

SBI-Feedback-Methode

Die **SBI-Technik** (auf Englisch Situation-Behaviour-Impact) ist eine strukturierte Methode, um klares, präzises und konstruktives Feedback zu geben. Sie ist besonders nützlich, um positive Verhaltensweisen zu verstärken und Missverständnisse zu vermeiden. Hier eine Beschreibung der einzelnen Schritte:

Situation: Den Kontext angeben, in dem das Verhalten aufgetreten ist.

«Bei der Teambesprechung am Montagmorgen»

...

Verhalten (Behaviour): Das Verhalten, das beobachtet wurde, beschreiben.

«Ich habe festgestellt, dass du mehreren Kolleginnen und Kollegen das Wort abgeschnitten hast, bevor sie ihre Gedanken zu Ende geäußert hatten»

...

Auswirkung: Die Folgen dieses Verhaltens erklären.

«Mein Eindruck war, dass das bei den Kolleginnen und Kollegen zu Frustration geführt hat, und einige Ideen nicht bis zum Ende geäußert wurden»

Für weitere Informationen

Weiterbildung des Personals des Staates Freiburg –
Sparte Kommunikation: www.fr.ch/de/form

Kontakt

Amt für Personal und Organisation POA
Rue Joseph-Piller 13
1701 Freiburg
+ 41 26 305 32 52
www.fr.ch/poa
spo@fr.ch

Arbeiten beim Staat Freiburg

Feedback-Kultur



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Service du personnel et d'organisation SPO
Amt für Personal und Organisation POA



Feedback-Kultur

Eine **Feedback-Kultur** fördert eine offene, konstruktive und kontinuierliche Kommunikation durch **Schlüsselprinzipien**:



Ermutigung

Offene und ehrliche Kommunikation



Unterstützung und Engagement der Führung

Konstruktives handlungsorientiertes Feedback



Regelmässige Nachverfolgung und Bewertung

Lernkultur



Anerkennung

Vertrauen



Effektives Feedback

Es ist...

- **Ein Dialog:** ein offener Austausch
- **Ein spezifisches Feedback:** klare und präzise Bemerkungen
- **Ein lösungsorientiertes Feedback:** sich auf die Fakten konzentrieren, nicht auf die Person
- **Ein auf Entwicklung ausgerichtetes Feedback (zukunftsorientiert):** Verbesserungsmöglichkeiten vorschlagen
- **Eine Botschaft pro Feedback:** sich jeweils auf eine Bemerkung beschränken
- **Ein konstruktives Feedback im Einzelgespräch:** die Person privat ansprechen

Es ist nicht...

- **Ein Monolog:** Eine Person spricht, ohne den anderen zuzuhören
- **Ein allgemeines Feedback:** vage oder ungenaue Bemerkungen
- **Ein personenbezogenes Feedback:** Kritik an der Person, statt an deren Leistungen oder Verhalten
- **Ein Feedback mit Schwerpunkt auf Vorwürfe (vergangenheitsorientiert):** Auf Fehler, die bereits begangen wurden, fokussieren
- **Mit «du» oder «man» sprechen:** Formulierungen verwenden, die anklagen oder verallgemeinern
- **Ein Sandwich-Feedback:** Kritik zwischen zwei Komplimenten verstecken
- **Ein kritisches Feedback vor anderen:** Kritik öffentlich üben, was erniedrigend sein kann

Die verschiedenen Arten von Feedback

Positives Feedback

Erkennen eines Verhaltens oder Ergebnisses, das gefördert/wiederholt werden soll

Konstruktives Feedback

Ein Verhalten korrigieren oder Ergebnisse verbessern

Korrektives Feedback

Problematische Verhaltensweisen oder Handlungen melden

Ermutigendes Feedback

Bei bedeutenden Anstrengungen unterstützen und motivieren, auch wenn die Ziele noch nicht erreicht sind

Feedback zur Bewertung

Eine Gesamtbewertung der Ergebnisse formell abgeben

Entwicklungsfeedback

Die Person in ihrer langfristigen Entwicklung begleiten

Spontanes Feedback

Unmittelbares Feedback zu einer Aufgabe oder einem Verhalten in jüngster Zeit geben