

methoden der reflexion im berufsleben



Dipl.-Ing. Dr. Martin
Nechtelberger

[martin.nechtelberger@
aap.co.at](mailto:martin.nechtelberger@aap.co.at)
www.ability-navigator.at

*Zur Person:
Unternehmensberater
Schwerpunkte der AAP
Personalberatung sind
Personalentwicklung
und Motivationssteigerung
am Arbeitsplatz.*

Ziel der Reflexion allgemein ist, uns selbst und andere besser kennen zu lernen und zu einer realistischen Selbstwahrnehmung und Wahrnehmung der Umwelt zu gelangen.

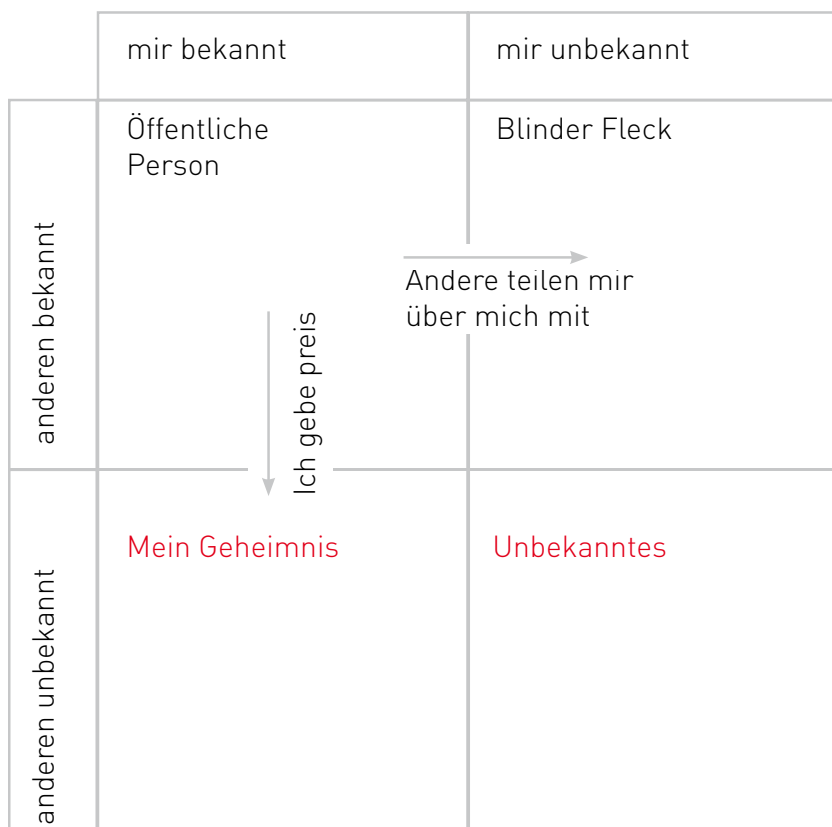
Im Berufsleben bedeutet das neben der Selbstreflexion vor allem das Nachdenken über die eigene Arbeitsgruppe oder Abteilung und das gesamte Unternehmen an sich. Zur systematischen Einteilung empfiehlt sich das Johari Fenster der amerikanischen Sozialpsychologen Luft und Ingham:

1.) „Mein Geheimnis“: Dies betrifft alles, das mir selbst bekannt ist, aber anderen unbekannt (ungeäußerte Pläne und evtl. Ängste).

Hier kann nur Selbstreflexion weiterhelfen, also das gezielte Nachdenken über sich selbst., So können wir unser Verhalten besser einzuschätzen und Verhaltensweisen auch ändern. Zu ausführliche Selbstreflexionen können sich aber kontraproduktiv auswirken, wenn wir zu viel über uns selbst grübeln und dadurch zielgerichtetes Handeln unmöglich wird. Der Bereich des Verbergens umfasst jenen Bereich unseres Denkens und Handelns, den wir vor anderen bewusst verbergen möchten. Hier geht es beispielsweise um Wünsche, Wissen oder auch nicht vorhandenes Wissen.

2.) „Blinder Fleck“: Hier ist alleinig die Reflexion mit anderen in der Lage, weitere Erkenntnisse zu vermitteln, da diese Dinge von einem selbst nicht wahrgenommen werden können und nur für andere sichtbar sind. So zählt etwa das Feedback von TeilnehmerInnen nach einem Vortrag oder auch eine Videoanalyse einer Präsentation in dieses Gebiet. In der Gruppe geben vor allem nonverbale Äußerungen der anderen Teilnehmer Hinweise auf einen selbst.

3.) „Öffentliche Person“: Das Wirken der eigenen Person wird hier sowohl von einem selbst als auch von anderen wahrgenommen - wenn auch vielleicht mit unterschiedlichen Wertigkeiten. Es ergibt sich hier ein großes Feld für Reflexion als Gruppenprozess, wobei dies fallweise auch in Bereich 2.) überwechselt. Bei der Arbeit in Gruppen ist es häufig sehr wichtig zu wissen, welche Absichten, Motive und Interes-



Johari – Fenster (Quelle: Wikipedia)



Foto: istockphoto

sen andere haben, damit wir uns auf sie einstellen zu können und Verhaltensweisen abschätzen können. Bei der Frage, ob Mitglieder einer Gruppe gut zusammenarbeiten werden können, spielt die Wahrnehmung des Einzelnen durch die Gruppe eine große Rolle.

4.) „Unbekanntes“: Hier kann es sich beispielsweise im Idealfall um verborgene Talente und Fähigkeiten handeln, die beispielsweise durch intensive Gespräche zum Vorschein gebracht werden können.

Generell muss das Ziel von Reflexion sein, den Bereich des freien Handelns („mir bekannt“, 1. und 3.) zu vergrößern und den Bereich des Blinden Flecks und zu verkleinern. Dies geschieht in erster Linie durch Feedback, welches Reflexionsprozesse in Gang setzt.

Wir selbst führen im Unternehmen regelmäßig Reflexion in Form von Supervision (ein Gruppenleiter führt die Gruppe) und Intervention (alle in der Gruppe sind gleichberechtigt) durch, um uns untereinander abzustimmen und „fit“ für den beruflichen Alltag zu halten.