

IMPULS BERLIN

#PEP2030 
Landespersonal

Die landesweite Beschäftigtenbefragung
Zentrale Ergebnisse

BERLIN



INHALTE

EINLEITUNG	3
IMPULS BERLIN - DAS BESONDERE	4
INHALTE, METHODE UND ERGEBNISDARSTELLUNG	5
ERGEBNISSE	6
FOKUS: ARBEITSKLIMA	15
ZUSAMMENFASSUNG UND EMPFEHLUNGEN	17
VIEL ERKENNTNIS FÜR DIE ZUKUNFT	19
DANKE!	20

- **Wir wollen Arbeit zukunftsgerichtet gestalten – daher „Impuls Berlin“:** Die Befragung „Impuls Berlin“ bezieht alle Beschäftigten ein, um gezielt die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Verwaltung moderner und attraktiver aufzustellen.
- **Berlin als Vorreiter:** Mit Impuls Berlin hat unser Bundesland als eines der ersten öffentlichen Unternehmen eine **bundeslandesweite Beschäftigtenbefragung in Deutschland** durchgeführt, wie im Koalitionsvertrag 2022-2026 festgelegt.
- **Effizient:** Statt unterschiedlicher Beschäftigtenbefragungen in einzelnen Behörden gibt Impuls Berlin erstmals einen **validen Gesamtüberblick zu einem gemeinsamen Zeitpunkt** über die Arbeitssituation in den Behörden - und das mit insgesamt geringerem Aufwand und Kosten.
- **Berlin denkt langfristig:** Impuls Berlin ist wissenschaftlich fundiert und eng mit **PEP 2030** verknüpft. Das zeigt: Berlin handelt, weil es wichtig ist – für die Beschäftigten, für die Behörden und für die Zukunft unseres Landes.

IMPULS BERLIN – DAS BESONDERE

#PEP2030 
Landespersonal

- **Die Beschäftigten werden gehört:** Die Ergebnisse liefern eine **fundierte Basis**, um durch eine evidenzbasierte Personalstrategie wirksam und verantwortungsvoll die Dinge zu verbessern, die den Beschäftigten wichtig sind.
- **Großes Interesse:** Insgesamt **26.942** Beschäftigte haben teilgenommen und damit gezeigt, dass sie ihre Stimme einbringen möchten – Berlin ist ihnen wichtig.
- **Über den Tellerrand:** Mit Impuls Berlin gehen wir in den Vergleich mit den Besten aus der privaten Wirtschaft und scheuen nicht den kritischen Blick. Viele Ergebnisse zeigen, dass die **Berliner Verwaltung besser ist als ihr Ruf**.
- **Die Richtung stimmt:** Impuls Berlin zeigt in einigen Themengebieten Potenziale auf, die das **PEP 2030 schon adressiert**. Das bestätigt den schon eingeschlagenen Weg!
- **Viel gelernt:** Alle Beschäftigten des Landes Berlin zu erreichen, ist nicht so leicht. Gerade in Sachen Kommunikation und Digitalisierung konnten wir **viel für die Zukunft mitnehmen**, um es beim nächsten Mal gleich besser zu machen.

INHALTE, METHODE UND ERGEBNISDARSTELLUNG

#PEP2030 
Landespersonal

Inhalte

Die Inhalte von Impuls Berlin waren Themen wie Führung, Vertrauen und Anerkennung, Aufgabengestaltung, Gesundheit, Vision und Strategie, digitale Technologien, Arbeitgeberattraktivität, Diversität und Zufriedenheit. Im Fokus stand darüber hinaus, das Arbeitsklima mit Ausprägung von Engagement und Energie der Beschäftigten zu erfassen.

Methode

Die Befragung erfolgte online und war von März bis September 2025 geöffnet. Alle Beschäftigten des Landes Berlin wurden eingeladen, ihre Einschätzungen und Ideen einzubringen.

Ergebnisdarstellung

Zu den oben genannten Inhalten werden die wichtigsten Ergebnisse in drei Abstufungen dargestellt: Stärken (Ergebnisse ≥ 65 , grün), Potenzialbereiche (Ergebnisse ≥ 50 , orange) und Handlungsfelder (Ergebnisse < 50 , lila). Darüber hinaus erfolgt jeweils eine Einordnung dieser Ergebnisse und erste Handlungsempfehlungen. Für das Thema Arbeitsklima gelten spezifische Abstufungen, die auf Seite 16 erläutert werden.

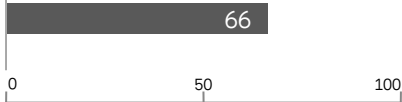
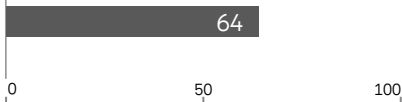
ERGEBNISSE: FÜHRUNG

FÜHRUNG

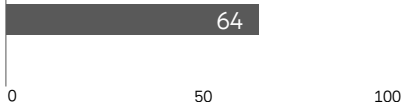
	Ist-Zustand		Einordnung und Empfehlungen
Stärken	• Schaffen von Freiräumen für eigene Ideen	69	<ul style="list-style-type: none"> Die Offenheit für neue Ideen, das Schaffen von Freiräumen und vertrauensvolle Beziehungen zu den Beschäftigten sind deutliche Stärken im Thema Führung. Sie bilden eine wichtige Basis und sollten bewahrt werden.
	• Offenheit für neue Ideen	68	
	• Vertrauensvolle Beziehung zur direkten Führungskraft	66	
Potenzialbereich	• Positive Rückmeldungen bei guter Leistung	62	<ul style="list-style-type: none"> Direkte Rückmeldungen durch Führungskräfte zu geleisteter Arbeit geben den Beschäftigten Orientierung und sind ein Aspekt, der weiter gestärkt werden kann. Dass Führungskräfte aktiv eine Vorbildrolle einnehmen und Verantwortlichkeiten klären, hat weiteres Potenzial.
	• Führung durch beispielhaftes Verhalten	56	
	• Klärung von Verantwortlichkeiten	55	
Handlungsfelder	• Vermittlung eines interessanten Zukunftsbilds	46	<ul style="list-style-type: none"> Ein Handlungsfeld ist die Vermittlung eines interessanten Zukunftsbilds durch die Führungskräfte. Grundlage dafür ist der Dialog über die gemeinsame Ausrichtung und Vision.

ERGEBNISSE: VERTRAUEN & ANERKENNUNG

VERTRAUEN

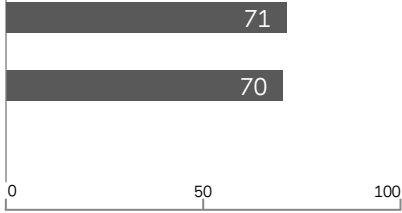
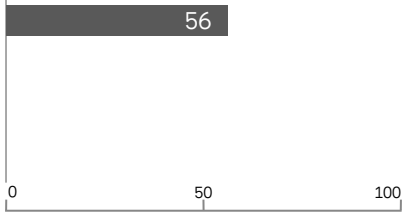
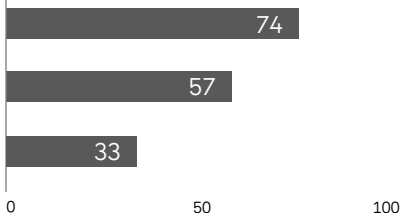
	Ist-Zustand		Einordnung und Empfehlungen
Stärken	<ul style="list-style-type: none"> • Ansprechen von Problemen und schwierigen Themen im Team 		<ul style="list-style-type: none"> • Auch schwierige Probleme oder Themen im Team ansprechen zu können, unterstreicht ein vertrauensvolles Miteinander und ist als Stärke einzuordnen.
Potenzialbereich	<ul style="list-style-type: none"> • Vertrauensklima im eigenen Arbeitsbereich 		<ul style="list-style-type: none"> • Das gegenseitige Vertrauen im Arbeitsbereich stellt eine wichtige Basis für gute Zusammenarbeit dar und kann weiter gestärkt werden.
Handlungsfelder	[Vertrauen: Keine spezifischen Handlungsfelder]		

ANERKENNUNG

Stärken	[Anerkennung: Keine spezifischen Stärken]		
Potenzialbereich	<ul style="list-style-type: none"> • Gefühl der Anerkennung in der täglichen Arbeit 		<ul style="list-style-type: none"> • Voraussetzung für längerfristiges positives Engagement ist ein vorhandenes Gefühl der Anerkennung. Auch hier besteht Potenzial.
Handlungsfelder	[Anerkennung: Keine spezifischen Handlungsfelder]		

ERGEBNISSE: AUFGABENGESTALTUNG

AUFGABENGESTALTUNG

	Ist-Zustand		Einordnung und Empfehlungen
Stärken	<ul style="list-style-type: none"> Fokussiert bleiben, auch wenn Dinge nicht gut laufen Setzen von klaren Prioritäten in der täglichen Arbeit 	 <p>71 70</p>	<ul style="list-style-type: none"> Selbst fokussiert zu bleiben, auch wenn Dinge nicht gut laufen und klare Prioritäten bei der täglichen Arbeit zu setzen sind sehr relevante Aspekte, um auch unter schwierigen Bedingungen handlungsfähig und effektiv zu bleiben. Hier finden sich klare Stärken, die es zu erhalten gilt.
Potenzialbereich	<ul style="list-style-type: none"> Selbständiges Treffen von kleineren Entscheidungen, ohne an höher stehende Personen verweisen zu müssen 	 <p>56</p>	<ul style="list-style-type: none"> Die Möglichkeit für Beschäftigte, auch kleinere Entscheidungen selbst treffen zu können, trägt zu einem Autonomie-Gefühl bei. Hier zeigt sich im Durchschnitt ein Wert auf mittlerem Niveau mit weiterem Potenzial.
Handlungsfelder	[Aufgabengestaltung: Keine spezifischen Handlungsfelder]		
Neutral*	<ul style="list-style-type: none"> Arbeit verlangt kreative Ideen oder Problemlösungen Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung Möglichkeit zur freien Wahl des Arbeitsorts (vor Ort bei der Arbeit, Telearbeit/Home Office, unterwegs...) 	 <p>74 57 33</p>	<ul style="list-style-type: none"> Kreative Ideen oder Problemlösungen kommen im Arbeitsalltag häufig zum Tragen. Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung sind gemäßigt ausgeprägt. Möglichkeiten zur freien Wahl des Arbeitsortes sind weniger stark vorhanden.

* Die Interpretation der Ergebnisse ist abhängig vom jeweiligen Kontext, daher erfolgt keine Einordnung als Stärke, Potenzialbereich oder Handlungsfeld.

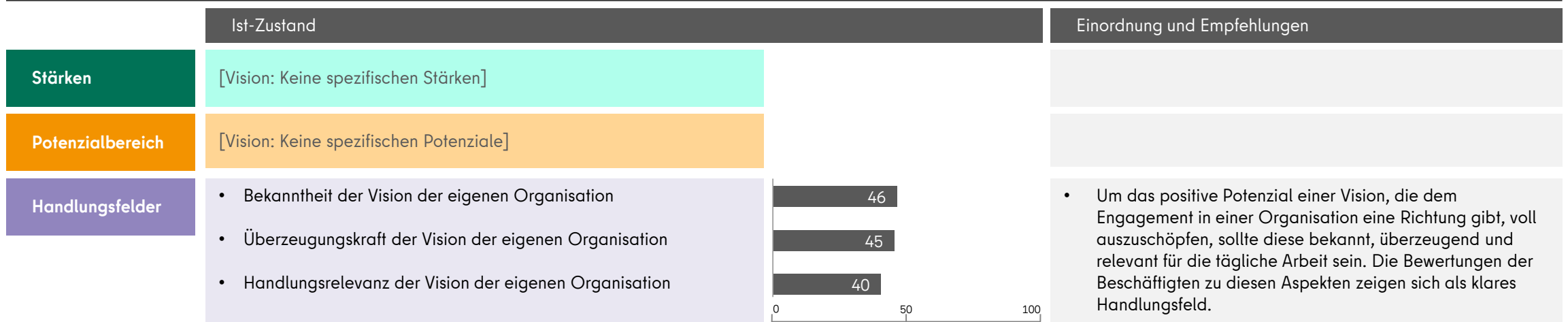
ERGEBNISSE: GESUNDHEIT

GESUNDHEIT

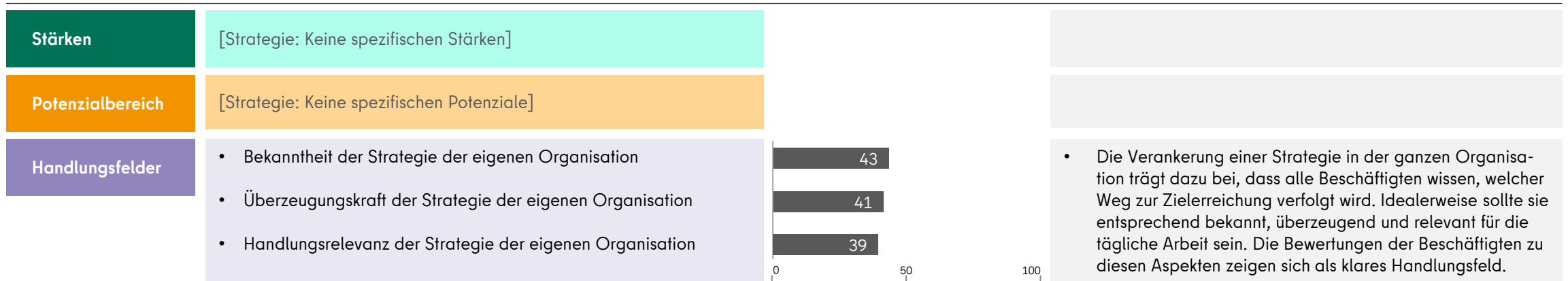
	Ist-Zustand	Einordnung und Empfehlungen
Stärken	[Gesundheit: Keine spezifischen Stärken]	
Potenzialbereich	<ul style="list-style-type: none"> Gefühl der Vitalität bei der täglichen Arbeit 54 Aufmerksamkeit der Führungskraft für Gesundheitszustand 53 Aktiv und energiegeladen bei der täglichen Arbeit 52 Verantwortungsgefühl der Führungskraft für Gesundheit der Beschäftigten 52 	<ul style="list-style-type: none"> Das persönliche Gesundheitsempfinden, sich bei der Arbeit vital, aktiv und energiegeladen zu fühlen, ist gemäßig ausgeprägt. Hier befinden sich Potenziale, die u.a. über Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements verstärkt werden können. Sich als Führungskraft aufmerksam und verantwortungsbewusst in Bezug auf die Gesundheit der Beschäftigten zu zeigen, liegt ebenfalls im Potenzialbereich und kann weiterentwickelt werden.
Handlungsfelder	<ul style="list-style-type: none"> Führungskraft als Vorbild in puncto Gesundheit 47 	<ul style="list-style-type: none"> Führungskräfte sollten bestenfalls themenübergreifend eine Vorbildrolle in ihrer Organisation einnehmen – das schließt auch die Gesundheit mit ein. Die Ergebnisse zeigen, dass dieser Aspekt bislang eher weniger erfüllt und entsprechend eine Steigerung wünschenswert ist.

ERGEBNISSE: VISION & STRATEGIE

VISION

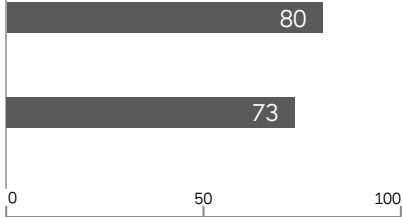
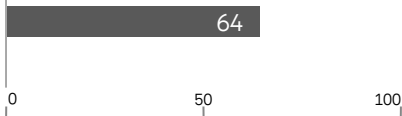
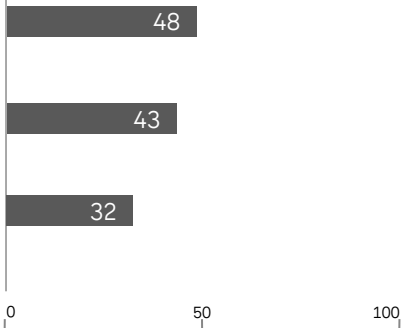


STRATEGIE



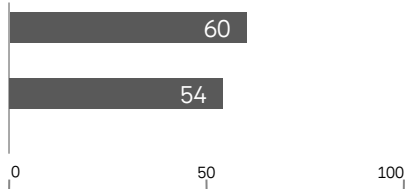
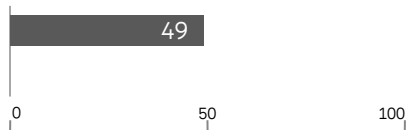
ERGEBNISSE: DIGITALE TECHNOLOGIEN

DIGITALE TECHNOLOGIEN

	Ist-Zustand		Einordnung und Empfehlungen
Stärken	<ul style="list-style-type: none"> Zuversichtlicher Blick auf den eigenen Arbeitsplatz hinsichtlich technischer Entwicklung zu künstlicher Intelligenz Leichtes Erlernen des Umgangs mit neuen Technologien 	 <p>80 73</p>	<ul style="list-style-type: none"> Zuversicht überwiegt die Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz hinsichtlich technischer Entwicklungen zu künstlicher Intelligenz. Ebenso geben die Befragten an, dass das Erlernen des Umgangs mit neuen Technologien leicht fällt. Dies zeigt eine positive zukunftsorientierte Haltung gegenüber technologischem Wandel.
Potenzialbereich	<ul style="list-style-type: none"> Nutzung unterschiedlicher digitaler Technologien in der eigenen Arbeit 	 <p>64</p>	<ul style="list-style-type: none"> Die Nutzung unterschiedlicher digitaler Technologien befindet sich auf einem mittleren Niveau mit weiterem Potenzial.
Handlungsfelder	<ul style="list-style-type: none"> Neue technologische Möglichkeiten werden in der eigenen Organisation als Chance gesehen Moderne technische Arbeitsumgebung in der eigenen Organisation Möglichkeit, künstliche Intelligenz bei der Arbeit zu nutzen 	 <p>48 43 32</p>	<ul style="list-style-type: none"> Chancen in neuen technologischen Möglichkeiten zu sehen und das Vorhandensein einer modernen technischen Arbeitsumgebung in der eigenen Organisation sind insgesamt eher niedrig ausgeprägt. Daran sollte angesetzt werden. Die Möglichkeiten, künstliche Intelligenz bei der Arbeit in der eigenen Organisation zu nutzen, sind niedrig ausgeprägt und können als Handlungsfeld eingeordnet werden.

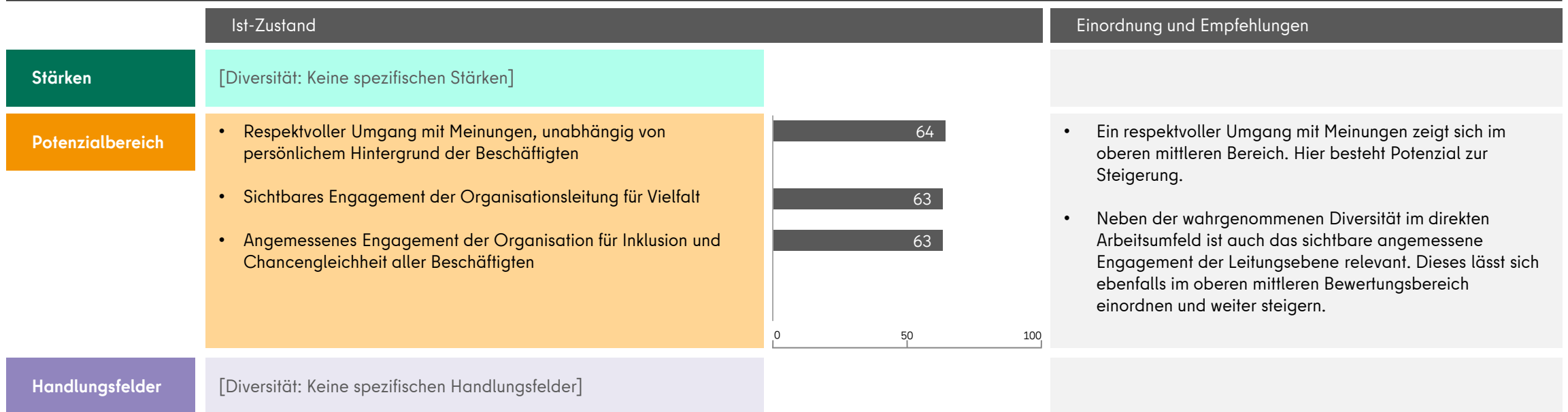
ERGEBNISSE: ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

	Ist-Zustand		Einordnung und Empfehlungen
Stärken	[Arbeitgeberattraktivität: Keine spezifischen Stärken]		
Potenzialbereich	<ul style="list-style-type: none"> Stolz auf die Arbeit bei der eigenen Organisation Verbundenheit mit der eigenen Organisation 	 <p>0 50 100</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ein Gefühl von Stolz und Verbundenheit mit der eigenen Organisation ist ein zentraler Aspekt der Arbeitgeberattraktivität. In beidem besteht auf Grundlage der Ergebnisse Potenzial zur Steigerung.
Handlungsfelder	<ul style="list-style-type: none"> Bereitschaft, die eigene Organisation als attraktive Arbeitgeberin weiterzuempfehlen 	 <p>0 50 100</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mit Stolz und Verbundenheit steht auch die Weiterempfehlungsbereitschaft in Zusammenhang. Diese zeigt sich als Handlungsfeld.

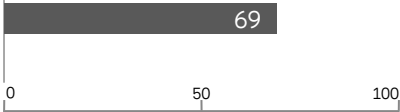
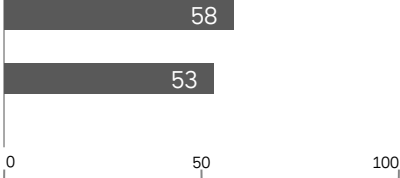
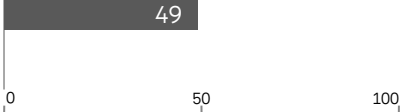
ERGEBNISSE: DIVERSITÄT

DIVERSITÄT



ERGEBNISSE: ZUFRIEDENHEIT

ZUFRIEDENHEIT

	Ist-Zustand		Einordnung und Empfehlungen
Stärken	<ul style="list-style-type: none"> Zufriedenheit mit der Tätigkeit 	 <p>69</p>	<ul style="list-style-type: none"> Die Zufriedenheit mit der Tätigkeit ist positiv ausgeprägt und als Stärke einzuordnen.
Potenzialbereich	<ul style="list-style-type: none"> Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten Zufriedenheit mit dem Gehalt 	 <p>58 53</p>	<ul style="list-style-type: none"> In der Zufriedenheit mit Weiterbildungsmöglichkeiten und mit dem Gehalt befinden sich Potenzialfelder, die weiter gestärkt werden können.
Handlungsfelder	<ul style="list-style-type: none"> Zufriedenheit mit den Entwicklungschancen 	 <p>49</p>	<ul style="list-style-type: none"> Die Zufriedenheit mit den Entwicklungschancen ist im Gesamtbild der Zufriedenheit am niedrigsten ausgeprägt und zeigt ein Handlungsfeld.

FOKUS: ARBEITSKLIMA

Das Arbeitsklima* der Berliner Beschäftigten beschreibt, wie Engagement und Energie innerhalb der Berliner Verwaltung ausgeprägt sind.

Besonders **erfolgreiche Organisationen**, die attraktiv sind und hohe Leistung bringen, haben eine spezifische Kombination: **hohes Engagement** und **starke Identifikation** einerseits sowie gleichzeitig **geringe Ausprägungen** von **resignativer Trägheit** (Frustration) und **Einzelkämpfertum**.

Ein positives Arbeitsklima bedeutet, dass Beschäftigte motiviert und lösungsorientiert zusammenarbeiten und Veränderungen als Chance sehen. Ist das Arbeitsklima weniger positiv, werden unterschiedliche statt gemeinsamer Ziele verfolgt. Die gezielte Förderung dieses Arbeitsklimas ist ein zentraler Hebel für die Umsetzung der PEP 2030-Strategie und die Weiterentwicklung der Berliner Verwaltung.

In Impuls Berlin wurden die oben aufgeführten **vier Aspekte des Arbeitsklimas** erfasst - sowohl positive wie auch negative.

Positives Engagement

Starkes Engagement für die gemeinsamen Ziele

Identifikation/Wohlbefinden

Hohe Identifikation mit der Organisation und hohes Wohlbefinden

Resignative Trägheit

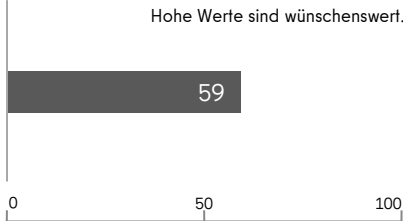
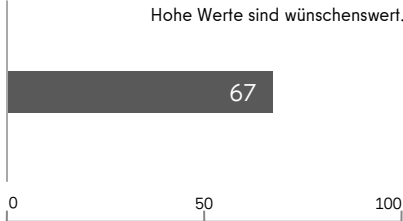
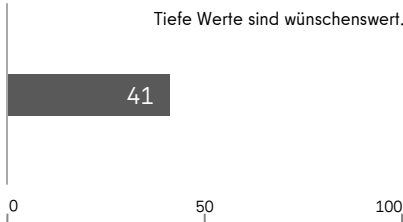
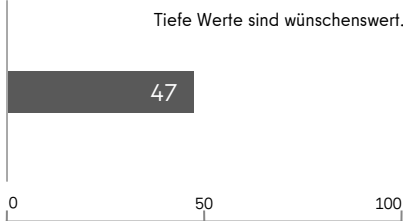
Wenig Antrieb, Frustration oder innerer Rückzug

Einzelkämpfertum

Interne Kämpfe, Silodenken, Mikropolitik oder Widerstand gegen Wandel und Innovation

* Quellen: Bruch & Vogel (2011) / Bruch & Fischer (2014) / Bruch & Berger (2018) / Bruch & Neu (2025)

ERGEBNISSE: ARBEITSKLIMA

	Ist-Zustand	
Positives Engagement	<p>Die Beschäftigten erleben in ihren Teams ein moderates Maß an Engagement.</p> <p>Der Wert von 59 zeigt an, dass das Potenzial der Beschäftigten zu 59% aktiviert wird. Ideal sind hohe Werte über 67.</p>	<p>Hohe Werte sind wünschenswert.</p> 
Identifikation/ Wohlbefinden	<p>Die Identifikation und das Wohlbefinden der Beschäftigten in Berlin sind mit einem Wert von 67 vergleichsweise hoch ausgeprägt. Ideal sind hohe Werte über 67.</p> <p>In den Teams herrscht ein relativ hohes Maß an Zufriedenheit sowie Identifikation mit der Tätigkeit und dem Arbeitgeber vor.</p>	<p>Hohe Werte sind wünschenswert.</p> 
Resignative Trägheit	<p>Resignative Trägheit ist mit einem Wert von 41 Prozent leicht erhöht. Ideal sind geringe Werte unter 30.</p> <p>Das Arbeitsklima weist ein etwas erhöhtes Maß an Frustration, innerem Rückzug oder Resignation auf.</p>	<p>Tiefe Werte sind wünschenswert.</p> 
Einzelkämpfertum	<p>Einzelkämpfertum und interne Kämpfe sind mit einem Wert von 47 auf einem erhöhten Niveau. Ideal wäre ein niedriger Wert unter 30.</p> <p>Der erhöhte Wert zeigt an, dass die Beschäftigten in ihren Teams zum Teil Verärgerung, Aggression oder Widerstand gegen Veränderung wahrnehmen.</p>	<p>Tiefe Werte sind wünschenswert.</p> 

Hebel zur Verbesserung in Berlin*

Für alle Aspekte des Arbeitsklimas:

1. Prioritäten (Aufabengestaltung):
Klare Prioritäten sind ein zentraler Hebel zur Verbesserung von Engagement und Wohlbefinden. Sie helfen, handlungsfähig und effektiv zu bleiben, gerade unter schwierigen Bedingungen.

2. Vermittlung eines Zukunftsbilds (Führung):
Zentral für Engagement und Identifikation in Berlin sind Führungskräfte, die ein interessantes Zukunftsbild vermitteln und Beschäftigten aufzeigen, was sie zum großen Ganzen beitragen.

3. Respekt für Diversität (Diversität):
Der Respekt gegenüber unterschiedlichen Meinungen ist ein weiterer starker Hebel. Dies ermöglicht den Austausch verschiedener Perspektiven und fördert Weiterentwicklung.

Zusätzlich v.a. bei Identifikation/Wohlbefinden:

4. Geschützter Raum (Vertrauen):
Die Möglichkeit, im Team Probleme und schwierige Themen ansprechen zu können. Dies stärkt die Bindung der Beschäftigten zu ihrer Behörde/Einheit.

Zusätzlich v.a. bei Einzelkämpfertum:

5. Überzeugungskraft der Strategie (Strategie):
Die Identifikation mit der Strategie der Organisation ist eine wichtige Basis für deren erfolgreiche Umsetzung.

ZUSAMMENFASSUNG & EMPFEHLUNGEN (1/2)

#PEP2030 
Landespersonal

Die Ergebnisse von Impuls Berlin – die landesweite Beschäftigtenbefragung – geben erstmals Aufschluss über die Wahrnehmung der Beschäftigten über einen breiten Umfang an relevanten Zukunftsthemen.

Stärken

Die Beschäftigten sind **mit der eigenen Tätigkeit** zufrieden bis sehr zufrieden.

Ebenso empfinden die Beschäftigten eine hohe **Selbstkompetenz bei der Erledigung der eigenen Aufgaben**. Besonders stark geben sie an, dass sie selbst klare Prioritäten setzen und den Fokus auf wichtige Aufgaben setzen können.

Digitale Technologien und künstliche Intelligenz werden von den Beschäftigten mit wenig Sorgen betrachtet. Zudem geben viele an, dass ihnen das Erlernen neuer Technologien leicht fällt.

Bezogen auf ihre **Führungskräfte** geben die Beschäftigten an, dass sie die Zusammenarbeit als vertrauensvoll empfinden, bei ihren Vorgesetzten Offenheit für neue Ideen erleben und von ihnen Freiräume für die Umsetzung erhalten.

Empfehlungen

Vision und Strategie sollten besser verankert werden – in einzelnen Behörden und auch im ganzen Land. Dabei ist es wichtig, dass jede/jeder Einzelne den eigenen Beitrag zur Zielerreichung sieht. Führungskräften kommt dabei eine Rolle als Multiplikatoren gemeinsamer Ziele und Prioritäten zu.

Die Erkenntnisse aus Impuls Berlin bieten Ansatzpunkte, um das Führungshandeln auszurichten und im Rahmen eines **einheitlichen Führungsverständnisses** zu nutzen. Mit dem **Führungsleitbild Berlin** hat das Land Berlin hierfür bereits einen wichtigen Ankerpunkt gesetzt und wichtige Stellhebel formuliert: u.a. der Einsatz für eine moderne, menschliche, leistungsfähige Berliner Verwaltung, der Fokus auf die Wirksamkeit sowie die Teilung von Verantwortung. Die Strategische Kompetenz ist zudem Bestandteil der landesweit geltenden Führungskompetenzen. Und auch wenn es bereits zahlreiche Maßnahmen gibt, diese bei den Führungskräften zu fördern, sollten sie **weiterhin fortwährend gezielt befähigt werden**, die **Vision und Strategie zu vermitteln** und diese in ihre Führungswerkzeuge und somit in ihr Führungshandeln zu überführen.

Neben den Erkenntnissen für das gesamte Land Berlin ermöglichen die Ergebnisse von Impuls Berlin eine **Auseinandersetzung zu relevanten Themen und der Wahrnehmung der Beschäftigten in jeder Behörde**. Dieses Potenzial gilt es zu nutzen. Entsprechend sollte die Arbeit der Behörden mit den Resultaten gefördert werden.

VIEL ERKENNTNIS FÜR DIE ZUKUNFT

- **Fundierte Ergebnisse:** Dank wissenschaftlicher Begleitung und großem Einsatz haben wir erstmals **landesweite und vergleichbare Rückmeldungen von Beschäftigten** aus allen Verwaltungsbereichen erhalten.
- **Kommunikation ist der Schlüssel:** Alle Beschäftigten sind nicht auf gleichem Wege zu erreichen – aber wir konnten verschiedene digitale Wege und direkte Ansprachen identifizieren, um möglichst **alle direkt einzubinden**. Diese Kommunikationswege gilt es weiter auszubauen.
- **Einbindung braucht Zeit:** Durch die Größe der Berliner Verwaltung braucht es **mehr Vorlauf und Abstimmung mit den Behörden**, den wir beim nächsten Mal mit einplanen werden.
- **Digitalisierungsgrad ist unterschiedlich:** Eine geräteunabhängige **digitale Abfrage** funktioniert. Und für die wenigen Fälle, wo keine Möglichkeit bestand, haben wir zu uns eingeladen und Technik zur Verfügung gestellt. Die **einfache Teilnahme** muss im Blick behalten und ausgebaut werden.
- **Kosten im Blick:** Eine landesweite Beschäftigtenbefragung benötigt insgesamt **weniger Ressourcen** als behördenindividuelle Befragungen. Auch lassen sich Ressourcen für die Förderung besonders relevanter Bereiche des Landespersonals auf Basis von Erkenntnissen aus der Befragung gezielt einsetzen.

DANKE!

#PEP2030 
Landespersonal

Mit Ihrer Teilnahme an Impuls Berlin haben Sie gezeigt, wie wichtig Ihnen die Zukunft unserer Verwaltung und unseres Landes ist. Insgesamt 26.942 Beschäftigte haben ihre Gedanken, Meinungen und Wünsche eingebracht – das ist ein starkes Zeichen für Engagement und Zusammenhalt.

Dank Ihres Beitrags können wir passgenaue Maßnahmen ergreifen und Berlin gemeinsam gestalten.

Sie haben den Unterschied gemacht – dafür sagen wir: Danke!

#VONBERLINFÜRBERLIN

Ihr Kontakt zum Impuls Berlin-Projektteam der Senatsverwaltung für Finanzen:

ImpulsBerlin@senfin.berlin.de

KONTAKT

#PEP2030 
Landespersonal

energy factory St. Gallen AG
Zürcherstrasse 204f
CH-9014 St. Gallen

ImpulsBerlin@energyfactory.com