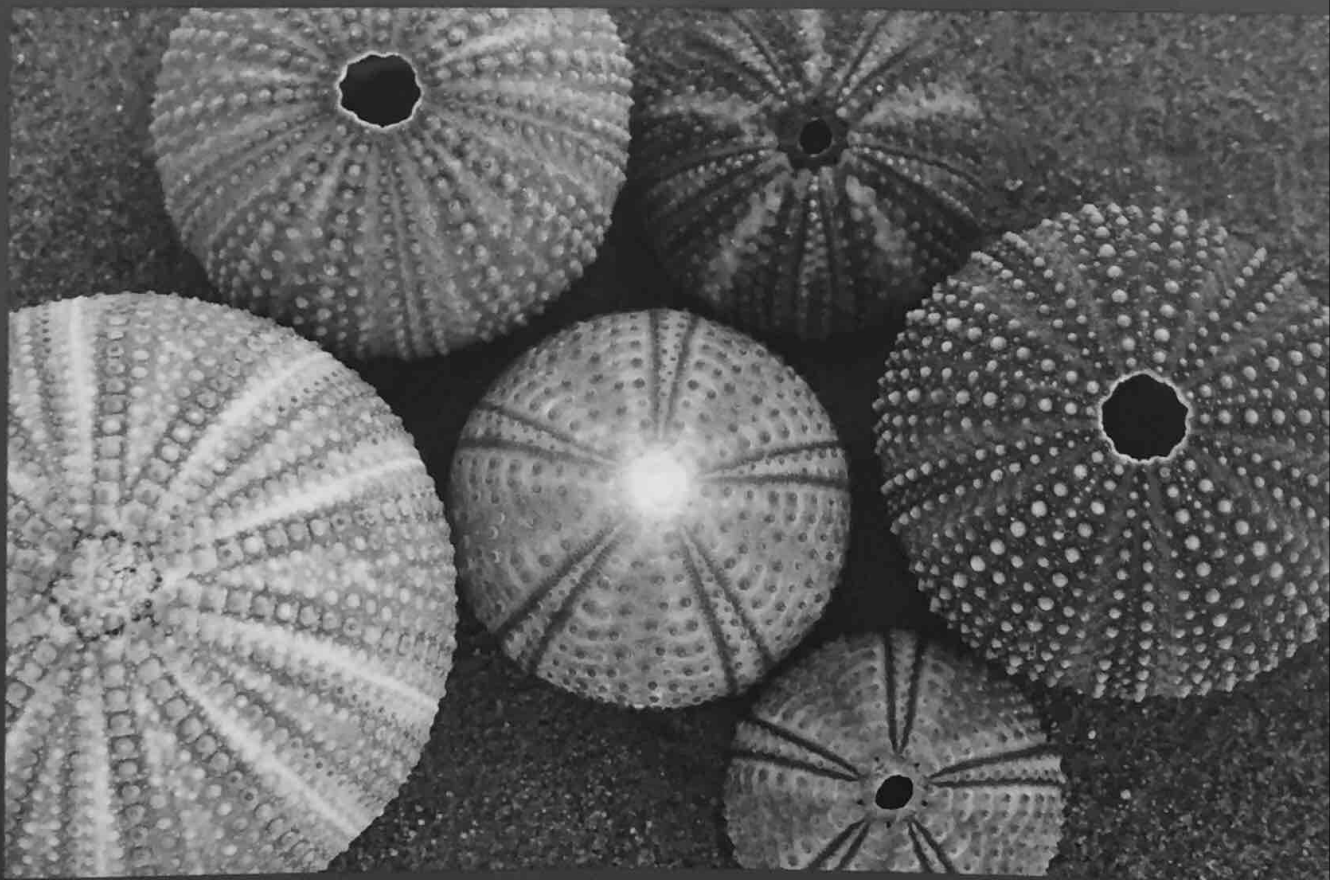


Hartwig Hansen

# A bis Z der Interventionen in Gruppen

Flipchart-Tools für Beratung,  
Supervision und Teamentwicklung



# Johari-Fenster

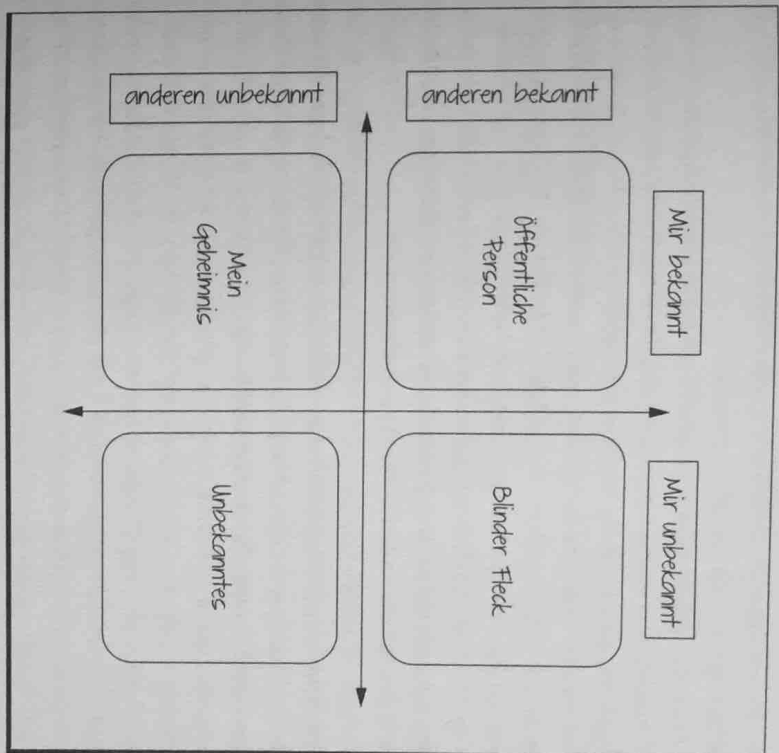
## Vom immer kleiner werdenden Unbekannten

In Fortsetzung des vorigen Kapitels → Intervenieren möchte ich jetzt ein gut brauchbares Modell zur Dynamik der Selbst- und Fremdwahrnehmung vorstellen, das die Interventions- und Entwicklungsrichtung in Gruppen- und Teamprozessen einleuchtend visualisiert und auch als Info-Input in der Beratung gut geeignet ist.

Ich erinnere mich dabei rückblickend an viele eigene Erfahrungen in (Ausbildungs-)Gruppen und an die Zusammenarbeit mit zahlreichen Teams in den letzten Jahren. Sei es in einem Seminar, einem Workshop oder in regelmäßiger Teamarbeit im Beruf – zu Beginn ist für die Beteiligten das unbekannte Terrain im Miteinander noch sehr groß. Und zwar sowohl für den Einzelnen als auch für die gesamte Gruppe. Das betrifft den unteren rechten Quadranten in einem gedachten Fenster-Kreuz, das für zweierlei steht: *Mir unbekannt und auch anderen unbekannt*.

Die am Gruppenprozess beteiligten Menschen zeigen sich im Laufe der Zeit und mithilfe von Interventionen der Moderation bzw. des Teamentwicklers immer mehr und werden damit immer sichtbar zu – nennen wir sie einfach mal so – *öffentlichen Personen*, auch wenn sie nicht Madonna, Schweinssteiger oder Merkel heißen (siehe auch die sichtbare Spitze des → Eisbergmodells).

Das ist also das Fenster oben links: *Mir bekannt und auch anderen bekannt*, zuerst also mein Name, mein Aussehen, meine ersten Worte etc., und später immer mehr.



Spannend wird es bei den Fenstern unten links und oben rechts. Was will ich von dem mir Bekannten und Bewussten anderen, die es noch nicht kennen, zeigen und mitteilen? Welche »*Geheimnisse*« (unten links) möchte ich preisgeben? Wie weit will ich in meiner Selbstoffenbarung in der Gruppe gehen und damit den Bereich der »öffentlichen Person« erweitern? Mit dieser Frage gehen die Menschen sehr unterschiedlich um, und Beratende in der Teamentwicklung tun gut daran, alle individuellen Vorgehensweisen entsprechend zu würdigen. Entscheidend ist ja dabei, wie das Vertrauen in der Gruppe bzw. im Team wachsen kann. Denn hier gilt der schöne Satz von Sten Nadolny (\*1942) aus seinem Buch »Selim oder die Gabe der Rede«: »Nur wer sich dafür entscheiden kann, nichts zu sagen, kann auch frei reden.«

Um das getriebene Fenster des »*Blinde Flecks*« oben rechts zu putzen und durchsichtiger zu machen, muss ich bereit sein, die Rückmeldung von anderen anzunehmen, die mich darüber informieren können, was mir eben nicht bewusst war oder ist, was von anderen aber wahrgenommen oder auch nur ver-

mutet werden kann. Auch dafür ist großes Vertrauen notwendig (siehe dazu auch das Kapitel → Rückmeldungsrunde).

Die Entwicklungstendenz und Interventionsrichtung von positiv verlaufenden Gruppen- und Teamprozessen ist also, das vierte Fenster des Unbekannten durch die Vergrößerung des Fensters oben links zu minimieren. Dabei werden immer mehr »Geheimnisse« gelüftet, und persönliche »Blinde Flecken« verkleinern sich durch Feedback von anderen. Individuelle Handlungsspielräume werden größer, und Beziehungen werden – wenn's gut läuft – intensiver und stabiler. Die Auseinandersetzung mit dem mir selbst noch Unbekannten bzw. Unbewussten bleibt dabei der »Persönlichkeitsarbeit« überlassen, die ich selbst in der Hand behalte und individuell übernehmen muss.

PS: Die Erfinder und Namensgeber des Johari-Fensters sind übrigens die amerikanischen Sozialpsychologen **Joseph Luft** und **Harry Ingham**. Sie entwickelten ihr Modell bereits vor über sechzig Jahren 1955.