



> Leadership And Management > Team Management > Classic Management Theories >

Johari-Vinduet: Selvinnsikt Og Gruppeforhold

Article • 3 min read

Johari-vinduet: Selvinnsikt og gruppeforhold

En modell som kan brukes til å fremme bedre forståelse og samarbeid i team.

MCT

Written by The Mindtools Content Team



Norsk ▼

Researched, written and reviewed by humans

Johari-vinduet,[1] skapt av psykologene Joseph Luft og Harry Ingham, er en kommunikasjonsmodell som beskriver hvordan et individ gir og mottar personlig tilbakemelding. Det oppmuntrer til fri og åpen kommunikasjon, og fremmer dermed gode mellommenneskelige relasjoner og hjelper folk å realisere sitt fulle potensial. Modellen kan brukes til å utvikle selvinnsikt i enhver kommunikasjonskontekst, selv om den fungerer som et spesielt nyttig rammeverk for effektiv kommunikasjon i team.





psub / Flickr

Modellen kan vises slik:

	Known to self	Not known to self
Known to others	Open	Blind
Not known to others	Hidden	Unknown

Ved første øyekast virker modellen komplisert, men i virkeligheten er den ganske enkel. Nedenfor er en forklaring av modellen.



Denne boksen inneholder det individet vet om seg selv, så vel som det gruppen vet om dem. Enkelt sagt er det personens offentlige jeg, som alle vet alt om.

2. Blind

Dette inneholder informasjon som gruppen er klar over om en person, men som de selv ikke er klar over. For eksempel kan en person ha for vane å klø seg på nesen før de snakker. Gruppen vil være klar over dette, men det kan hende at individet ikke er det. Dette er personens uvitende jeg.

3. Skjult

Denne boksen inneholder ting som en person vet om seg selv, men som holdes skjult for gruppen. Dette kan skyldes mangel på tillit i gruppen, og derfor gjøres det antagelser om gruppens reaksjoner på denne informasjonen. Dette er det private selvet.

4. Ukjent

Denne boksen inneholder de tingene som er ukjente for både individet og gruppen. Dette kan være dypt begravde minner eller potensialer, hvorav noen kanskje aldri kommer frem i lyset. Noen kan imidlertid bli kjent gjennom utveksling av tilbakemeldinger med gruppen. I dette tilfellet beveger informasjonen seg ut i den offentlige arenaen, gjennom innsiktsprosessen, representert i modellen av den diagonale pilen.

En delmengde av det ukjente er det ubevisste. Dette er informasjon som alltid vil være ukjent, og derfor holder seg utenfor det underbevisste selvets rike, da det ikke er noen mulighet for at den kan bli en innsikt.



Disse boksene er ikke statiske, slik innsiktspilen indikerer. På grunn av gruppenes interaktive natur og tilbakemeldingselementet, kan disse boksene øke eller redusere i størrelse. Hvis for eksempel en person ber om tilbakemelding fra gruppen, er det sannsynlig at de vil avdekke en del av sin blinde flekk, og dermed øke størrelsen på arenaen sin:

	Known to self	Not known to self
Known to others	Open	Blind
Not known to others	Hidden	Unknown

Samtidig, fordi de får tilbakemeldinger fra andre, er det sannsynlig at deres ukjente område vil reduseres. Dette vil imidlertid øke størrelsen på individets skjulte boks, ettersom informasjonen ikke vil bli formidlet til arenaen før han/hun er forberedt på å diskutere den videre med gruppen.

På samme måte, hvis en person gir tilbakemelding til gruppen, og gir tidligere ukjent informasjon, reduseres den skjulte boksen, og igjen øker den offentlige selvboksen:



Known to others	Open	Blind
	Hidden	Unknown

Ved å redusere den skjulte boksen gjennom å gi tilbakemeldinger, vil det ukjente igjen reduseres, denne gangen slik at den blinde boksen kan øke, ettersom gruppen vil få mer informasjon om individet.

Samtidig som den skjulte eller blinde boksen minker i disse eksemplene, gjør også den ukjente boksen det. Dette skjer fordi etter hvert som det offentlige selvet øker på grunn av økt tilbakemelding i en eller begge retninger, deles mer informasjon mellom gruppemedlemmene, og deler av det underbevisste selvet transformeres til områder av det offentlige selvet. Dermed er størrelsen og formen på arenaen avhengig av mengden informasjon som deles og forholdet mellom å gi tilbakemelding og å be om tilbakemelding.

Dette er målet med team- og gruppeaktiviteter: å øke hver persons arena, og gjøre hver person mer og mer bevisst på hverandres tanker og prosesser. På denne måten vil gruppen eller teamet bli mer og mer effektivt som en enhet, etter hvert som hver person utvikler det «ideelle» Johari-vinduet:



Known to others	Open	Blind
	Hidden	Unknown

a

[1] Luft og Ingham demonstrerte modellen først i 1955 i en sommerlaboratorieøkt. Den ble først trykt i J Luft og H Ingham, *The Johari Window: A Graphic Model For Interpersonal Relations* (University of California Western Training Laboratory, 1955). Den ble senere publisert i kapittel 5 av J Luft, *Group Processes: An Introduction to Group Dynamics* (Mayfield Publishing Company [nå en del av McGraw-Hill Companies, Inc], 1963).

Bildekreditt: Flickr [psub](#) (besøkt 3. november 2014).

Discover more content



Article

7 mins

What Is POSDCORB?

Running your team in the most efficient way



Add to Playlist



Video

4 mins

What Are Henri Fayol's Five Functions of...

Provide the "big picture" for managers



Add to Playlist



What Is Frederick Taylor's Scientific...

Applying science to management



≡ Add to Playlist



Elton Mayo's Hawthorne Experiments

Early Exploration of Workplace Motivation



≡ Add to Playlist



All Mindtools resources are researched, written and reviewed by humans.

[Click here](#) for more details about our content, including how and where we use AI tools.

Share your thoughts

What did you find useful or unclear? How might you apply this?

We actively monitor user feedback on an ongoing basis. If you have an urgent issue or need support, please don't hesitate to contact us at mtecustomerservices@mindtools.com.

PB

Comment here



Add comment

Comments (0)

Be the first to comment!

Related Articles



-
- Deming's System of Organizational Knowledge
 - Henri Fayol's Principles of Management
-

[Privacy Policy](#)

[Cookies Policy](#)

[Accessibility Statement](#)

[Terms and Conditions](#)

[Contact Us](#)

© Mind Tools Ltd 2026. All rights reserved.
"Mindtools" is a registered trademark of Mind Tools Ltd.

