

# Leadership Workload Check (LWC)

Führungslast 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  
Frenkendörferstrasse 27 - 4410 Liestal

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

Verstehen vor Verändern

### 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)

## 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

Sichtbar machen vor Steuern

## ERGEBNISSE

### Visual Report (Daten statt Bauchgefühl)

- Keine blossen 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-Verschlangung)
- Kulturelle Verankerung und organisationale Entwicklung für nachhaltige Veränderung

### Monitoring & Follow-up

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

Wirksamkeit vor Aktionismus



[www.hr-psychologie.ch/lwc](http://www.hr-psychologie.ch/lwc)

Führungslast messbar machen – Risiken erkennen – gezielt entlasten

## Qualitative Auswertung der Interviews

- A. Kognitive & mentale Last
- 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 (+)

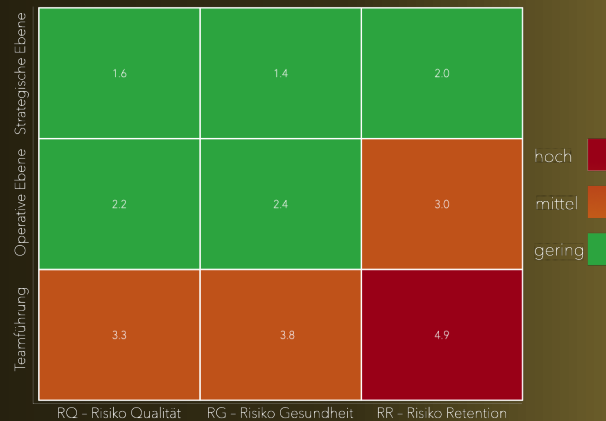


absolute Häufigkeit der Nennungen

hoch  
mittel  
gering

+ positiv -  
z. B. erlebt viel Unterstützung

## Leadership Workload Check (LWC) – Risiko-Heatmap



## Führungslast & Puffer je Person

