



# **PRS Performance Review System**

**Leistung und Entwicklung  
transparent machen:  
fordern und fördern**

# Worum es geht



- Leistungsorientierung stärken
- Kontinuierliche **Kommunikation** sicherstellen und fördern
- Interne **Zusammenarbeit** und externe **Kundenzufriedenheit** steigern
- Möglichkeiten zur **Förderung der Mitarbeiter** erkennen

# Grundsätze



- Fordern und Fördern
- Einheitlichkeit und Fairness
- Nachhaltige Leistungsentfaltung

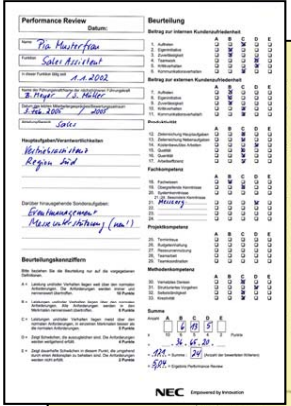
# Projekt mit Arbeitsschritten



- 1. Ermittlung der unternehmensbezogenen Leistungs- und Bewertungskriterien**
- 2. Textliche Ausführung der Kriterien (Beschreibungskatalog)**
- 3. Entwicklung der PRS-Bögen für Mitarbeiter und Führungskräfte**
- 4. Abstimmung der Endfassungen mit den beteiligten Stellen und Entscheidern**
- 5. Vorbereitung und Training für alle bewertenden Führungskräfte**
- 6. Vorstellung des PRS-Systems allen Mitarbeitern**
- 7. Durchführung der ersten PRS-Runde**
- 8. Auswertung der ersten Runde und bei Bedarf weitere Optimierung/Anpassung**

# Aufbau des Feedbacksystems

- Basisteil für alle Mitarbeiter
- Anhang für Führungskräfte  
„Bewertung Führungskräfte“



The image shows a 'Performance Review' form for managers, titled 'Bewertung Führungskräfte'. The form is divided into several sections:

- Performance Review**: Includes fields for Name (Pia Kusterhan), Position (Sales Assistant), and Review Period (1.1.2002 to 31.12.2002).
- Beurteilung**: A section for evaluation with a grid of checkboxes for various criteria.
- Hauptaufgaben/Verantwortlichkeiten**: A section for listing main tasks and responsibilities, with handwritten entries: 'Kundenberatung' and 'Regen 602'.
- Beurteilungskriterien**: A section for evaluation criteria, with handwritten entries: 'Erfahrungsgewinn' and 'Staat und Abrechnung (neu)'.
- Beurteilung**: A section for the final evaluation, including a rating scale (1-5) and a signature line.

The form is part of a larger document, as indicated by the overlapping pages at the bottom. The logo 'NEC' is visible at the bottom of the form.



# Eskalationsfälle



- **Möglichkeiten der Beratung und Vermittlung durch:**  
den nächsten ranghöheren Vorgesetzten/GF
- **Prüfungs-/Beobachtungszeitraum von drei Monaten**
- **Neubewertung**
- **erneutes Mitarbeitergespräch**

# Personalentwicklung auf der Grundlage des PRS



- **Leistungsträger** identifizieren und fördern
- Mitarbeiter mit Leistungsdefiziten identifizieren und adäquat/**gezielt fördern**
- **Perspektiven** für Weiterentwicklung auf beruflicher/persönlicher Ebene aufzeigen

# Leistungsentwicklung auf der Grundlage des PRS



- **Dokumentation** von Leistung und Verhalten über mehrere Perioden
- **Aussteuerung und Steigerung** der Mitarbeiterleistung
- Nachverfolgung der **Effektivität** der Personalfördermaßnahmen

# Bewertungsbereiche: Kriterien im Basisteil für Mitarbeiter



- **Interne Zusammenarbeit**
- **Externe Kundenzufriedenheit**
- **Produktivität**
- **Fachkompetenz**
- **Projektkompetenz**
- **Methodenkompetenz**
- **Entwicklung/Zielsetzung**
- **Kommentar des Mitarbeiters**

# Bewertungsbereiche: Kriterien im Basisteil für Führungskräfte



- **Ziel- und Ergebnisorientierung**
- **Überzeugungs-/Motivationsfähigkeit**
- **Analytische Fähigkeiten**
- **Entscheidungsvermögen**
- **Verlässlichkeit**
- **Konfliktfähigkeit**
- **Mitarbeiterentwicklung**
- **Plus: Ergebnis PRS-Bogen Mitarbeiterkriterien**

# Lorenz-Seminare



## **Basisdaten:**

- ▶ Team: 5 MA + 8 Vertragstrainer und Berater
- ▶ 15 Jahre Erfahrung
- ▶ Fundierte Ausbildung der Trainer und Berater
- ▶ International: Deutsch, Englisch, Italienisch

## **Kompetenzprofil:**

- ▶ Innovative Trainingskonzepte  
Beispiel:  
Die Vertriebswerkstatt
- ▶ Hohe Internationale Standards, Beispiele:  
Leadership Excellence, Performance Review und....
- ▶ Begeisterte Teilnehmer
- ▶ Erfolgreiche Kunden und namhafte Referenzen

# Unternehmens- und Leistungsbereiche

## Lorenz-Seminare

Personality & Competence Training

- Führung
- Verkauf
- Einkauf
- Kommunikation
- Arbeitsmethodik
- BWL kompakt
- Teamentwicklung
- Klärungshilfe
- Professional Coaching
- KickOff-Moderation

## Lorenz Consulting

- Performance Review Systeme
- Personal Recruiting- u. Integrationsprozesse
- Assessment Center
- Leistungsprüfung Sales, Service und Führung
- Webinare (Einführung, Moderation, Systeme)
- Arbeitsplatz-Prozess-Optimierung (CleanUp)
- CRM
- Interimsmanagement, Management auf Zeit

## LORENZ | VERLAG

- Fachbücher
- Seminarkonzepte
- Teilnehmerhandouts
- Skripte
- Bilder, Visualisierungen

## Power Messebriefing

- Teamtrainings
- Messebriefings
- Kommunikations-hostessen
- Standleitung
- Standcoaching
- Gestaltung der PreFair- und AfterFair-Prozesse
- KickOffs
- Eventmoderation
- Key Speaker-Vorträge

# Warum **WIR** für **SIE** der richtige Partner sind:

- ▶ Klare Anpassung an den Bedarf Ihres Unternehmens und an Ihre Ziele
- ▶ Klarer Praxis-Schwerpunkt
- ▶ Innovative Methodik + Inhalte
- ▶ Trainer und Berater mit Praxiserfahrung und Kompetenzausbildung
- ▶ Alle Leistungen auch in englischer Sprache möglich

**Best Practise**

# Maßgeschneiderte Lösungen



- ▶ Individuelle Voraussetzungen: Individuelle Ziele
- ▶ Mehr Raum für Kreativität und Praxis
- ▶ Enge Einbindung in die Personalentwicklung ganzer Unternehmensbereiche
- ▶ Entwicklung unternehmenseigener Standards
- ▶ Integration und Umsetzung in Ihre vorhandenen Strukturen und Abläufe
- ▶ Hohe Effektivität und Nachhaltigkeit

**Best Practise**

# Projektleitung PRS:



## **Lorenz-Seminare**

Personality & Competence Training

Hauptstrasse 84

D-67475 Weidenthal

## **Regine Lorenz**

Beratung und Projektleitung

Telefon +49 (0) 6329 989243

Fax +49 (0) 6329 989430

Email [rl@lorenz-seminare.de](mailto:rl@lorenz-seminare.de)

Website [www.lorenz-seminare.de](http://www.lorenz-seminare.de)  
[www.lorenz-consulting.eu](http://www.lorenz-consulting.eu)