



**Work  
4Germany**

## **Werkstattbericht Work4Germany**

Wirkung des Fellowships  
für einen zukunftsfähigen digitalen Staat

Stand: Mai 2025



## **Werkstattbericht Work4Germany 2025**

### **Inhaltsverzeichnis**

<b>Rückblick</b>	2
Zahlen & Fakten	3
<b>Programmbegleitung</b>	4
<b>Wirkungsweise des Fellowships</b>	4
Kurzfristige Wirkung	5
Agile Methoden kennen, erleben und selbst anwenden	5
Nutzerzentrierung, Partizipationsprozesse und Abbau von Silos	7
Langfristige Veränderungen	9
Neue Profile, die in der Verwaltung geschaffen werden	9
Förderung des Bewusstseins für veränderte Strukturen	10
Ehemalige Fellows engagieren sich weiterhin für die Verwaltung	11
<b>Ausblick</b>	12

## Rückblick

Ein zukunftsfähiger Staat braucht eine leistungsfähige Verwaltung – und eine leistungsfähige Verwaltung braucht eine neue Arbeitskultur: eine Digitalkultur. Um diese zu gestalten, bringt das Work4Germany Fellowship Expert:innen für neue Arbeit aus Privatwirtschaft und Non-Profit-Sektor in die Bundesverwaltung.

Während des Fellowships arbeiten sie gemeinsam mit Verwaltungsmitarbeitenden und Führungskräften als Partner:innen vor Ort im Rahmen konkreter Vorhaben an Herausforderungen in der (Zusammen-)Arbeit, gestalten Abläufe neu und setzen einen Fokus auf kollaborative, agile und kompetenzbasierte Arbeitsweisen. Ressortübergreifend begleitet werden sie dabei vom Fellowship-Team und passgenauen Austauschformaten. Bislang geschieht das in sechsmonatigen Programmabläufen, die den zusammengestellten Teams den Rahmen für produktive Kollaboration und Veränderungen geben.

Gestartet wurde das Fellowship 2020 als Ergänzung zum bereits bestehenden Fellowship Tech4Germany für nutzerzentrierte Software-Entwicklung. Ziel war es, neben Tech4Germany, das im Rahmen konkreter Prototypen-Entwicklung vor allem technologische, interdisziplinäre Kompetenzen fördern sollte, stärker übergreifende Digitalkompetenzen im Kontext von Projektzusammenarbeit zu stärken.

**Work4Germany bietet den Teilnehmenden aus der Bundesverwaltung Kompetenzaufbau im agilen und digitalen Arbeiten sowie Unterstützung in ihren Projekten.** Dazu werden Fellows ausgewählt, die in anderen Sektoren relevante Erfahrung sammeln und Methodenkompetenz aufbauen konnten. Die Kombination von modernen Methoden und Autorität aufgrund langjähriger Berufserfahrung in großen Unternehmen führt dazu, dass die Fellows ernst genommen werden und neue Arbeitsweisen souverän in die Bundesverwaltung tragen können.

Das Fellowship zeichnet dabei aus:

- Kompetenzaufbau und beidseitiger Perspektivwechsel
- Ressourcenzuwachs kurzfristig (durch neues Personal) wie langfristig (durch Arbeitsweisen und weitere Impulse)
- Rahmenprogramm mit Mehrwert und moderierende Unterstützung durch das Work4Germany Team
- Ressortübergreifende Vernetzung in vertrauensvoller Atmosphäre
- Suche und Auswahl geeigneter Fellows & passgenaue Zuteilung zu den Bedarfen der Verwaltung und ihrer Projekte
- Wahrnehmung von Work4Germany und Fellows als neutrale Partner:innen

2025 ist Work4Germany in den 6. Jahrgang gestartet. Dass das Fellowship trotz Umlagenfinanzierung und den Herausforderungen, die die vorläufige Haushaltsführung für die Bundesverwaltung darstellt, im selben Umfang wie 2024 fortgeführt wird,



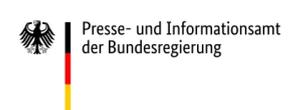
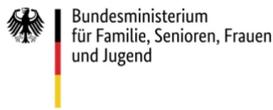
illustriert eindrucksvoll seine nachhaltige Wirkung für die teilnehmenden Häuser. Bislang haben jährlich fast alle Ministerien der Bundesverwaltung sowie nachgelagerte Behörden am Fellowship teilgenommen.

## Zahlen & Fakten

### Gesamtübersicht Projektzahlen

Jahr	Anzahl Projekte	Anzahl Fellows	Anzahl Partner:innen aus der Verwaltung	Anzahl unterschiedl. Behörden
2020	10	10	22	9
2021	22 (+1)	20 (+1)	29	12
2022	30	30	40	13
2023/2024	19	20	23	11
2024/2025	14	14	14	10
2025	15	15	16	9

### Teilnehmende Häuser bislang



Deutscher Bundestag





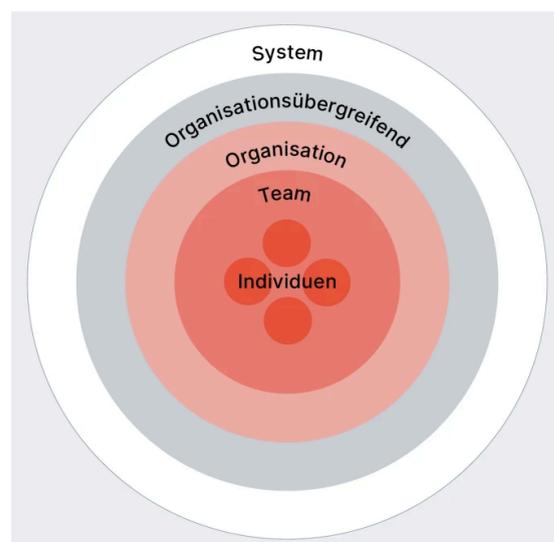
## Programmbegleitung

Das Begleitprogramm wurde über die vergangenen Jahrgänge iterativ weiterentwickelt. Gezeigt hat sich, dass besonders drei Aspekte des Programmdesigns für den Erfolg des Fellowships entscheidend sind:

1. **Gezieltes/umfangreiches Onboarding** als Vorbereitung  
Sowohl für die Verwaltungsmitarbeitenden als auch für die Fellows beginnt das Fellowship mit Einführungstagen, um sie auf die gemeinsame Zeit vorzubereiten und den Start zu vereinfachen. Hier lernen die Fellows einerseits die Grundsätze der Bundesverwaltung kennen und die Partner:innen werden auf ihre Rolle im Fellowship vorbereitet.
2. Raum für **vertrauensvollen Austausch** über Ressortgrenzen hinweg  
Immer wieder braucht es vertrauensvolle Räume, in denen über Herausforderungen oder Gelerntes gesprochen werden kann. Neben den konkreten Projektinhalten stehen hier oft allgemeine Themen, wie der Umgang mit Blockaden bei Veränderungsprozessen, der Einbezug von Interessengruppen oder die Nutzung digitaler Tools im Fokus.
3. Interne **Kommunikation im Haus** zu Wirkung und Erfolgen  
Oftmals ist der Fokus des Einsatzes der Fellows auf ein Referat begrenzt. Umso wichtiger ist es, über Abteilungsgrenzen hinweg ins Haus zu kommunizieren und Entscheidungsträger:innen oder Multiplikator:innen einzubeziehen. Seit drei Jahrgängen unterstützt das Fellowship-Team deshalb die Durchführung interner Abschlussveranstaltungen, um Wirkung und Erfolge breit in die teilnehmenden Häuser zu tragen.

## Wirkungsweise des Fellowships

Work4Germany lässt Verwaltungsmitarbeitende die Vorteile neuer Arbeitsweisen erleben. Ziel ist es, dadurch neue Methoden und Prozesse nachhaltig auch im Team zu etablieren. Das schafft neue Erfolge für die Teams – und Sichtbarkeit für die Mehrwerte neuer Arbeitsweisen innerhalb der Organisation. Diese sind Grundlage dafür, auch organisationsübergreifend Raum für Austausch und Veränderung der Rahmenbedingungen entstehen zu lassen. Je nach betrachtetem Zeithorizont lassen sich unterschiedliche Wirkungen des Fellowships beobachten.





**Kurzfristige Wirkung** im Laufe des Fellowships, wie das Ausprobieren und Etablieren neuer Arbeitsweisen und (digitaler) Tools. Kurzfristige Veränderungen und Kompetenzaufbau werden anhand der Evaluation signifikant gemessen. Durch die zeitlich versetzten Messzeitpunkte können, trotz der kleinen Gruppe, Kompetenzzuwächse nachgewiesen werden. Außerdem kann beobachtet werden, dass sich neue Arbeitsweisen verfestigen, Projekte erfolgreich umgesetzt werden und über Silos hinweg zusammengearbeitet wird.

Von besonderem Interesse bei Transformationsvorhaben wie Work4Germany ist die **langfristige Wirkung**, für deren Messung eine längerfristige Erhebung an Daten notwendig ist. Bis dahin demonstriert sich Wirkung an der Weiterentwicklung von Projekten oder anderen sichtbaren Veränderungen. Wirkung auf die Organisationskultur im Ganzen im Sinne der Transformation lassen sich durch anekdotische Evidenz und vor allem über einen längeren Zeitraum beobachten.

## Kurzfristige Wirkung

### Agile Methoden kennen, erleben und selbst anwenden

#### Individueller Kompetenzaufbau agiler Arbeitsweisen

- Das Fellowship-Programm fördert tendenziell die Übernahme von New-Work-Arbeitsweisen.
- Partner:innen setzen diese Arbeitsweisen am Ende von Work4Germany regelmäßig ein und behalten diese Regelmäßigkeit auch nach Ende des Programms bei.
- Zur Postmessung zeigen alle Arbeitsweisen (agil, nutzerzentriert, iterativ, partizipativ) höhere Nutzungshäufigkeit als zur Nullmessung.

(vgl. Fraunhofer IAO: [Evaluationsergebnisse](#))

#### Aufbau digitaler Kompetenzen durch die sinnvolle Nutzung (vorhandener) digitaler Tools

- Fellows und Partner:innen verschaffen eine Übersicht zu vorhandenen digitalen Tools im Haus.
- Fellows führen oft die regelmäßige Nutzung und sinnvolle Anwendung verschiedener digitaler Tools ein – zum Beispiel die Nutzung von OneNote oder Sharepoint für internen Wissenstransfer und Dokumentation oder Conceptboard und Wekan für die Kollaboration im digitalen Raum.
- Die Schulung zur Nutzung weiterer Funktionen in bestehenden Tools wie dem Outlook-Kalender oder Mailprogramm sind Teil ihrer Arbeit.

„Ich arbeite jetzt zu 90 % digital und transparent mit meinem Team zusammen.“ – Sandra Schick Tanz, Partnerin 2024, BMI



## Agile Zusammenarbeit im Referat/Projektteam

- Durch die Anleitung erfahrener Expert:innen und Coaches für neue Arbeit, die die Abläufe und Prozesse im Haus gut kennenlernen, ist die schnelle und nachhaltige Adaption von Methoden und Tools möglich.
- Die Selbstorganisation im Team wird nachhaltig unterstützt.

„Wie schnell Verwaltung sich verändern kann. Strukturen und eingefahrene Wege aufzubrechen, ist einfacher, als ich gedacht hätte. Ich kann da natürlich nur für mein Team sprechen, aber ich glaube, dass das kein Einzelfall ist.“

– Sabine Maass, Partnerin 2024, BMWK

## Kompetenzaufbau im Bereich Projektmanagement

- Etablierung von Projektmanagement-Methoden, die auch im Ministerialalltag angewendet werden können
- Anwendung von agilen Projektmanagement-Tools auch in Vorhaben, die keine klassischen Projekte sind, wie Gesetzgebungsverfahren o. Ä.

„Zur Teilnahme hat uns die Empfehlung eines begeisterten Kollegen bewegt, der das Programm insbesondere vor dem Hintergrund der Komplexität unseres Projekts sehr empfohlen hat. Im Rahmen des Fellowships konnten wir neue Methoden und Ansätze für die Bewältigung dieser kennenlernen sowie unterschiedliche Muster, deren Anwendung zu effizienten und strukturierten Lösungen führen. Wir hoffen, die neuen Arbeitsweisen in der Frühphase der Gesetzgebung zu etablieren.“ – Nino Kobadze, Partnerin BMDV 2023

„Für mich war das Fellowship eine total spannende Zeit. [...] Durch neue Tools haben wir gelernt, standortübergreifend ohne Einschränkungen zusammenzuarbeiten. Wir haben neue Standards für uns entwickelt, die jedem Einzelnen im Team Halt und Sicherheit im Projektgeschäft geben. Besonders froh macht mich, dass die Impulse unserer Fellow so passend für uns waren, dass von allen im Team die Akzeptanz da ist, sie zu unserer täglichen Arbeitspraxis zu machen.“ – Celina Gisch, Partnerin BMDV 2024

## Effizientere Meetingstrukturen und verbesserter Informationsfluss in Referaten und Teams

- Die Meetingstruktur wird angepasst, rotierende Moderation und eine feste Agenda werden eingeführt.
- Das Referat/Team profitiert durch bessere Abläufe und Meetingergebnisse.

„Das hat bestehende standardisierte Formate aufgebrochen und weiterentwickelt – ob Check-ins zum Beginn der Referatsrunde, Retros oder partizipative Methoden zur effektiven Kollaboration.“ – Otto Diez, Partner 2024, BMI



„Die Zeitersparnis für das ganze Team durch effiziente Meetings, die zur vereinbarten Zeit enden, war mir vorher in dieser Deutlichkeit nicht bewusst. Ein Aha-Moment.“ – Bernadette Kell, Partnerin 2023, BMJ

## Nutzerzentrierung, Partizipationsprozesse und Abbau von Silos

### Unterstützung bei der Entwicklung breit akzeptierter Digitalstrategien in einzelnen Häusern

- Auf- und Umsetzung kollaborativer Entwicklungsprozesse von internen Digitalstrategien
- Bei der Entwicklung eines Leitbilds für die digitale Binnentransformation sorgt ein Bottom-up-Prozess für breite Unterstützung.
- Ergebnisse können nachhaltig umgesetzt werden, da relevante Stakeholder sie mittragen.
- Beispiel: Im BMWK wurden in nur wenigen Wochen über 700 Beteiligte für eine Befragung zur hauseigenen Digitalisierungsstrategie erreicht und so für breite Akzeptanz gesorgt; ursprüngliches Ziel waren 300 Mitarbeitende.

„[...] Ich habe vor allem gelernt, wie essenziell wichtig User-Research und die daraus resultierende Nutzerzentrierung ist – und dass Strategiearbeit viel mehr ist als ein großes Papier zu schreiben, sondern auch in vielen scheinbar kleinen Projekten und Aktionen stattfindet. Wer iterativ arbeiten will, muss viel Geduld haben und viele Fragen und Zweifel aushalten, vor allem in einer Behörde. Unser Fellow hat unserem Team dabei geholfen, sich immer wieder auf die wesentlichen Fragen zu fokussieren und sinnvoll mit Feedback umzugehen, ohne den Kurs zu verlieren.“ – Julia Breyer, Partnerin 2023, BMWK

„Work4Germany bot die Möglichkeit, flexibel methodische Fachexpertise zu unserem Projekt zum digitalen Leitbild hinzuzufügen. Die Außenexpertise hat mein Team und mich ermutigt, den Prozess anders zu denken. Mit einem ressourcenorientierten Ansatz und einer breiten Beteiligung der Beschäftigten konnten wir für die digitale Transformation sensibilisieren und Mehrwert im ganzen Haus stiften. Ich hoffe, noch lange und kontinuierlich vom Wissens- und Erfahrungsaustausch mit meiner Fellow profitieren zu können.“ – Anja Klie, Partnerin 2023, BMAS

### Netzwerkaufbau interministerieller Austausch

- Aufbau ressortübergreifender Arbeitskreise zur Schaffung eines Vertrauensraums für Austausch und Zusammenarbeit zu Digitalisierungsthemen im Projektkontext
- Herstellung von Synergien, die Arbeitsaufwände sparen.



- Beispiel: Digitalisierung des Stellungnahmeverfahrens bei Gesetzgebungsprozessen (BMG 2023)

„W4G? Definitiv eine gute Sache! Warum? [...] Schnell und immer lösungsorientiert haben wir gemeinsam unser Anliegen vorangetrieben. Gemeinsam nicht nur im Bundesministerium für Gesundheit, sondern darüber hinaus. Denn – Überraschung! – unser Anliegen wird parallel in vielen anderen Ressorts verfolgt. Und dank unseres Fellows ist es gelungen, aus diesen Gleichgesinnten einen effektiven ressortübergreifenden Arbeitskreis aufzubauen. [...]“ – Dr. Albert Kern, Partner 2023, BMG

## Ebenenübergreifender Austausch

- Etablierung neuer Zusammenarbeitsformen in Arbeitsgruppen
- Durch einen offenen Umgang miteinander und neue Herangehensweisen wird eine konstruktive Zusammenarbeit möglich.
- Beispiel: Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Digitalisierung des Steuerrechts (BMF 2023)

„Mit dem Work4Germany Fellowship kamen wir zu einer deutlich vertieften Vorbereitung unserer Bund-Länder-Besprechungen. Ein Aufwand, der sich auszahlt. Work4Germany ist eine Investition in die Befähigung der Organisation, die über die unmittelbaren Partner und Partnerinnen hinaus wirkt. Das Fellowship war eine intensive Zeit, die im Team von steigender Akzeptanz der neuen Arbeitsweisen, tollen Ergebnissen und immer wieder überraschenden Erkenntnissen geprägt war.“ – Carsten Heins, Projektpartner 2023, BMF

## Langfristige Veränderungen

### Neue Profile, die in der Verwaltung geschaffen werden

#### Bundeskanzleramt: Schaffung eines neuen Bereichs für „neues Arbeiten“ (2021)

- Das Bundeskanzleramt hat erstmals einen Bereich für Organisationsentwicklung geschaffen und mit einer dedizierten Stelle hinterlegt.
- Die Rolle wurde als „Fellow“ benannt, weil das Prädikat war.
- Etablierung neuen Bereichs für „Organisationsentwicklung“ in der Organisation
  - Die Rolle „Fellow für neues Arbeiten“ wirkt in die gesamte Organisation über alle Ebenen hinweg.
  - Alle Abteilungen und Referate können auf die Rolle zurückgreifen.
  - Es finden erstmals Teamentwicklungsworkshops im Bundeskanzleramt statt, die sich mit effizienter Zusammenarbeit beschäftigen.
  - Das Thema wird vom Ministerbüro unterstützt und sichtbar gemacht.
  - Die ehemalige Fellow wird für Klausuren und Tagungen als Moderatorin und für die Konzeptionierung in Anspruch genommen.



## **BMAS: Schaffung neuer Rollen und Etablierung interner agiler Coaches (2021/2022/2023)**

- Zur Verstetigung der durch Fellows und Partner:innen angestoßenen Veränderungen im BMAS wurden zwei neue dauerhafte Stellen geschaffen, die intern besetzt sind: eine Stelle zur Leitung der agilen Coaches und eine Stelle für die interne Beratung.
- Etablierung einer regelmäßigen internen Ausbildung agiler Coaches
- Gesprächsinitiierung mit anderen Häusern zur Etablierung ähnlicher Strukturen
- Weitere Unterstützung des Referats seit 2023 bei der Entwicklung einer digitalen Binnenstrategie
  - Fellow zunächst befristet bis Ende 2025 im Haus; unterstützt weiterhin

## **Deutscher Bundestag (Verwaltung): Schaffung eines Bereichs für Organisationsentwicklung auf Direktorebene**

- Als erste ihrer Art dedizierte Rolle für Organisationsentwicklung direkt am Büro des Direktors aufgehängt
- Intern in enger Zusammenarbeit mit dem Direktor verschiedene Themen ausgerollt, für die es wiederum verschiedene zusammenarbeitende Gruppen im Haus gibt; Silodenken wird aufgebrochen
- Ehemalige Fellow zuletzt verbeamtet

## **Förderung des Bewusstseins für veränderte Strukturen**

### **Einführung und Etablierung von niedrighschwelligen Lernformaten**

- Unterschiedliche Fellows führen in verschiedenen Bundesministerien niedrighschwellige Formate für die Vermittlung und den Austausch zu agilen/neuen Arbeitsweisen. Diese sind seither etabliert.
  - Beispiel: Agile Happen (BMWK), Hallo wach (BMF), Morgenkaffee (BMBF).
- In fast allen Ministerien mittlerweile ähnliche Formate oder „Communities of Practice“ für Austausch und Vermittlung

## **Beginn des Digitalcheck als Work4Germany Projekt „Redesign ministerielle Gesetzgebung“ (2022)**

- Genese
  - Ein interdisziplinäres Projektteam hat auf Basis empirischer Analyse des Status quo konkreter Gesetzesvorhaben in einem ressortübergreifenden Kreis aus Bundeskanzleramt, weiteren Bundesministerien und Stakeholdern Stärken und Schwächen in der ministeriellen Gesetzesvorbereitung abgeleitet. → Erarbeitung von Empfehlungen hinsichtlich zukünftiger Vorgehensmodelle, erforderlicher Methoden und Kompetenzen und der organisationalen Ausgestaltung



- Ergebnis: Um der zunehmenden Komplexität von Regelungsinhalten gerecht zu werden und wirkungsorientierte und praxistaugliche Gesetze zu erarbeiten, benötigen die Bundesministerien neue Prozesse, Methoden und Kompetenzen für die ministerielle Gesetzesvorbereitung.
- Weiterentwicklung als Digitalcheck
  - Aufzeigen zweierlei: (1) wie im Kontext der „besseren Rechtsetzung“ Methoden aus der Software-Entwicklung dabei helfen, die Gesetzgebung praxisnah und effektiv zu verbessern; (2) wie der DigitalService dabei helfen kann, die ressortübergreifende Zusammenarbeit durch Schaffung eines neutralen, vertrauensvollen Raumes zu fördern.
  - Bundesregierung (FF BMI) kam nach Erfahrungen aus dem Projekt auf den DigitalService zu, damit dieser das Vorgehen auch im Rahmen des Digitalcheck anwendet. → Mehrwert der Arbeitsweise erkannt und im Rahmen des Digitalcheck fortgesetzt: Heute besteht ein erfolgreiches Projektteam zum Digitalcheck, um die Gesetzgebung digitaltauglicher zu machen.

Weitere Informationen: [Quelle 1](#) und [Quelle 2](#) (Blog des DigitalService)

## **Beginn der Umsetzungsbegleitung der Digitalstrategie Deutschland als Work4Germany Projekt „Monitoring der Digitalstrategie Deutschland“**

- Bedarf einer längerfristigen Begleitung nach Monitoring wurde deutlich.
- Die erfolgreiche Begleitung von Leuchtturmprojekten und Beirat durch den DigitalService baut auf der Vorarbeit im Work4Germany Projekt auf.

Weitere Informationen: <https://digitalservice.bund.de/projekte/digitalstrategie>

## **Beginn des Onboarding- und Führungskräfte-Portals (BMWK) als Work4Germany Projekt**

- 2022 wurde mit Unterstützung einer Fellow der Onboarding-Prozess für neue Mitarbeitende im BMWK überarbeitet und Inhalte wurden in ein Onboarding-Portal (aufgesetzt in Sharepoint) überführt.
- 2023 wurde darauf aufbauend ein Führungskräfte-Portal aufgesetzt, das Wissen für neue und etablierte Führungskräfte im BMWK bereithält.
- Beide Portale werden von den Mitarbeitenden genutzt und vermitteln agile Ansätze in der Zusammenarbeit und Führung in die Breite des Hauses.

## **Ehemalige Fellows engagieren sich weiterhin für die Verwaltung**

### **Staat in die Zukunft**

- Veranstaltung eines jährlichen interministeriellen Barcamps durch ehemalige Fellows, bei dem Verwaltungsmitarbeitende im Bereich neue Zusammenarbeit voneinander lernen.



- Bisher drei Termine mit jeweils ca. 300 angemeldeten Teilnehmenden
- Weitere Veranstaltungen sind geplant.

Weitere Informationen: <https://staat-in-die-zukunft.de/>

## **Führungskräfte Symposium**

- Etablierung eines jährlichen Symposiums zum Thema neues Arbeiten für Führungskräfte in der Villa Borsig
  - Bisher drei Termine mit jeweils 60 teilnehmenden Führungskräften (Unterabteilungsleitungen, Abteilungsleitungen, Staatssekretär:innen)
- Inhaltlicher Schwerpunkt: Verständnis für agile Methoden, sicherer Raum für Austausch

Weitere Informationen: <https://fuehrungskraeftesymposium.de/>

## **Ausblick**

Wie der Werkstattbericht zeigt, hat Work4Germany in den vergangenen fünf Jahren an verschiedenen Stellen in der Bundesverwaltung kurz- wie langfristige Veränderung geschaffen.

Der Kern des Fellowships soll auch in Zukunft bewahrt werden. Die Umgebung hat sich allerdings gewandelt und es gibt ein breiteres Verständnis in der Bundesverwaltung, dass dem „Wie“ der Zusammenarbeit Beachtung geschenkt werden muss. Aus den Bewerbungen der letzten Jahre können weiterführende Ableitungen zu den Bedarfen und Herausforderungen in der Bundesverwaltung getroffen werden, denen mit den Weiterentwicklungen des aktuellen Ansatzes Rechnung getragen wird.

Es liegen Anfragen von Referatsleitungen vor, die in ihrem Referat oder über verschiedene Einheiten hinweg neue Arbeitsweisen anwenden wollen, weil sie in bisherigen Herangehensweisen an ihre Grenzen stoßen. Ähnliche Anfragen gibt es aus ganzen Abteilungen – oder mit der Idee, eine Organisation zu verändern. Umgekehrt sehen wir großes Potenzial im gezielten Einsatz der Fellowships, um bestimmte Themen parallel bearbeiten zu können und so die Wirksamkeit zu erhöhen.

Daneben gibt es Bedarf, auch inhaltlich in der Projektarbeit unterstützt zu werden. Hier geht es oft um Kompetenzen im agilen Projektmanagement. Darüber hinaus lässt sich ein Bedarf nach fachlicher Unterstützung bei Digitalprojekten aller Komplexitätsgrade beobachten.

Eine zentrale Finanzierung der Fellowship-Geschäftsstelle hat sich in der Vergangenheit bewährt, um Bewerbungshürden für die teilnehmenden Häuser gering zu halten und Raum für Fokus des Work4Germany Teams auf die strategische und operative Arbeit und Zusammenarbeit mit der Bundesverwaltung zu gewährleisten. Wir arbeiten daran, ein solches Konstrukt in der anstehenden Legislaturperiode auszugestalten.