

LEITFADEN

Das Johari-Fenster: „Blinde Flecken“ verkleinern und Zusammenarbeit verbessern

Das Johari-Fenster kann je nach Zielsetzung unterschiedlich genutzt werden. Insgesamt gilt: Je größer der „öffentliche Bereich“ einer Person ist, desto leichter ist sie für andere greifbar und nahbarer, wodurch leichter Vertrauen entstehen kann. Dementsprechend kleiner sind entweder die blinden Flecken und/oder der geheime Bereich.



Quelle: Johari-Fenster von Joseph Luft und Harry Ingham



WICHTIG:

Feedback basiert auf subjektiven Wahrnehmungen. Das bedeutet, wenn eine Person jemanden in einer bestimmten Art und Weise wahrnimmt, bedeutet es nicht, dass das ein „blinder Fleck“ ist. Wenn jedoch mehrere Personen unabhängig voneinander gleiche oder ähnliche Punkte zurückmelden, handelt es sich sehr wahrscheinlich um einen „blinden Fleck“.

Kommunizieren Sie das deutlich, wenn Sie das Johari-Fenster durchführen.



Ziele des Johari-Fensters:

- Stärkung des Vertrauens durch besseres gegenseitiges Verständnis und mehr Nahbarkeit durch die „öffentliche Person“
- Verbesserung der Zusammenarbeit durch Verringerung der „blinden Flecken“
- Motivation durch das Entdecken (ungenutzter) Potenziale

Das Johari-Fenster kann unterschiedlich genutzt werden:

Möglichkeit 1

Für eine Selbstreflexion können Sie das Johari-Fenster zum Beispiel folgendermaßen nutzen: Formulieren Sie Ihr persönliches Johari Fenster mit mindestens 3 und maximal 7 relevanten Verhaltensweisen/Eigenschaften. Welche sind vermutlich auch anderen bekannt? Welche blinden Flecke vermuten Sie? Was zeigen Sie nicht von sich?

Mögliche Reflexionsfragen:

- Was sollte ich von mir mehr zeigen, damit andere mich besser verstehen können und ich ggf. greifbarer für andere werde?
- Wer könnte/ sollte mir ein Feedback zu meinen vermuteten „blinden Flecken“ und (ungenutzten) Potenzialen geben?

Holen Sie sich dann von mehreren Personen ein Feedback zu Ihren vermuteten „blinden Flecken“ ein.

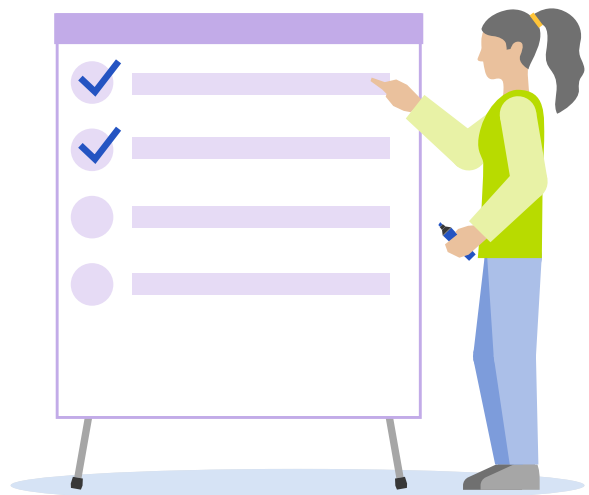
Möglichkeit 2

Folgendermaßen können Sie zum Beispiel das Johari-Fenster im Team nutzen: Finden Sie eine neutrale Moderatorin oder einen neutralen Moderator.

Die Moderation sollte möglichst jemand übernehmen, der kein Johari-Fenster erstellt hat und der oder die sollte bestenfalls über entsprechende Gesprächskompetenz verfügen. Daher kann es Sinn ergeben, das Johari-Fenster extern moderieren zu lassen. Wichtig ist zudem, dass die Moderation darauf hinweist, dass es manchmal für jemanden nicht möglich ist, seine „blinden Flecken“ zu verändern. Hilfreich ist jedoch, dass das Team zumindest darauf aufmerksam machen kann und das Feedback aufgenommen wird. Das allein schafft schon eine bessere Beziehung untereinander.

Ablauf:

1. Die Moderation lässt jedes Teammitglied (inklusive der Führungskraft) sein/ihr persönliches Johari Fenster mit mindestens 3 und maximal 7 relevanten Verhaltensweisen/Eigenschaften erstellen. Was ist die eigene Einschätzung: Welche Eigenschaften sind auch anderen bekannt? Welche blinden Flecken werden vermutet?
2. Die Moderation lässt jedes Teammitglied (inklusive der Führungskraft) einen Feedbackauftrag formulieren, der pro Teammitglied an mehrere Personen oder bestenfalls ans gesamte Team gerichtet wird, z. B.:
 - Welche Verhaltensweise oder Eigenschaft nimmst du in der Zusammenarbeit positiv wahr?
 - Welche Verhaltensweise oder Eigenschaft findest du in der Zusammenarbeit an mir anstrengend?



3. Jedes Teammitglied stellt einen Karton mit seinem/ihrem Namen auf seinem/ihrem Schreibtisch auf, wo sie die Feedbacks von den anderen anonym sammeln können.
4. Die Moderation formuliert eine Deadline, bis wann die Feedbacks erfolgt sein sollten.
5. Die Moderation organisiert einen Termin, bei dem zu den Feedbacks im Team ins Gespräch gegangen wird.
6. Die Moderation im Termin umfasst einen Austausch zu möglichen Fragestellungen:
 - Was hat mich überrascht? Zu welchem Feedback habe ich vielleicht noch eine Frage?
 - Was hat mich gefreut?
 - Welche Verhaltensweise/Eigenschaft möchte ich weiterentwickeln?
 - Wie soll das Team mich im Alltag auf den „blinden Fleck“ aufmerksam machen?

Die Fragestellungen sollte erst jede und jeder für sich selbst beantworten. Denkbar wäre auch, die Fragen schon vor dem Termin ans Team zu schicken, so dass die Antworten in den Termin mitgenommen werden. Jedes Teammitglied stellt seine Fragen und teilt Erkenntnisse und Wünsche mit dem Team.

7. Jedes Teammitglied beantwortet in einem Satz die Frage: „Mein nächster Schritt, um meinen „blinden Fleck“ XY weiterzuentwickeln ist...“

Dauer:

Je nach Teamgröße und Anzahl der Johari-Fenster braucht es unterschiedlich viel Zeit.

Planen Sie pro Person 10 bis 15 min für das Feedback zum Feedback (Punkt 6 und 7) ein.

