

# Leadership Workload Check (LWC)

Führungs last messbar machen – Risiken erkennen – gezielt entlasten

Quick-Scan → Deep-Dive → Report

LWC Essentials: Das Wichtigste auf einen Blick



Lassen Sie uns in einem unverbindlichen Gespräch klären, ob der Leadership Workload Check für Ihre Organisation sinnvoll ist.



Alexander Moser



Dr. Gioia Braun-Meyre

Für mehr Erklärungen zum wissenschaftlichen Hintergrund:  
► [www.hr-psychologie.ch/lwc](http://www.hr-psychologie.ch/lwc)



Alexander R. Moser Consulting – Business Psychology & Leadership  
Frenkendorferstrasse 27 - 4410 Liestal

+41 (0)79 195 30 68 / +41 (0)61 220 00 19  
consulting@hr-psychologie.ch  
www.hr-psychologie.ch

# Leadership Workload Check (LWC) – Wissenschaftlich fundiertes Diagnoseinstrument

LWC Deep Insights

**KONTEXT**

Unsichtbare Zusatzlast

Führungskräfte sind nicht überlastet, weil sie schlecht führen – sondern weil unsichtbare Zusatzlasten das System blockieren. Diese Belastungen wachsen leise, wirken dauerhaft und bleiben oft unerkannt.

Es ist die Summe aus den täglichen Reibungsverlusten: unklare Rollen, Schnittstellenkonflikte, Projektstau, ständige Unterbrechungen und dieser operative Sog, der strategisches Arbeiten unmöglich macht.

All diese Faktoren wirken im Verborgenen – aber mit massiver Bremskraft. Genau hier setzt der **LWC** an.

Folgen für die Organisation

- Qualitätsabfall und steigende Fehlerquoten
- Verzögerungen & Überlastung im Tagesgeschäft
- Gesundheitliche Risiken: Erschöpfung, Stress, Burnout
- Demotivation & innere Kündigung
- Höhere Fluktuation (Retention-Risiko)

**MESSUNG & ANALYSE**

Quick-Scan (Online-Survey, 20 Min.) / Was, wie viel?

- Workload-Faktoren & Kontextstressoren (z. B. Meeting-Dichte, digitales Dauerfeuer, unklare Prioritäten u. v. m. – im Alltag vs. Sondersituationen)
- Ressourcen & Pufferelemente

Deep-Dive (Interview, 30 - 45 Min.) / Warum, wie?

- Qualitative Exploration spezifischer Blockade-Mechanismen und operativer Friktionen
- Erfassung der subjektiven Belastungs-Realität und Identifikation verdeckter Ursachen (Root-Causes)

Analyse

- Methodische Triangulation quantitativer und qualitativer Ergebnisse (Mixed-Methods) zu einem validen Gesamtbild
- Kontextualisierung durch Einbezug von Schlüssel-Perspektiven (z.B. HR, GL) und Abgleich mit relevanten Organisationsdaten

Outputs

- Kernindikatoren; Führungslast-Index (0 - 100); Ressourcen- / Puffer-Score; Risikoampel: Qualität · Gesundheit · Retention

**ERGEBNISSE**

Visual Report (Daten statt Bauchgefühl)

- Keine blassen Grafiken, sondern eine glasklare Entscheidungsgrundlage. Der Report übersetzt die Daten in valide Erkenntnisse: Er macht verborgene Zusammenhänge, systemische Ursachen und die wahren Belastungstreiber evidenzbasiert sichtbar.

Massnahmenplan

- Quick Wins zur sofortigen Entlastung (z. B. radikaler Prioritätenfokus, Stop-Doing-Listen für Low-Value-Aufgaben)
- Strukturelle Eingriffe gegen die Ursachen (z.B. Klärung von Rollen & Schnittstellen, Prozess-Verschlankung)
- Kulturelle Verankerung und organisationale Entwicklung für nachhaltige Veränderungen

Monitoring & Follow-up

- Wirksamkeit prüfen, Umsetzungshürden beseitigen und die Nachhaltigkeit der Entlastung sichern.

**Grundmodell**

3 Dimensionen (Demands, Resources, Outcomes; Demerouti et al., 2001)

11 Subskalen, davon 9 validiert, 2 im Pre-Test

68 Items (jedes wird einer Dimension zugeordnet) + qualitative Analyse mittels strukturierter Interviews (Mixed-Methods)

Führungslast messbar machen – Risiken erkennen – gezielt entlasten

Qualitative Auswertung der Interviews

A. Kognitive & mentale Last	Case 01	Case 02	Case 03	Case 04	Case 05	Case 06	Case 07
B. Rollen- & Verantwortungslast	+	+	+	+	+	+	+
C. Schnittstellen- & Systemkomplexität	+	+	+	+	+	+	+
D. Interpersonelle Konfliktlast	+	+	+	+	+	+	+
E. Emotionale Last	+	+	+	+	+	+	+
F. Handlungskrisen / Zielzweifel	+	+	+	+	+	+	+
G. Psychosoziale Arbeitsfaktoren	+	+	+	+	+	+	+
H. Ressourcen & Engagement (+)	+	+	+	+	+	+	+
I. Erschöpfung & Disengagement	+	+	+	+	+	+	+
J. Digitale Komplexität & Technostress	+	+	+	+	+	+	+
K. Psychologische Ressourcen & Führungserleben (+)	+	+	+	+	+	+	+

hoch (rot), mittel (orange), gering (grün)

positiv - z. B. erlebt viel Unterstützung

Leadership Workload Check (LWC) – Risiko-Heatmap

Teamführung	Operative Ebene			Strategische Ebene		
	1.6	1.4	2.0	hoch	mittel	gering
Ressourcen & Engagement	2.2	2.4	3.0	hoch	mittel	gering
	3.3	3.8	4.9	hoch	mittel	gering

Score (0 - 100)

RO – Risiko Qualität    RG – Risiko Gesundheit    RR – Risiko Retention

**Consulting**  
Business Psychology & Leadership

www.hr-psychologie.ch/lwc

Führungslast & Puffer je Person

Teilnehmer 1	Score (0 - 100)	Führungslast
Teilnehmer 2	Score (0 - 100)	Führungslast
Teilnehmer 3	Score (0 - 100)	Führungslast

Schwelle "erhöhte Belastung"  
Schwelle "kritische Belastung"