



Ich behaupte mal, dass du nicht alles über dich weißt. Ebenso wenig, wie Andere alles über dich wissen. Ist das schlecht? Nicht unbedingt. Allerdings ist es für eine gute Zusammenarbeit im Team sehr vorteilhaft, wenn du wüsstest, wie du auf Andere wirkst. Auch könnten Andere besser auf dich eingehen, wenn sie mehr über dich wissen. Genau hier kommt das Johari-Fenster ins Spiel.

Herkunft und Einsatzbereich

Das [Johari-Fenster](#) ist ein Kommunikationsmodell, das die Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung grafisch darstellt. Es wurde 1955 von den US-amerikanischen Sozialpsychologen Joseph Luft und Harry Ingham entwickelt. Das Modell wird vor allem dazu eingesetzt, um die Selbstwahrnehmung mit der Fremdwahrnehmung abzugleichen, um die Zusammenarbeit und das Verständnis innerhalb von Gruppen zu verbessern.

Die vier Felder

Das Johari-Fenster besteht aus vier Feldern. Schau dir diese zunächst einmal an, bevor wir uns damit beschäftigen, wozu diese Fenster gut sind:



1. Der öffentliche Bereich

Hier finden sich alle Informationen, die mir selbst über mich bewusst sind und die auch anderen Personen bekannt sind. Es wird davon ausgegangen, dass ich in meinem Handeln frei und unbelastet bin, weil alle sich über meine Wünsche, Eigenarten oder Verhaltensweisen bewusst sind.

Beispiel: Ich weiß, dass ich sehr ungeduldig bin. Meine Kollegen wissen das ebenso. Alle Beteiligten können darauf eingehen und die Eigenart in ihrem Verhalten berücksichtigen.

2. Mein geheimer Bereich

Informationen in diesem Bereich sind mir selbst bekannt, anderen Personen jedoch nicht. Vielleicht möchte die Information nicht mit anderen teilen, weil sie mir zu privat sind oder ich mich unsicher fühle.

Beispiel: Ich bin sehr aufgeregt vor öffentlichen Vorträgen, möchte das aber den Kollegen nicht mitteilen.

3. Der blinde Fleck

Andere Personen haben Informationen über mich, die mir aber gar nicht bewusst sind. Wären mir diese Informationen bekannt, könnte ich

a) an mir arbeiten, wenn es sich um negative Informationen handelt oder

b) mich freuen, weil mir diese Dinge noch gar nicht bewusst waren.

Informationen aus dem „blinden Fleck“ werden oft nonverbal geäußert. Habe ich zum Beispiel ein Vorurteil gegen einen bestimmten Mitarbeiter, so strahle ich das aus, ohne dass ich es ihm gegenüber mitteile.

Beispiel: Wenn ich einen öffentlichen Vortrag halte, kratze ich mir ständig nervös am Kopf, ohne es zu merken.

4. Der unbekannte Bereich

Informationen in diesem Bereich sind weder mir selbst, noch anderen Personen bekannt. Das können unbewusste Erinnerungen oder schlummernde Talente sein, die einfach noch nicht entdeckt wurden.

Beispiel: Ich habe ein erstaunliches Talent für Ölmalerei, weiß davon aber gar nichts.

Ziele und Instrumente des Johari-Fensters

Diese Methode wird eingesetzt, um das linke obere Fenster, also den öffentlichen Bereich, zu vergrößern. Warum? Weil die Zusammenarbeit zwischen mehreren Personen meist besser funktioniert, je mehr sie über einander wissen. Dabei können sowohl positive Effekte für den Einzelnen, als auch für die gesamte Gruppe beobachtet werden.

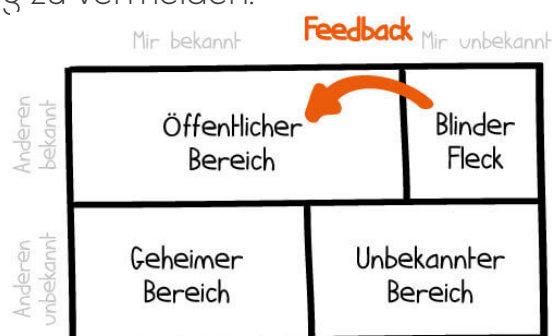
Der öffentliche Bereich kann durch zwei Instrumente vergrößert werden:

1. Feedback:

Bitte ich andere Personen um Feedback, so erhalte ich oft Informationen über mich, die mir noch gar nicht bewusst waren. Je mehr dieser unbekannt Informationen ich erhalte, desto kleiner wird mein blinder Fleck.

Weiterführung des Beispiels von oben:

Erhalte ich die Information, dass ich mich bei Vorträgen immer nervös am Kopf kratze, kann ich bewusst beim nächsten Mal darauf achten, um diese Angewohnheit zukünftig zu vermeiden.

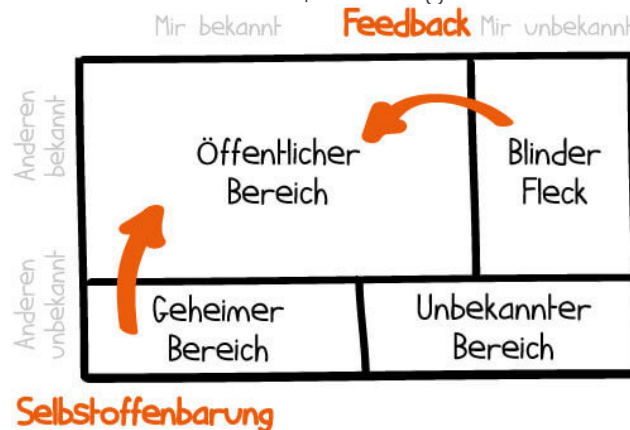


2. Selbstoffenbarung/Offenheit:

Teile ich anderen Personen Dinge mit, die bisher nur mir bekannt waren, so schrumpft mein geheimer Bereich. Die Kollegen wissen mehr von mir und können entsprechend reagieren.

Weiterführung des Beispiels von oben:

Wenn ich meinen Kollegen mitteile, dass ich sagenhaft nervös vor öffentlichen Vorträgen bin, so erhalte ich oft Unterstützung und aufmunternde Worte. Ich kann meine Nervosität außerdem mit den Kollegen teilen und muss keine Energie darauf verschwenden, die Anspannung zu verheimlichen.



Vorteile des Johari-Fensters

Warum ist es sinnvoll, das Johari-Fenster zu kennen und damit zu arbeiten? Schau dir die folgenden Vorteile an:

Vorteile für den Einzelnen:

- Unbewusste Verhaltensweisen werden ins Bewusstsein geholt.
- An Schwächen kann gezielt gearbeitet werden.
- Durch bewusste Herausgabe von Informationen kann die innere Anspannung vermieden werden, die entsteht, wenn Informationen für sich behalten werden.

Vorteile für das Team:

- Das Handeln der Personen wird transparenter.
- Gegenseitiges Verständnis wird erhöht, da die anderen Teammitglieder besser verstanden werden können.
- Die Qualität der Beziehungen bessert sich.
- Gruppen lernen sich schneller kennen, wenn bewusst darauf geachtet wird, den öffentlichen Bereich der Mitglieder zu vergrößern.

Fazit

Wie so viele Modelle ist auch das Johari-Fenster vereinfachend und berücksichtigt nicht alle Faktoren der menschlichen Persönlichkeit. Das muss es auch nicht. Aber es ist sehr gut geeignet, um sich selbst bewusst zu machen, wo man gerade steht, und was man tun kann, um den öffentlichen Bereich zu vergrößern. Denn das führt in den meisten Fällen zu neuen Erkenntnissen über einen selbst und mehr Entspannung im Alltag, weil die Beziehung zu den Mitmenschen verbessert wird.

Probier doch einfach das [Online-Tool](#) aus – die Ergebnisse sind äußerst spannend!