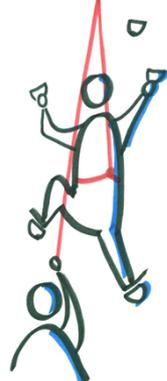
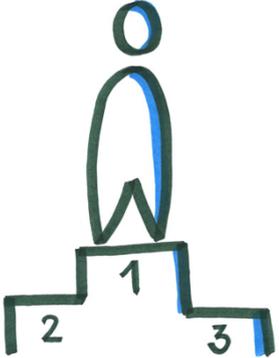


Unbewusstes Verhalten ins Bewusstsein rücken mit dem  
**SCARF-Modell**  
nach David Rock und Jeffrey Schwartz  
SCARF-Karten  
Antoinette Beckert Coaching & Consulting



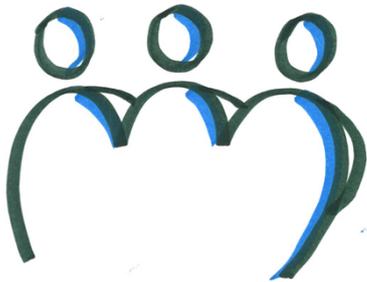
**SCARF – Certainty · Sicherheit**  
Ich fühle mich sicher, wenn ich an  
die Zukunft denke



**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](#)