

Extraversion	
Herzlichkeit	Ich freunde mich leicht mit anderen an.
Geselligkeit	Ich bevorzuge es, allein zu sein. (R)
Durchsetzungsvermögen	Ich übernehme die Führung.
Aktivität	Ich reagiere schnell.
Erlebnishunger	Ich liebe Nervenkitzel.
Frohsinn	Es vergeht kein Tag, an dem ich nicht lache.

➔ Extraversion – die «Rampensau» im Beruf oder? 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)

Im Allgemeinen beschreibt Extraversion 😊 wie Menschen nach aussen gerichtet sind und wie umgänglich sie sind. Personen mit hohen Extraversionswerten sind gesellig, aktiv, gesprächig, personenorientiert, herzlich, optimistisch und heiter. Sie sind zudem empfänglich für Anregungen und Aufregungen. Sie können aber auch selbstbewusst, dominant und durchsetzungsfähig sein. Diese Personen sind gern unter Menschen, nehmen an geselligen Treffen teil und sind unglaublich energiegeladen.

Introvertierte Personen sind zurückhaltend bei sozialen Interaktionen, gerne allein und unabhängig. Sie können auch sehr aktiv sein, aber weniger in Gesellschaft.


Jemand mit niedrigen Extraversionswerten ist weniger nach aussen gerichtet, arbeitet gern allein und ist wählerisch bei sozialen Kontakten. Im Extrem können sie regelrecht zurückgezogen und menschen-scheu sein. Sie sind eher zurückhaltend, ruhig und ausgeglichen. Introvertierte Menschen verbringen lieber Zeit allein oder mit wenigen ihnen nahestehenden Menschen.

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

- ◆ Herzlichkeit
- ◆ Geselligkeit
- ◆ Durchsetzungsfähigkeit
- ◆ Aktivität
- ◆ Erlebnishunger
- ◆ Frohsinn

👉 Extraversion im Job

Verschiedene Berufe verlangen unterschiedliche Extraversions-Level. Hohe Werte auf dieser Facette können für Berufe nützlich sein, die intensive Interaktion mit anderen Menschen verlangen wie in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit und Vertrieb.

Extrovertierte scheuen sich nicht vor öffentlichkeitswirksamen  Tätigkeiten. So sagt die Dimension stärker als die anderen Big Five Faktoren die Grösse des sozialen Netzwerkes einer Person sowie einen positiven Kundenkontakt vorher. Extrovertierte arbeiten am liebsten in dynamischen Teams mit starkem Zusammenhalt. Allerdings kann dabei eine stark ausgeprägte Geselligkeit die Effektivität der Aufgabenerledigung einer Person beeinträchtigen.

Extrovertierte Mitarbeiter*innen bevorzugen ein teamorientiertes Arbeitsklima, scheuen sich aber nicht vor Wettbewerb. Ihre generell positive Haltung ist mit allgemeiner Arbeitszufriedenheit assoziiert. Die Forschung zeigt, dass Extraversion den Erfolg vor allem in Management- und Vertriebstätigkeiten beeinflussen kann.

Im Arbeitskontext zeigt sich, dass extrovertierte Personen im Allgemeinen ein soziales und unternehmerisches Interesse besitzen und gern bereit sind, Führungstätigkeiten zu übernehmen. Letzteres ist vor allem von der Ausprägung auf der Facette Durchsetzungsfähigkeit abhängig.

Berufe, in denen es eher darum geht, unabhängig und allein zu arbeiten, sind besser für Personen mit niedrigeren Extraversionswerten geeignet.

! Die 6 Subfaktoren im Big Five Modell unterstützen uns speziell im Bereich der Potenzialanalyse. Wir erhalten Auskunft darüber, wie die zukünftige Führungskraft auf Menschen zu geht und wie sie ihre Mitarbeitenden führen wird (Kommunikation, Nähe/Distanz). Wie und auf welche Art und Weise wird sie sich durchsetzen.

Der erfolgreiche Innendienstmitarbeiter wird zum Verkäufer gemacht. Wir erhalten detaillierte Aussagen darüber, wie Kontaktstark der «Aspirant» auf neue Kunden zugehen und wie erfolgreich er Menschen an sich binden kann.

👉 Extraversion 4.0: Neugierde stärken und Inspiration suchen

Ein hohes Mass an Extraversion, also die Fähigkeit, neue Anregungen zu finden, unterstützt Leader 4.0 dabei, immer wieder neue Lösungen und Strategien zu entwickeln. Leadership 4.0 sollte auch immer auch Netzwerken sowie Input von aussen suchen und nutzen. Moderne Leader sind inspiriert und halten sich bei technischen sowie organisatorischen Trends auf up to date: Darum können sie von den Errungenschaften anderer lernen und gute Ideen für die gemeinsamen Ziele des Teams zu nutzen – ganz gleich, woher sie kommen.