

Engagement-Treiber-Check

Engagement misst man nicht mit einer Gesamtnote, sondern entlang seiner Treiber. Wenige, richtige Fragen mit je einer offenen Nachfrage.

So nutzen Sie diese Vorlage

Zweck. Diese Vorlage fragt nicht, ob Ihre Mitarbeitenden zufrieden sind, sondern ob sie **engagiert** sind, also wie viel Energie und Eigeninitiative sie freiwillig einbringen. Der Unterschied ist entscheidend: **Man kann zufrieden und trotzdem unengagiert sein.** Deshalb fragt sie entlang der Treiber des Engagements, nicht entlang der Zufriedenheits-Dimensionen. Die Skala zeigt, wo ein Treiber trägt oder bricht, die offene Antwort zeigt *warum*.

Bewertungsskala.

1 trifft nicht zu

2 eher nicht

3 teils

4 eher

5 trifft voll zu

N/A keine Angabe

Anonymität. Ehrliche Antworten gibt es nur bei echter Anonymität. Werten Sie Gruppen erst ab einer Mindestgruppengrösse aus (Faustregel fünf) und verarbeiten Sie die Daten in der Schweiz.

Der Treiber-Check

1 · Sinn

Aussage	1	2	3	4	5	N/A
Ich verstehe, wozu meine Arbeit beiträgt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeit erlebe ich als bedeutsam, nicht nur als Pflicht.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Offen: Woran merken Sie, dass Ihre Arbeit einen Unterschied macht, und wo geht dieser Sinn verloren?

2 · Klarheit, Führung und Rückhalt

Aussage	1	2	3	4	5	N/A
Ich weiss, was bei der Arbeit von mir erwartet wird.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe die Mittel und Informationen, um meine Arbeit gut zu machen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Meine vorgesetzte Person gibt mir Orientierung und Rückhalt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bekomme Rückmeldung, die mir hilft, mich einzubringen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Offen: Was in der Führung stärkt Ihren Einsatz, und was bremst ihn?

3 · Autonomie

Aussage	1	2	3	4	5	N/A
Ich habe Spielraum, wie ich meine Aufgaben angehe.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Entscheidungen, die meine Arbeit betreffen, kann ich mitgestalten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Offen: Wo hätten Sie gerne mehr Handlungsspielraum, und wo werden Sie zu eng geführt?

4 · Anerkennung

Aussage	1	2	3	4	5	N/A
Gute Arbeit wird bei uns sichtbar und ehrlich gewürdigt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich fühle mich für meinen Einsatz wertgeschätzt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Offen: Wofür würden Sie sich mehr Anerkennung wünschen?

5 · Gehört werden

Aussage	1	2	3	4	5	N/A
Ich kann meine Meinung äussern, und es folgt etwas darauf.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Ideen und Bedenken werden ernst genommen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Offen: Wann hatten Sie zuletzt das Gefühl, gehört zu werden, und wann verlief eine Idee im Sand?

6 · Verbleib und Weiterempfehlung

Aussage	1	2	3	4	5	N/A
Ich würde mich wieder für diesen Arbeitgeber entscheiden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich würde unser Unternehmen als Arbeitgeber weiterempfehlen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Offen: Was ist der wichtigste Grund, warum Sie bleiben oder gehen würden?

Zum Abschluss: die zwei wichtigsten Fragen

Beibehalten — Was gibt Ihnen am meisten Energie für Ihre Arbeit?

Ändern — Was würde Ihren Einsatz am stärksten steigern?

Nach der Erhebung: vom Wert zur Massnahme

1. **Nach Treibern lesen, nicht als Gesamtwert.** Ein Durchschnitt glättet Begeisterung und Frust zu Mittelmass. Schauen Sie, welcher Treiber trägt und welcher bricht.

2. **Die offenen Antworten verdichten.** Sie sagen das Warum hinter den Skalen. Achten Sie auf wenige wiederkehrende Muster statt einer Zitatliste.
3. **Zwei bis drei Massnahmen mit Verantwortlichkeit und Termin.** Zuhören ohne Folgen senkt Engagement stärker, als gar nicht zu fragen.
4. **Als Verlauf messen.** Engagement bewegt sich laufend; der eigene Trend über die Zeit sagt mehr als jeder fremde Vergleichswert.

Mit Moodtalk wird aus dem Engagement-Wert ein Gespräch. Moodtalk erhebt die Treiber dialogbasiert und kontinuierlich, fragt bei offenen Antworten selbst nach dem Warum, verdichtet sie per KI zu Mustern und führt direkt zu Massnahmen, statt eine Zahl zu liefern, die dann versendet. Die Daten bleiben in der Schweiz.

Mitarbeiterengagement mit Moodtalk stärken.

Wir richten das kontinuierliche Listening für Ihr Team ein, inklusive Auswertung und Massnahmen.

Termin buchen