

4 OPEN MINDS

DR. CARL NAUGHTON

ARBEITSPSYCHOLOGE. TOP-100
REDNER. POSSIBILIST.

INSPIRIEREN. Keynote
KONZIPIEREN. Vertiefung
MODERIEREN. Begleitung

IMPULSE

#NEUGIER
#ZUKUNFTSMUT
#ANPASSUNGS-IQ
#ORIENTIERUNGSKRAFT

**„CARL NAUGHTON HAT
DAS ZUKUNFTS-PARADOX
GEKNACKT.“**

Matthias Horx, Zukunftsforscher

OPEN MINDS

AOK · ARAL · ASTELLAS
AUDI · SAP · AXA · BÄKO
BASF · BAYER · BMW
BOEHRINGER · BOSCH
DEUTSCHE BANK · EZB
FAZ · IBM · KNAUF · MAN
PWC · ROCHE · SAP ...

IMPULSE FÜR OPEN MINDS

Das Feedback war grandios und Du hast Viele mit Deinem Auftritt erreicht. Daher DANKE!

(K. NYGUEN / DAIICHI SANKYO DEUTSCHLAND)

Im Namen unserer ganzen Führungsrunde möchte ich mich für Ihre beeindruckenden Beitrag bedanken! Ihr Vortrag hat nicht nur inhaltlich überzeugt, sondern auch menschlich berührt.

(J. DOSCH / AOK NIEDERSACHSEN)

Auch ich habe den Vortrag gespannt verfolgt und war auch nachhaltig sehr begeistert. Herr Naughton hat einen sprichwörtlich in seinen Bann gezogen und gefesselt. Klasse Vortrag.

(S. OHMER / HESSISCHER RUNDFUNK)

Die Gäste auf Schloss Bensberg haben Ihre Bühnenperformance gelobt: eloquent, witzig, intelligent und mitreißend sind die Begriffe, die immer wieder vorkamen. Seine Präsenz und seine spannenden Themen rund um unser Denken waren das Bindeglied des Nachmittags.

(INVERTO AG)

Competent, entertaining, amusing, stimulating, waking - a perfect start to our meeting, Thank you!!

(C. MANNEL / WINORA GROUP)

Sie boten einen erstklassigen Vortrag auf höchstem Niveau. Das Dargebotene war absolut fundiert und Sie haben es in der kurzen Zeit trotzdem geschafft, die Teilnehmer unterhaltsam und sehr informativ gefesselt zu bekommen. Der praktische Nutzen, den ich mit nach Hause nehmen konnte, ist den Tag bereits wert gewesen.

(P. KLEIN / LMVO GMBH)

Eindeutiger Tenor von allen: der Vortrag war spitze, Sie haben Gedanken bewegt, Sie haben die Bindung zum Unternehmen und unserem Alltag geschafft und es war eine willkommene Abwechslung, auch mal in Verbindung mit dem schwingenden Zwerchfell.

Danke dafür!

(J. GERMKE / CURRENTA GMBH & CO. OHG)

Alle, aber wirklich auch alle Teilnehmer, mit denen ich gesprochen habe, waren von Ihnen und Ihrem Vortrag begeistert. Angenehm kurzweilig, spritzig, lustig aber auch sehr informativ. Ihre Beschreibung von Dingen, die man in jedem Betrieb findet traf den Nagel auf den Kopf.

(M. RISCH / CONTINENTAL)

Von Ihrem Vortrag im Rahmen der PEAK 2014 war ich beeindruckt und darf Ihnen sagen, dass dieser für mich ein Highlight und eine echte Bereicherung war. Ihr Vortrag war großartig, dafür besten Dank!!

(G. SCHEUERER / FIS)

Es war sehr inspirierend, erhellend und unterhaltsam, was natürlich nicht nur am Thema, sondern vor allem an Ihrer Vortragsweise lag.

(S. MAAS / ROHDE & SCHWARZ GMBH & CO. KG)

KUNDEN MIT OPEN MINDS

ANWR: Handeln in der Ungewissheit.

3-Stunden Workshop mit 50 Einzelhändlern. Tools zum Aufdecken veralteter mentaler Modelle, zur Proaktivität und zum Dranbleiben unter Anspannung.

Merck: Activate Curiosity.

Co-Kreation eines englischsprachigen Online-Trainings für Neugier.

Schaeffler: TOP TALENTS - 3 part Journey.

Konzeption und Durchführung eines Micro Learning Moduls: Future Me, Sensemaking. Leading through Ambiguity.

KPMG: Leadership Onboarding.

120-minütige Session zum Zukunftsmut mit anschließenden Transfer im Deep Dive Format

AXA: Jahresauftakttagung.

2005, 2021, 2022, 2023, 2024, 202, 20265. And couting. Coaching der gastgebenden Führungskräfte für Zukunftsmut.

EBS: Real Estate Summit.

Moderation der Tagung inkl. Talkrunden zu Disruptions-Angeboten auf digitaler Basis.

DWS: Jubiläum-Kongress

Neugier im Zeitalter der KI - Abschluss-Impuls in der Alten Oper Frankfurt.

Nassauische Heimstätte: Digital Future.

Co-Konzeption und Moderation des Management-Meetings.

DRV: Jahreskonferenz.

Moderation der Veranstaltung über 5 Jahre: Interviews mit Botschaftern, Tourismus-Ministern & Politikern.

BMW: Dealer Experience.

Begleitung der weltweiten Händlerkonferenzen über 10 Jahre.

Fujitsu: Select Awards.

Moderation inkl. Talks rund um die innovativsten Kundenlösungen.

IBM: SHARK.

Moderationstournee zur weltweiten Einführung von Storage Area Networks.

ARAL: 100.

Konzeption, Beratung und Moderation des Jubiläums Events mit allen Tankstellenpartnern

Sparkasse Solingen: 175 Jahre.

Co-Konzeption und Moderation der Jubiläumsgala inkl. Talks mit Sabine Hübner, Matthias Horx & Richard D. Precht.

NOVARTIS: ONKO KICK OFF 2021.

Co-Konzeption TV Formate, Keynote & Moderation mit Kollaborationsphasen.

DEUTSCHE BANK: IDD & GLO.

Konzeption, Umsetzung und Camera Excellence Coaching des Vorstandes.

JANSSEN OPEN HOUSE: #2020.

Moderation, Spielszenen und mehrsprachige Interviews.

DETECON: Staff Event - Summer Challenge.

Co-Konzeption der digitalen Partizipation und Kollaboration inkl. Sports Break Outs & Moderation auf Deutsch und Englisch.

AOK: 4 mal in Folge Neugier, Zukunftsmut

und AQ. Inklusive Deep Dives zur direkten Umsetzung und Steigerung der Zukunftsfähigkeit.

TUI: Neugier-Impuls mit 500 engagierten

ROC-STARs: Inkl. Messung der beruflichen Neugier und Buchsignatur.

ERGO: Neugiertraining für angehende

führungskräfte inkl. wissenschaftlicher Tests.

Bayer Consulting: DigiCamp 2020.

Corporate Camera Coaching für ein Online-Partizipationsevent.

START UP AI: Partner Event.

Co-Konzeption des Netzwerkevents und Impulse für mehr Open Minds.

TÜV Rheinland: Change Thinking-digital.

Co-Konzeption & Moderation der Managementkonferenz.

Europcar/Buchbinder: 2gether.

Konzeption und Moderation eines 2-tägigen Fusions-KickOffs.

Adidas: Management Meeting.

Co-Konzeption und Moderation eines virtuellen Kollaborations- Events.

Casion Austria AG: Ledership Journey

Impuls und Deep Dive zu AQ mit 40 Führungskräften. Führen in der Ungewissheit. Augmented-Reality-Show inkl. Talks mit den Vorständen, KOL & VIPs.

»Mit viel Humor, Einfühlungsvermögen und einem exzellenten kommunikativen Sachverstand«

Ich habe bei Nonnen und Patres gelernt, in London Führerscheinprüfungen übersetzt, in Los Angeles Autos verkauft, war Sketch-Partner von Harald Schmidt, Pilot eines Raumschiffes, Coach für Finanzvorstände und forsche als Arbeitspsychologe an den „4 Open Minds: Neugier, Zukunftsmut, AQ und Autonomie“.

Alles zusammen gerechnet, war mein Verstand schon immer dazu gezwungen, offen zu sein – für andere Menschen, für neue Inhalte, für die Veränderung in der Welt.

Im ersten Moment ging es mir wie vielen anderen auch. Ich dachte: „Das Neue ist komisch, unbekannt, etwas, das sich zu ignorieren lohnt!“. Dann kam der zweite Gedanke „Was ist das denn eigentlich genau? Diese mysteriöse Neuigkeit?“ Menschen zu diesem zweiten Gedanken zu inspirieren, das ist mein Ziel, mein „Warum“, mein Grund aufzustehen und in mein Büro oder auf die Bühne zu gehen.

Die Geschäftsführung von Peek & Cloppenburg hat diesen Prozess des Open Mind Lab von der strategischen Beratung bis hin zur moderierten und gekeynoteten Kick-off Veranstaltung erlebt. So haben sie das Erlebnis und das Ergebnis zusammengefasst:

„Herr Dr. Naughton hat durch seine erfrischende Art, sehr gute Vorbereitung und schnelles Eindenken in unsere Firmenphilosophie einen großen Beitrag zu einer erfolgreichen Veranstaltung geleistet. Seine sehr gute Beratung und konzeptionelle Begleitung waren eine hilfreiche und zielführende Unterstützung.“

Herr Dr. Naughton verstand es genau, die zentralen Punkte, die uns wichtig waren, herauszufiltern und in Form einer interessanten und dynamischen Präsentation an unsere Mitarbeiter weiterzugeben.“

Sie wollen mehr über solche Projekte erfahren? Dann schauen Sie gerne auf www.carl-naughton.de vorbei.



Learn more at www.carl-naughton.de/vortraege/

SPEAKING

Ich spreche mit Leidenschaft von Themen, die ich selbst beforsche; mit Kollegen der Universität Virginia ebenso wie der Northern Business School und dem Zukunftsinstitut.

NEUGIER

AQ. DER ANPASSUNGS-IQ

ZUKUNFTSMUT

NEUE WIRKSAMKEIT!

Ein sehr sympathischer Kontakt und ausgezeichneter Redner, der es (wohlgemerkt nach der Mittagspause) innerhalb von Sekunden geschafft hat, das Plenum mit 200 Personen von den Stühlen zu reißen! **TELEFONICA DEUTSCHLAND**

Competent, entertaining, amusing, stimulating, waking - perfect start to our meeting, thank you! **ACCELL GROUP**

Kaum jemand, vermag es mit so viel hintergründigem Witz relevantes, anwendbares Wissen zu vermitteln; scharfsinnig - und mit der richtigen Prise Humor.

**ZUKUNFTSINTITUT
WORKSHOP GMBH**

Leidenschaft, Hingabe, Witz und komprimiertes Expertenwissen. Ganz klare Empfehlung! **KATJA VOIGT**

Carl ist einer der interessantesten Redner, die ich kenne. Seine Vorträge sind spannend, inhaltlich auf höchstem Niveau und sehr professionell vorgetragen. Aha-Effekte en masse und perfektes Infotainment! **ZUKUNFTSINTITUT**

Bei unserem Business Meeting hat er das gesamte Managementteam in seinen Bann gezogen. Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit. **STEFANIE MIKUTA**

NEUGIER

LUST AUF NEUES & VERÄNDERUNG

Neugier wurde bereits 2016 vom World Economic Forum an die Spitze der Liste der Charaktereigenschaften des 21. Jahrhunderts gesetzt. Stefan Oschmann, CEO von Merck, sagt: „Kein Unternehmen kann es sich leisten, die Kraft der Neugierde am Arbeitsplatz zu ignorieren.“ Anhand unserer Ergebnisse können wir die Lücken bei der Neugier am Arbeitsplatz erkennen, aber auch das Potenzial für Verbesserungen. Deswegen wird der Impuls Antworten auf folgende Fragen geben:

1. Wie werden Führungskräfte zu Architekten der Neugier?
2. Welche Techniken stärken unseren Neugiermuskel?
3. Warum kommt Neugier im Job nicht von selbst und wie können wir das ändern?

Neugier ist eine unserer wichtigsten Eigenschaften. Neugierige Menschen sind offener für neue Erfahrungen, lernen schneller, arbeiten gewissenhafter, sind erfolgreicher und leben länger.

Dieser Vortrag benennt die Neugierkiller wie z.B. den »Need for closure«. Das ist der Wunsch, Unsicherheit möglichst schnell loszuwerden. Er verhindert Neugier.

Der Impuls zeigt auch die Neugiertreiber: Entdeckerfreude, Antrieb aus Wissensmangel, Offenheit für Ideen anderer & Anspannungstoleranz.

Das Buch „NEUGIER“ ist die erste Veröffentlichung zu einer entscheidenden menschlichen Eigenschaft.



IM KERN:

1. Neugier steigert das Innovationsklima nachhaltig und nachweislich. Das sahen wir in einer 6-monatigen Studie mit Porsche und Merck.

2. Bereits kleine Änderungen in der Art und Weise, wie Menschen auf Neues zugehen, erhöht ihre Neugier und in der Folge ihre Produktivität.

3. Nur eine*r von vier ArbeitnehmerInnen bezeichnet sich bei der Arbeit als "neugierig". Eine mögliche Erklärung: zwei von drei ArbeitnehmerInnen geben an, dass sie bei der Arbeit auf Hindernisse stoßen, wenn sie mehr Fragen stellen wollen.

WAS NEHMEN SIE MIT?

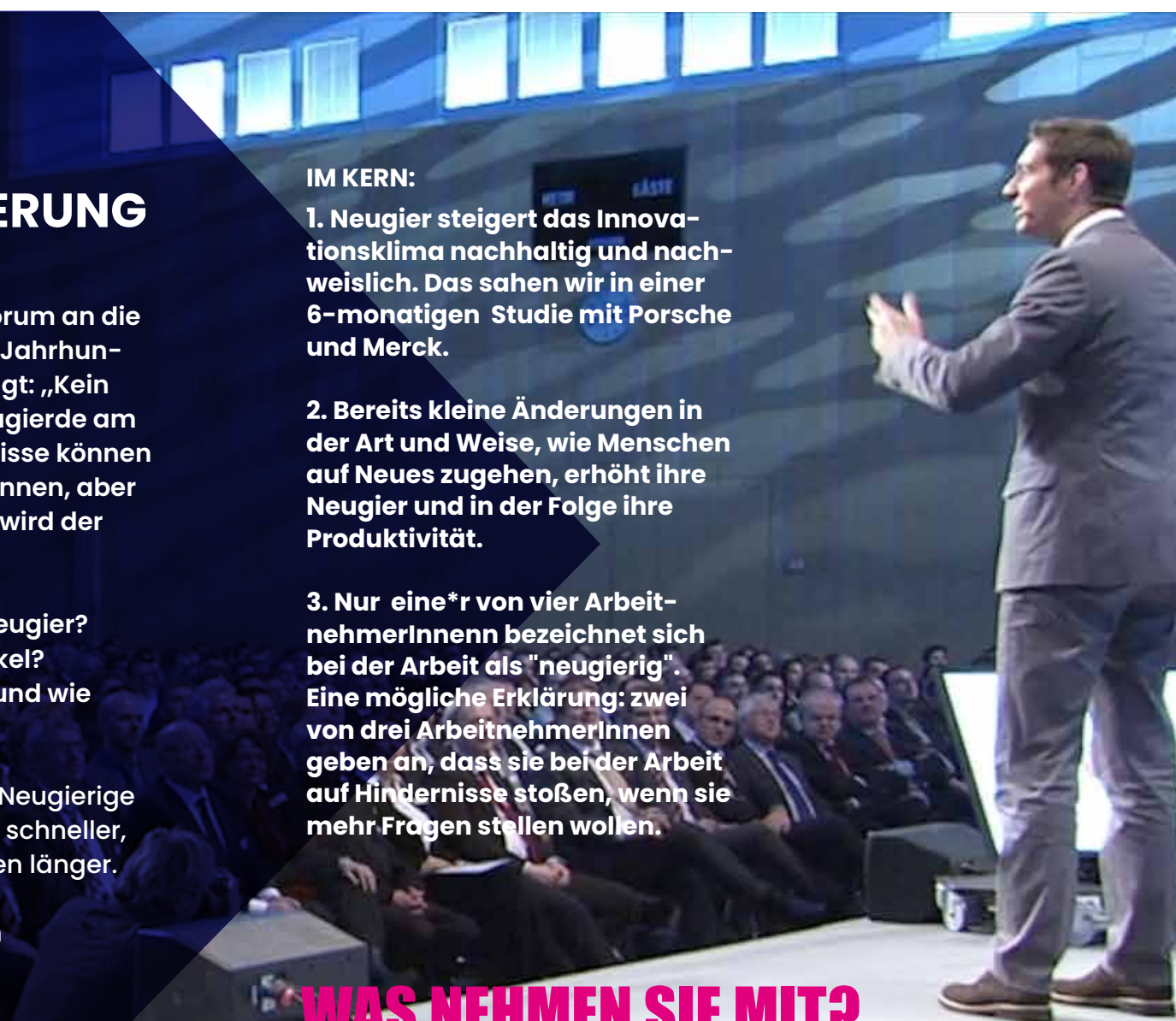
FASZINIERTES ICH. Wie wir unsere Neugier (wieder) entfachen.

NEUGIERMANAGEMENT. Wie Neugier Innovation & Transformation positiv beeinflusst.

NEUGIERBREMSEN. Welche Neugierkiller dringend abgestellt werden müssen.

NEUGIER DER ANDEREN. Wie wir andere Menschen neugierig machen können.

www.carl-naughton.de/Neugier/



ZUKUNFTSMUT

NICHT NUR DAS BESSERE DENKEN,
SONDERN DAS BESSERE TUN.

Psychologisches Kapital ist der innere Wachstumsfonds – es zählt **Zinsen in Form von Mut, Sinn und Handlungsenergie**.

In einer Welt, die sich ständig neu erfindet, ist psychologisches Kapital **das einzige Konto**, das sich vermehrt, wenn man es teilt.

Wer sein psychologisches Kapital stärkt, investiert **nicht in Wohlfühlrhetorik, sondern in Zukunftsresilienz**.

Zuversicht, Zutrauen, Robustheit und Optimismus – das sind keine Soft Skills, das sind die neuen **Wirtschaftsfaktoren**.

Psychologisches Kapital ist **mentale Liquidität** – die Fähigkeit, in Krisen zahlungsfähig zu bleiben.

PsyCap ist der Unterschied zwischen erschöpftem Durchhalten und inspiriertem Weitermachen.

MUTIGES ICH: Wie wir schnell mehr Selbstwirksamkeit bekommen.

MUTIGE ZUKUNFT: Welche Technik unseren Optimismus stärkt.

MUT DURCH ZUVERSICHT: Warum ein kleines Plus an Zuversicht den Gegenwert eines ganzen Arbeitstages haben kann.

MUTIGES DU: Wie wir anderen Menschen helfen können, offen für Veränderung zu werden.



Innovative Unternehmen suchen nach immer neuen Wegen, um ihrer Konkurrenz voraus zu sein. Sie haben ein geschultes Auge für Marktentwicklungen und potenzielle Chancen. Sie müssen den Hype von der Hoffnung trennen. Sie müssen digitalisieren und transformieren. Sie müssen für Menschen da sein, effektiv und individuell.

Zukunftsmut ermöglicht es diesen Unternehmen, den Erfolg aufrechtzuerhalten, wenn die Dinge immer schwieriger werden.

Bei Führungskräften und Mitarbeitenden zählt der „MUT AM ARBEITSPLATZ“. Der Mut, sich gegen den Status Quo zu stellen; der Mut, Fehler zu gestehen, der Mut, Fehlentwicklungen zu benennen.

1. Was ist **Mut am Arbeitsplatz**? Das Englische **COURAGE** kommt vom lateinischen COR, HERZ. MUT kommt aus dem indogermanischen MO, STARKEN WILLENS SEIN. Beides zusammen macht Mut am Arbeitsplatz aus. Er bedeutet, etwas anzugehen, weil es sich richtig und wichtig anfühlt, und dran zu bleiben, obwohl man ein gewisses Risiko wahrnimmt.

2. Was erzeugt **ZUKUNFTSMUT**? Zuversicht, Selbstwirksamkeit, emotionale Stabilität und realistischer Optimismus. Diese vier sagen Veränderungsbereitschaft, Job Performance, Arbeitszufriedenheit und Well-Being besser voraus als jedes Element alleine.

3. Was bringt dieser Mut? ZUKUNFTSMUT bringt **Willpower** und **Waypower**. Er hilft Menschen, neue Probleme kreativ zu lösen. Er nährt in diesen Menschen das Gefühl, gut vorbereitet zu sein & die Gründe für die aktuellen und zukünftigen Erfolge in sich zu sehen. So erzeugt ZUKUNFTSMUT **messbare Wettbewerbsvorteile**.

Wie das funktioniert, zeigt dieser Vortrags-IMPULS.

4 Open Minds

digital auf www.carl-naughton.de

oder LIVE!



- ◆ **Seit 2000** arbeite ich in der Forschung, an der **Universität Köln**, der **European Business School**, der **FOM University of Applied Sciences**, dem **Zukunftsinstitut**. Immer eine Frage im Kopf: Wie schaffen wir ein gelingendes Arbeitsleben? 10 Bücher, mehr als 40 Fach- und Sachartikel und über 5.000 Auftritte sind in meiner Laufbahn bereits zusammengekommen. Mein Ziel: den Wandel wandeln. Denn ich bin **Transformationspsychologe**.
- ◆ **2016: Als Mitglied des Curiosity Councils** der Firma Merck habe ich die **berufliche Neugier** mit der University of Virginia messbar gemacht. Die Folge: Neugiertrainings in über 40 Unternehmen, Die Studien zeigen: Neugier wirkt direkt auf die Job Performance, das Innovationsklima, das Job Crafting und die soziale Stärke.
- ◆ **2019: Zukunftsmut.** Das ist der Faktor, der Change-Umsetzer ausmacht. Zukunftsmutige treiben laut meiner Forschung die Transformation voran, setzen Neuerungen schneller um und sind mental gesünder. Mehr als 200 Impulse zum Zukunftsmut habe ich bereits gegeben; inkl. **Deep Dives**, d.h. eine punktgenaue Vertiefung direkt im Anschluss. Für gesicherten Praxistransfer.
- ◆ **2020: Wenn das Neue die Richtung ändert und geballt auf uns zukommt?** Dann müssen wir uns anpassen. Das schaffen Menschen mit mehr AQ, mehr **Anpassungsintelligenz**. Sie haben mehr situatives Gespür, entwickeln schneller neue Überzeugungen und sind proaktiv in der Ungewissheit. Das Buch zur Forschung erschien 2 Jahre später. Inzwischen habe ich AQ in den Gesundheitssektor, die Automobilbranche, den Einzelhandel, die Pharmazie und die Casinos Österreichs gebracht.
- ◆ **2022** haben die Studierenden der FOM Frankfurt mich zum **besten Dozenten** gewählt. Liegt es daran, dass ich dafür brenne, mehr psychologische Wissenschaft in Unternehmen zu bringen? Kann sein. Das ist auf jeden Fall der Grund, warum ich nach 25 Jahren noch begeistert bin, Menschen für Wandel zu begeistern.
- ◆ **2025. Neue Wirksamkeit. Das neue Forschungsthema.** Es komplettiert die 4 Open Minds. Die Kernfrage: wie erlangen und vermitteln wir Orientierung in einer Welt, in der das Hin und Her, das Auf und Ab an der Tagesordnung sind? Was stabilisiert unser Weltverständnis wie auch unseren inneren Handlungskompass in den täglichen Herausforderungen und Verwirbelungen.

AQ

● Warum Anpassungs-Intelligenz die wichtigste Zukunftskompetenz ist.

9 Prinzipien, mit denen Sie Ihre Anpassungsfähigkeit trainieren.



The world is moving at 105.441 km/h. Keep Up!" schrieb die BBC 2012. Im neuen Jahrtausend gibt es keine Ruhezeiten mehr. Menschen in Unternehmen erleben das täglich. Der Wandel am Arbeitsplatz wird konstant sein. Und diejenigen, die die Fähigkeit haben, sich anzupassen, werden erfolgreich sein. Anpassungsfähigkeit kann der Faktor X sein, der uns zum beruflichen Erfolg führt. Was macht Menschen mit AQ aus? Menschen mit mehr AQ sind Menschen,

- ... die mit Ungewissheit umgehen können;
- ... die proaktiv auf sich abzeichnende Veränderungen zugehen;
- ... die effektiv in neuen oder veränderten Arbeitssituationen performen können.

Was ist AQ? Er ist eine Persönlichkeitseigenschaft. Die ist mehr als bloße Anpassung und das Zurechtkommen in der Welt. Die Definition: AQ ist unser zugrunde liegendes Potenzial. Es ermöglicht zweierlei:

1. sich effektiv an aufgabenbezogene, umweltbezogene und berufliche Anforderungen anzupassen.
2. diese Anforderungen zu antizipieren und proaktiv auf diese zuzugehen.

Und dieses Potenzial zu kennen und nutzen zu können, darum geht es jetzt.

WAS NEHMEN SIE MIT?

1. **AQ POWER.** Wie „Situatives Gespür“, „Neo Credos“ und „Proaktivität“ unsere Anpassungsfähigkeit intelligent machen.
2. **ME POWER.** Wie erfolgreiche Anpassungsleistung uns in die Lage versetzt, effizient mit unsicheren und unvorhersehbaren Arbeitssituationen umzugehen.
3. **WE POWER.** Team AQ bringt emotionale Stabilität für Teams.
4. **RIC RULES.** 3 goldene Regeln für Erfolg in Zeiten der Ungewissheit.

MOMENTUM

So bringen wir Bewegung in Veränderung

Veränderung versagt. Immer wieder. Warum? Es liegt an einem Paradigma-Clash: im 20. und 21. Jahrhundert war das dominante Paradigma das „Handlungs-Paradigma“. Firmen und Menschen verändern sich, wenn sie in Aktion kommen. Leader sind aktionsorientiert. Sie reagieren mit Ungeduld und Frustration, wenn die Mitarbeiter nicht bereit sind zu folgen. Die aber sind oft noch gar nicht handlungsbereit. Warum das in der Praxis so ist, erklärt die Momentum Map aus der Forschung.

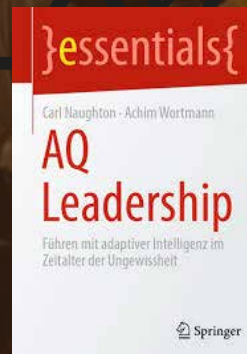
DER GOLDSTANDARD DER VERHALTENSÄNDERUNG

Im Gegensatz zu anderen Modellen setzt die Momentum Map nicht auf Wunschdenken, sondern auf Verhaltensrealismus. Kein One-Size-Fits-All Change Prozess. Montagstaugliche Veränderungsansätze.

Statt Menschen zu überfordern, holt die MOMENTUM MAP sie genau da ab, wo sie stehen – auf einer von fünf klar definierten Stadien der Veränderung. Von „Ich denk nicht mal drüber nach“ bis „Ich hab's geschafft“. Messbar, skalierbar, vor allem: nachhaltig wirksam.

Warum die MOMENTUM MAP besser ist als alles andere? Fakten, bitte!

- ___ 1.000+ Studien (unsere eingeschlossen), die seine Wirkung belegen
- ___ 60 Mio. \$ Forschungsgelder – kein Modell wurde intensiver geprüft
- ___ Entwickelt aus über 40 Jahren Verhaltenstheorie.



Veränderung ist keine Raketenwissenschaft – nur Verhaltenspsychologie. Was macht die MOMENTUM MAP so wirkmächtig? Sie besteht aus 5 Stadien. In einer dieser befinden sich Menschen, wenn Sie mit der Veränderung konfrontiert werden. Wie viele Menschen sich durchschnittlich wo befinden, zeigen die „%“.

1. Stadium: „Interessiert mich nicht, betrifft mich nicht.“ (40%)
2. Stadium: „Ja, eigentlich müsste man mal, aber....“ (35%)
3. Stadium: „Ich denk mal darüber nach.“ (15%)
4. Stadium: „Ich mach das jetzt“ (6%)
5. Stadium: „Mach ich eh schon“ (4%)



WAS NEHMEN SIE MIT?

1. Menschen sind **nicht dagegen**, sie sind nur noch nicht im richtigen Stadium.
2. Es gibt **keine Abkürzung** zur „Aktion“ (Stadium 4)
3. Jedes Stadium hat Tools, die Menschen in das nächste Stadium bringen. Dazu gehören 10 Tools, u.a. „**Größte Gemeinsame Nenner**“, der „**Motivationsfokus**“, die „**Motiveiter**“ oder das „**Rubicon-Modell**“
4. **Führung kann mit dem Modell arbeiten**, nicht nur träumen.

<http://www.carl-naughton.de/VORTRÄGE/>

NEUE WIRKSAMKEIT

WAS UNS AUSMACHT, WENN MAN DEN RECHNER AUSMACHT.

Willkommen in einer Zeit, in der **Pläne schneller kippen** als ein schief gestapelter Jenga-Turm. In einer zunehmend technologisierten, KI-durchtränkten Arbeitswelt rücken **bestimmte menschliche Eigenschaften** ins Zentrum. Das sind diejenigen, die uns ausmachen werden; diejenigen, die uns das Gefühl geben, **nicht ersetzbar zu sein**, als Mensch einen Unterschied zu machen.

Nicht was jemand weiß, sondern wie jemand denkt, wird zur Kernkompetenz. Genau hier setzt die **NEUE WIRKSAMKEIT**.

Ihre **5 DIMENSIONEN** sind, was uns unterscheidet von Algorithmen und künstlicher Intelligenz! Was sind die wissenschaftlich belegbaren Eigenschaften, die Bewegung in diese Kopfarbeit bringen?

1. **TOMORROW MINDSET.** Das Gleichgewicht zwischen „Was sein könnte“ und „Was jetzt zählt“. Mitarbeitende behalten im KI-Tempo Überblick – sie denken voraus, ohne den Moment zu verlieren, machen Zukunft plan- und umsetzbar.
2. **LÖSUNGSINSTINKT.** Klugheit, die sich nicht verbeißt. In komplexen Systemen zählt der Lösungsinstinkt: Menschen, die mit KI und Unsicherheit umgehen können, ohne in Analysen zu erstarren – pragmatisch, kreativ und wirksam.
3. **GEISTIGE FLUIDITÄT.** Die Haltung, die Veränderung nicht fürchtet, sondern nutzt. Mitarbeitende, die sich leicht neu ausrichten, bleiben produktiv, auch wenn Tools, Prozesse und Rollen sich ständig ändern.
4. **ZIELTRIEB.** Intention als Energiequelle. Wer klar weiß, wofür er handelt, bringt Energie in Bewegung – Zieltrieb sorgt dafür, dass KI-gestützte Arbeit Richtung hat, statt nur Aktivität zu erzeugen.
5. **RESONANZKRAFT.** Das Talent, in anderen Wirkung zu erzeugen. Menschen, die Vertrauen schaffen und Wirkung im Miteinander erzeugen, machen Teams wirklich leistungsfähig.



WAS NEHMEN SIE MIT?

1. Wie ein Tomorrow Mindset uns **vorausschauender handeln** lässt – weil wir Zukunft nicht abwarten, sondern in Entscheidungen von heute mitdenken.
2. Wie Lösungsinstinkt uns **schneller und klüger** reagieren lässt – weil wir Probleme **nicht überanalysieren**, sondern Muster erkennen und handlungsfähig bleiben.
3. Wie Zieltrieb uns **fokussierter und wirksamer handeln** lässt – weil klare Absicht Energie bündelt und Prioritäten formt, statt sie zu verwässern.
4. Wie Resonanzkraft uns kollaborativer und überzeugender macht – weil Verbindung, Vertrauen und emotionale Wirkung die **neue Produktivität** sind.



ZUKUNFT IST KEIN ZUFALL, SIE IST EINE HALTUNG.

Ein Gespräch mit Dr. Carl Naughton über berufliche Neugier, Zukunftsmut, Anpassungsintelligenz und die neue Wirksamkeit von Menschen im KI-Zeitalter.

Open Mind Magazin:

Was unterscheidet gute psychologische Forschung in diesem Feld von reiner Organisationsrhetorik?

Carl Naughton:

Gute Forschung erklärt Verhalten nicht nur, sie verändert es. Wir messen Effekte, nicht Meinungen. In meiner Arbeit verbinden ich experimentelle Psychologie mit organisationalem Lernen: Mit nationalen und internationalen Kollegen testen ich, wie sich Neugier, Zukunftsmut oder Anpassungsintelligenz trainieren lassen – und welche Interventionen Wirkung zeigen. Psychologische Forschung muss „trainierbare Zukunft“ ermöglichen, sonst bleibt sie Theorie. Das ist die eigentliche Verantwortung von Wissenschaft heute.

OMM:

Sie sprechen oft von beruflicher Neugier als Schlüssel. Warum ist sie so zentral?

Naughton:

Neugier ist die Einstiegsdroge der Zukunftsfähigkeit. Wer neugierig bleibt, verliert die Angst vor Komplexität. Psychologisch gesehen aktiviert Neugier das dopaminerge Belohnungssystem – wir werden auf Lernen programmiert. In Unternehmen bedeutet das: Neugierige Mitarbeitende sind schneller im Adaptieren, kreativer im Problemlösen und resilienter bei Veränderungen. Aber – und das ist entscheidend – Neugier muss erlaubt sein. Viele Organisationen fordern Innovation, aber bestrafen das Ausprobieren. Da entsteht ein systemischer Widerspruch.

OMM:

Sie verbinden Neugier mit Zukunftsmut. Was ist damit gemeint?

Naughton:

Zukunftsmut ist natürlich ein Kunstwort. Dahinter verbirgt sich das Psychologische Kapital eines Menschen. Psychologisches Kapital ist die mentale Infrastruktur, auf der alles andere aufbaut. Es besteht aus vier Ressourcen – Zuversicht, Zutrauen, Robustheit und Optimismus – und erklärt 78% der Unterschiede zwischen Menschen – warum der/die eine nur die Idee hat und der/die andere diese Idee auch auf die Straße bringt. Wenn man so will: das psychologische Betriebssystem der Zukunftsfähigkeit. Zuversicht gibt Richtung, Zutrauen sorgt für Handlung, Robustheit federt Krisen ab, und erlernter Optimismus hält die Energie im Kreislauf. In Unternehmen ist das der Unterschied zwischen Funktionieren und Gestalten.



OMM:

Und Anpassungsintelligenz? Das klingt nach einer nüchternen Management-Vokabel.

Naughton:

(lacht) Nur wenn man sie falsch versteht. Anpassungsintelligenz ist nicht Anbiederung – sie ist mentale Elastizität. Es geht darum, sich zu verändern, ohne sich zu verlieren. In meiner Forschung zeigen wir: Menschen mit hoher Anpassungsintelligenz haben ein flexibles Selbstkonzept. Sie können neue Rollen, Tools oder Prozesse integrieren, ohne dass ihr Identitätsgefühl leidet. Das ist die entscheidende Kompetenz im KI-Zeitalter: Wer sich zu schnell anpasst, verliert Orientierung; wer zu langsam ist, verliert Anschluss. Die Kunst liegt in der Balance.

OMM:

Das führt uns zur *Neuen Wirksamkeit* – einem Begriff, den Sie stark geprägt haben. Was steckt dahinter?

Naughton:

Wir haben uns in der Forschung mit Kollegen der Universität Valencia gefragt: Was macht uns aus, wenn man den Rechner ausmacht? Also: was macht uns aus in einer KI-durchtränkten Arbeitswelt? Und erst hatten wir so etwas wie den HUMAN IMPACT FACTOR, den HIF, Da sagten Kunden: Immer diese Anglizismen! Gibt es das nicht auch auf Deutsch? Klar, dachten wir: Menschlicher Unersetzlichkeits Faktor, kurz MUF. Wir waren nicht überzeugt. Und darum suchten wir weiter und blieben bei der „Neuen Wirksamkeit“ stehen. Die neue Wirksamkeit ist psychologisch und sozial: Wir müssen lernen, wie menschliche Präsenz Wirkung entfaltet. Nicht durch Lautstärke, sondern durch Qualität der Verbindung.

OMM:

Dr. Naughton, vielen Dank für diese geballte Ladung Zukunftsfähigkeit!



**DIE PERFEKTE MISCHUNG
AUS INFORMATION &
UNTERHALTUNG**

FESSELND

NEW & INNOVATIVE

STÄNDIG FASZINIEREND

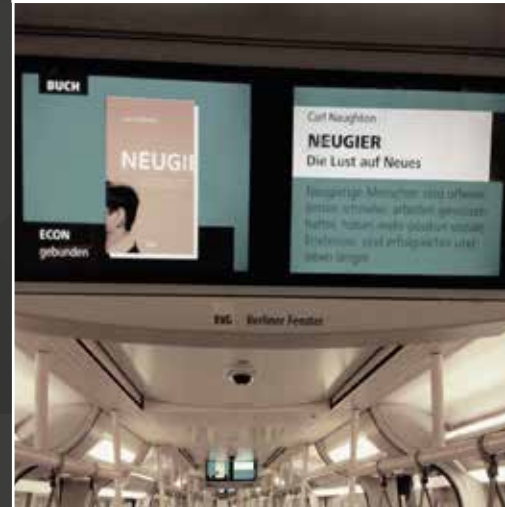
**ERSTKLASSIGER VORTRAG
AUF HÖCHSTEM NIVEAU**



VOLLPROFI

SUPER MODERATION!

**REISST DIE MENSCHEN
VON DEN STÜHLEN!**



AUSGEZEICHNETER HOCHSCHULDOZENT FÜR
WIRTSCHAFT- UND FÜHRUNGSPSYCHOLOGIE.

FORSCHUNGSPARTNER DER UNIVERSITÄT
VALENCIA GEMEINSAM MIT LEON VAHLKAMP

MEHRFACH PRÄMIERTER SACH- UND
FACHBUCHAUTOR

TV EXPERTE BEI ARD UPDATE
WIRTSCHAFT UND KOLUMNIST BEI
DER FRANKFURTER RUNDSCHAU

FORSCHUNGSPARTNER DER UNIVERSITÄT
VALENCIA GEMEINSAM MIT LEON VAHLKAMP

KOOPERATIONSPARTNER DER GEORGE
MASON UNIVERSITY VIRGINIA
MIT TODD KASHDAN



RESEARCH FELLOW AN DER
NORTHERN BUSINESS SCHOOL

SONDERBEAUFTRAGTER DES MINISTERIUMS
FÜR NEUGIER UND ZUKUNFSTLUST

KOOPERATIONSPARTNER DES
THE FUTURE:PROJECT

ÜBER 25 JAHRE FORSCHUNG ZU NEUGIER,
ZUKUNFTSTMUT, AQ UND WIRKSAMKEIT

STUDIENAUTOR DES ZUKUNFTSINSTITUTS

GRÜNDUNGSMITGLIED DES MERCK
CURIOSITY COUNCILS



WEB: WWW.NEUGIER.COM

BLOG: WWW.NEUGIER.COM