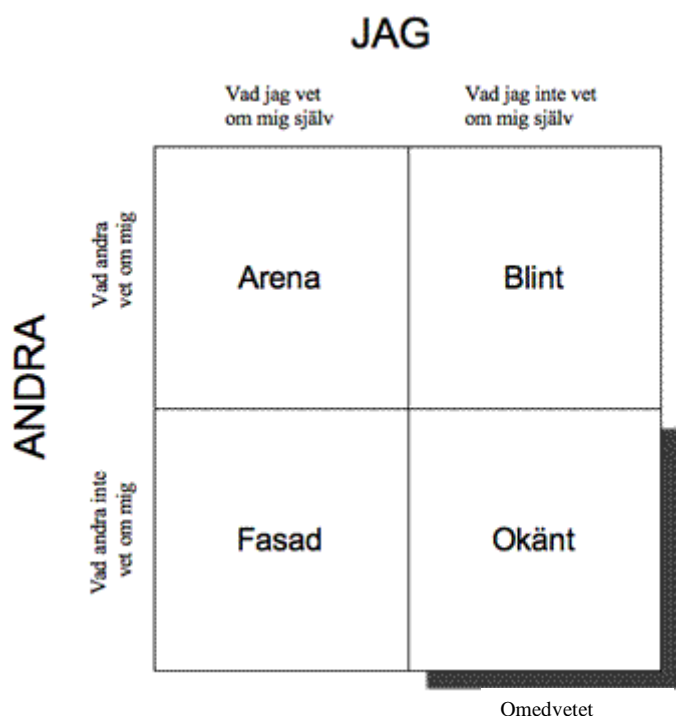


## JOHARI FÖNSTER

Denna modell för hur man ger och tar emot feedback kallas Johari Fönster. Namnet kommer från de två psykologer som utvecklat modellen, Joseph Luft och Harry Ingram.

Vid gruppdynamisk träning är processen att ge och ta emot feedback ett av de viktigaste inslagen. Det är genom feedback vi får reda på hur andra ser oss och därmed kan vi se oss själva med andras ögon. Jag kan själv berätta för andra hur deras beteende påverkar mig och jag kan också berätta för andra varför jag beter mig på ett visst sätt. Jag kan berätta om vilka känslor som finns eller väcks inom mig och kan på så sätt hjälpa andra att förstå mitt beteende bättre.



Om man ser de fyra fälten som rader och kolumner, så representerar de två kolumnerna öjagetö och de två raderna öandraö. I kolumn ett ser vi vad jag vet om mig själv och i kolumn två vad jag inte vet om mig själv. Rad ett visar vad andra vet om mig och rad två vad andra inte vet om mig. Fälten blir större och mindre (inom ramen för hela fönstret) beroende på graden av ömsesidigt förtroende vi har för varandra. Detta förtroende beror i sin tur på den enskildes, eller gruppens, förmåga att ge och ta emot feedback.

### Arenan

Det första fönstret kallas Arenan. Det visar vad jag vet om mig själv och vad andra också vet om mig. Arenan skapas och växer genom ett öppet utbyte mellan mig och andra. Fältet blir större ju mer information eller feedback vi utbyter med varandra.

### Blinda fältet

Det blinda fältet visar vad jag inte vet om mig själv men som andra vet. När jag deltar i en grupp kommunicerar jag både verbalt och icke-verbalt på en mängd olika sätt. En del av det jag förmedlar är jag själv inte medveten om, det kan gälla mimik, gester, tonfall, hur jag säger saker eller hur jag närmar mig andra.

### Fasaden

Fasaden visar vad jag själv vet om mig men som andra inte vet. Av olika skäl har jag valt att inte visa upp eller berätta, jag döljer, mer eller mindre, medvetet den informationen för andra. Det kan handla om att jag inte känner tillräckligt stöd eller trygghet i gruppen eller att jag utgår från att de andra skulle ogilla mina tankar, känslor eller reaktioner. Jag får dock aldrig reda på de andras reaktioner om jag inte vågar ta risken och utlämna något jag tycker, tänker eller känner. Gör jag det kan jag lära mig hur gruppen verkligen reagerar och vad som bara var fantasier hos mig. Jag kan även medvetet låta bli att lämna ut viss information om mitt syfte är att manipulera eller kontrollera gruppen.

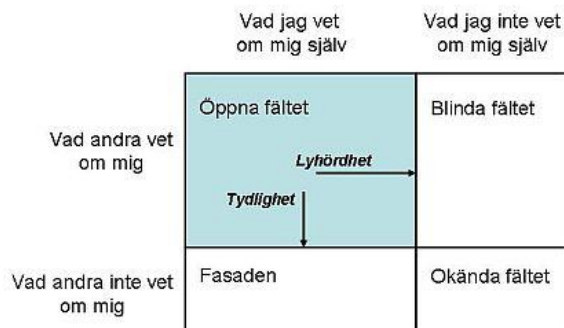
## Okänt

Det okända fältet består av saker jag inte känner till om mig själv och som heller inte andra känner till. En del av detta ligger så djupt att det kanske aldrig kommer fram, annat kanske kommer fram när/om jag utsätts för en situation jag aldrig tidigare har varit i eller att jag får feedback på mitt beteende. Mycket inom detta fält representeras av tidiga upplevelser, dold styrka och oanade förmågor. Eftersom gränslinjerna inom fönstret flyttas beroende på hur jag väljer att ge och ta emot feedback vore det teoretiskt möjligt att ha ett fönster helt utan det okända fältet. Det är dock inte troligt att någon känner till allt om sig själv. På grund av det har det okända fältet utökats med ett område som visar att vissa saker alltid förblir under ytan, dvs omedvetet.

Rutornas storlek i förhållande till varandra varierar med tid och situation. Ett viktigt mål för alla arbetsgrupper är att öka gruppens effektivitet. Detta förutsätter att vi vet sådant om varandra som är nödvändigt för att vi på ett effektivt sätt tillsammans kan lösa de uppgifter vi ställs inför.

Öppenheten blir större om Fasaden och det Okända fältet minskas, dvs. då den vågräta linjen flyttas nedåt. Du kan minska din Fasad och öka din Arena genom att tala om, dvs. ge feedback till de andra om vad du tycker, tänker och känner kring det som händer i gruppen.

Vårt blinda fält minskar, dvs den vertikala linjen flyttas åt höger. Eftersom det blinda fältet innehåller saker som gruppmedlemmarna vet om mig men som jag inte vet själv, måste gruppen ge mig feedback så att min kunskap om detta fält ökas. Här behöver jag visa en mottagande attityd så att gruppmedlemmarna känner sig uppmunttrade att ge mig feedback. Ju mer mottagande jag är desto längre åt höger flyttas den vertikala linjen.



Samtidigt som vi minskar vårt blinda fält eller vår fasad, ökar arenan. Det är viktigt att det råder balans mellan viljan att ge och viljan att ta emot feedback. Obalans kan påverka individens förmåga att verka i grupper eller gruppmedlemmars syn på honom/henne.

Hur stor arenan blir beror alltså på den totala mängden feedback som utbyts och behandlas i gruppen, dels på balansen mellan feedback som de enskilda medlemmarna ger respektive tar emot. Avsikten med att ge och ta emot feedback är att information ska överföras från det blinda fältet och fasaden till arenan där alla kan ta del av den. Under denna process kan också information komma fram från det okända till arenan genom att självinsikten ökar, man kan t ex få reda på talanger man inte visste att man hade.

Fig. 1 är öidealfönstret i en grupsituation eller i andra relationer. Arenans storlek ökar med tryggheten i gruppen. En stor arena visar att individen har ett öppet beteende i gruppen. Följden blir att gruppens övriga medlemmar har mindre möjligheter att missförstå individen eller att lägga egna värderingar i personens uttalanden eller beteenden. Det är dock inte alltid önskvärt att ha en stor arena ó vid ytliga relationer kan detta upplevas som hotande eller opassande.

Den stora Fasaden, fig. 2, visar en person som gärna frågar andra vad de tycker och tänker men som inte själv så ofta ger feedback. Även om individen inte ger särskilt mycket feedback deltar han i grupprocessen genom att ta emot och efterfråga information från de andra. Han vill först veta andras åsikt innan han eventuellt säger vad han tycker. Detta kan irritera och väcka misstro hos andra gruppmedlemmar och de kan så småningom kräva att först få veta vad han tycker innan de säger något mer.

Fig 3 visar ett stort Blint fält. Denna person ger gärna feedback till andra men är inte särskilt intresserad av att ta emot. Hans deltagarstil är att tala om för andra gruppmedlemmar vad han tycker om dem och det som sker i gruppen. Han kan till och med kritisera hela gruppen i tron att han är öppen och objektiv. Han är dock känslig för feedback från de andra i gruppen. Antingen är han en dålig lyssnare eller också tar han emot feedback på ett sådant sätt att människor inte uppmuntras att fortsätta. Han kan till exempel bli arg eller hota att lämna gruppen. Han blir efterhand alltmer osäker på hur han ska nå de andra eller vilket intryck han gjort på dem. Eftersom han inte bearbetar eller förstår den feedback han får, kan gruppen inte heller hjälpa honom. Kommunikationen blir enkelriktad och han blir en ineffektiv gruppmedlem.

Fig. 4 med ett stort Okänt fält visar en person som inte vet så mycket om sig själv och som gruppen heller inte vet så mycket om. Det kan vara den tyste gruppmedlemmen eller öbservatören. Det är svårt för gruppmedlemmarna att veta vad han står för eller vad de själva gör för intryck på honom. När han blir konfronterad med sin brist på deltagande kan han svara: öJag lär mig genom att lyssnaö. Gruppmedlemmar som inte aktivt engagerar sig eller deltar i gruppens arbete får mycket lite feedback eftersom gruppen inte får tillräckligt med material att reagera på. En aktiv gruppmedlem lär sig betydligt mer än en passiv.

