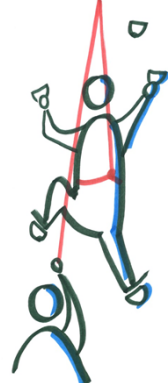


Unbewusstes Verhalten ins Bewusstsein rücken mit dem
SCARF-Modell
nach David Rock und Jeffrey Schwartz
SCARF-Karten
Antoinette Beckert Coaching & Consulting



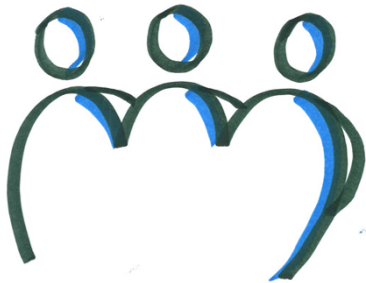
SCARF – Certainty · Sicherheit
Ich fühle mich sicher, wenn ich an
die Zukunft denke



SCARF – Status
Meine Position entspricht meinen
Bedürfnissen und ist von anderen
Menschen geschätzt



SCARF – Autonomy · Autonomie
Ich habe angemessene
Entscheidungsspielräume, um
Einfluss zu nehmen



SCARF – Relatedness ·
Zugehörigkeit
Ich empfinde gute soziale
Zugehörigkeit zu Menschen in
meinem Umfeld

Das SCARF-Modell nutzt Erkenntnisse der Hirnforschung für die Mitarbeiterführung.

Im Bewusstsein darüber, welche Faktoren eher hemmend oder förderlich wirken, werden Führungskräfte befähigt, das Verhalten und die dahinter liegende Motivation ihrer Mitarbeiter besser zu verstehen.

Insbesondere in Phasen der Veränderung können individuell unterschiedlich ausgeprägte Bedürfnisse und Reaktionen mit einbezogen und im Sinne der Veränderung nutzbar gemacht werden.

Anwendungsbeispiele für die SCARF-Karten:

- Im Team: Jeder Mitarbeiter sortiert seine Karten nach Wichtigkeit; Alle diskutieren die Unterschiede
- Die Führungskraft allein: Hypothesen bilden, welche Faktoren bei wem im Rahmen einer Veränderung besonders wirken werden



SCARF – Fairness
Ich empfinde einen gerechten
Umgang miteinander



Weitere Inspiration und Tools und Tricks für die Arbeit 4.0 gibt es unter <https://antoinette-beckert.de/inspiration/>



SCARF-Karten von [Antoinette Beckert Coaching & Consulting](#) ist lizenziert unter einer [Creative Commons Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz](#)