



TUN!

ZTN -Tipp April 2016



ZTN Training & Consulting · Österreich - Deutschland - Schweiz - Liechtenstein · www.ztn.biz

"Das Johari-Fenster"

Positiver Umgang mit eigenen Schwächen und Offenheit für Feedback von anderen Personen ist für mich eine herausragende menschliche Eigenschaft und Basis jeder persönlichen Entwicklung.

Dabei gibt es natürlich „Schwächen“ oder Verhaltensweisen, die wir bewusst verbergen, wo wir uns verstellen, andererseits auch Verhaltensweisen und Eigenschaften an uns, die wir gar nicht kennen, oder deren Wirkung wir auf andere falsch einschätzen.

Fremd – und Eigenbild eines Menschen klaffen oft weit auseinander.

Deswegen stelle ich häufig das sogenannte „Johari-Fenster“ an den Anfang meiner Trainings.

Das „Johari-Fenster“ ist ein Werkzeug zur Persönlichkeits- oder Teamentwicklung, das Mitte der 1950iger Jahre von zwei amerikanischen Sozialwissenschaftlern - Harry Luft und Joseph Ingham - entwickelt wurde.

Es gliedert sich in 4 Teilbereiche:

Bereich „A“ ist der sogenannte

„Öffentliche Bereich“

Es ist der Bereich unseres Handels, der uns selbst bewusst und bekannt ist und der auf andere Menschen genauso wirkt, wie wir das beabsichtigen.

Also z.B.: Wenn wir einen Menschen (ehrlich) anlächeln, führt das in der Regel dazu, dass dieser das angenehm empfindet und zurüchlächelt. (Sollte er nicht gerade selbst ein großes Problem haben). So kann ich dann Beziehung zu meinem Gegenüber aufbauen.

Dieser Bereich „A“ ist wichtig!

Hier können wir uns frei von Ängsten und Vorbehalten ungezwungen bewegen, müssen keine „Show spielen“ und haben auf unser Umfeld die beabsichtigte und größtmögliche Wirkung.

Leider (können) wir nicht immer so „offen und ungezwungen“ handeln!

Hier kommt der Bereich „C“ in's Spiel:

Dies ist der Bereich unserer

„Geheimnisse“

Dies sind Schwächen, empfindliche Stellen, Anschauungen, die wir nicht Preis geben wollen, oder Tabus.

Bsp.: Wenn wir als Chef der Meinung sind, dass wir uns fachlich zu wenig auskennen, uns als junge Führungskraft älteren Mitarbeitern gegenüber unterlegen fühlen, geheime Wünsche haben, die nicht zu unserer aktuellen Rolle passen (z.B. als Teammitglied lieber Führungskraft wären, aus unserer privaten Situation ausbrechen wollen).

Genauso, wenn unsere persönlichen Ziele oder Ideale nicht mit der Philosophie unserer Firma übereinstimmen oder wir Angst haben, zu viel von uns Preis zu geben, damit wir nicht ausgenutzt oder ausgelacht werden.

Dieses „Verbergen“ hemmt uns, limitiert uns in unserem Verhalten, schränkt unsere Spontaneität und Authentizität ein.

In Gruppen führt es dazu, das nicht alle mit „offenen Karten“ spielen und sich daher eher auf „Spielchen“ konzentriert wird, als auf Ergebnisse.

Jetzt gibt es noch den Bereich „B“:

Unser

„Blinder Fleck“

Hier gibt es Verhaltensweisen an uns, die wir gar nicht kennen oder deren Wirkung wir falsch einschätzen.

Hier sind unsere, uns unbekanntes, Ticks angesiedelt, die andere kennen, die andere stören, aber uns nicht mitteilen.

Z.B.: die vielen „Ähs“ eines Vortragenden, Gewohnheiten, die uns an uns nicht auffallen (z.B.: andere beim Reden nicht anschauen können, Verwenden von „Füllwörtern“ wie „eigentlich“, unbewusste Körpersprache...).

Genauso aber auch Verhaltensweisen von uns, die andere falsch einschätzen: Z.B: die junge, gut aussehende Frau, die sehr schüchtern ist, von anderen aber als arrogant wahrgenommen wird oder die Führungskraft, die beabsichtigt, eine Kritik ironisch oder sarkastisch rüberzubringen, um den anderen nicht so stark anzugreifen, gerade aber das Gegenteil damit erreicht.

Übrig bleibt der Bereich „D“,

das „Unbekannte“

Das ist der Bereich, der Tiefenpsychologen vorbehalten bleibt.

Dieser Bereich ist weder mir noch anderen bekannt, wie z.B: Unbekannte Talente, Traumas aus der Vergangenheit. Dies kann kein Thema für Trainings sein.

Jetzt gilt eine einfache Regel:

Je größer der Bereich „A“ einer Person oder eines Teams untereinander ist, desto effektiver kann gearbeitet, kommuniziert, geführt oder verkauft werden.

Die Person oder Teammitglieder können sich auf das Ergebnis konzentrieren, müssen keine unnötige Kraft auf „Spielchen zum Verbergen“ legen und bewir-

ken mit ihrem Verhalten bei anderen genau das, was sie beabsichtigen (es gibt also keine Missverständnisse).

In einem solchen Team, einer solchen Beziehung herrscht Vertrauen, Authentizität und Spontaneität



Wie erreichen wir aber den „Idealzustand“ des großen „A-Bereichs“?

Unseren Bereich „B“ verkleinern wir dadurch, dass wir offen sind für das Feedback anderer, dieses einfordern und uns dann reflektieren.

Entscheidend ist hier nicht, was ich denke, wie ich bin, sondern wie ich auf andere wirke!

Bereich „C“ ist sicherlich noch schwerer zu verkleinern.

Hier hilft nur Mut, die eigenen Schwächen offen anzusprechen, Wünsche zu äußern, anderen Vertrauen zu schenken. Das kann schiefgehen, kann aber auch eine ganz neue Basis für eine Beziehung zu anderen oder zum Team begründen. (Oft ist dieses „Coming out“ dann eine große Erleichterung)

Nutzen Sie immer wieder persönliche Gespräche (z.B. Mitarbeitergespräch, Teambesprechungen, aber auch Gespräche mit Ihren Partnern und Freunden) für Feedback und offene Aussprachen!

Es lohnt sich für Sie und Ihr Umfeld!

Das Joharifenster

<p>A</p> <p>Bereich des freien Handels</p> <p>Dieser Bereich ist mir und anderen bekannt</p> <p>Es ist der Bereich der Tatsachen und öffentlichen Sachverhalte</p> <p>Die "öffentliche" Person</p>	<p>B</p> <p>Bereich des "Blinden Flecks"</p> <p>Dieser Bereich ist nur anderen bekannt</p> <p>Der Bereich unseres Verhaltens, den wir selbst nur wenig wahrnehmen, andere jedoch sehr</p> <p>Unbewusste Gewohnheiten und Verhaltensweisen</p>
<p>C</p> <p>Bereich des Verbergens</p> <p>Dieser Bereich ist nur mir bekannt</p> <p>Denken und Verhalten, das ich ganz bewusst vor anderen verbergen will</p> <p>"Heimliche Wünsche" und "empfindliche Stellen"</p>	<p>D</p> <p>Bereich des Unbewussten</p> <p>Dieser Bereich ist mir und anderen nicht bekannt</p> <p>Verborgene Talente und Begabungen können hier schlummern</p>



Kai Heiß
ZTN Training & Consulting

Dazu passen u.a. unsere Trainings:

Mitarbeiterbefragung/Führungskräftebeurteilung

- Stärken und Schwächen des Unternehmens erkennen
- aus Resultaten chancenorientiert handeln
- Selbst- und Fremdbild für Führungskräfte



Teamtraining:

- Bessere Zusammenarbeit in Teams
- Fremd- und Eigenbild
- Konflikte verstehen, verhindern, lösen