

Das Johari-Fenster – Schlüssel zur gelungenen Kommunikation

Wie gut kennen Sie sich eigentlich selbst? Bestens, denken Sie vielleicht, schließlich verbringen Sie seit Jahrzehnten tagtäglich die Zeit mit sich. Unsere **Selbstkenntnis** ist meist gut, aber keinesfalls vollständig. Meist wissen unsere Mitmenschen, Mitarbeiter und Freunde Dinge über uns, nehmen Verhaltensweisen wahr, denen wir uns nicht bewusst sind. Die Unterschiede zwischen **Selbstbild** und **Fremdbild** bestimmen unsere Beziehungen und diese beiden zur Deckung zu bringen, ist ein Schlüssel für **gelungene Kommunikation** und gegenseitiges Verständnis: die Basis für erfolgreiche Zusammenarbeit und Zusammenleben.

Das Johari-Fenster ist ein Modell und Selbst- und Fremdwahrnehmung gegenüber. Es hilft zu verstehen, wieso es zu Konflikten und Störungen kommt. Ebenso kann es für die Teamentwicklung und die persönliche Weiterentwicklung genutzt werden.

Entwickelt wurde das Johari Fenster 1955 von den beiden amerikanischen Sozialpsychologen Joseph Luft und Harry Ingham. Die beiden Vornamen der Wissenschaftler dienten dabei auch als Namensgeber und so wurde daraus das Johari Fenster. Es dient vor allem der grafischen Darstellung der Selbst- und Fremdwahrnehmung. Diese geht zum Teil weit auseinander. Im Johari-Fenster werden die unterschiedlichen Wahrnehmungen direkt nebeneinander gestellt und verdeutlicht. Zugrunde liegt die Theorie, dass die zwischenmenschliche Kommunikation einfacher und besser wird, wenn Selbstbild und Fremdbild sich annähern. Joseph Luft sagte, *das Ziel des Johari Fensters sei, den gemeinsamen Handlungsspielraum transparenter und weiter zu gestalten*. So können beispielsweise Missverständnisse vermieden werden. Das Modell wird daher auch eingesetzt, um Kommunikationsprobleme in Unternehmen oder Gruppen zu verstehen und zu lösen.

Falls Sie noch weitere Inspirationen und Austausch für Ihre persönliche Entwicklung wünschen, heißen wir Sie herzlich in unseren Seminaren willkommen.

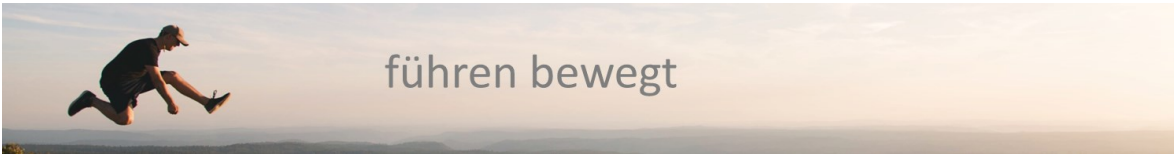
Oder wenn Sie eine individuellere Begleitung wünschen, vereinbaren Sie gerne ein kostenloses Vorgespräch für ein Coaching. Wir freuen uns auf Sie!

Dorothe Bergler & Lutz Penzel

www.fuehren-bewegt.de



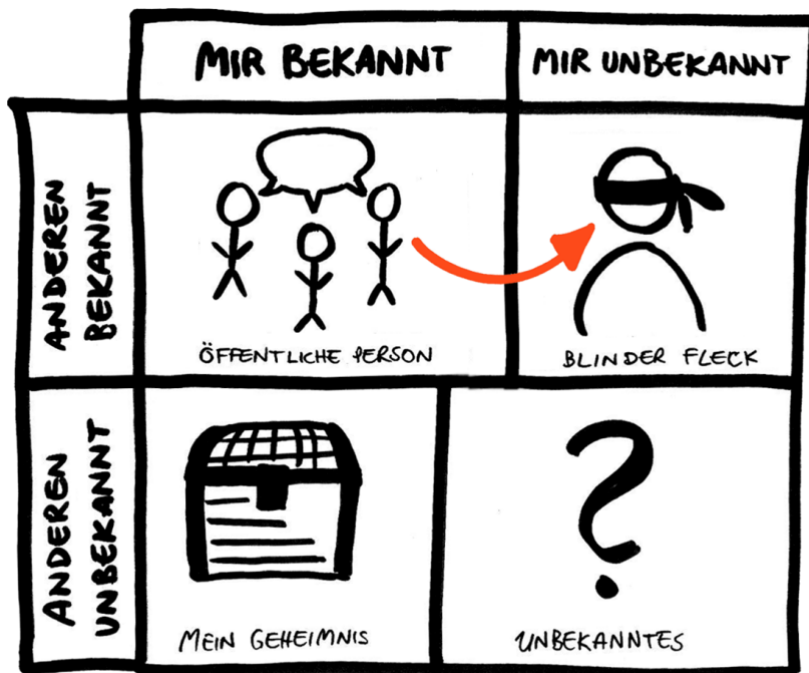
Zu diesem Thema gibt es auch eine Folge unseres anregenden Podcasts >>> [O-Töne führen bewegt](#)



führen bewegt

Johari-Fenster

Das Johari-Fenster setzt sich aus 4 Bereichen oder Feldern zusammen, die aus einer unterschiedlichen Kombination zwischen bekannten und unbekanntem Verhaltens- und Persönlichkeitsmerkmalen entstehen:



Öffentliche Person

Dieser Bereich steht für das freie und sichtbare Handeln eines Menschen und enthält all die Dinge, über die man sich selbst im Klaren ist und die auch andere von einem wissen. **Hier stimmen Selbstbild und Fremdbild überein.** Aus diesem Grund ist das Handeln in diesem Bereich weitgehend frei und selbstbewusst. Man muss sich nicht verstellen und die Gruppe kennt und akzeptiert die eigene Persönlichkeit. Allerdings ist dieser Bereich oftmals der kleinste – gerade am Anfang, wenn eine Gruppe sich noch nicht lange kennt.

Beispiel :

Wir sind absolut kein Morgenmensch und reagieren vor dem ersten Kaffee daher manchmal sehr gereizt auf Anfragen, das ist aber allen bekannt und damit kein Problem.

Blinder Fleck

Der blinde Fleck bezeichnet alle Gewohnheiten, Vorlieben, Abneigungen, die Ihnen selbst gar nicht bewusst sind, die andere aber sehr wohl an Ihnen wahrnehmen. Hier spielt die unbewusste Körpersprache eine große Rolle. Andere nehmen diese nonverbalen Signale wahr und erhalten so ein Bild von Ihnen, das sich nicht mit Ihrem eigenen deckt. **Hier stimmen Selbstbild und Fremdbild nicht überein.**

Beispiel:

Ein klassisches Beispiel für einen blinden Fleck ist etwa, wenn wir andere im Gespräch permanent unterbrechen oder immer Einwände oder ein „Ja, aber ...“ erwidern, egal was vorher gesagt wurde.



führen bewegt

Mein Geheimnis

In diesen Bereich fallen all die Dinge, die Sie zwar selbst von sich wissen, die dem Umfeld jedoch verborgen bleiben. In diesen sehr persönlichen Bereich fallen auch Ihre Wertvorstellungen, religiöse Ansichten, intime Wünsche oder Ängste. Wie groß der dritte Bereich ist, hängt stark von ab, wie sehr Sie den Menschen vertrauen. Je größer das Vertrauen, desto weniger Geheimnisse haben Sie.

Beispiel:

Eine Lese-Rechtschreibschwäche, die wir nicht öffentlich machen wollen, da wir uns dafür schämen und noch nicht das Vertrauen besteht, trotzdem angenommen und akzeptiert zu werden.

Unbekanntes

Hier befindet sich all das, was (noch) unbekannt ist – verborgene Talente und Begabungen. Weder Sie noch andere wissen darum. Hier finden sich auch unbewusste Glaubenssätze, nach denen wir handeln und leben. Wenn Sie Neues und Unbekanntes ausprobieren, haben Sie die Möglichkeit diesen Bereich ins Bewusste zu holen.

Beispiel :

Vielleicht sind wir ein Organisationstalent? Oder sind künstlerisch begabt, ohne jemals überhaupt daran gedacht zu haben, dass dies der Fall sein könnte.

Ziel ist, den **Bereich der „Öffentlichen Person“ zu vergrößern**. So gelingt Kommunikation besser und Menschen können reibungslos und erfolgreich zusammen arbeiten. Dafür gilt:

- Der „Blinde Fleck“ ist für Konflikte und Missverständnisse verantwortlich. Durch **Feedback** wird dieser Bereich verkleinert, da sich Selbst- und Fremdbild angleichen.
- Der Bereich „Mein Geheimnis“ kann durch **Vertrauen** in der Gruppe verringert werden.
- Der Bereich „Unbekanntes“ kann durch **Selbsterkenntnis** von eigenen Glaubenssätzen und durch Ausprobieren von **Neuem** ins Bewusste gewandelt werden.