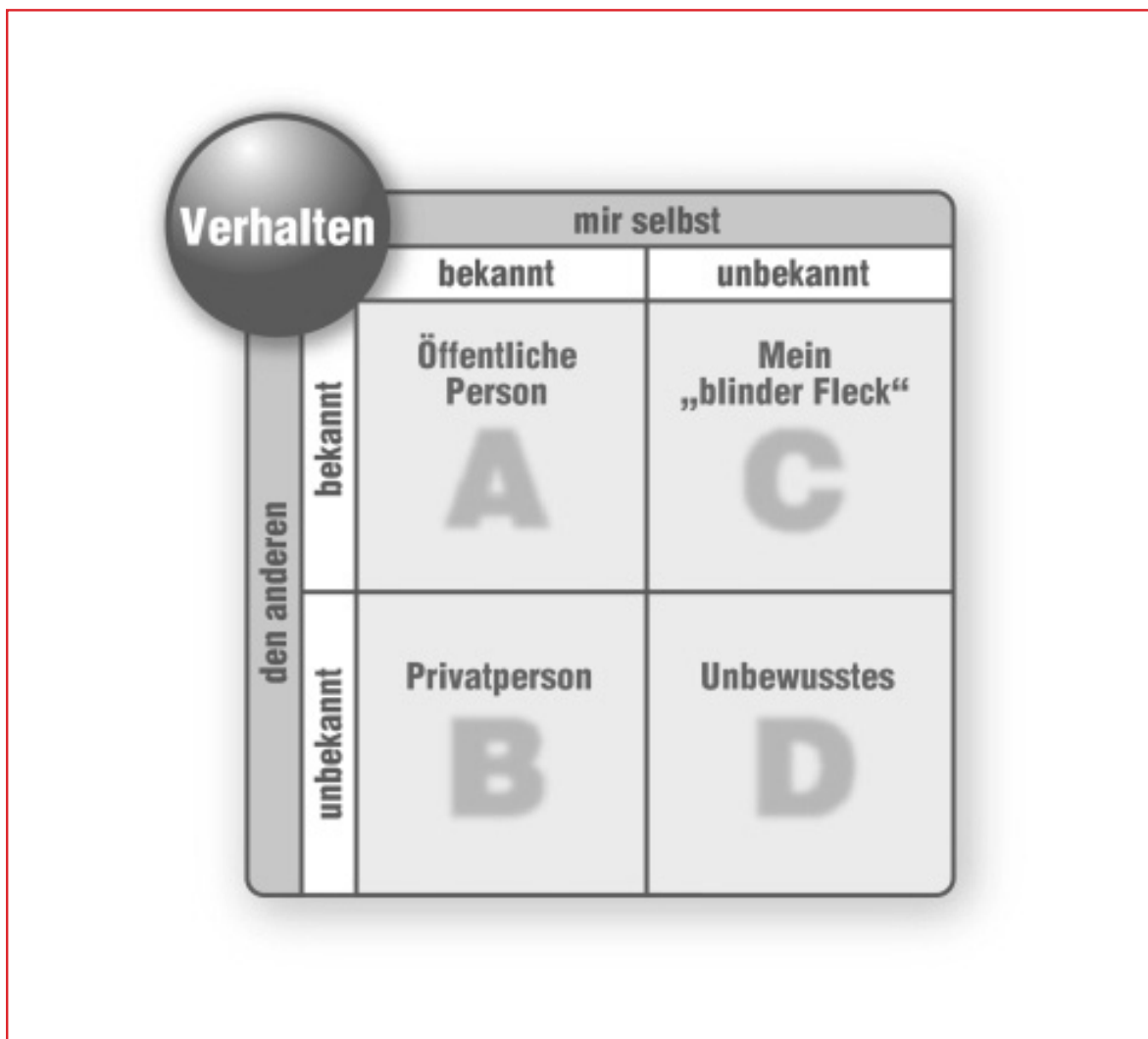


### Ein Blick durch das »Johari-Fenster«

Sobald Menschen im Alltag zusammentreffen, machen sie sich innerhalb weniger Sekunden ein Bild von dem anderen. Dieses Bild beruht nicht auf vorheriger Prüfung, ob der andere tatsächlich so ist, sondern darauf, wie wir ihn wahrnehmen. Auf Grund bisheriger Erfahrungen nehmen wir den »ersten Eindruck« auf und beurteilen den anderen unmittelbar nach unseren Schemata und Deutungsmustern. Diese Verallgemeinerung hilft uns einerseits, sich gegenüber dem anderen zu verhalten. Andererseits verhindert sie zugleich, den anderen unvoreingenommen kennen zu lernen. So beeinflussen ungeprüfte Bilder von dem jeweils anderen viele Begegnungen im privaten und beruflichen Alltag. Für das berufliche Handeln ist es jedoch wichtig, das eigene Verhalten in der Zusammenarbeit mit anderen zu reflektieren und die Wahrnehmung der eigenen Person durch die anderen in der Gruppe zu kennen. Nur so kann Missverständnissen und -stimmungen vorgebeugt werden. Für diese Analyse der Eigen- und Fremdwahrnehmung entwickelten die beiden amerikanischen Sozialpsychologen Joe Luft und Harry Ingham das Johari-Fenster.



## Arbeitshilfen | Eigen- und Fremdwahrnehmung

### Das Johari – Fenster

Ein Analysemodell hilft, die Veränderung von Selbst- und Fremdwahrnehmung im Verlauf eines gruppendynamischen Prozesses darzustellen. Das grafische Modell nimmt die Unterteilung unseres Verhaltens in vier Quadranten vor. Welche Bedeutung diese Quadranten für unser Verhalten haben und woran dieses erkennbar ist, verdeutlicht die nachfolgende Unterscheidung:

#### **A** »Öffentliche Person«

Verhaltensbereich, der sowohl mir als auch anderen bekannt ist. Das eigene Verhalten ist offen und authentisch und wird frei von Befürchtungen und Vorbehalten gezeigt. Beispiele: Kleidung, Interessen, Status, Handlungsabsichten.

#### **B** Privatperson

Verhaltensbereich, der mir bekannt ist, den ich als Privatsphäre empfinde und deshalb bewusst vor anderen verborgen halte. Dazu gehören eigene Normen und Werte, ungeteilte Einstellungen und auch unsere empfindlichen Stellen, die so genannten Schwächen. Diese möchten wir anderen oftmals nicht mitteilen, um die eigene Position nicht zu schwächen. Beispiele: Konservative Einstellung über die Rolle von Mann und Frau, Einsamkeit als Single, Legasthenie, Wissensdefizite, Höhenangst.

#### **C** »Blinder Fleck«

Anteil des Verhaltens, den ich selbst nicht wahrnehme. Die anderen in der Gruppe können diesen Anteil jedoch deutlich sehen. Dazu gehören störende Gewohnheiten, die eigene Stimmungslage, Sympathie oder Antipathie. Der »blinde Fleck« zeigt sich eher durch nonverbale Kommunikation. Beispiele: Gesichtsausdruck, Tonfall, Kleidung, Körpersprache, Gestik.

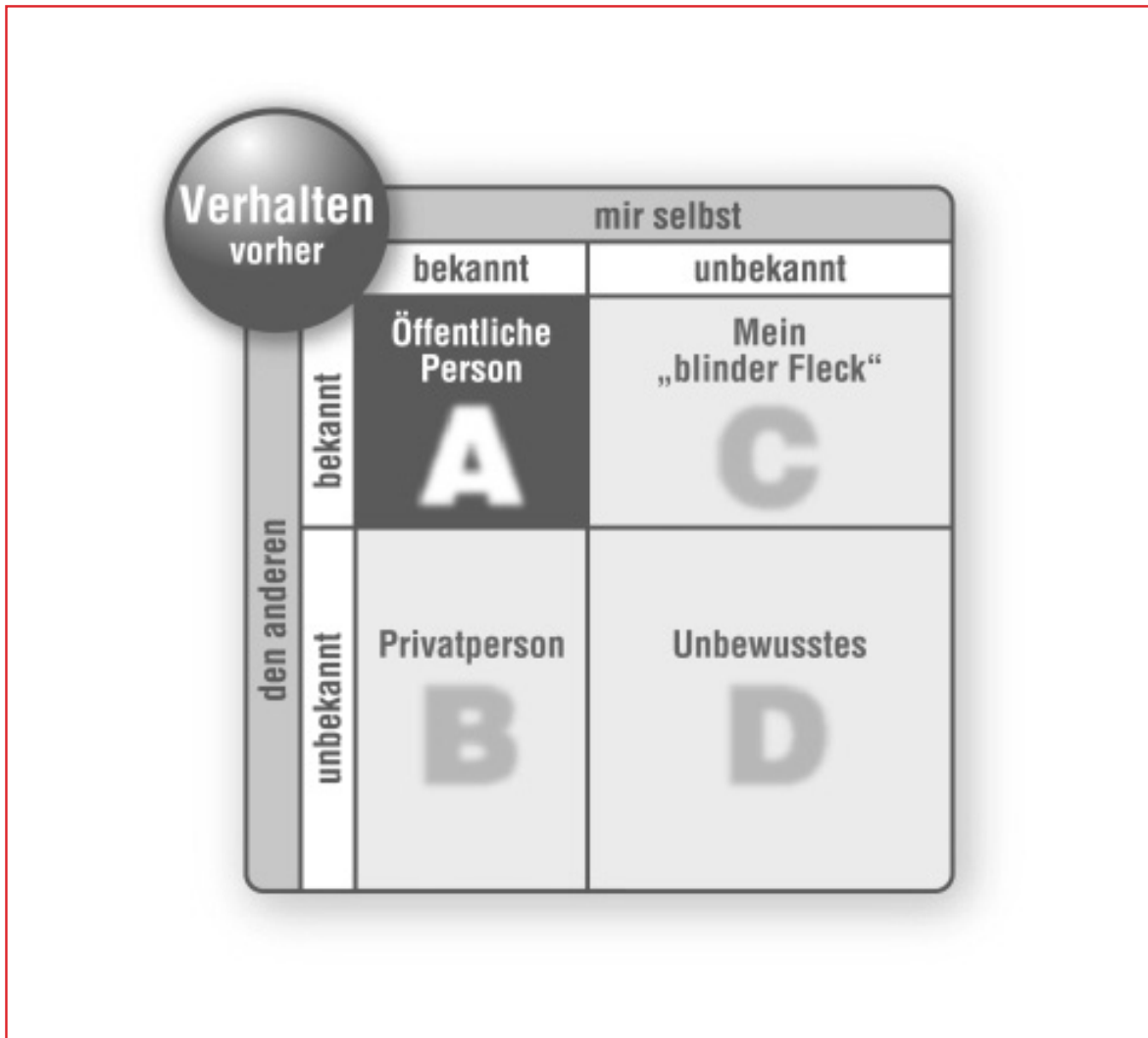
#### **D** Unbewusstes

Anteil des Verhaltens, der weder mir noch den anderen unmittelbar zugänglich ist. Möchte man mehr über das Unbewusste erfahren, können tiefenpsychologische Verfahren dazu verhelfen. Für die Weiterbildung sind lediglich bisher verborgene Begabungen interessant. Beispiele: Einfühlungsvermögen, Verkaufstalent, Beratungsstärke.

### Das Johari-Fenster in der Praxis der Beratung und des Trainings

In der Beratung kann durch das Johari-Fenster Klärung in kritischen Phasen eines gruppendynamischen Prozesses herbeigeführt werden. Zudem kann es auch für Teamtrainings genutzt werden, um die Entwicklung von Einzelnen in der Gruppe zu einem echten Team zu fördern. Beide Praxisfelder haben das Ziel, den Quadranten »Öffentliche Person« zu vergrößern sowie die verborgenen Bereiche der »Privatperson« und des »blinden Flecks« zu verkleinern.

## Arbeitshilfen | Eigen- und Fremdwahrnehmung

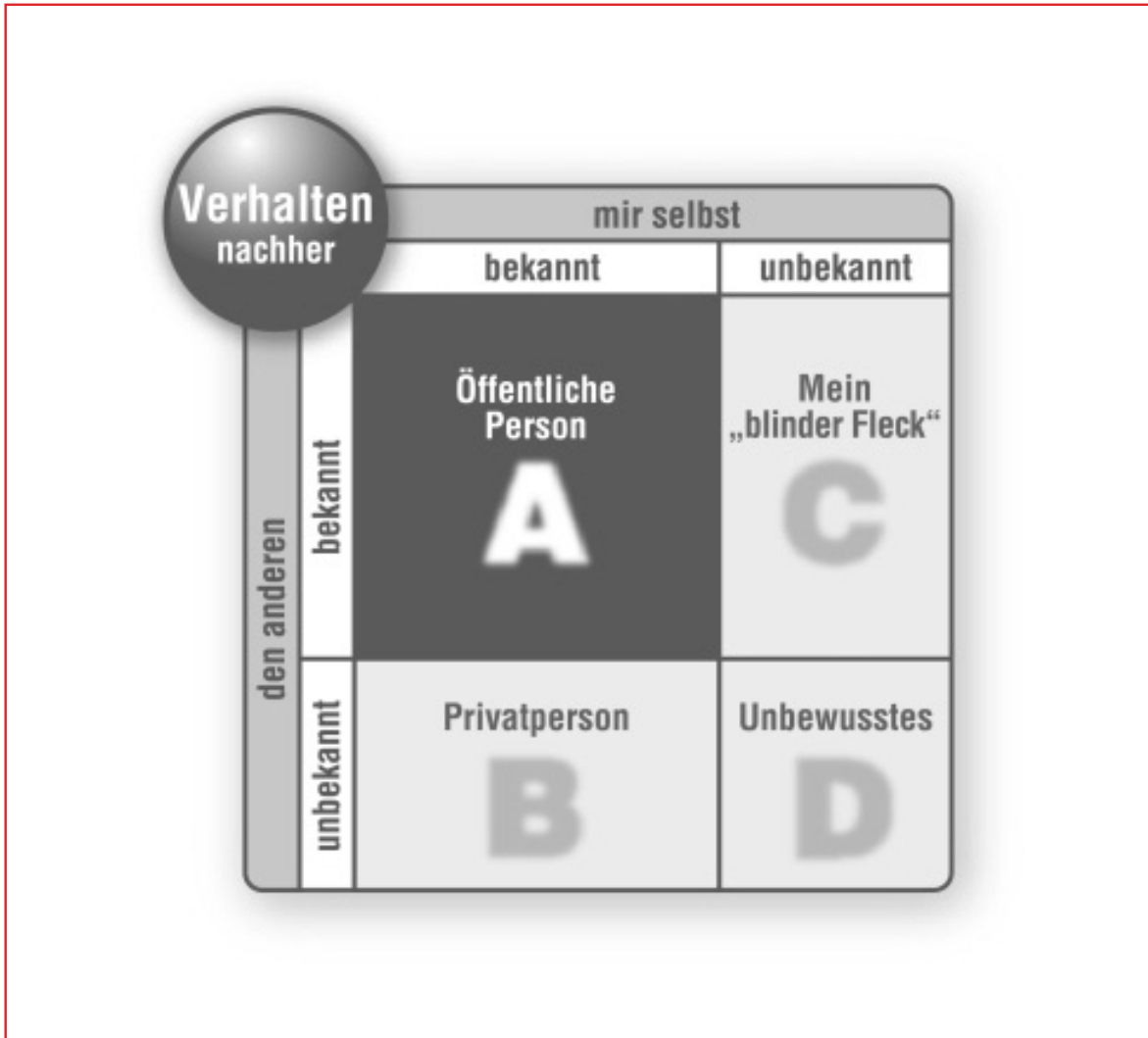


### Möglichkeiten zur Vergrößerung des Bereichs »Öffentliche Person«

- Die wichtigsten Informationen über die eigene Person mitteilen
- Eigene Gefühle ansprechen
- Perspektivwechsel vornehmen
- Kommunikation verständlich gestalten
- Eigenes »Inneres Team« klären
- Handlungen für andere transparent machen
- Feedback annehmen und reflektieren
- Eigene Stärken und Grenzen aufzeigen

Das Ergebnis von Beratung und Training führt so zu einem vertrauensvollen Miteinander in der Zusammenarbeit. Die Teammitglieder können den Gruppenprozess konstruktiv gestalten, da sie sich und andere konkreter einschätzen gelernt und akzeptiert haben. Neue Mitglieder, die den Teamprozess zunächst störend unterbrechen, lassen sich schneller integrieren.

## Arbeitshilfen | Eigen- und Fremdwahrnehmung



### Tipps

Die Arbeitshilfe »Eigen- und Fremdwahrnehmung« stellt Ihnen ein Analyseinstrument zur Verfügung, das den Einfluss von Eigen- und Fremdwahrnehmung auf Verhalten in Gruppenprozessen aufzeigt. Durch Selbstreflexion und Feedback in Beratungs- und Trainingsprozessen können unbeabsichtigte und wenig konstruktive Verhaltensweisen erkannt und verändert werden. Verhaltensmuster lassen sich allerdings nicht so schnell ändern, wie wir das oft möchten. Die Klarheit über das eigene Verhalten ermöglicht jedoch den Durchblick für das vorhandene Veränderungspotenzial. Wagen Sie den Blick durch das »Johari-Fenster«!