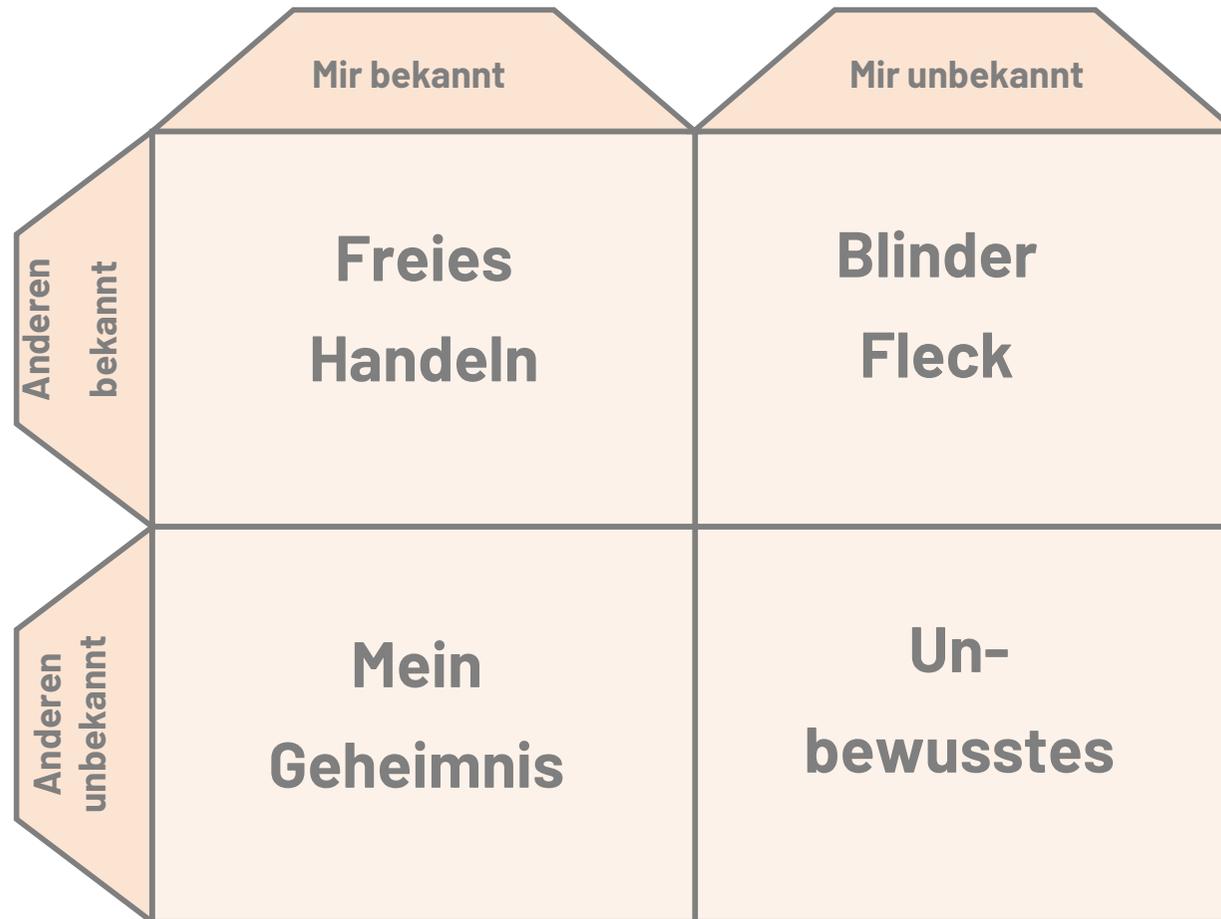




- » Das nach seinen Autoren Joseph Luft und Harry Ingham benannte Johari-Fenster ist ein in Fort- und Weiterbildung weitverbreitetes Modell.
- » Es zeigt anschaulich in welche Richtungen Teamentwicklungsprozesse verlaufen sollten und wie diese Entwicklung unterstützt werden kann.
- » Ziel ist es, das „Fenster des freien Handelns“ zu vergrößern. Hier ist die Motivation und das Handeln sowohl einem selbst als auch den anderen bekannt. Wir können uns zeigen, wie wir sind.



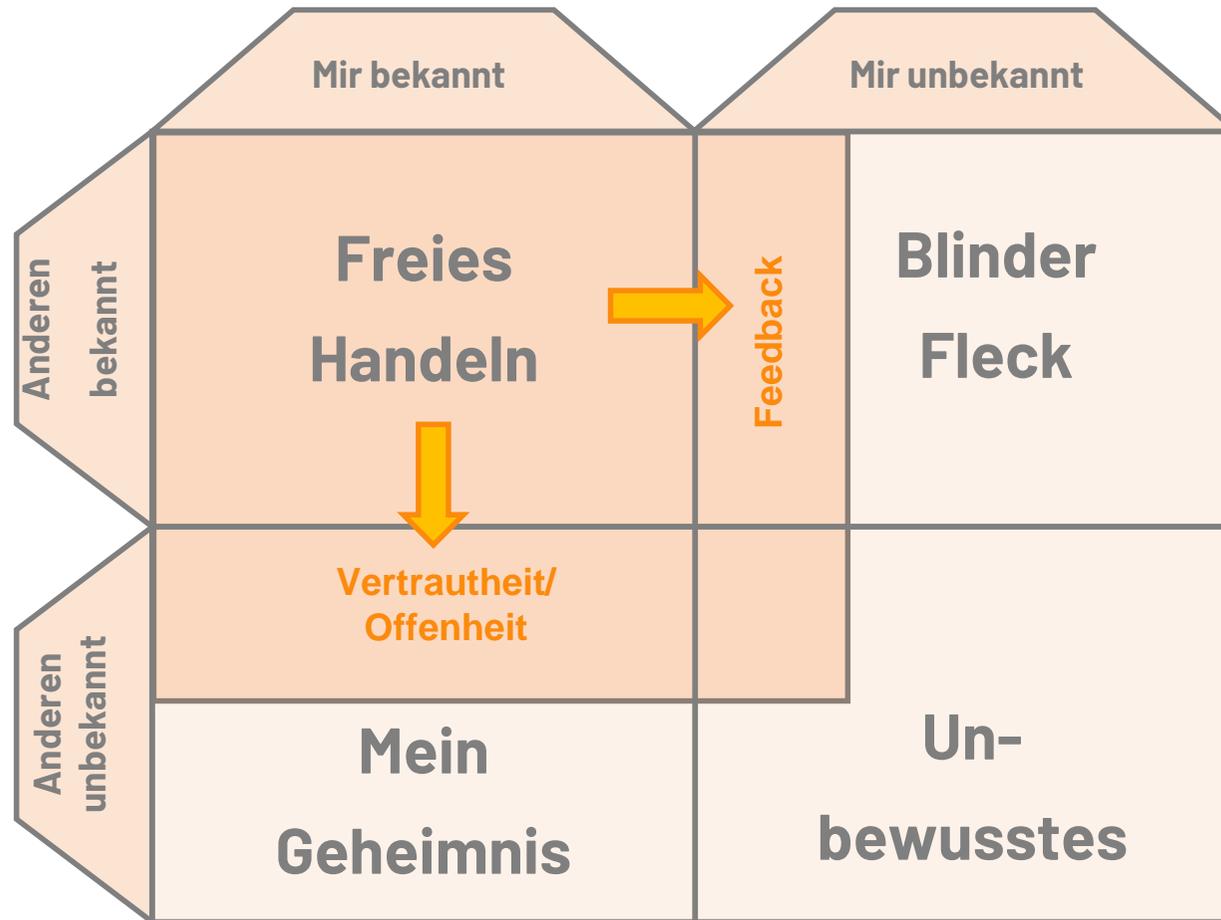
Johari - Fenster



Das Ziel von Lernen im Team, ist den gemeinsamen Handlungsspielraum des freien Handelns zu erweitern.



Johari - Fenster



Dies erfolgt durch gegenseitiges Feedback, um blinde Flecken zu beleuchten und eine vertrauensvolle Atmosphäre, die es Einzelnen erlaubt sich zu öffnen und Geheimnisse Preis zu geben.



Wirkungsweise Das Johari Fenster unterteilt das Handeln von Menschen in Gruppen und Teams in vier Sektoren. Unterscheidungsmerkmal ist, ob ein bestimmtes Verhalten oder interne Vorgänge einem selbst bekannt oder unbekannt sind und wie dies auf Seite der „anderen“ aussieht. Die vier Sektoren/Fenster sind:

Quadrant A: „Freies Handeln“

Hierbei handelt es sich um den Bereich der öffentlichen Sachverhalte und Tatsachen. Alles was hier hineinfällt, ist mir und den anderen bekannt. In diesem Bereich sind wir frei von Ängsten, offen und können uns zeigen, wie wir sind.

Quadrant B: „mein Geheimnis“

Das Verhalten in diesem Bereich ist uns selbst bewusst, wir offenbaren es jedoch nicht gegenüber anderen. Jeder Mensch braucht seine Geheimnisse, seinen ganz privaten Bereich. Es kann aber auch anstrengend sein, Geheimnisse hüten zu müssen und nicht frei und offen handeln zu können.



Wirkungsweise **Quadrant C: blinder Fleck**

Der blinde Fleck der Selbstwahrnehmung beschreibt Verhalten, das mir unbekannt, aber für andere bekannt und offensichtlich ist. Dies kann beispielsweise nicht mehr wahrgenommene Gewohnheiten oder auch nonverbaler Kommunikation, wie z.B. Mimik, Gestik, Auftreten betreffen. Wenn wir hierzu Feedback bekommen, sind wir möglicherweise überrascht über die Äußerung, da wir uns noch nie bewusst Gedanken darüber gemacht haben.

Quadrant D: „Unbewusst“

Die Vorgänge hier sind weder einem selbst noch anderen bekannt. In der Tiefenpsychologie würde dies dem „Unbewussten“ entsprechen. Je mehr sich eine Person mit sich selbst auseinandersetzt, umso kleiner wird dieser Bereich. In der Regel sind Entwicklungen hier nicht Teil einer Teamentwicklung, sondern finden eher im Bereich Coaching oder auch Therapie statt.

Die Grundidee ist nun, dass der Teamentwicklungsprozess dazu führen sollte, dass die Fenster B (mein Geheimnis) und C (blinder Fleck) kleiner werden und hingegen das Fenster A (freies Handeln) sich ausdehnt.

Feedback -->ermöglicht den Blick auf blinde Flecken (Fenster C verkleinert sich)
Vertrauensbildende Maßnahmen, Selbstoffenbarung --> Fenster B (mein Geheimnis) verkleinert sich



Kommentar

Insbesondere bei Fenster D („Unbewusst“) ist vom Trainer viel Fingerspitzengefühl gefordert. Ist das Training wirklich der passende Rahmen, um sich hiermit auseinanderzusetzen? Vielleicht ist doch eher ein individuelles Coaching oder sogar eine Therapie geeignet, wenn es um diese tiefe Ebene geht. Notwendig ist in jedem Fall das klare Einverständnis und der Auftrag der Betroffenen sowie die entsprechende Kompetenz des Trainers, um auf dieser Ebene arbeiten zu können.



Praxisbeispiel

Ein Team von Personalreferentinnen betreut gemeinsam die internen Kunden bei verschiedenen Anliegen. Eine der Kolleginnen äußert im Rahmen eines Pausengesprächs die Überzeugung: „Ich kann besonders gut kommunizieren und bin in der Lage flexibel auf die Anliegen der Führungskräfte einzugehen“. Bei genauerer Betrachtung kann beobachtet werden, dass einige ihrer Kolleginnen die Augen verdrehen, da sie offensichtlich anderer Meinung sind. Wenn das Team nicht schon so „reif“ ist, dass es einen angemessenen Rahmen findet, sich gegenseitig konstruktive Feedback zu geben, würden wir eventuell an dieser Stelle hängen bleiben und die Arbeit des Teams wäre nicht so effektiv, wie sie sein könnte.

Im Rahmen eines Teamentwicklungsworkshop zum Thema Rollen, Kommunikation, Feedback könnte hingegen gewinnbringend (auch) an der oben beschriebenen Abweichung des Selbst- und Fremdbilds gearbeitet werden. Möglicherweise käme dabei zur Sprache, dass die Teammitglieder die Stärke eher bei der Gewissenhaftigkeit der Kollegin sehen und sie darüber hinaus ermutigen, öfters einmal ihr spontanes und flexibles Verhalten einzuüben, indem beispielsweise ein Workshop nicht 100 % genau ins Detail geplant wird.



Eigene Übung

Eine einfache Möglichkeit sich mit den eigenen blinden Flecken auseinander zu setzen ist einfach Freunde oder Kollegen darum zu bitten, ihre Einschätzung zu folgenden Fragen zu geben:

- Was sind deiner Meinung nach 3 Stärken, die ich habe?
- Wo kann ich mich aus deiner Sicht noch weiterentwickeln?

Bei den blinden Flecken weiß man natürlich naturgemäß nicht, welche Antworten man erhalten wird. Deshalb ist es wichtig sich davor zu fragen, ob einen die Antworten wirklich interessieren, und ob man diese auf sich wirken lassen kann, ohne sich direkt zu rechtfertigen.

Für das Einüben der Selbstoffenbarung eignet sich vor allem das Gespräch unter 4 Augen. Häufig ist es so, dass in einem Gespräch mehr Tiefe entsteht, wenn wir selbst bereit sind, etwas von uns preiszugeben.

Dieses Vertrauen wird dann häufig von der anderen Person erwidert nach dem Motto „Aha, hier muss ich nichts vorspielen, sondern kann mich (auch) zeigen, wie ich bin, mit meinen Schwächen und Gedanken“.

Eine einfache Übung wäre auf die Frage der Kollegen „Wie geht’s?“ nicht immer nur mit „gut“ zu antworten, sondern ab und zu - wenn passend - doch etwas mehr von der eigenen Stimmungslage oder dem, was einen gerade beschäftigt, preiszugeben. Dabei gilt natürlich: Jeder muss immer für sich selbst überlegen und die Verantwortung übernehmen, wieviel er von sich preisgeben will und ob es in der Situation angemessen ist.



Rechtliche Hinweise



Burgaretta Photography
www.burgaretta.com