

OPENMINDS

- MAGAZINE -

**DR. CARL
NAUGHTON**

*FORSCHER.
TRANSFORMATIONS-
PSYCHOLOGE.
POSSIBILIST.*

IMPULSE

#NEUGIER
#ZUKUNFTSMUT
#ANPASSUNGS-IQ
#MOMENTUM
#RESULTATKRAFT
#FUTURE MIND

„CARL NAUGHTON HAT
DAS ZUKUNFTS-PARADOX
GEKNACKT.“

Matthias Horx, Zukunftsforscher

OPEN MIND FIRMEN:

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

REFERENZEN VON OPEN MINDS

Das Dargebotenen 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 bereits Wert gewesen.

P. KLEIN / LVMO GMBH

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

Competent, entertaining, amusing, stimulating, waking -

a perfect start to our meeting, Thank you!!

(C. MANNEL / WINORA GROUP)

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

K. NGUYEN / 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

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)



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

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.
(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)

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)

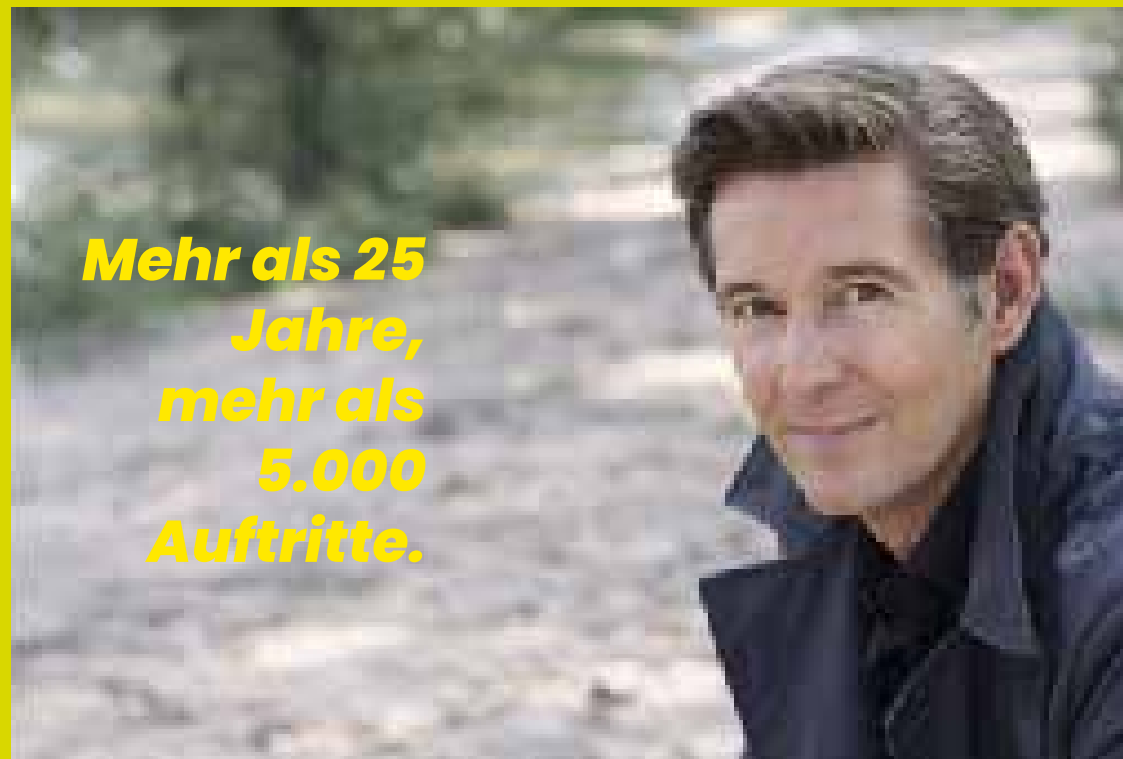
BELEGEN STATT BEHAUPTEN

Wer einen Vortrag über Veränderung bucht, bekommt meistens eines von drei Dingen: einen Motivationsschub, der 36 Stunden hält. Eine akademische Einführung, die niemanden bewegt. Oder einen Science-Entertainer, der fasziniert, aber nichts verändert.

Das Open Mind Lab macht etwas anderes: Wir messen, was sich verändert. Und dann verändern wir es.

Seit über 25 Jahren forsche ich an der Frage, was Menschen in Zeiten von Unsicherheit, Wandel und technologischem Umbruch wirklich handlungsfähig macht;

- als Transformationspsychologe, der seine eigenen Interventionen in mehr als 40 Unternehmen testet, misst und weiterentwickelt.
- als Vermittler zwischen Forschung und Praxis, der immer der Frage folgt: was hilft wann wem am meisten - und dies Frage dann mit belegbaren Antworten aus aktuellster Erkenntnis kombiniert.



*»Mit viel Humor, Einfühlungsvermögen und einem exzellenten kommunikativen Sachverstand«
-- Peek & Cloppenburg Nord*

Seit 2000 Forschung an der Universität Köln, der European Business School, der FOM University of Applied Sciences, dem IAP Zürich, und der Universität Basel.

2010 Gründungsmitglied des Merck Curiosity Council. Gemeinsam mit der University of Virginia: **berufliche Neugier** messbar gemacht. Studien, Initiativen und Trainingsprogramme in über 40 Unternehmen.

2019 Zukunftsmut

Mehr als 200 Impulse weltweit. Das psychologische Kapital erklärt 76% der Unterschiede, warum der eine Mensch eine Idee hat und der andere diese Idee auch umsetzt.

2022 Anpassungs-Intelligenz

AQ erklärt, warum Menschen in einer sich rasant verändernden Welt leistungsfähig und -willig sind und bleiben, sich eher an völlig neue Technologien heranwagen und bei Ungewissheit proaktiv werden.

2025 Human Impact Factor.

Die Forschung mit der Universität Valencia fragt: Wie erhalten wir die Wirksamkeit von Menschen in einer KI-durchtränkten Arbeitswelt? Welche Eigenschaften macht menschliche Relevanz im Job in Zukunft aus?

2026 Future Mind

Mit dem The Future:Project ergründen wir, was Menschen nachweislich in die Lage versetzt, Zukunft zu gestalten und was sie davon abhält, Zukunft zu machen?

4 OPEN MINDS

MESSBAR ZUKUNFTSFÄHIG

NEUGIER

im beruflichen Alltag besteht aus 4 Dimensionen. Sie erklären, warum Menschen mehr und ungewöhnlichere Ideen haben und in Neuem einen positiven Gestaltungsraum sehen.

ZUKUNFTSMUT

ist ein Mix aus 4 Eigenschaften. Er erklärt, wie wir Neues auch umsetzen, viele Wege zum Ziel sehen und erlernten Optimismus aktivieren können.

ANPASSUNGS-IQ

entstand in der Corona-Zeit aus der Frage: was machen diejenigen anders, die sich schnell an grundlegend neue Gegebenheit anpassen können und dabei leistungsfähig und -willig bleiben.

RESULTATKRAFT

ist unsere Antwort auf die Frage: Mit welchen Eigenschaften erhalten wir unsere Wirksamkeit und Relevanz in einer KI-durchsetzten Arbeitswelt?

Diese Impulse zeigen Mitarbeitenden und Teams, wie Zukunftsfähigkeit entsteht - nicht als abstraktes Konzept, sondern als trainierbare Eigenschaften mit messbaren Ergebnissen. Und vor allem mit praktischen Tools, die direkt umsetzbar sind.

Diese Themen lassen sich vielfältig in Impulse, Interventionen und Workshops wandeln.

Eigene Forschung. Sofort einsetzbar.

Buchbar sind die Themen als:

- 15 bis 90-minütiger Impuls
- 90 bis 120-minütiger Deep Dive
- Halbtags-Workshop



Ein sehr sympathischer Kontakt und ausgezeichneter Redner, der es (wohlgemerkt) nach der Mittagspause innerhalb von Sekunden geschafft hat, das Plenum mit 250 Personen von den Stühlen zu reißen.

TELEFONICA DEUTSCHLAND

Nicht jedes Thema passt zu jedem Event. Diese kurze Orientierung hilft, das richtige zu finden - oder im Vorgespräch gemeinsam zu entscheiden.

THEMA	KERNFRAGE	ZENTRALES ERGEBNIS	IDEAL FÜR
NEUGIER	Wie schaffen wir Lust auf Neues, statt Angst vor Veränderung?	Neugierige: bis zu 40% mehr Innovationsklima, 53% mehr Lernerfolg.	Lernreisen, Innovation, Kick-Off, Incentive, Teambuilding
ZUKUNFTSMUT	Warum setzen manche Ideen um, und andere nicht?	59% mehr mentale Gesundheit, 76% mehr Innovation.	Change, Aufbruch, Selbstvertrauen, Mut Jahresauftakt, Endspurt.
ANPASSUNGS IQ	Wie bleiben wir proaktiv in der Ungewissheit?	39% flexibler Denken, 45% besonnener unter Ungewissheit	Digitaler Wandel, große Veränderungen, Chancen, Zukunftsimpulse.
RESULTATKRAFT	Was macht uns ergebnisstark und wirksam in der KI Welt?	40% mehr kritisches Denken, 70% mehr Fokus & mehr Wirksamkeit.	KI-Transformation, Future Skills, Kongresse Zukunftssorgen, Lernreisen, eigene Relevanz.
MOMENTUM MAP	Warum scheitert Veränderung immer wieder - wie holt man Menschen ab?	Bis zu 80% sind nicht bereit, aber psychologisch erreichbar.	Change-Gestaltung, Change-Führung, Selbstführung, nachhaltige Veränderung.



NEUGIER

DIE KRAFT, KOMPLEXITÄT IN
CHANCEN ZU VERWANDELN

WARUM NEUGIER KEINE WEICHE EIGENSCHAFT IST.

2016 hat das World Economic Forum Neugier an die Spitze der wichtigsten Kompetenzen des 21. Jh. gesetzt. Der Merck-CEO Stefan Oschmann schrieb 2019: „Kein Unternehmen kann es sich leisten, die Kraft der Neugier am Arbeitsplatz zu ignorieren.“ Aber: Nur eine von vier Personen bezeichnet sich im Job als neugierig. Zwei von drei sagen, dass sie am Arbeitsplatz auf Hindernisse stoßen, wenn sie mehr fragen wollen.

40 % mehr und ungewöhnlichere Ideen haben neugierige Mitarbeitende (Naughton & Wortmann, 2025).

53 % des Trainingserfolgs bei digitalen Transformationen ist auf Neugier zurückzuführen (Maceviciute et al., 2023).

25 % innovativer sind Teams, die neugierig fragen und neue Perspektiven zulassen — und sie sind gleichzeitig spürbar zufriedener (Kashdan & Naughton, 2020).

Neugier ist Krisenpuffer, Kopfföffner und Lebensverlängerer zugleich.

DIE 4 DIMENSIONEN DER NEUGIER

1. Entdeckerfreude

Die Lust, Neues auszuprobieren, Fragen zu stellen und unbekannte Menschen kennenzulernen. Der Motor der Innovation.

2. Antrieb durch Wissensmangel

Der Drang, offene Fragen zu schließen und Unklarheiten zu klären — der dunkle Zwilling der Entdeckerfreude.

3. Soziale Neugier

Die Bereitschaft, die Ideen und Perspektiven anderer als wichtig und bereichernd anzusehen. Die Basis kollaborativer Stärke.

4. Anspannungstoleranz

Die Fähigkeit, Unsicherheit und Unfertiges auszuhalten, ohne vorschnell in Routinen zurückzufallen.

Neugier ist der einzige Rohstoff, den Ihr Unternehmen bereits besitzt, täglich verschwendet — und morgen nicht nachbestellen kann.

WAS NEHMEN DIE TEILNEHMENDEN MIT

1. Wie wir unsere Neugierkiller loswerden.
2. Wie wir Entdeckerfreude bei Veränderung kräftigen.
3. Wie Neugier Mitarbeitenden hilft, ihre Arbeit so zu gestalten, dass sie morgen noch da sein wollen.
4. Wie wir Anspannungstoleranz gezielt stärken.
5. Wie soziale Neugier Teams hilft, Konflikte zu lösen, bevor sie eskalieren.
6. Wie Neugier Organisationen hilft, eine Lernkultur zu bauen, die nicht von oben verordnet werden muss.

ZUKUNFTSMUT

HANDELN STATT HADERN

Neugierige haben die besseren Ideen. Aber haben sie auch die bessere Umsetzungsrate? Die Antwort der Forschung: Nein. Was den Unterschied macht, ist etwas anderes – das psychologische Kapital. Wir nennen es Zukunftsmut.

Zukunftsmut ist eine messbare menschliche Ressource – belegt durch mehr als 3.000 Studien. Sie besteht aus: Zuversicht, Zutrauen, Robustheit & Optimismus.



DIE 4 RESSOURCEN DES ZUKUNFTSMUTS

1. **Zuversicht** – „Ich finde verschiedene Wege zum Ziel.“
2. **Zutrauen** – „Was kann ich tun, damit es klappt?“
3. **Robustheit** – „Ich bestimme, was in meinem Kopf passiert“
4. **Erlerner Optimismus** – „Ich finde das Gute.“

Das psychologische Kapital ist die mentale Infrastruktur, auf der alles andere aufbaut. Es macht uns gesund, leistungsfähig und motiviert.

EINIGE FORSCHUNGSERGEBNISSE

59 % mehr mentale Gesundheit haben Menschen mit hohem Zukunftsmut – in einer Zeit, in der wahrgenommene Belastung global steigt (Studie mit 2,4 Mio. Menschen, 149 Länder, über 14 Jahre).

32% der Unterschiede zwischen Menschen in Bezug auf ihre Offenheit für Veränderung werden so erklärt.

41% der Wirksamkeit von Führung sagt es voraus.

Was bedeutet das für Sie und Ihre Gäste? Teilnehmende erleben keine leere Motivationsveranstaltung. Sie erleben ein überraschendes Eigenexperiment, das zeigt, wie ihre eigenen HERO-Ressourcen gerade unter Druck verteilt sind – und bekommen konkret anwendbare Tools: z. B. die

Zuversichts-Landkarte, das ABA-Prinzip, strategische und praxisnahe Automatismen, die 20%-Regel für mehr Zutrauen. Jedes Werkzeug ist direkt aus der Forschung abgeleitet und in mehr als 200 Impulsen bei Unternehmen wie AXA, AOK, KPMG und der Deutschen Bank erprobt.

WAS NEHMEN DIE TEILNEHMENDEN MIT?

1. Wie wir schnell mehr Selbstwirksamkeit aufbauen – konkrete Techniken, direkt umsetzbar.
2. Welche Technik unseren Optimismus stärkt – und wie wir ihn von Illusionen unterscheiden.
3. Warum ein kleines Plus an Zuversicht den Gegenwert eines ganzen Arbeitstages haben kann.
4. Wie wir anderen Menschen helfen, offen für Veränderung zu werden – Führung als Zukunftsmut-Katalysator.

AQ. Der Anpassungs-IQ.

ERFOLGREICH, BESONNEN & KLAR IN DER UNGEWISSHEIT

WARUM DER IQ NICHT MEHR AUS- REICHT

Robert Sternberg, Godfather der Intelligenzforschung, schrieb: Der IQ sagt Erfolg nicht mehr voraus. In einer Welt, die sich exponentiell schnell verändert, ist die Fähigkeit zur Anpassung der stärkere Erfolgsfaktor.

Das ist AQ: die Fähigkeit, mit Veränderungen proaktiv umzugehen – und sich dabei selbst nicht zu verlieren. Anpassungsintelligenz ist der Schlüssel, wenn viel Veränderung schnell auf uns zukommt.

Unsere Forschung mit tausenden Menschen in Unternehmen zeigt: Hoher AQ steigert Leistung, Innovationskraft und Resilienz – gleichzeitig. AQ wirkt wie ein Muskel: trainierbar durch Erfahrung, Reflexion und gezielte Übung.

70% mehr Offenheit für neue Prozess und Technologie.

25% gesteigerte Ungewissheits-Toleranz.

36% höhere kontextuelle Performance (mehr leisten als erwartet wird).



DIE 5 DIMENSIONEN DES AQ

1. SITUATIVES GESPÜR

Die Fähigkeit, in neuen oder unvorhersehbaren Situationen früh neue Wege zu finden. Ohne situatives Gespür reagieren wir zu spät – oder gar nicht.

2. ENT-LERNEN

Die Fähigkeit, veraltete mentale Modelle aktiv loszulassen.

3. BESONNENHEIT

Die Fähigkeit, in Krisen ruhig und wertorientiert zu handeln, statt in Reaktivität zu fallen.

4. SOZIALE FLEXIBILITÄT

Die Fähigkeit, mit unterschiedlichen Perspektiven und Menschen in Kontakt zu bleiben

5. PROAKTIVITÄT

Die Fähigkeit, das eigene Verhalten flexibel anzupassen und auch dann zu performen, wenn Routinen versagen. Und danach die eigene Leistung bewusst zu reflektieren.

WAS NEHMEN TEILNEHMENDE MIT?

- 1. AQ POWER:** *Wie Situatives Gespür, neue mentale Modelle und echte Proaktivität die Anpassungsfähigkeit intelligent machen.*
- 2. ME POWER:** *Wie erfolgreiche Anpassungsleistung uns in die Lage versetzt, effizient mit unsicheren und unvorhersehbaren Arbeitssituationen umzugehen.*
- 3. WE POWER:** *Wie Team-AQ emotionale Stabilität für Teams erzeugt – und Widerstände gegen Change messbar senkt.*
- 4. RIC CHECK:** *3 goldene Regeln für Erfolg in Zeiten.*

RESULTAT KRAFT

WIRKSAM.
MENSCHLICH
UNERSETZLICH.

next

next

DIE FRAGE DER KI ÄRA

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 – 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. Picasso hatte recht: „Computer sind nutzlos – die können uns nur Antworten geben.“ Die Frage ist, welche Eigenschaften uns befähigen, die richtigen Fragen zu stellen.

Resultatkraft ist die Antwort aus der Forschung – entwickelt mit Kollegen der Universität Valencia. Sie beschreibt die fünf Dimensionen menschlicher Wirksamkeit, die durch KI nicht ersetzt werden, sondern an Bedeutung gewinnen.

27% der Unterschiede bei der Lern-Engagement: Gelerntes schneller umsetzen.

35% besser sind die Ergebnisse von Teams mit Resonanzfähigkeit.

25% der Differenzen im Arbeitsengagement.

DIE 5 DIMENSIONEN DER RESULTATKRAFT

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.

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.

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.

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.

RESONANZKRAFT. Das Talent, in anderen Wirkung zu erzeugen. Menschen, die Vertrauen schaffen und Wirkung im Miteinander erzeugen, machen Teams wirklich leistungsfähig.

WAS NEHMEN TEILNEHMENDE MIT?

1. Eine Tool, um Entscheidungen von heute mit dem eigenen Zukunfts-Ich zu verbinden – damit **aus Absicht tatsächlich Handlung wird.**
2. Einen persönlichen Zieltrieb-Kompass, der innere Stabilität für **starke Wirksamkeit** erzeugt.
3. Ein konkretes Tool, um festgefahrene Denkmuster zu erkennen und schneller loszulassen – **vom Recht-haben-Wollen zum Richtig-reagieren-Können.**
4. Den Beweis, dass der **wichtigste Produktivitätsfaktor** im Raum sitzt **Wie Sie im größten Spannungsfeld unserer Zeit handlungsfähig bleiben.**

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 verbinde ich experimentelle Psychologie mit organisationalem Lernen: Mit nationalen und internationalen Kollegen teste 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 76% 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



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 *RESULTATKRAFT* – 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!

MOMENTUM

Bewegung in die Veränderung bringen. Der Goldstandard der Verhaltensänderung.

WARUM VERÄNDERUNG IMMER WIEDER SCHEITERT

Veränderung versagt. Immer wieder. Warum? Im 20. Jahrhundert und auch jetzt noch ist die vorherrschende Denke: Menschen verändern sich, wenn sie in Aktion kommen. Die Folge: die Führung reagiert mit Ungeduld und Frustration, wenn Mitarbeitende nicht folgen.

Das Problem: Die meisten Mitarbeitenden sind gar nicht handlungsbereit. Was aussieht wie Desinteresse, ist ein frühes Stadium der Veränderungsbereitschaft – es gehört dazu, muss aber gänzlich anders adressiert werden. Das macht die Momentum Map. Entwickelt aus über 40 Jahren Verhaltenstheorie und gestützt auf mehr als 60 Millionen Dollar Forschungsgelder zeigt sie: Es gibt keine Abkürzung. Aber es gibt einen klaren Weg.

DIE 5 STADIEN DER VERÄNDERUNGSBEREITSCHAFT (Wer ist wo?)

1. Absichtslos (40%) „Betrifft mich nicht.“
2. Ambivalent (35%) „Eigentlich müsste man... aber.“
3. Angesporn (15%) „Ich denk mal drüber nach.“
4. Aktiv (6%) „Ich probiere das mal.“
5. Anwendend (4%) „Mach ich sowieso schon.“

Was das für die Praxis heißt: Zu Beginn jeder Veränderung sind 75 % der Belegschaft in Stadium 1 und 2. Wer Veränderung mit Aktions-Appellen startet, verliert diese Menschen von Anfang an.

WAS DIE MOMENTUM MAP BRINGT

- **Kein Aktionismus** ins Leere – statt sofort „Maßnahmen auszurollen“, kann man zuerst einschätzen, wo Personen oder Teams tatsächlich stehen.
 - **Höhere Erfolgswahrscheinlichkeit** – weil die Interventionen genau zur aktuellen Veränderungsbereitschaft passen, stößt man auf weniger Widerstand.
 - **Bessere Ressourcennutzung** – Zeit, Budget & Energie werden nicht auf Phasen verschwendet, in denen die Menschen noch nicht sind.
 - **Frühwarnsystem** – Rückfälle oder Stagnation werden leichter erkennbar, weil klar ist, wie ein typischer Phasenverlauf aussieht.
 - **Übertragbarkeit** – das Modell funktioniert sowohl bei individueller Verhaltensänderung als auch bei komplexen organisationalen Transformationsprojekten.
- Kurz gesagt:** Die Map bringt Struktur in die „weichen“ Faktoren der Veränderung – und macht sie plan- und steuerbar.

WAS NEHMEN TEILNEHMENDE MIT?

1. Die drei größten Irrtümer rund um Change.
2. Wer braucht wann welchen Hebel, um in das nächste Stadium zu gelangen?
3. Die konkreten Wege, um Menschen in das 4. Stadium zu begleiten.
4. Phasenspezifische Kommunikation leicht gemacht. Messbar. Skalierbar. Wirksam.



FUTURE MIND

Die Psychologie der Zukunftsoffenheit-Zukunft nicht erleiden, sondern-gestalten.

Die meisten Mitarbeitenden haben keine negative Einstellung zur Zukunft. Sie haben gar keine mehr. Die Forschung zur Openness to the Future (Botella et al., 2017) zeigt:

Was Menschen in diesen Zeiten wieder handlungsfähig macht: das Gefühl, Einfluss zu haben, Pläne machen zu können, das Kommende annehmen zu können und sich selbst als wirksam zu erleben, wenn es um die eigene Zukunft geht.

Genau diese Haltung lässt sich in Unternehmen gerade schwer finden. Menschen arbeiten, planen, funktionieren – aber der innere Gestaltungsimpuls fehlt.

Future Mind ist die psychologische Antwort: ein präziser Eingriff in die fünf Pfeiler der Zukunftsoffenheit. Der Impuls ist kein Euphorie-Ballon, der wieder platzt. Er ist eine Handlungsanleitung gegen die Zukunftsfehler:

die Signalfalle, die Klarheits-Falle, die Jetzt-Falle, die Gewissheits-Falle und die Linearitäts-Falle. 5 Fallen, in die Zukunftszermühte tappeln. Der Future Mind Impuls deckt sie auf und verhindert das.

DAS DREIECK MEINER ZUKÜNFT

Jeder Mensch navigiert in diesem Dreieck der Zukünfte. Das Verhältnis zwischen den drei Seiten entscheidet darüber, ob wir Veränderung als Energie erleben – oder als Last. Was können sie tun, um das aktiv zu gestalten?

Der **Pull der Zukunft**: Möglichkeiten, Chancen, die Idee, wie es besser sein könnte. Ist er zu schwach, fehlt Richtung. Ist er zu abstrakt, erzeugt er Druck statt Sog.

Der **Push der Gegenwart**: Tempo, Deadlines, Anforderungen. Wer hier feststeckt, reagiert nur noch.

Das **Gewicht der Vergangenheit**: bewährte Wege, Wissen, Identität. Zu viel davon lähmt. Zu wenig destabilisiert.

FUTURE MIND - IN 5 SCHRITTEN

Forschung und Alltag zeigen: wir brauchen ein positives Bezogensein auf die Zukunft! Das gelingt so:

Steuerungs-Mut. Ich habe Einfluss, auch wenn nicht alles planbar ist.

Zukunfts-Gelassenheit. Ich kann annehmen, was kommt – ohne den Gestaltungswillen zu verlieren.

Vorwärts-Energie. Ich bin positiv emotional zur Zukunft gewandt und probiere aus.

Möglichkeits-Blick. Ich sehe Chancen im Neuen, nicht nur Risiken.

Gestaltungs-Vertrauen. Ich traue mir zu, meine Zukunft aktiv zu bauen – auch mit Hindernissen.

WAS NEHMEN TEILNEHMENDE MIT?

1. **Orientierung gewinnen:** den eigenen Zukunfts-Dreieck-Score einschätzen – und verstehen, wo man persönlich feststeckt.
2. **Denkmuster erkennen:** Die fünf Zukunftsfehler in der eigenen Arbeit identifizieren – und mindestens einen sofort benennen und verändern können.
3. **Zukunft aktiv nutzen:** Den Unterschied zwischen „Zukunft passiert mir“ und „Ich handle in Richtung Zukunft“ nicht nur verstehen, sondern durch ein überraschendes Eigenexperiment im Vortrag selbst spüren.
4. **Haltung entwickeln:** Mit dem Future Mind Mindset eine persönliche Orientierung für die nächsten 90 Tage entwickeln – nicht als Plan, sondern als Grundlage für Handlungsfähigkeit.

MARKUS
HOFMANN

CARL
NAUGHTON

EINE FRAGE DER RELEVANZ



WAS UNS IM
ZEITALTER VON KI
MENSCHLICH UND
UNERSETZLICH MACHT

Econ

Wissen auf den Punkt gebracht.

30 MINUTEN

Zukunftsmut

Carl Naughton
Andreas Steinle

GABAL

CARL NAUGHTON

DIE KRAFT DER NEUGIE

WIE WISSENSHUNGER
UNS GLÜCKLICHER UND
ERFOLGREICHER MACHT
UND LÄNGER LEBEN LÄSST



Econ

}essentials{

Carl Naughton - Achim Wortmann

AQ Leadership

Führen mit adaptiver Intelligenz im
Zeitalter der Ungewissheit

Springer

CARL NAUGHTON



GABAL

TRENDSTELLE

Wissen auf den Punkt gebracht

Digitale Erleuchtung

Wie wird es gut?



Carl Naughton

Denken lernen

Entscheidbar, urteilen und
Probleme lösen, ohne in die üblichen
Denkmuster zu tappen



GABAL

NEUGIER MANAGEMENT

TREIBSTOFF FÜR INNOVATION





**DIE PERFEKTE MISCHUNG
AUS INFORMATION &
UNTERHALTUNG**

FESSELND



NEW & INNOVATIVE

STÄNDIG FASZINIEREND

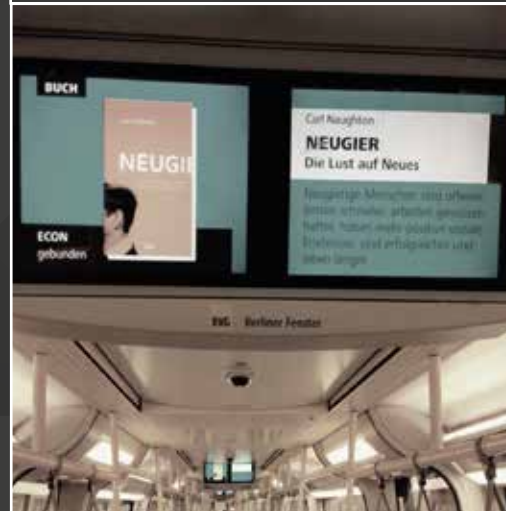
**ERSTKLASSIGER VORTRAG
AUF HÖCHSTEM NIVEAU**



VOLLPROFI

SUPER MODERATION!

**REISST DIE MENSCHEN
VON DEN STÜHLEN!**



AUSGEZEICHNETER HOCHSCHULDOZENT FÜR
WIRTSCHAFTS- 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

MEHR ALS 4.500 AUFTRITTE NATIONAL UND
INTERNATIONAL ZU SEINEN FORSCHUNGEN

KOOPERATIONSPARTNER DER GEORGE
MASON UNIVERSITY VIRGINIA
MIT TODD KASHDAN



RESEARCH FELLOW AN DER
NORTHERN BUSINESS SCHOOL

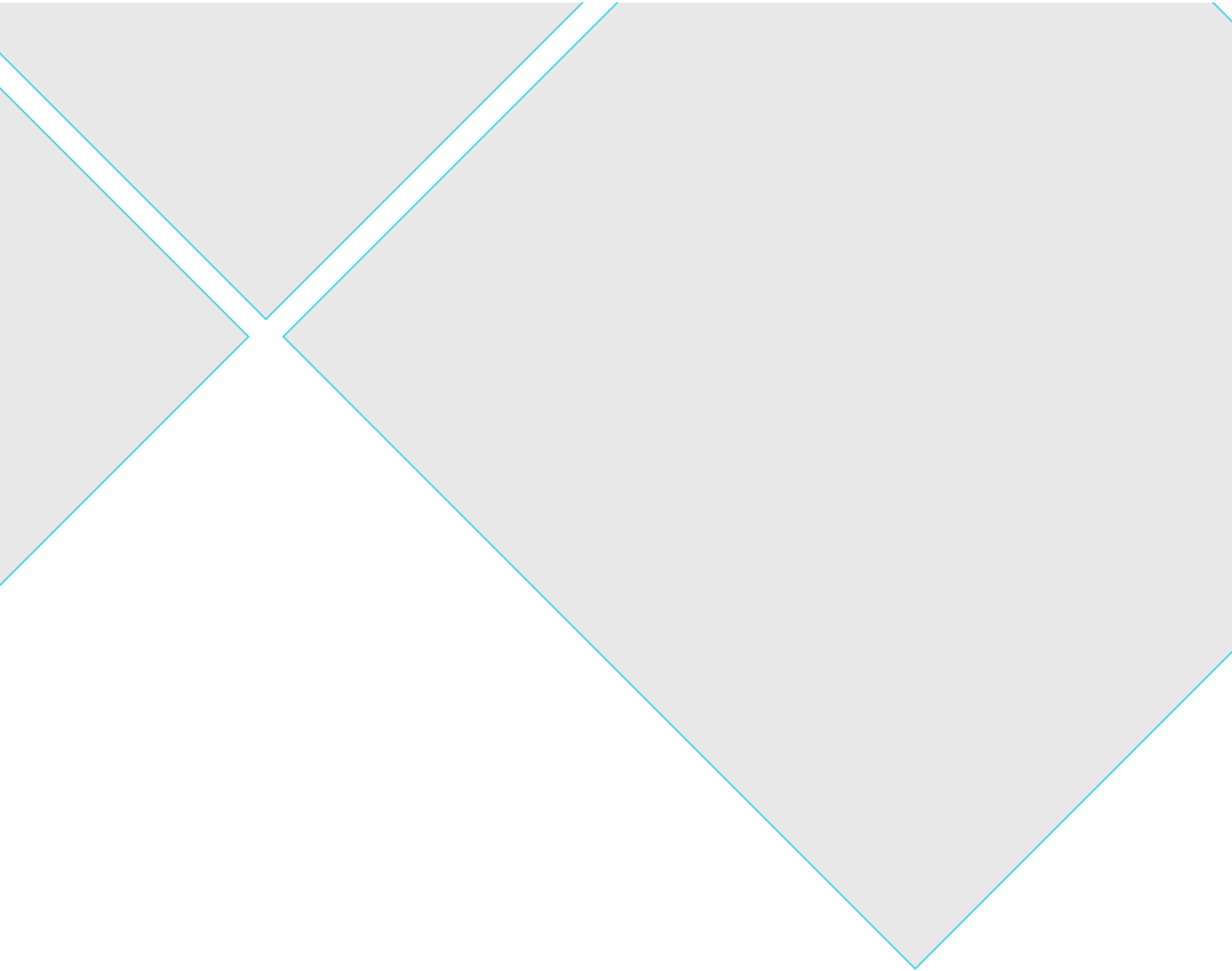
SONDERBOTSCHAFTER DES MINISTERIUMS
FÜR NEUGIER UND ZUKUNFTSLUST

KOOPERATIONSPARTNER DES
THE FUTURE:PROJECT

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

STUDIENAUTOR DES ZUKUNFTSINSTITUTS

GRÜNDUNGSMITGLIED DES MERCK
CURIOSITY COUNCILS



OPEN MIND
LAB DR. CARL NAUGHTON

WEB: WWW.NEUGIER.COM

BLOG: WWW.NEUGIER.COM