

# Mitarbeiterbefragung MSE 2022



Münchner  
Stadtentwässerung



# Mitarbeiterbefragung MSE 2022

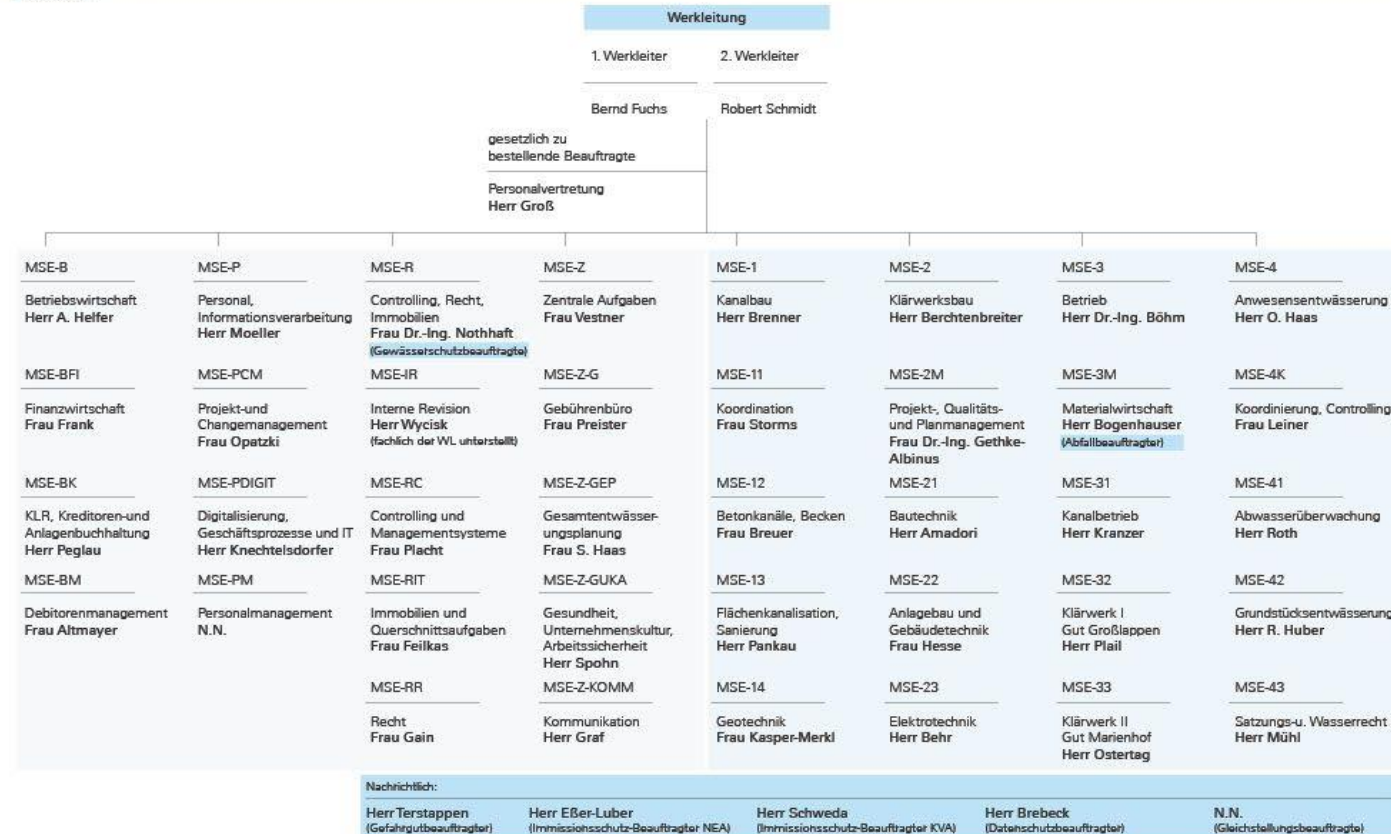


Münchener  
Stadtentwässerung



## Organigramm der MSE

Stand: April 2024



Ein zertifizierter  
Umweltschutzbetrieb der Stadt

Weitere Beauftragte mit ihren Zuständigkeitsbereichen und Kontaktdaten finden Sie im Laufwerk unter J:\00-Allgemeine-Organisation\Beauftragte

## Historie:

- Letzte stadtweite „allgemeine“ Mitarbeiterbefragung: GPTW 2013/2014 (Great Place to work)
- Festlegung KPI Mitarbeiterzufriedenheitsindex im Management Letter
- *Anmerkung: Beim KPI Mitarbeiterzufriedenheitsindex wurde im Management-Letter ein Zielwert von > 60% definiert.*
- Entscheidung im Strategiereview 2020: Erneute MSE-weite Befragung
- Festlegung der Themenschwerpunkte durch die Werkleitung
- Abstimmung mit dem Statistischen Amt (Dienstleister der LHM)
- Beteiligung Personalrat

## Themenfelder:

- Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterzufriedenheit (11 Fragen)
- Betriebsklima (Zusammenarbeit und Führung) (44 Fragen)
- Information und Kommunikation (21 Fragen)
- Arbeitgeberattraktivität (7 Fragen)
- Arbeitsfähigkeit – Workability Index (11 Fragen) →  
Vergleichsmöglichkeiten zu GPTW möglich, individuelle Auswertung für  
interessierte Beschäftigte
- Freitextmöglichkeiten



## Was sind keine Ziele/Themen für die MSE-Befragung?:

- Zufriedenheit mit Home-Office → stadtweite Befragung incl. Ergebnisse für die MSE
- Zufriedenheit mit speziellen Aspekten bei den Arbeitsbedingungen (Reinigung, Arbeitsplatzausstattung)
- Zufriedenheit mit BGM-Angeboten → Spitzenwert bei GPTW, Feedback aus AOK-Zertifizierung
- Zufriedenheit mit Fortbildungsmöglichkeiten → bereits bestehendes umfangreiches Angebot
- Zufriedenheit mit Entwicklungsmöglichkeiten → Vermutlich immer unterschiedliche Sichtweisen

## Rahmenbedingungen:

- Befragungsdauer: 4 Wochen
- Fragebogen online/in Papier → beides um hohen Rücklauf zu erhalten
- Auswertung → erfolgt durch Statistisches Amt
- Erste Kommunikation: Führungskräftenewsletter, E-Mail, WiLMA, flankierend Plakate für die schwarzen Bretter und Postkarten (MSE-Z)
- Zeitraum: 07.03.-02.04.2022
- **Parallel:** Bewerbung der ver.di Befragung Gute Arbeit in der Ver- und Entsorgung
- Auswertungstiefe



## Ergebnisdarstellung:

- Auswertung und Aufbereitung durch Stat. Amt
- Erster Schritt: Information der obersten Führungsebene
- Präsentation der Ergebnisse in den jeweiligen Bereichen (Abteilungen und Unterabteilungen)
- Information über WiLMA (MSE-Intranet)
- Diskussion des weiteren Vorgehens (gesamt und abteilungsbezogen; abhängig von den Ergebnisse und Themen)



## Umsetzung:

- Begleitung des Umsetzungsprozesses durch Z-GUKA in den Bereichen, in denen Maßnahmen ergriffen werden sollen (wenn gewünscht)
- Hinweis: Bei schlechten WAI-Werten muss gehandelt werden
- Priorisierung der Aktivitäten
- Realisierung der Maßnahmen
- Controlling (Details müssen noch geklärt werden)

## Zukünftig?

- Vereinbarung von „Key Questions“ für regelmäßige, kürzere Befragungen ?
- Planung nächster „kurzer“ Mitarbeiterbefragung (Zeitpunkt und künftiger Rhythmus muss noch geklärt werden) ?
- Festlegung wurde mittlerweile getroffen (siehe weiter unten)



# Mitarbeiterbefragung 2022 der MSE

## Mitarbeiterbefragung 2022 **Hand in Hand**





## Wesentliche Erkenntnisse:

- Teilnehmende: 553 (= ca. 47 % TN-Quote) → Nach Einschätzung des Statistischen Amtes eine gute Rücklaufquote
- Abteilungs- bzw. Fachbereichsrückläufe variieren von 31% bis 74%
- Generelle Einschätzung: Insgesamt ein außergewöhnlich gutes Feedback (wird auch vom Statistischen Amt bestätigt; insbesondere im Bereich Information und Kommunikation)
- Insgesamt in allen Bereichen ein guter WAI (gut = 37 bis 44)
- Der WAI bewegt sich in einem Bereich von 38,45 bis 41,62 → kein akuter Handlungsbedarf
- Ergebnisse liegen in vielen Bereichen differenziert vor: Gute Basis sowohl für Abteilungsleitungen als auch für Z-Komm



---

## **Gesamtfazit:**

- Kein akuter Handlungsbedarf
- Hohe Zufriedenheit und Verbundenheit
- Dran bleiben !



Ausgewählte Ergebnisse:

## **Themenfeld 1: Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterzufriedenheit**

- Insgesamt sehr gute Rückmeldung
- Die TOP 3 der positiven Stimmen (trifft zu/trifft eher zu):
  - Meine Tätigkeit macht mir Freude (90,2 %)
  - Ich erledige gerne auch mal was, was nicht zu meinem unmittelbaren Arbeitsbereich gehört (89,8 %)
  - Ich gehe gerne zur Arbeit (87,3 %)
- Die TOP 3 bei den kritischen Stimmen (trifft eher nicht zu/trifft nicht zu):
  - Die Ziele und das Leitbild der MSE geben mir das Gefühl, dass meine Arbeit wichtig ist (32,5 %)
  - Bei der Arbeit gibt es jemanden, der mich in meiner Entwicklung fördert (31,6 %)
  - Ich habe einen guten Freund/eine gute Freundin innerhalb der MSE (28,4 %)
  - In meinem Bereich wird über den Tellerrand hinausgeblickt (28,4 %)



## Themenfeld 2: Betriebsklima – Zusammenarbeit

Insgesamt sehr gute Rückmeldung

- Am besten im Team/Sachgebiet ausgeprägt
- Abnehmende Tendenz, wenn es abteilungsübergreifend wird
- Aber: Immer noch 86,2 % abteilungsübergreifend zufrieden/eher zufrieden



## Themenfeld 3: Kommunikation

Insgesamt sehr gute Rückmeldung auch angesichts des „schwierigen“ Themas !

*Haben Sie oft Schwierigkeiten, sich wichtige Informationen zu verschaffen, die für Ihre alltägliche Arbeit von Bedeutung sind?*

- 72,9 % haben keine Schwierigkeiten sich wichtige Infos zu verschaffen
- 27,1 % haben Schwierigkeiten

*Informiert Sie die MSE grundsätzlich über allgemeine Neuerungen, Veränderungen oder interessante Themen?*

- 59,8 % sind der Auffassung, dass sie von der MSE grundsätzlich über allgemeine Neuerungen, Veränderungen informiert werden (fast immer)
- 30,6 % sind der Meinung ja, könnte aber noch besser sein
- 6,8 % sind der Auffassung nein (es ist aber noch o.k. für die Betroffenen)
- Nur 2,8 % sind der Auffassung nein (eher selten)



## Themenfeld 3: Kommunikation – Masterfrage

Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit der Information und Kommunikation innerhalb der MSE?

- Zufrieden: 25,4 %
- Eher zufrieden: 57,3 %
- Eher unzufrieden: 15,5 %
- Unzufrieden: 1,9 %



## Themenfeld 4: Attraktiver Arbeitgeber

Fazit: Hohe Verbundenheit mit der MSE

Alles in allem kann ich sagen, das hier bei der MSE ist ein guter Arbeitsplatz:

- Stimme zu: 67,2 %
- Stimme eher zu: 28,6 %
- Stimmer eher nicht zu: 3,8 %
- Stimme gar nicht zu: 0,4 %





## Themenfeld 4: Attraktiver Arbeitgeber Vergleich zur GPTW (2013)



Anmerkung: GPTW hatte eine 5-stufige Antwortskala (trifft fast gar nicht zu, trifft überwiegend zu, teils teils, trifft überwiegend zu, trifft fast vollständig zu); bei der Auswertung zählte die sog. **Zustimmerquote** (Summe der Ergebnisse aus trifft überwiegend und trifft fast vollständig zu)

Alles in allem kann ich sagen, das hier bei der MSE ist ein guter Arbeitsplatz:

MSE-Befragung 2022:

- Stimme zu: 67,2 %
- Stimme eher zu: 28,6 %
- Stimmer eher nicht zu: 3,8 %
- Stimme gar nicht zu: 0,4 %

GPTW 2013:

- 58% 
- 26 % teils teils
- 16% 

*Anmerkung: Beim KPI Mitarbeiterzufriedenheitsindex wurde im Management-Letter ein Zielwert von > 60% definiert.*



## Themenfeld 4: Attraktiver Arbeitgeber

Fazit: Hohe Zufriedenheit mit der MSE als Arbeitgeber

Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit der MSE als Arbeitgeber?

- Sehr zufrieden: 63,2 %
- Eher zufrieden: 30,5 %
- Eher unzufrieden: 5,5 %
- Unzufrieden: 0,8 %



## Themenfeld 5: Gesundheit

Fazit: Guter WAI in allen Bereichen der MSE (Mittelwert: 39,3)

MSE-Befragung 2022

- MSE-1: 40,93
- MSE-2: 40,05
- MSE-3: 38,45
- MSE-4: 39,81
- MSE-P: 39,06
- MSE-R: 41,39
- MSE-B: 39,79
- MSE-Z: 41,62

GPTW 2013

38,9 (Mittelwert)

WAI-Skala:

44-49 (sehr gut – erhalten)

37-43 (gut – unterstützen)

28-36 (mäßig – verbessern)

7–27 (schlecht – wiederherstellen)



## Weiteres Vorgehen:

- Zeitnahe Kommunikation der Ergebnisse über WiLMA (MSE-Gesamtauswertung und Freitexte) und auszugsweise auf den Infoscreens (Zielgruppe operative Mitarbeiter)
- Verteilung der Detailauswertungen und der Freitexte an die Abteilungen
- Kommunikation der Abteilungsergebnisse/Unterabteilungsergebnisse durch die Abteilungsleitungen/Unterabteilungen  
(Auf Wunsch ist dabei eine Unterstützung durch Z-GUKA möglich)
- Prüfung der Freitexte auf Verbesserungspotenzial → Aufbereitung und Abstimmung über weitere Vorgehensweise (Vorschlag MSE-Z-GUKA: Arbeitsgruppe Z-KOMM,P, .... unter Beteiligung der Personalvertretung)
- Zu einem späteren Zeitpunkt: Grundsätzliche Klärung mit WL ob und ggf. in welcher Form eine erneute Befragung stattfinden soll → mittlerweile geklärt – Turnus alle 5 Jahre

# ver.di Befragung gute Arbeit in der Ver- und Entsorgung 2022 bei der MSE



Münchner  
Stadtentwässerung

Ausgangslage:

1. Mitarbeiterbefragung der MSE im Jahr 2022
2. Parallel dazu ver.di Umfrage „Gute Arbeit in der Ver- und Entsorgung“

Warum?:

- ver.di Umfrage wählt einen anderen Ansatz (DGB-Index „Gute Arbeit“)
- Umfrage enthält weitere interessante Aspekte (z.B. Corona, Weiterbildung)
- Umfrage ermöglicht einen Branchenvergleich

Rücklauf bei der MSE: 276 Teilnehmer\*innen

- Meister/Techniker/Ingenieure (113)
- Ehemalige Arbeiter (28)
- Verwaltung (58)
- IT (34)
- Sonstige (43)



## Arbeitsfähigkeit

Frage	Ergebnis	Anmerkung
<i>Mehr Arbeit in den letzten 12 Monaten?</i>		Ähnliche Ergebnisse in allen Berufsgruppen
Gar nicht/in geringem Maße	60 %	
In hohem Maß	40 %	
<i>Bis zur Rente ohne Probleme möglich?</i>		Andere Ergebnisse bei den gewerblich Beschäftigten und IT (Nein-Anteil höher)
Ja	62 %	
Nein	24,6 %	
Weiß nicht	13,4 %	



## Arbeitsfähigkeit

Frage	Ergebnis	Anmerkung
<i>BGM-Angebote vorhanden?</i>		
In (sehr) hohem Maße	69,8 %	
Gering/gar nicht	30,2 %	
<i>Gefährdungsbeurteilung in den letzten 2 Jahren?</i>		
Ja (1 mal)	34,1 %	
Ja (mehrmals)	33,7 %	
Nein	13 %	
Weiß nicht	19,2 %	



## Arbeitsfähigkeit

Frage	Ergebnis	Anmerkung
<i>Durchführung psychische Gefährdungsbeurteilung?</i>		
Ja	54 %	
Nein	34,8 %	
Weiß nicht	11,2 %	



# ver.di Befragung gute Arbeit in der Ver- und Entsorgung 2022 bei der MSE



Münchner  
Stadtentwässerung

## Corona

Frage	Ergebnis	Anmerkung
<i>Corona-Maßnahmen angemessen?</i>		
In (sehr) hohem Maß	84,8 %	
In geringem Maß/gar nicht	15,2 %	
<i>Maßnahmen auch nach der Pandemie weiterführen?</i>		
Ja	73,6 %	
Nein	22,1 %	
Weiß nicht	4,3 %	



## Weiterbildung

Frage	Ergebnis	Anmerkung
<i>Gibt es eine Stelle, die zuständig für Weiterbildung ist?</i>		
Ja	77,2 %	
Nein	9,1 %	
Weiß nicht	13,8 %	
<i>Freistellung für Prüfung möglich?</i>		
Ja	34,1 %	
Nein	6,2 %	
Weiß nicht	59,8 %	Mehr Transparenz notwendig



## Weiterbildung

Frage	Ergebnis	Anmerkung
<i>Werden Zuschüsse gewährt?</i>		
Ja	36,2 %	
Nein	8,3 %	
Weiß nicht	55,4 %	
<i>Regelmäßige Infos zu tätigkeitsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen?</i>		
Ja	56,7 %	
Nein	20,7 %	
Weiß nicht	22,5 %	



## Weiterbildung

Frage	Ergebnis	Anmerkung
<i>Alles in allem werden bei uns Qualifikation und Erhalt der Arbeitsfähigkeit gefördert</i>		
Ja	80,5 %	
Nein	17,3 %	
Gar nicht	2,2 %	



## Indexfragen

Frage	Ergebnis	Anmerkung
<i>Arbeit wichtiger Beitrag für die MSE?</i>		
Gar nicht/in geringem Maß	18,5 %	
In (sehr) hohem Maß	81,5 %	
<i>Identifikation mit der Arbeit?</i>		
Gar nicht/in geringem Maß	20,3 %	
In (sehr) hohem Maß	79,7 %	



---

Wesentliche Erkenntnisse aus der ver.di Umfrage Gute Arbeit in der Ver- und Entsorgung:

## Themenblock Corona (11 Fragen)

- Hohe Akzeptanz und Verständnis für die ergriffenen Maßnahmen
  - Unter anderem: Angemessenheit der Maßnahmen, Kommunikation der Maßnahmen, Ermöglichung von HO
  - Details sind in einer Präsentation aufbereitet

## Themenblock Weiterbildung (15 Fragen)

- Hier fehlt es noch an Transparenz welche Möglichkeiten es bei der MSE gibt (teilweise hohe Anteile bei der Kategorie „weiß nicht“)
- Wird auch in Teilbereichen der Mitarbeiterbefragung der MSE deutlich (Insbesondere 1. und 2. QE im Betrieb)
- In Teilen besteht Bedarf an Qualifizierung für zukünftige Anforderungen (z.B. Digitalisierung)



## Wesentliche Erkenntnisse aus der ver.di Umfrage Gute Arbeit in der Ver- und Entsorgung (2):

### Themenblock Arbeitsfähigkeit (5 Fragen)

- Thema umfasst andere Fragen als der WAI in der MSE-Mitarbeiterbefragung
  - Unter anderem: Arbeiten bis zur Rente möglich?, BGM-Angebote vorhanden?, GB durchgeführt?
- Themenblock DGB-Index (42 Fragen, 11 Kriterien, 3 Teilindizes)
  - DGB-Index ermittelt Belastung und Beanspruchung
  - Wird seit 2007 bundesweit genutzt
  - 2012 im Auftrag der BAuA evaluiert und überarbeitet



# Mitarbeiterbefragung MSE 2022 - Freitexte

## Themenfeld 1 - Mitarbeiterbindung:

- **Fehlende Bereitschaft über den Tellerrand hinauszuschauen trotz aller Bemühungen der Unternehmenskultur**  
Die Arbeit an der Unternehmenskultur ist ein langfristiger Prozess, der nicht „verordnet“ werden kann. Insofern können auch nicht alle Bereiche gleichermaßen erreicht werden. Wir bleiben aber dran, nach dem Motto steter Tropfen höhlt den Stein und suchen nach individuell passenden Lösungen für Gruppen und Arbeitsbereiche
- **Benefits der Stadt München/MSE klarer kommunizieren**  
Die Benefits der MSE werden in einem besonderen Flyer nochmals betont (z. B. für die Verteilung auf Messen); das neue Format der Stellenausschreibungen ermöglicht es auch, die Benefits speziell der MSE nochmals gezielt zu betonen; zudem werden die Benefits auch auf der MSE-Internet-Seite nochmals dargestellt. Darüber hinaus werden Vorteile und Merkmale der MSE als „Attraktive Arbeitgeberin“ fortwährend aufgegriffen und an geeigneten Stellen (Intranet, Social-Media) und in geeigneter Form (Beiträge, Image-/Infofilme, Infoscreens) herausgearbeitet und dargestellt.
- **Möglichkeit des dualen Studiums auch im Betrieb**  
Diese Möglichkeit gab es schon immer. Die Mitarbeitenden werden auch über MSE-interne Rundschreiben informiert. Darüber hinaus wird das Thema auch bei „MSE-P vor Ort“ immer wieder vorgestellt. Fundstelle in WiLMA: <https://wilma.muenchen.de/workspaces/mse-intern/apps/wiki/personalentwicklung/list/view/da5890f4-54c2-49b1-8f0c-1730dd8180d2?currentLanguage=NONE>
- **Einführung Job-Bike**  
Thema wurde mittlerweile vom POR aufgegriffen. Möglichkeit besteht.





# Mitarbeiterbefragung MSE 2022 - Freitexte

---

## Themenfeld 1 - Mitarbeiterbindung:

- Schnellere Umsetzung von sinnvollen Ideen und Verbesserungen  
Das Thema Ideenbörse wird zentral vom Personal- und Organisationsreferat betreut. Die MSE ist in dieses System eingebunden. Nähere Infos dazu unter: <https://wilma.muenchen.de/pages/ideenboerse/apps/content/uebersicht>
- Mehr Förderung oder Weiterbildungen  
Die MSE bietet ihren Beschäftigten ein umfangreiches Fortbildungsprogramm sowie Weiterqualifizierungsmöglichkeiten; im Durchschnitt ergeben sich bei der MSE pro Beschäftigten mehr als 4 Fortbildungstage pro Jahr. Nähere Infos dazu unter: <https://wilma.muenchen.de/workspaces/mse-intern/apps/wiki/personalentwicklung/list/view/d92e19a3-ca46-4f6a-9144-9865ef9fd643?currentLanguage=NONE>
- Mehr persönliche Kontakte in Präsenz um die Identifikation mit Unternehmen und Kolleg\*innen besser zu gestalten  
Die wird durch die Projekte der Unternehmenskultur (AFEX, Wir sind fit), den Hospitationsmarktplatz, den Firmenlauf, das MSE-Fußballturnier und After-Work-Partys gefördert.



# Mitarbeiterbefragung MSE 2022 - Freitexte

---

## Themenfeld 2 - Betriebsklima

- MA die Angst vor Fehlern nehmen

Dieses Thema muss sich auch innerhalb der MSE entwickeln. Deshalb hat sich die oberste Führungsebene in 2023 mit dem Thema auseinandergesetzt. Abhängig von den Ergebnissen soll überlegt werden, wie das Thema weiter bearbeitet werden kann.

Eine Kultur des Vertrauens und der Kommunikation fängt im Kleinen auf Arbeitsebene an und muss im Führungs-/Arbeitsstil gelebt werden; auch hier kann (im Kleinen und direkten Umfeld) jede\*r seinen\*ihren Teil beitragen.

- Beachten von Hierarchien und Dienstwegen ist stark ausgeprägt

Diese Einschätzung trifft sicherlich zu und wird sich in den Bereichen der MSE sehr unterschiedlich darstellen. Dreh- und Angelpunkt für eine Verbesserung sind an dieser Stelle die Führungskräfte.

- Stärkung des WIR-Gefühls („Wir sind MSE“ ist ein guter Ansatz) weiter fördern



# Mitarbeiterbefragung MSE 2022 - Freitexte

---

## Themenfeld 2 - Betriebsklima

- Längerfristige Praktika ermöglichen, Vorschlag: Jeder MA macht ein mindestens zweiwöchiges Pflichtpraktikum in einer anderen Abteilung  
Mit dem Hospitationsmarktplatz und der Hospi-Woche 2023 existiert ein gutes Angebot.  
Verpflichtende Praktikas werden als nicht zielführend erachtet, da immer ein Interesse und eine Offenheit vorhanden sein muss.
- Das „Gute der MSE“ klar benennen und verständlich machen



# Mitarbeiterbefragung MSE 2022 - Freitexte

---

## Themenfeld 3 - Information und Kommunikation

- Welche Möglichkeiten der Weiterqualifikation gibt es ?  
Der WiLMA-Auftritt von MSE-P wird derzeit angepasst; Beratungsangebot durch MSE-PM-B jederzeit möglich.  
Aktuell wurde ein Projekt aufgesetzt, das sich mit der Förderung von Masterstudiengängen beschäftigt.
- Infoluss durch WiLMA zu hoch – aber es gibt auch andere Bewertungen → Jede/r muss die für ihn passende Lösung finden. Ideen dazu: Z.B. abonnierte Arbeitsräume „aufräumen“; bei den persönlichen News bspw. über Überschriften für einen persönlich sinnvolle oder weniger interessante Inhalte aussortieren...
- Es bestehen unterschiedliche Einschätzungen zu den Kanälen (WiLMA oder e-mail)  
WiLMA (Intranet) ist das vorgegebene Medium für die interne Kommunikation bei der LHM; Mail und andere Medien (z. B. Infoscreens) sind als Ergänzung zu sehen, um die unterschiedlichen Bedürfnisse und Situationen (z. B. der gewerblichen Kolleg\*innen) abzudecken
- Insbesondere bei der Einführung von neuen Softwaretools klar kommunizieren was sich ändert (evtl. auch in Info-Veranstaltungen), positiv: elz@ negativ: E-Rechnungslauf  
Für elz@ findet vor dem Rollout immer ein umfassendes Schulungsangebot für die Beschäftigten statt; nach dem Rollout wird Feedback von den Beschäftigten eingeholt, um Verbesserungspotentiale erschließen zu können.



# Mitarbeiterbefragung MSE 2022 - Freitexte

---

## Themenfeld 4 – Attraktiver Arbeitgeber

- Teilzeitregelungen und HO werden geschätzt  
Derzeit wird eine neue Regelung für die MSE zum mobilen Arbeiten entwickelt.
- Überbelegungen können aufgelöst werden, Umwandlung von Büroräumen in bereichsinterne Pausenräume, hybride Besprechungsmöglichkeiten  
Die MSE arbeitet aktuell auch einem Büroraumkonzept für die Zukunft.



# Mitarbeiterbefragung MSE 2022 - Freitexte

---

## Themenfeld 4 – Attraktiver Arbeitgeber

- Entwicklung einer Strategie wie die MSE als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird  
Dieses Thema wird unter Beteiligung der Fachbereiche von MSE-P angegangen. Darüber hinaus ist die MSE in auf Social-Media-Kanälen präsenter und hat mittlerweile eine Reihe von Imagefilmen produziert
- Auftritte auf Messen  
Ein neuer MSE-Messestand ist vorhanden; vermehrte Präsenz der MSE auf Personalmessen  
Wir nehmen mit was sich anbietet (z. B. auch neuer Fachmessen wie STUVA, Kanalbau oder auch deutschlandweite Aktionstage)
- Auftritte in sozialen Medien (u.a. auch LinkedIn) → Social-Media-Kanäle sind aktiv – YouTube, Instagram, LinkedIn, Spezialplattformen wie bspw. gettingengineer
- Anlaufstelle für Empfehlungen von potenziellen Bewerbern  
Die Anwerbepremie der MSE wird intern beworben



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit !

Eine Gesamtpräsentation der  
Ergebnisse mit Erläuterungen  
findet sich unter  
[https://ver-und-entsorgung.verdi.de/  
branchen/umfrage](https://ver-und-entsorgung.verdi.de/branchen/umfrage)  
zum Herunterladen.

