DAS JOHARI-FENSTER

Das Johari-Fenster ist ein psychologisches Modell, das die Veränderung der Selbstwahrnehmung im Verlauf eines Selbstreflexionsprozesses darstellt. Entwickelt wurde es 1955 von den amerikanischen Sozialpsychologen Joseph Luft und Harry Ingham.

A

Öffentliche Person
(mir bekannt, anderen bekannt)

B

Blinder Fleck
(mir nicht bekannt, anderen bekannt)

C

Mein Geheimnis
(mir bekannt, anderen nicht bekannt)

D

Bereich des Unbewussten
(mir nicht bekannt, anderen nicht bekannt)

Der Hintergrund: Wir alle haben Verhaltensweisen, die uns und auch anderen bewusst sind. Das ist der öffentliche Teil unserer Person. Bei einem neuen Kollegen ist der natürlich kleiner als bei einem langjährigen Kollegen.

Andere Verhaltensweisen sind uns nicht bewusst, aber anderen. Das ist mein blinder Fleck. Zuspät-Kommen kann da als Beispiel dienen. Mir als Spanierin ist es nicht bewusst, dass ich – für deutsche Verhältnisse – zu spät komme, weil wir in Spanien ein ganz anderes Zeitverständnis haben.

Dann gibt es Dinge, die uns bewusst sind, aber anderen nicht. Das ist unser privater Teil. Häufig sind es Dinge, die ich mit Absicht nicht erzählen will, weil sie mir unangenehm sind, Beispiel: Unsicherheiten. Leider schränkt es meinen Verhaltensspielraum sehr ein, wenn ich mich darauf konzentriere, gewisse Themen nicht anzusprechen.

Und dann gibt es noch Verhaltensweisen, die weder uns noch anderen bewusst sind. Das ist der Bereich des Unbewussten. An uralte Erfahrungen, die unser Verhalten beeinflussen, kommen wir meist nur in einer Hypnose heran. Sie können aber auch viel Neues über sich erfahren, wenn Sie über Grenzen gehen und sich ständig neu herausfordern.

Diese vier Teile eines Fensters gibt es in jeder Persönlichkeit. Je größer der öffentliche Teil ist, desto einfacher ist der Umgang mit dem Mitarbeiter und desto entspannter ist auch der Mitarbeiter selber, weil er u. a. nicht mehr die Angst verspürt, sein Privatleben verstecken zu müssen. Je bewusster wir uns selbst wahrnehmen, desto einfacher kommen wir mit uns klar und desto einfacher können auch andere mit uns kommunizieren.

Ziel ist es also, den öffentlichen Teil so groß wie möglich werden zu lassen. Damit der blinde Fleck kleiner wird, ist es wichtig, Feedback zu bekommen. Positive und negative Rückmeldungen zeigen mir, wie ich nach außen wirke, und dadurch lerne ich mich noch besser kennen.

Um den Bereich des Unbewussten kleiner werden zu lassen, könnte ich mich immer mal wieder an neue Herausforderungen wagen. Vielleicht entdecke ich ja völlig neue Talente?!

Und damit ich mein Geheimnis kleiner werden lasse, brauche ich die Sicherheit auf der Beziehungsebene. Ich brauche Feedbackgespräche (und auch allgemein Gespräche), bei denen mir aktiv zugehört wird, wo ich Zeit geschenkt bekomme und die Beziehungsebene dadurch gut funktioniert.

Ziel des Ganzen ist es, dass jeder Mitarbeiter sein Verhalten – das eventuell als störend wahrgenommen wird – verändern kann.

Motto: „Dinge, die mir nicht bewusst sind, arbeiten mit mir. Dinge, derer ich mir bewusst bin, mit denen arbeite ich.“