Leadership Workload Check (LWC)

Führungslast messbar machen – Risiken erkennen – gezielt entlasten

Quick-Scan → Deep-Dive → Report

LWC Essentials: Das Wichtigste auf einen Blick

KONTEXT

MESSUNG & ANALYSE*

ERGEBNISSE

Belastung erkennen. Führung stärken.

Was ist der Leadership Workload Check (LWC)?

Führungskräfts tragen viel dech wie viel ist zu viel

Führungskräfte stehen heute unter starkem Druck. Viele Belastungen bleiben lange unsichtbar - bis sie Qualität, Projekte oder Teams beeinträchtigen.

Der Leadership Workload Check (LWC) macht diese Belastungen messbar: fundiert, anonymisiert und praxisnah.

Ein zweistufiges, wissenschaftlich basiertes Diagnostikverfahren zur Erfassung

- · Belastung & Beanspruchung
- Führungsrolle & Aufgabenkomplexität
- systemischen Einflussfaktoren
- Handlungsmöglichkeiten zur Entlastung

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



Alexander Moser



Dr. Gioia Braun-Meyre

Quick-Scan (Online-Survey, 20 Min.)

Wissenschaftlich fundierter Fragebogen zur Messung von Belastungsmustern, Ressourcen, Rollenanforderungen und Entscheidungsdruck.

Quantitative Umfrage: Was / Wie viel?

Deep-Dive (Interview, 30 - 45 Min.

Individuelle Gespräche zur Klärung von Ursachen, Kontextfaktoren und Entlastungspotenzialen.

Qualitative Interviews: Warum / Wie?

Was wird analysiert

- A. Kognitive & mentale Last (Decision Load)
- B. Rollen- und Verantwortungslast (Responsibility Load)
- C. Schnittstellen- & Systemkomplexität (Systematic Complexity)
- D. Interpersonelle Konfliktlast (Conflict Load)
- E. Emotionale Last (Emotional Labour)
- F. Handlungskrisen / Zielzweifel (Action Crisis)
- G. Psychosoziale Kontextfaktoren (Job Demands / Resources)
- H. Ressourcen & Engagement (Positive Leadership Factors)
- I. Erschöpfung & Disengagement
- J. Digitale Komplexität & Technostress (Digital Workload)
- K. Psychologische Ressourcen & Führungserleben (Leadership Experience)

Visual Report mit Handlungsempfehlungen

Klar, verständlich und direkt umsetzbar.

Der Visual Report zeigt nicht nur Grafiken - sondern statistisch valide Erkenntnisse, die Prioritäten, Zusammenhänge, systemische Ursachen und Belastungstreiber evidenzbasiert sichtbar machen.

Für wen geeignet?

- Geschäftsleitungen
- Bereichsleitungen
- Verantwortliche mit Teams oder Schlüsselrollen

Ihr Mehrwert

- Früherkennung kritischer Belastungsmuster bevor sie eskalieren
- Konkrete, realistische Entlastungs- und Entwicklungshebel
- Stärkung von Führung, Teamklima und Arbeitgeberattraktivität
- Orientierung für HR und Geschäftsleitungen für nachhaltige Entscheidungen
- Sichtbares Signal der Wertschätzung, das Vertrauen stärkt

Für mehr Erklärungen zum wissenschaftlichen Hintergrund:

www.hr-psychologie.ch/lwc

Consulting

Business Psychology & Leadership

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 www.hr-psychologie.ch

Leadership Workload Check (LWC) - Wissenschaftlich fundiertes Diagnoseinstrument

LWC Deep Insights

KONTEXT

MESSUNG & ANALYSE

ERGEBNISSE

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
- o Gesundheitliche Risiken: Erschöpfung, Stress, Burnout
- Demotivation & innere Kündigung
- Höhere Fluktuation (Retention-Risiko)

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)

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

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

Wirksamkeit

- 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 Veränderung

Monitoring & Follow-up

Führungslast & Puffer je Person



www.hr-psychologie.ch/lwc

Führungslast messbar machen – Risiken erkennen – gezielt entlasten

Qualitative Auswertung der Interviews



- 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 mittel gering positiv z. B. erlebt viel Unterstützung



Schwelle "erhöhte Belastung" Schwelle "kritische Belastung" Schwelle "kritische Belastung" Lührungslast Führungslast