

Offenheit	
Phantasie	Vorstellungskraft, den Alltag interessanter machen.
Ästhetik/Kunst	Von der Schönheit in Kunst & Natur emotional bewegt werden.
Gefühle	Feinfühlig die Emotionen von sich und anderen bemerken.
Abwechslung	Gerne etwas Neues ausprobieren.
Ideen/Intellekt	Sich mit intellektuellen Themen beschäftigen.
Werte	Aufgeschlossen sein, bestehende Werte und Traditionen hinterfragen.

➡ Offenheit für Neues? Bedeutung im Job? Leadership 4.0? ⬅

👉 Hier noch einmal die Übersicht des Big Five Modells:

✔ Offenheit für Erfahrungen O (Openness) ✔
 Gewissenhaftigkeit C (Conscientiousness)
 Extraversion E (Extraversion)
 Verträglichkeit A (Agreeableness)
 Neurotizismus N (Neuroticism)

In der Dimension Offenheit für neue Erfahrungen wird das Interesse und das Ausmass der Beschäftigung mit neuen Erfahrungen, Erlebnissen und Eindrücken eines Menschen beschrieben.

Personen mit ausgeprägter Offenheit heissen Neues willkommen. Sie geben häufig an, dass sie ein reges Phantasieleben besitzen, experimentell, erfinderisch, neugierig sind und gerne fremde Menschen kennenlernen. Sie suchen Herausforderungen oder neue Erfahrungen. Typische Merkmale dieses Persönlichkeitsfaktors sind:

- Aufgeschlossenheit
- Wissbegierigkeit
- Neugier
- Abenteuerlust
- Experimentierfreude
- Kontaktfreude
- Künstlerisches Interesse

Offene Menschen sind zudem bereit, bestehende Normen zu hinterfragen oder sich auf neue soziale, ethische und politische Wertvorstellungen einzulassen. Sie sind unabhängig in ihrem Urteil, verhalten sich häufig unkonventionell und bevorzugen Abwechslung.

Weniger offene Menschen, mit einer schwach ausgeprägten Offenheit, sind eher konservativ, vorsichtig, skeptisch und bevorzugen Routinen sowie das Bekannte und Bewährte. Sie haben weniger vielfältige Interessen, sind bodenständig, vorsichtig und nehmen ihre Gefühle eher am Rande wahr. Diese Menschen fühlen sich in gewohnten Bahnen wohler und stehen neuen Erfahrungen eher skeptisch gegenüber (das kenne ich, das soll so bleiben).

Das Persönlichkeitsmerkmal Offenheit für neue Erfahrungen beinhaltet wie jede Facette der Big Five noch 6 Subfaktoren, durch die sie genauer charakterisiert wird:

- ◆ Offenheit für Phantasie
- ◆ Offenheit für Ästhetik
- ◆ Offenheit für Gefühle
- ◆ Offenheit für Handlungen
- ◆ Offenheit für Ideen
- ◆ Offenheit für Werte- und Normensysteme

👉 Offenheit für Neues im Job

Wenn sie sehr viel Offenheit in sich tragen, dann sind sie höchstwahrscheinlich ein Mensch, der im Job Dinge gut voranbringen kann. Denn dieses Persönlichkeitsmerkmal bedeutet, dass sie neue Anforderungen und Herausforderungen gerne annehmen und bereit sind für Veränderungen.

Vorteile: Gerade in der Digitalisierung sind Mitarbeiter mit einem hohen Anteil an Offenheit wertvoll für ein Unternehmen und besonders im Change Management gut aufgehoben. Sie haben dank ihrer Offenheit das Potenzial, Teams gut durch Veränderungsprozesse zu führen, und sind als Selbstständiger in der Lage, ein Geschäftsmodell mit Zukunft für sich selbst zu entwickeln.

Herausforderungen: Ist dieses Persönlichkeitsmerkmal bei ihnen stark ausgeprägt, kann sie das aber auch etwas wankelmütig machen. Möglicherweise sind sie schnell ungeduldig, wenn ein neuer Prozess am Anfang noch etwas hakt. Als sehr offener Mensch sollten sie deshalb im Berufsleben immer achtsam sein und Dingen bewusst die Zeit geben, die sie brauchen.

! Die 6 Subfaktoren im Big Five Modell zeigen uns auf wie die Persönlichkeit in der Unternehmung spürbar ist. Wir erhalten Hinweise auf die mögliche Zusammenarbeit. Welche Führungskultur besteht. Wie offensiv ist die Branche und wie offensiv bewegt sich die Firma oder der Vorgesetzte. Wir suchen alle die 4.0 Mitarbeitenden, welche mit grossen Anspruch Technologien, Projekte und allgemein die Modernisierung vorantreiben. Aber haben wir die eigene Unternehmung auch überprüft? Können unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden so schnell agieren? Bei zu grossen Differenzen entstehen sehr bald Konflikte, welche in einer Trennung enden.

👉 Extraversion 4.0: Offenheit – Die eigene Aufgeschlossenheit ausbauen 👉

Leadership 4.0 erfordert vor allem Offenheit: Als Aufgeschlossenheit, auf die veränderten An- und Herausforderungen der Industrie 4.0 zu reagieren. Es gilt, das eigene Arbeitsumfeld in Prozess-, Kommunikations- und Führungsabläufen zur optimalen Arbeitswelt 4.0 zu machen. Dafür müssen Leader auch loslassen können:

1. Die eigene Macht zugunsten einer zielführenden Team-Bemächtigung,
2. alte Pfade zugunsten innovativerer Wege und
3. Kontrolle zugunsten von Vertrauen. Dazu muss man mutige Entscheidungen treffen und kreative Wege gehen können.