

Denne bog udfylder et stort, rungende hul på markedet for fagligt velfunderet viden om feedback. Gennem 11 grundige kapitler og et velplaceret efterskrift leverer den en professionel og relevant behandling af feedback i mange forskellige former, under mange forskellige forhold og i mange forskellige relationer.

Helt centralt for bogen er, at: (1) feedback er et indirekte, menneskeligt spil om magt, relationer, identitet og udvikling, (2) feedback er ubrugelig, hvis den ikke er bygget på en forståelse af modtagerens mål, (3) kun den rigtige type feedback fra den rigtige person har reel værdi, (4) feedback skal være overfladisk, fokuseret og motiverende. Disse grundsten behandles i samtlige kapitler med kontinuerlig hensyntagen til det situationsbestemte. Der er undervejs i flere af kapitlerne spørgsmål til refleksion, casebeskrivelser og forfatterens egne oplevelser af brugbar feedback. Det gør bogen nærværende, realistisk og inspirerende.

Dialogens betydning for feedback fremstår absolut essentiel, og via et ressourcefokus på læringspotentialer kan man gøre den målrettet og fremadrettet. Der skelnes mellem hård og blød feedback under en kobling til Maturanas domæneteori og konceptet tæt-på-ledelse, som giver kvalitet og kontinuitet. Dette stemmer godt overens med behandlingen af feedback i forhold til talentudvikling, hvor særligt den udviklende del af feedbackfunktionen træder frem – nemlig i det dialogiske, reflekterende og produktionsnære.

Feedback i teams behandles også i et særskilt kapitel, hvilket klart er en nødvendighed, eftersom der er særlige etiske og ledelsesmæssige dilemmaer på spil her. Det er et velskrevet kapitel, som vender den traditionelle en-til-en feedback til en lærerig gruppeproces med flere konkrete forslag/modeller til at arbejde ud fra. Der trækkes tråde tilbage til det indledende kapitel i bogen, og dette virker rigtig godt, og hænger sandsynligvis sammen med, at redaktøren af bogen er forfatter til begge disse kapitler. Dette kan savnes i bogens øvrige kapitler, og ville kunne skabe klarere rød tråd, således at den i højere grad ville fremstå som en sammenhæng end som en artikelsamling. Den kontinuerlige læring, som kommer ud af feedback, behandles også og understreger vigtigheden af at integrere feedback i den daglige problemløsning og dermed også i kulturen.

Der arbejdes videre gennem indholdet i rollen som aktiv modtager af feedback og en forfriskende legitimering af at kunne afvise en feedback. Også den vanskelige feedback tages under behandling i en relevant skelnen mellem feedup, feedback og feedforward med klare eksempler og alternative handlemuligheder.

Fra rolleforventning og -afstemning fører bogen os videre ind i magtens univers, naturligvis med en lille flirt med Foucault, hvor der tages stilling til forholdet mellem leder og medarbejder i feedbacksituationer.

Bogens sidste to egentlige kapitler tager afsæt i feedback som kultur i hhv elitesport og forsvaret, før der afrundes med et særdeles velplaceret, filosofisk gennemsyret efterskrift, som på én og samme måde forholder sig til feedback og til betydningen af efterskriftet i en feedbackbog.

Ved gennemlæsning af bogen bliver man godt og grundigt klædt af og derefter på med refleksion, etik, æstetik og handlemuligheder. Det er en velskrevet og letfordøjelig bog, som varmt kan anbefales!

*Af Dea Henriette Franck, cand.psych.aut. Kvalitets- og forbedringschef på psykiatrisk center Sct. Hans og indehaver af Psykolog Dea Franck*



