



Management Performance System (MPS) - Fehlzeiten um bis zu 50% senken

1. STRATEGIE: FÜHRUNG VERÄNDERN

MPS setzt bei den Ursachen vermeidbarer Fehlzeiten an: MERCATOR verändert **Führungsverhalten**, stärkt **Ergebnisverantwortung** und stellt sicher, dass **neues Denken und Handeln** im Betrieb umgesetzt werden. Dieses **Change-Management** bezieht die gesamte Belegschaft ein. Im **Mittelpunkt** stehen die **Führungskräfte** als **Multiplikatoren** der Veränderung.

2. MANagementsystem: ERGEBNISSE STEuern

Ziele werden über alle Führungsebenen bis zu den Mitarbeitenden **kraftvoll von oben nach unten** übertragen. **Rückmeldungen**, Hindernisse und Ergebnisse **fließen von unten nach oben** ohne Filter zurück. Das IT-gestützte MPS bildet **Führungsleistung**, **Umsetzungsstand** und **Ergebnisverantwortung** je Führungskraft und Führungsebene ab.

3. FÜHRUNGsinstrumente: HEBEL NUTZEN

LeadNotes dokumentieren Gespräche, Führungsaufgaben und Vereinbarungen.

Führungslisten zeigen Anwesenheit und Fehlzeiten als Grundlage für Anerkennung und gezielte Kurskorrekturen.

Team-Krankenquote macht gemeinsame Ergebnisse sichtbar und stärkt die Eigenverantwortung.

4. KEY FACTORS: EXCELLENZ ERREICHEN

LEADERSHIP ENERGY | Führungskräfte sprechen monatlich mit ihren Mitarbeitenden, geben faktenbasiertes Feedback und fördern Ergebnisverantwortung.

TEAM SPIRIT | Führungskräfte beziehen ihre Teams ein, bearbeiten Kooperationshemmnisse und stärken die Verantwortung für gemeinsame Ergebnisse. Motivation und Teamgeist wird gestärkt.

MANAGEMENT POWER | Alle Führungsebenen handeln als Einheit und übernehmen Verantwortung für die Führungsleistung und Ergebnisse der jeweils unteren Ebene.

5. AUFGABEN: VERÄNDERUNG GEWÄHRLEISTEN

MERCATOR analysiert, konzeptioniert, qualifiziert, berät und steuert. Wir machen aus Widerständen, eingefahrenen Routinen und konkreten Hemmfaktoren aller Art, **unternehmensspezifische Lösungen**.

6. 4 PHASEN: STRUKTUR BEHERRSCHEN

COMMITMENT | Kick-off, Mitarbeiterbefragung, Ursachenanalyse und **verbindliche Zielvereinbarung**.

COMPETENCE | Führungsaufgaben und Instrumente vermitteln; **Ergebnisverantwortung fordern**.

CONVERSION | Umsetzung prüfen, Widerstände bearbeiten und konsequent nachsteuern. Herzstück des Change Projektes: **individuelle Beratung jeder Führungskraft**; Ablauf: 6 Einzeltermine über zwölf Monate.

CONTROLLING | Krankenquote und qualitative Veränderungen auswerten, Ergebnisse mit Führungskräften besprechen und die weitere **Umsetzung präsentieren und bilanzieren**.

7. ERGEBNISSE: GEWINN ERZIELEN

MERCATOR erwirtschaftet stets einen **rechenbaren Gewinn** bereits im ersten Jahr und gewährleistet, dass Arbeits- und Führungsleistung die nächste **zukunftsweisende Performance-Ebene erreichen!**