoden. Sie werden durch den systematischen Blick viel deutlicher. Hier ist man als Teil des Systems durch Sozialisation und Gewöhnung z. T. einfach »betriebsblind«.

Toll war auch die umfassende Erfahrung der Metaplan-Mitarbeitenden aus ganz unterschiedlichen Beratungskontexten.

»Meine Erkenntnisse bezogen sich v. a. auf Strategien der Sichtbarmachung i. d. R. eher indirekt kommunizierter Wege und Methoden. Sie werden durch den systematischen Blick viel deutlicher.«

Wie gehst du deine Projekte jetzt anders an?

Ich habe eine viel klarere Idee davon bekommen, was »Strategie« sein kann. Dabei war es hilfreich, eine Art »Programm« an die Hand zu bekommen, wie man die unterschiedlichen Ebenen der Institution und ihre Funktionen systematisch durchdenken kann und dann zu schauen, welche Interventionen es für welche Projekte braucht. So werden die eigenen Handlungsspielräume klarer.





Sónia Hetzner

Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg (FAU, fau.de)

Geschäftsführerin
FAU Kompetenzzentrum Lehre
(lehre.fau.de)

Warum hast du an der organize innovation teilgenommen?

Nach 25 Jahren an der Uni im Bereich digitale Bildung dachte ich: »Ich kenne den Laden!« – na ja ... zumindest von innen, unsystematisch und mit einer ordentlichen Portion Betriebsblindheit.

Meine Motivation? Ich wollte mein unsystematisches Wissen über die Organisation »Hochschule« ordnen – quasi meine innere »Uni-Map« aufräumen. Auch im Austausch mit anderen, um die komplexe Uni-Welt systematischer zu erfassen und zu reflektieren – mit dem Ziel, Erkenntnisse aus dem abstrakten Großen auf meine lokale Situation herunterzubrechen. Spoiler: Hat geklappt.

»Nach der organize innovation gehe ich mein Projekt jetzt viel strategischer an.«

Was hast du aus der organize innovation mitgenommen? Was waren deine zentralen Erkenntnisse?

Kurz gesagt: Jede Menge Aha-Momente!

Etwas ausführlicher:

- ➔ Ich habe das System Hochschule klarer, strukturierter und analytischer durchleuchtet.
- ➔ Ich habe meine eigenen Handlungsspielräume im System erkannt – und dabei gelernt, wie ich sie gezielter nutzen kann.
- ➔ Und: Innovation ist kein Zufall. Man muss das »Spiel« und seine Regeln wirklich verstehen, wenn man mit seinen Ideen Wirkung erzielen will. Ich habe Konzepte und Tools kennengelernt, die mir helfen, innovative Ideen in strategisches Handeln zu verwandeln.

»Stakeholder-Detektivarbeit gehört dazu: Wer profitiert? Wer ist neugierig? Wer will (noch) nicht – und warum eigentlich nicht?«

Wie gehst du deine Projekte jetzt anders an?

Nach der organize innovation gehe ich mein Projekt jetzt viel strategischer an. Ein großes Ziel ist es, die Ideen und Lernressourcen aus dem KI Komp-Projekt an der FAU langfristig in der innovativen Lehre zu verankern. Besonders der Umgang mit KI in der Lehre hat riesiges Potenzial – nicht nur ein bisschen KI, sondern richtig strategisch gedacht. Aber das muss von der gesamten Universität getragen werden. Deshalb werde ich noch intensiver »Allianzen für Innovation« schmieden und sicherstellen, dass ich die Unterstützung von Entscheidungsträger:innen aus allen Bereichen bekomme.

Stakeholder-Detektivarbeit gehört also dazu: Wer profitiert? Wer ist neugierig? Wer will (noch) nicht – und warum eigentlich nicht?





Prof. Dr. Steffen Prowe

Berliner Hochschule für Technik (BHT)

Professor für Mikrobiologie im Studiengang Biotechnologie; Projektleiter des StIL-Projektes »MINT-VR-Labs – Interaktive Lehre in virtuellen MINT-Laboren«

Warum hast du an der organization innovation teilgenommen?

Als Projektleiter bin ich für strategische Entscheidungen verantwortlich. Ich hatte bereits Leitungserfahrung (Dekan; Mitglied im Akademischen Senat) und wollte mich solider aufstellen, um mein komplexes Projekt strategisch und systematisch in der Hochschule zu verankern.

Außerdem hat es mich gereizt, mit anderen Akteur:innen einen organisationssoziologische Blick auf Hochschulen zu richten. Ich wollte dabei mehr über die Stellschrauben einer Hochschulorganisation verstehen.

Gerne hätte ich diesen Blick schon als Dekan eingenommen.

»Es hat es mich gereizt, einen organisationssoziologische Blick auf Hochschulen zu richten. Gerne hätte ich diesen Blick schon als Dekan eingenommen.«

Was hast du aus der organization innovation mitgenommen? Was waren deine zentralen Erkenntnisse?

Der strukturierte Blick auf Organisationen war erhellend. Die vertieften Diskussionen und die kollegialen Beratungen entlang von Teilnehmer:innenfällen tragen dazu bei, die Sichtweisen der unterschiedlichen Stakeholder zu erkennen, zu berücksichtigen und auch zu würdigen – und mit ihnen kritisch-konstruktiv umzugehen.

Insbesondere »laterale Führung« und der Umgang mit »brauchbarer Illegalität« sind eine Ressource für das Arbeiten in und mit der Organisation Hochschule.

Durch das Peer Learning mit verschiedenen Hochschulakteur:innen und das professionelle kollegiale Coaching auf Augenhöhe habe ich lokale Rationalitäten noch mehr in den Blick genommen.

»Das Netzwerk der Peer Group, mit dem ein sehr vertrauensvoller Austausch stattfand und auch weiterhin stattfindet, ist sehr hilfreich und ein gutes Fall-Back bei aktuellen kritischen Situationen und Fragestellungen.«

Wie gehst du deine Projekte jetzt anders an?

Ich gehe strukturierter und weniger reaktiv-impulsiv vor, wenn mir organisationale Hürden begegnen. Durch das aktive und offene Einbinden von Akteur:innen kann ich produktiv vorankommen.

Stakeholderanalysen und das »Mischpult des Managements« nutze ich als hilfreiche Tools, um Strukturen zu verstehen und meine Arbeit »nach oben« vorzubereiten.

Mir gelingt es jetzt noch viel besser, die gesamte Organisation mit ihren Eigenheiten zu respektieren und auch informale Strukturen strategisch in den Blick zu nehmen.





Prof. Dr. Stephanie Stiegel

Europa-Universität Flensburg

Juniorprofessorin für
Ökologie und Nachhaltigkeit

**»Meine Wahrnehmung
von Mikropolitik
hat sich verändert.«**

Warum hast du an der organize innovation teilgenommen?

Die organize innovation kam für mich gerade zum richtigen Zeitpunkt, da ich in meine neue Position als Juniorprofessorin an der Universität gestartet bin.

Um die Rahmenbedingungen mitgestalten zu können und Projekte zu verankern, braucht es Engagement und Arbeit an den Strukturen. Hierfür sind Wissen und Fähigkeiten notwendig.

Was hast du aus der organize innovation mitgenommen? Was waren deine zentralen Erkenntnisse?

Die an die Hand gegebenen Tools zum analytischen und strategischen Betrachten sind für mich sehr hilfreich und passen zu meiner Arbeitsweise. Außerdem sind die kollegialen Beratungen entlang von Fallbeispielen aus dem Teilnehmendenkreis enorm wertvoll gewesen und haben Spaß gemacht.

Meine intensivste Veränderung hat bezüglich der Wahrnehmung von Mikropolitik stattgefunden, die ich bisher leider häufig negativ erlebt habe – sie sollte aber meiner Meinung nach konstruktiv und kollektiv gelebt werden.

Wie gehst du deine Projekte jetzt anders an?

Als Mensch visualisiere ich sehr gerne und habe für zukünftige Projekte vor, bereits in der Konzeption mit Hilfe der »organize innovation«-Tools einen Projektplan grafisch zu skizzieren.

»Ich fühle mich auch gestärkt in meinen vorhandenen Kompetenzen, was ein großer Motivationsfaktor für die weitere Projektarbeit ist.«





Dr. Christian K. Karl

Universität Duisburg-Essen

Leiter Lehr- und Forschungsbereich
Fachdidaktik Bautechnik

»Besonders wichtig war es für mich zu verstehen, wie man Innovationsprozesse erfolgreich gestaltet, ohne an organisatorischen Hürden zu scheitern.«

Warum hast du an der organize innovation teilgenommen?

Ich habe an der organize innovation teilgenommen, weil ich mit meinem Projekt KI4Edu die digitale Transformation vorantreiben möchte und dabei auf strukturelle Herausforderungen in der Hochschulorganisation stoße.

Die organize innovation bot mir eine ideale Gelegenheit, mich mit anderen Innovator:innen aus Hochschulen auszutauschen und praxisnahe Methoden zur Strategie- und Organisationsgestaltung kennenzulernen.

Was hast du aus der organize innovation mitgenommen? Was waren deine zentralen Erkenntnisse?

Durch die Fortbildung habe ich wertvolle Methoden und Strategien zur erfolgreichen Umsetzung von Innovationsprojekten in Hochschulorganisationen kennengelernt.

Die Fortbildung hat mir geholfen, die organisationalen Strukturen von Hochschulen noch besser zu verstehen. Ich habe in den Blick genommen, welche Einflussbereiche und Gestaltungshebel existieren und wie man sie gezielt für sich und sein Projekt nutzen kann. Dabei wird deutlich:

- Mikropolitik ist ein wesentlicher Hebel für Veränderungsprozesse.
- Führung in Hochschulen funktioniert anders als andere klassischen Hierarchiesysteme.
- Erfolgreiche Innovationsprojekte brauchen strategische Navigation.

»Durch die Learnings aus der organize innovation habe ich die richtigen Hebel nutzen können. In der Folge ist es gelungen, wichtige Akteure in der Universität als Unterstützer:innen für die Projektumsetzung gewinnen zu können.«

Wie gehst du deine Projekte jetzt anders an?

Nach der Fortbildung habe ich KI4Edu mit einer gezielteren Strategie und einem besseren Verständnis für die Hochschulorganisation umgesetzt.

Ich habe Stakeholder gezielter angesprochen und aktiv eingebunden. Unser Projekt ist jetzt auf der strategischen Ebene der Universität angekommen und stellt aktuell ein Asset im Bereich KI-Forschung unserer Universität dar.

Ich werde auch zukünftig bewusster darauf achten, wo informelle Machtstrukturen und Netzwerke in der Organisation Einfluss nehmen und wie ich sie für meine Projekte berücksichtigen kann.

In Zukunft werde ich meine geplanten Innovationen nicht nur als Ideen, sondern mehr noch als Prozess denken.





Stiftung
Innovation in der
Hochschullehre

Wir freuen uns
auf Ihre
Anmeldung