



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

Johari-Fönstret: Självmedvetenhet Och Grupprelationer

 Article • 3 min read

Johari-fönstret: Självmedvetenhet och grupprelationer

En modell som kan användas för att främja bättre förståelse och samarbete inom team.

MCT Written by The Mindtools Content Team

Researched, written and reviewed by humans



Svenska ▼

Johari-fönstret,[1] skapat av psykologerna Joseph Luft och Harry Ingham, är en kommunikationsmodell som beskriver hur en individ ger och tar emot personlig feedback. Den uppmuntrar fri och öppen kommunikation, vilket främjar goda mellanmännsliga relationer och hjälper människor att förverkliga sin fulla potential. Modellen kan användas för att utveckla självkänedom i alla kommunikationssammanhang, även om den fungerar som ett särskilt användbart ramverk för effektiv kommunikation inom team.





psub / Flickr

Modellen kan visas enligt följande:

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

Vid första anblicken verkar modellen komplicerad, men i verkligheten är den ganska enkel. Nedan följer en förklaring av modellen.



Denna ruta innehåller de saker som individen vet om sig själv, såväl som de saker som gruppen vet om dem. Enkelt uttryckt är det personens offentliga jag, som alla vet allt om.

2. Blind

Detta innehåller information som gruppen är medveten om om en person, men som de själva inte är medvetna om. Till exempel kan en individ ha för vana att klia sig på näsan innan de talar. Gruppen kommer att vara medveten om detta, men individen kanske inte gör det. Detta är personens omedvetna jag.

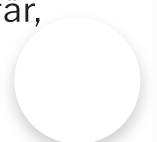
3. Dold

Denna ruta innehåller saker som en individ vet om sig själv, men som hålls dolda för gruppen. Detta kan bero på att det saknas förtroende inom gruppen, och därför görs antaganden om gruppens reaktioner på denna information. Detta är det privata jaget.

4. Okänd

Denna ruta innehåller sådant som är okänt för både individen och gruppen. Det kan vara djupt begravda minnen eller potential, av vilka en del kanske aldrig kommer fram i ljuset. Däremot kan en del bli kända genom utbyte av feedback med gruppen. I detta fall flyttas informationen ut i den offentliga arenan, genom insiktsprocessen, som i modellen representeras av den diagonala pilen.

En delmängd av det okända är det omedvetna. Detta är information som alltid kommer att vara okänd och därför förblir utanför det undermedvetnas sfär, eftersom det inte finns någon möjlighet att den kan bli en insikt.



Dessa rutor är inte statiska, vilket insiktspilen indikerar. På grund av grupperns interaktiva natur och feedbackelementet kan dessa rutor öka eller minska i storlek. Om en individ till exempel ber om feedback från gruppen är det troligt att de kommer att avslöja en del av sin blinda fläck, vilket ökar storleken på sin arena:

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

Samtidigt, eftersom de får feedback från andra, är det troligt att deras okända område kommer att minska. Detta kommer dock att öka storleken på individens dolda låda, eftersom informationen inte kommer att nå ut till arenan förrän han/hon är beredd att diskutera den vidare med gruppen.

På samma sätt, om en individ ger feedback till gruppen och ger tidigare okänd information, minskar den dolda boxen, och återigen ökar den offentliga jagboxen:



Known to others	Open	Blind	
Not known to others	Hidden	Unknown	

Genom att minska den dolda rutan genom att ge feedback, kommer det okända återigen att minska, den här gången så att den blinda rutan kan öka, eftersom gruppen får mer information om individen.

Samtidigt som den dolda eller blinda boxen minskar i dessa exempel, minskar även den okända boxen. Detta händer eftersom i takt med att det offentliga jaget ökar på grund av ökad feedback i endera eller båda riktningarna, delas mer information mellan gruppmedlemmarna, och delar av det undermedvetna jaget omvandlas till områden av det offentliga jaget. Således beror arenans storlek och form på mängden information som delas och förhållandet mellan att ge feedback och att be om feedback.

Detta är syftet med team- och gruppaktiviteter: att öka varje persons arena, vilket gör varje person mer och mer medveten om varandras tankar och processer. På så sätt kommer gruppen eller teamet att bli mer och mer effektiv som en enhet, allt eftersom varje person utvecklar det "ideala" Johari-fönstret:



Known to others	Open	Blind
	Hidden	Unknown

a

[1] Luft och Ingham demonstrerade modellen första gången 1955 i en sommarlaboratoriesession. Den publicerades först i tryck i J Luft och H Ingham, *The Johari Window: A Graphic Model For Interpersonal Relations* (University of California Western Training Laboratory, 1955). Den publicerades senare i kapitel 5 av J Luft, *Group Processes: An Introduction to Group Dynamics* (Mayfield Publishing Company [nu en del av McGraw-Hill Companies, Inc], 1963).

Bildkälla: Flickr [psub](#) (hämtad 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.

