



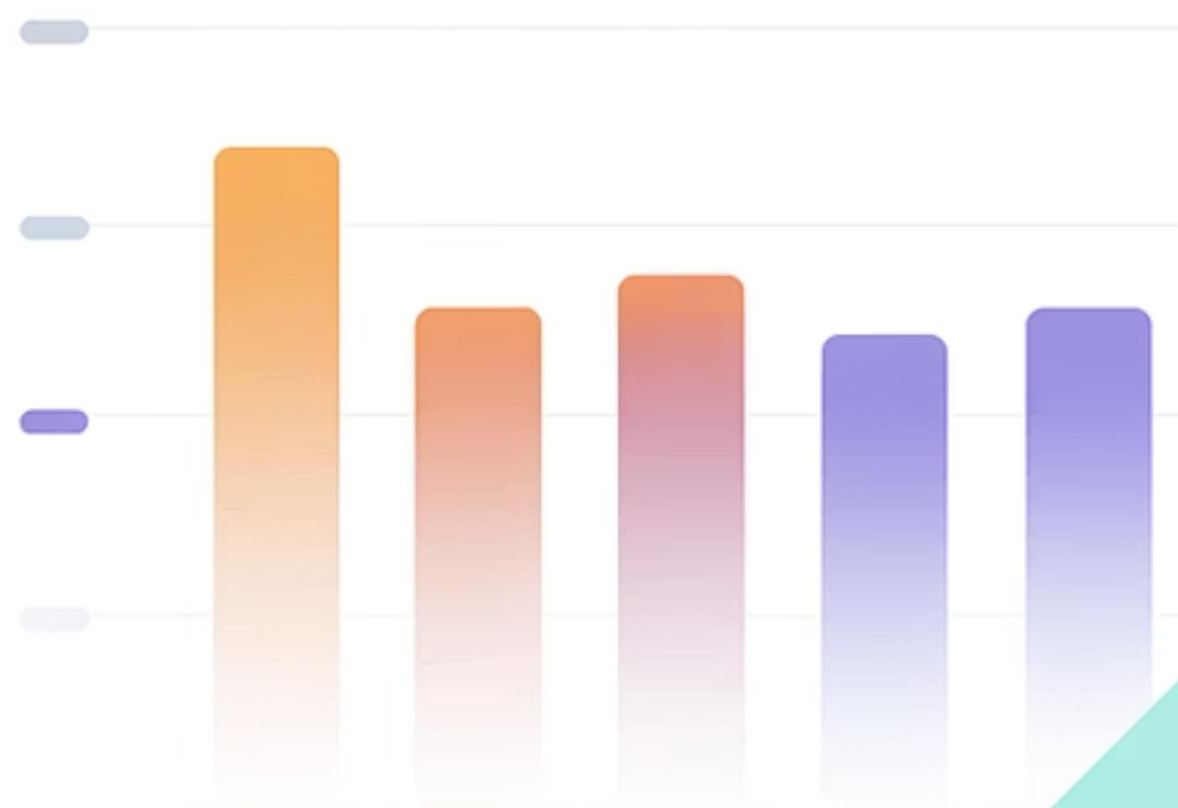
# SKOLAWORK

## Fehlzeiten und Vertrauen in Führungskräfte

Unsere SKOLAWORK Studie mit 5.790 Beschäftigten (Stand:2025) zeigt einen bemerkenswerten Zusammenhang zwischen dem Vertrauen in Führungskräfte und krankheitsbedingten Fehlzeiten. Die Ergebnisse sind eindeutig: Je höher das Vertrauen, desto weniger Krankheitstage.



## Insights



12.502,0%

25.98,0%

# Die Datenbasis: Umfassende Analyse

## Stichprobengröße

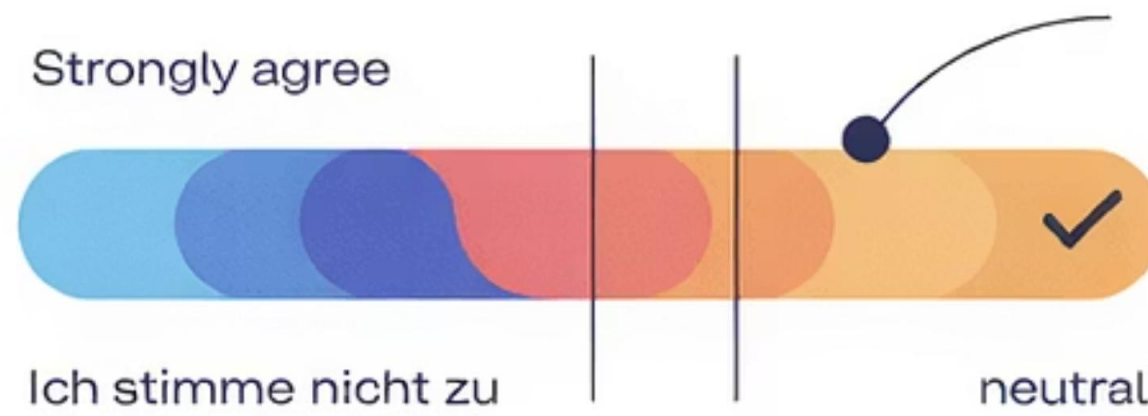
5.790 Beschäftigte aus verschiedenen Branchen und Unternehmensgrößen

## Methodik

95% Konfidenzintervall berücksichtigt,  
Langzeiterkrankungen ausgeschlossen

Diese repräsentative Studie liefert konkrete Zahlen zum Zusammenhang zwischen Führungsvertrauen und Gesundheit am Arbeitsplatz. Die Ergebnisse basieren auf wissenschaftlich fundierten Erhebungsmethoden.

# BEFRAGUNG



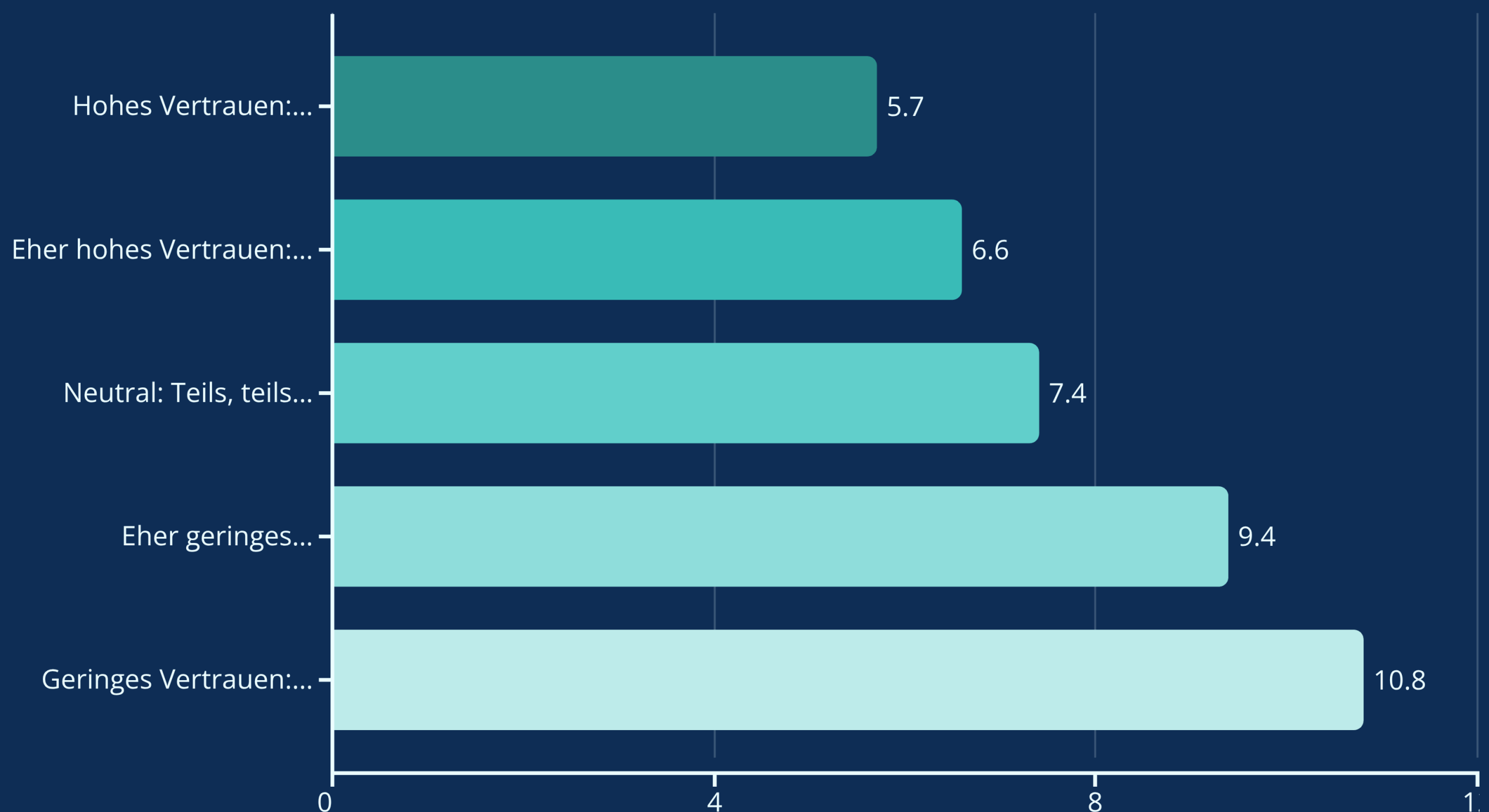
## Die zentrale Frage der Studie

*"Ich vertraue meiner Führungskraft vollständig"*

Diese Aussage bewerteten die Teilnehmer auf einer fünfstufigen Skala von "trifft voll zu" bis "trifft überhaupt nicht zu". Die Antworten wurden anschließend mit den angegebenen Fehlzeiten korreliert - mit überraschend klaren Ergebnissen.

# Die Ergebnisse im Überblick

Die Auswertung der Studie zeigt eine klare Korrelation zwischen dem Grad des Vertrauens in die Führungskraft und der Anzahl der durchschnittlichen Krankheitstage pro Mitarbeiter pro Jahr. Die Werte sind wie folgt aufgeteilt:



Die Korrelation ist bemerkenswert linear: Mit abnehmendem Vertrauen in die Führungskraft steigen die durchschnittlichen Fehlzeiten der Mitarbeiter kontinuierlich an, von 5,7 Tagen bei vollem Vertrauen auf bis zu 10,8 Tage bei gar keinem Vertrauen.



## Die dramatische Kluft

**5.7**

### Tage bei höchstem Vertrauen

Beschäftigte mit vollstem Vertrauen haben die wenigsten Krankheitstage

**10.8**

### Tage bei niedrigstem Vertrauen

Fast doppelt so viele Fehlzeiten bei mangelndem Vertrauen

**90%**

### Mehr Fehlzeiten

Der Unterschied zwischen höchstem und niedrigstem Vertrauen

# Was bedeutet das für Unternehmen?

## Direkte Kostenwirkung

5,1 zusätzliche Krankheitstage pro Person bei niedrigem Vertrauen bedeuten erhebliche Mehrkosten durch Lohnfortzahlung und Vertretungsaufwand

## Produktivitätsverlust

Höhere Fehlzeiten führen zu Arbeitsunterbrechungen, verzögerten Projekten und zusätzlicher Belastung für anwesende Kollegen

## Teamdynamik

Mangelndes Vertrauen wirkt sich nicht nur auf Fehlzeiten aus, sondern auch auf Motivation, Engagement und Zusammenarbeit

# Die Ursachen verstehen

01

---

## Psychosomatische Effekte

Stress und Unsicherheit durch mangelndes Vertrauen können körperliche Beschwerden verstärken und die Immunabwehr schwächen

02

---

## Motivationsmangel

Beschäftigte ohne Vertrauen zur Führung zeigen weniger Bereitschaft, auch bei leichten Beschwerden zu arbeiten

03

---

## Arbeitsplatzkultur

In Umgebungen mit geringem Führungsvertrauen entstehen oft toxische Dynamiken, die Stress und Krankheitsanfälligkeit fördern

# Lösungsansätze für Führungskräfte



## Transparente Kommunikation

Regelmäßige, offene Gespräche schaffen Vertrauen. Informieren Sie über Entscheidungen, Hintergründe und zukünftige Pläne. Offenheit reduziert Unsicherheit.



## Verlässlichkeit demonstrieren

Halten Sie Zusagen ein, seien Sie berechenbar in Ihren Reaktionen und stehen Sie zu Ihren Entscheidungen. Konsistenz baut Vertrauen auf.



## Aktive Unterstützung

Zeigen Sie echtes Interesse am Wohlbefinden Ihrer Mitarbeiter. Bieten Sie Hilfe bei Problemen und schaffen Sie ein unterstützendes Arbeitsumfeld -auch im Bereich Gesundheitsförderung!

# Fazit: Vertrauen als Gesundheitsfaktor

Die Studie zeigt eindeutig: **Vertrauen in die Führung ist ein messbarer Gesundheitsfaktor**. Unternehmen, die in vertrauensvolle Führung investieren, profitieren nicht nur von gesünderen, motivierteren Teams, sondern auch von reduzierten Fehlzeiten und damit verbundenen Kosteneinsparungen.

**Teilen Sie diesen Beitrag**, wenn auch Sie glauben, dass Vertrauen die Basis erfolgreicher Führung ist. Markieren Sie Führungskräfte in Ihrem Netzwerk, die von diesen Erkenntnissen profitieren könnten.

 Quelle: SKOLAWORK-Studie 2024 | Ø AU-Tage pro Jahr (ohne Langzeiterkrankungen) | 95% Konfidenzintervall berücksichtigt