

Johari Window.

What you know about yourself is only part of the picture. The rest lives in others' eyes.

KNOWN BY OTHERS

Open / Visible

known by self and others

- > Skills, behaviors, and attitudes visible to all
- > Expand through transparency and authentic expression
- > Largest open area = highest trust and team effectiveness

UNKNOWN BY OTHERS

Hidden Area

known by self, not by others

- > Private thoughts, emotions, or intentions not yet shared
- > Reduce through deliberate disclosure and vulnerability
- > Sharing strengths and intentions builds influence and trust

Blind Spot

known by others, not by self

- > Behaviors others notice but the individual does not
- > Reduce through active feedback-seeking and reflection
- > Critical zone for leadership development and self-awareness

Unknown Area

unknown by self and others

- > Untapped potential, unconscious patterns yet to surface
- > Explored through experimentation, coaching, and new challenges
- > The most powerful growth zone for leaders willing to stretch

KNOWN BY SELF

UNKNOWN BY SELF

Johari Window.

What you know about yourself is only part of the picture. The rest lives in others' eyes.

Führungskräfteentwicklung & Feedback-Prozesse

Das Johari-Fenster ist ein zentrales Werkzeug der Führungskräfteentwicklung. Es zeigt auf, wie durch gezieltes Einholen von Feedback und bewusste Transparenz das Vertrauen im Team maximiert und die Effektivität der Führung nachhaltig gesteigert werden kann.

Der Steuerungs-Mechanismus für Führungskräfte

Die Transformation des Fensters hin zu einer produktiven Arbeitsumgebung basiert auf zwei kommunikativen Hebeln:

- > Feedback aktiv suchen (Reduziert den Blind Spot):
Indem Sie als Führungskraft gezielt Fremdbilder einfordern, holen Sie unbewusste Verhaltensweisen in die Open Area. Das verkleinert Risiken im täglichen Führungshandeln.
- > Deliberate Disclosure / Bewusste Offenlegung (Reduziert die Hidden Area):
Indem Sie Ihre strategischen Absichten, Werte und Erwartungen transparent teilen, bauen Sie nachhaltigen Einfluss und Vertrauen im Team auf.

Praxis-Leitfaden

Nutzen Sie diesen strukturierten 3-Schritt-Ablauf in Feedback-Prozessen oder im Rahmen von Führungskräfte-Audits:

- > Schritt 1: Das Selbstbild (Known by Self)
Die Führungskraft wählt aus einer standardisierten Adjektiv-Liste diejenigen Begriffe, die das eigene Führungsverhalten aus ihrer Sicht am besten beschreiben.
- > Schritt 2: Das Fremdbild (Known by Others) Die relevanten Stakeholder (Mitarbeiter, Peers oder das Board) wählen anonymisiert aus derselben Liste die passenden Adjektive für die Führungskraft aus.
- > Schritt 3: Der Abgleich (The Matrix Match)
Schnittmengen definieren die aktuelle Open Area (Bestätigung des Status Quo). Adjektive, die nur von Dritten gewählt wurden, decken schonungslos den Blind Spot auf. Begriffe, die nur die Führungskraft gewählt hat, markieren die Hidden Area.

Management-Takeaway

Ein kollaboratives Umfeld und eine hohe Leistungsbereitschaft im Team entstehen nicht durch Zufall. Je größer die Open Area einer Führungskraft ist, desto stabiler ist die psychologische Sicherheit im gesamten Bereich. Reduzieren Sie die blinden Flecken – dort liegen die Hebel für echtes Leadership Excellence.

Johari Window.

What you know about yourself is only part of the picture. The rest lives in others' eyes.

Leadership Development & Feedback Processes

The Johari Window is a core tool for leadership development. It demonstrates how actively seeking feedback and deliberate transparency maximize team trust and sustainably increase leadership effectiveness.

The Steering Mechanism for Leaders

The transformation of the window into a productive working environment is based on two key factors:

- > **Actively seeking feedback (Reduces the Blind Spot):**
By systematically requesting external perspectives, leaders bring unconscious behaviors into the Open Area. This minimizes risks in daily leadership execution.
- > **Deliberate Disclosure (Reduces the Hidden Area):**
By transparently sharing strategic intentions, values, and expectations, you build sustainable influence and trust within the team.

Practical Guide

Use this structured 3-step process in feedback sessions or within leadership audits:

- > **Step 1: Self-Perception (Known by Self)**
The leader selects terms from a standardized list of adjectives that best describe their own leadership behavior from their perspective.
- > **Step 2: External Perception (Known by Others)**
Relevant stakeholders (employees, peers, or the board) anonymously select matching adjectives for the leader from the identical list.
- > **Step 3: Alignment (The Matrix Match)**
Overlaps define the current Open Area (confirmation of the status quo). Adjectives chosen only by third parties explicitly reveal the Blind Spot. Terms selected solely by the leader mark the Hidden Area.

Management Takeaway

A collaborative environment and high team performance do not happen by chance. The larger a leader's Open Area, the more stable the psychological safety across the entire department. Reduce the blind spots – that is where the levers for true Leadership Excellence lie.