

# Selbst- und Fremdwahrnehmung:

## Das Johari-Fenster

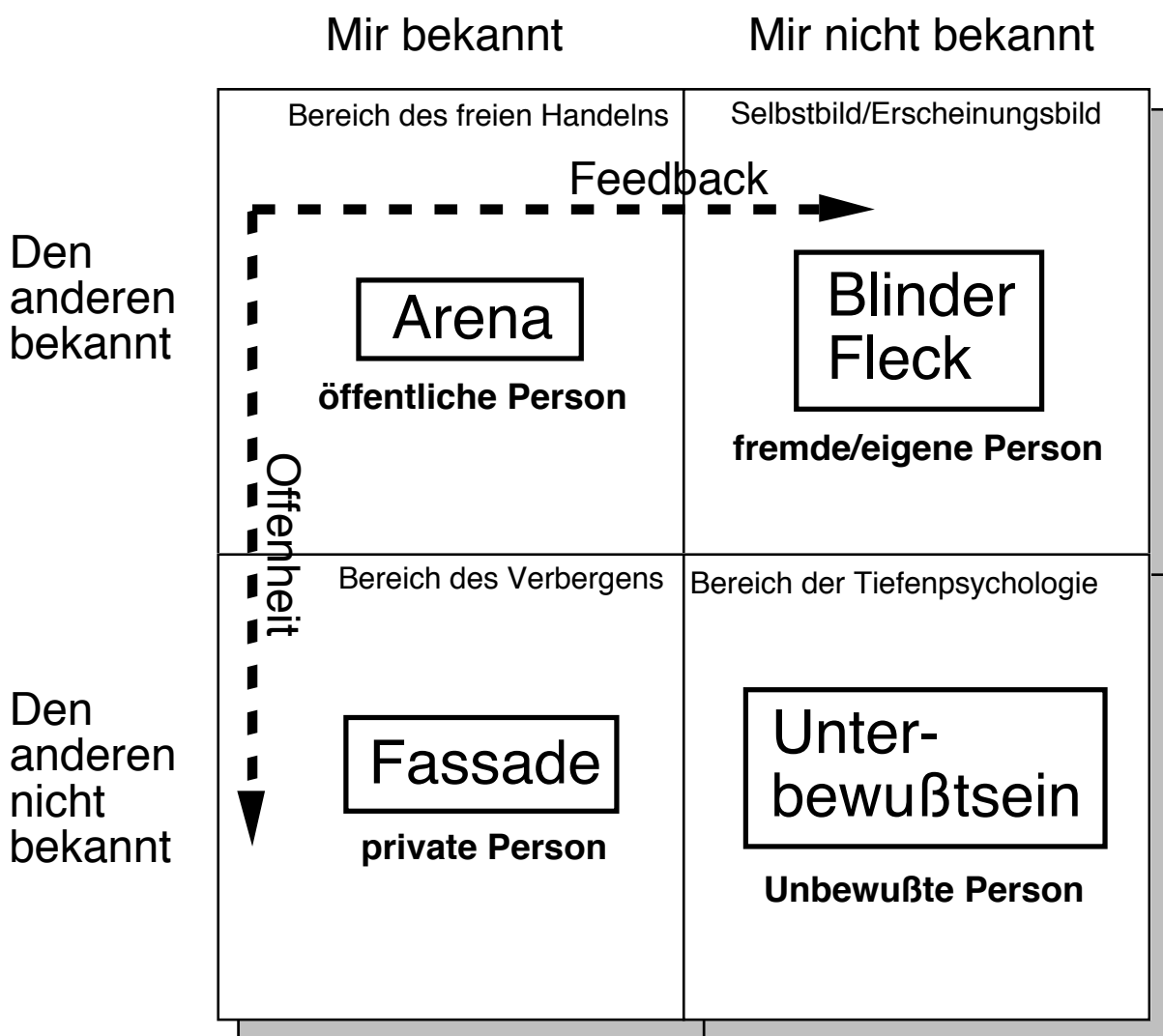
---

"Wer bin ich?" ist eine Frage, die wir Menschen uns in dieser oder jener Form zeitlebens stellen. Je jünger wir sind, desto mehr suchen wir dabei herauszufinden, was uns als Einzelnen eigentlich ausmacht. Wir wollen wissen, was uns als Mensch von unserer Umwelt unterscheidet, wir wollen erfahren, worin unsere besondere Eigenheit als Mensch im Unterschied zu den anderen Menschen besteht. Wir wollen ergründen, was die anderen von uns halten, was wir ihnen bedeuten, kurzum: wie sie uns eigentlich sehen.

So bilden wir uns eine Vorstellung von uns selbst, gewinnen ein Bild von uns, das man auch als Identität oder Selbst bezeichnet. Identität ist dabei "die ausgewogene Balance zwischen den Ansprüchen des Einzelnen auf unverwechselbare Einzigartigkeit als Person und den Ansprüchen und Erwartungen der Gruppe an ihn als Träger von Funktionen und Rollen."

Identität ist also etwas Dynamisches, die Balance zwischen diesen beiden Polen muss immer wieder aufs Neue hergestellt werden, wenn sie irgendwie aus den Fugen gerät. Dabei spielt die Entwicklung der Wahrnehmung des eigenen Selbst (Selbstwahrnehmung) und die Entwicklung durch die Wahrnehmung anderer (Fremdwahrnehmung) die entscheidende Rolle. Was uns dabei beschäftigt, ist die Frage, ob und inwieweit das Bild, das wir uns von selbst machen, mit dem übereinstimmt, das andere von uns in der Kommunikation mit uns gewonnen haben. Daraus beziehen wir wichtige Impulse für unser Selbst, das sich in der Lebensgeschichte jedes einzelnen Menschen herausbildet. Im Zuge dieser Biographie verarbeiten wir Erfahrungen und Erlebnisse, gewinnen Vorstellungen und Maßstäbe, ordnen das Wahrgenommene Schemata zu und ergänzen das, was wir bis zu einem bestimmten Zeitpunkt wahrgenommen haben, durch Neues. Die Art, wie wir also uns und unsere Umwelt wahrnehmen und beurteilen gehört zu unseren unverwechselbaren Eigenheiten, prägen unser Empfinden, Denken und Handeln. Je gefestigter unser Selbst dabei wird, desto leichter können wir im Allgemeinen mit wechselnden emotionalen Zuständen und sozialen Situationen umgehen.

# Das Johari-Fenster

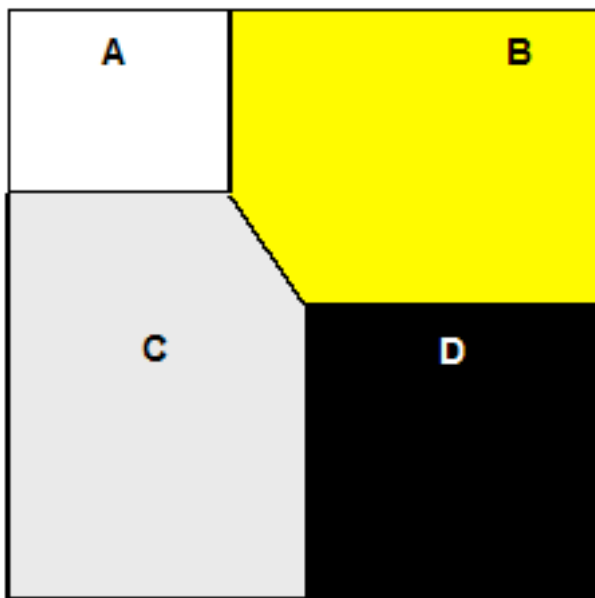


Überall, wo wir mit Menschen zusammentreffen, machen wir uns Bilder vom anderen und machen die anderen sich Bilder von uns. Dies geschieht im Allgemeinen ganz spontan, ohne unser bewusstes Zutun und ohne Steuerung durch unseren Verstand. Ganz schnell "schließen" wir z. B. oft auf Grund der körpersprachlichen Signale, die wir während einer Begegnung mit einem anderen Menschen empfangen, auf dessen

seelische Befindlichkeit oder Absichten, ohne dass unser Verstand sich dabei kühl überlegend zu Wort gemeldet hätte. Dies hilft uns, mal mehr und mal weniger, uns auf kommende Situationen einzustellen und uns so zu verhalten, wie es die Situation nach unserer Wahrnehmung erfordert (situationsadäquates Verhalten). Aber nicht selten kommt es auch vor, dass wir uns mit unseren Annahmen über den anderen täuschen, das Bild also korrigieren müssen, das wir uns zunächst gemacht haben. Und häufig zeigen wir uns äußerst verwundert, wenn wir von einem anderen hören, er habe sich auch von uns ein ganz anderes Bild gemacht, als er erwartet hat. Nicht selten ein wenig ungläubig nehmen wir dann zur Kenntnis, dass "zwischen dem eigenen Empfinden in sozialen Situationen und der Wirkung des eigenen Verhaltens auf andere Menschen (...) eine Differenz (besteht), die in jeder sozialen Situation neu ausgeglichen werden muss."

Um was es dabei geht, und wie die einzelnen Aspekte der Selbst- und Fremdwahrnehmung aufeinander einwirken, kann man mit Hilfe des so genannten Johari-Fensters verdeutlichen. Das Modell stammt aus der Gruppendynamik und wird nach den amerikanischen Sozialpsychologen Joseph (Jo) und Harry (hari) Ingham) bezeichnet. "Es verdeutlicht, dass »Selbstwahrnehmung« und »Fremdwahrnehmung« sich nicht entsprechen, sondern dass es Bereiche des Verhaltens gibt, in denen anderen unbeabsichtigt Mitteilungen über die eigene Person gemacht werden, während große Bereiche der eigenen Wahrnehmung verborgen bleiben."

## 1 Die vier Bereiche können wir genauer beschreiben:



### Zum Bereich A

gehört der Teil unseres Verhaltens, der uns selbst und den anderen Mitgliedern der Gruppe bekannt ist und in dem uns unser Handeln frei, unbeeinträchtigt von Ängsten und Vorbehalten erscheint. Hier sind wir quasi die »öffentliche Person«.

### Bereich B,

der des »Blinden Flecks«, bezeichnet den Anteil unseres Verhaltens, den wir selbst wenig, die anderen Mitglieder der Gruppe dagegen recht deutlich wahrnehmen. Dazu zählen: die unbedachten und unbewussten Gewohnheiten und Verhaltensweisen, die Vorurteile, Zu- und Abneigungen. Was diesen Bereich betrifft, können uns die anderen wichtige Hinweise über uns geben.

### Bereich C

umfasst den Bereich unseres Denkens und Handelns, den wir vor anderen bewusst verbergen - die »heimlichen Wünsche«, die »empfindlichen Stellen«, quasi die »private Person«. Durch Vertrauen und Sicherheit zu anderen kann dieser Bereich erheblich eingegrenzt werden.

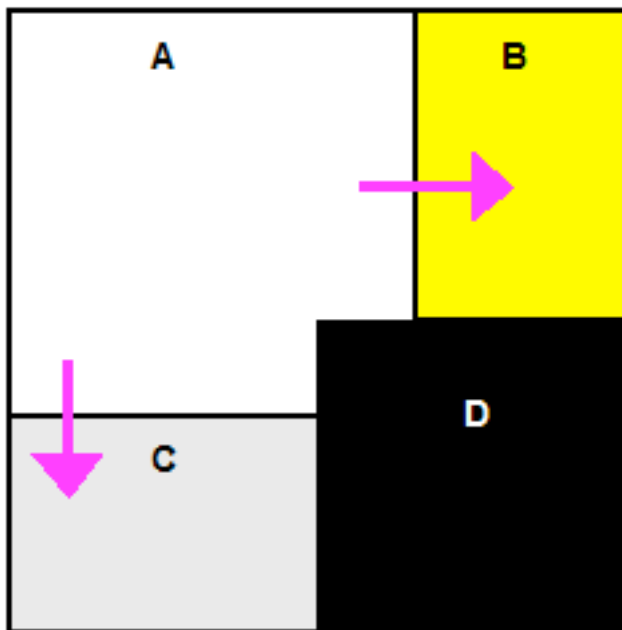
### Bereich D

dagegen als Bereich des Unbewussten weder uns noch anderen im Allgemeinen unmittelbar zugänglich. Allerdings kann man zu ihm mit Hilfe bestimmter psychologischer bzw. psychotherapeutischer Methoden (z. B. in der Tiefenpsychologie) Zugänge finden.

## 2 Erkenntnis

Die wichtigste Erkenntnis dabei ist, dass das, was vom Verhalten einer anderen Person jeweils wahrgenommen wird, nur ein Bruchteil von dem darstellt, was für diese in einer bestimmten sozialen Situation Bedeutung hat. Und: Ebenso wenig sind auch dem Einzelnen selbst wesentliche Aspekte des eigenen Verhaltens bekannt, bewusst oder überhaupt zugänglich. Vieles davon spielt sich im Bereich des Unbewussten ab.

Für die pädagogische Arbeit in Gruppen oder die Arbeit Teams im Allgemeinen haben diese Überlegungen weit reichende Konsequenzen. Denn wer sich z. B. vor dem ersten Zusammentreffen kaum kennt, muss sich zunächst einmal über verschiedene gruppenspezifische Prozesse zu einer Gruppe oder einem gut funktionierenden Team entwickeln.



Gerade die Anfangssituationen in einer neu gebildeten Gruppe erzeugen leicht "eine Situation der Unsicherheit, der Spannung oder gar Angst," die ungezwungenes, authentisches und freies Verhalten beträchtlich einschränken kann. Mit Hilfe der Grafik lässt sich dies verdeutlichen. In einer solchen Situation neigt man dazu, den Bereich des »freien Handelns« zugunsten des Bereichs des »Verbergens« und des »Blinden Flecks« einzuschränken.

Entsteht im Laufe des Gruppenprozesses in der Gruppe oder im Team ein vertrauensvolles Klima kann dies dazu führen, dass sich der Bereich des »Vermeidens und Verbergens« (Bereich C) verkleinert.

Dann steigen auch die Chancen, in der Kommunikation mit den anderen Gruppenmitgliedern mehr über seinen eigenen »Blinden Fleck« (Bereich B) zu erfahren. Und das wiederum bringt große Vorteile: Denn damit erweitert sich der Bereich des »freien Handelns« (Bereich A) zusehends und gewährt damit ein Mehr an Handlungsoptionen.

Dabei ist in der Gruppe oder im Team besonders der Feedback-Prozess hilfreich. Feedback kann helfen, blinde Flecken zu verringern und durch geeignetes Feedback-Geben können Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdbild bewusst gemacht werden. Auf die Frage "Wie habe ich auf die anderen gewirkt?" können dann Antworten gefunden werden.

Für das Feedback ist dabei vor allem wichtig, was sich in den Bereichen B und D "abspielt". Besonders der "Blinde Fleck" kann also, wenn das Feedback angenommen werden kann, verkleinert werden und dem einzelnen damit einen größeren Spielraum bei seinen bewussten Entscheidungen und bei der Gestaltung seiner sozialen Beziehungen geben.

Grundsätzlich kann es also das Ziel persönlicher Weiterentwicklung sein, diesen blinden Fleck zu erhellen. Dafür stehen verschiedene psychologische Verfahren und Modelle zur Verfügung. Eine Möglichkeit ist der Einsatz von Persönlichkeitsmodellen, etwa der Transaktionsanalyse. Mit dieser kann das eigene Verhalten bewusster gemacht werden, indem man sich Gedanken über die eigenen Wertvorstellungen und Normen macht.

*Quelle: Luft, J. & Ingham, H. (1955). The Johari Window, a graphic model for interpersonal relations. Western Training Laboratory in Group Development, August 1955; University of California at Los Angeles, Extension Office.*

*(vgl. auch Heinz-Dieter Loeber, Lerneinheit »Lernen und Gruppe«, 1994, S.187ff.)*