



SCARF-Modell / Fragebogen

Das SCARF-Modell basiert auf dem Prinzip, dass das menschliche Gehirn danach strebt, Bedrohungen zu minimieren und Belohnungen zu maximieren. Das Verhalten von Mitarbeitern ist darauf ausgerichtet, Situationen aufzusuchen, die sie als positiv bewerten (Belohnung) und Situationen zu vermeiden, die sie als negativ empfinden (Bedrohung). Dabei werden 5 Dimensionen betrachtet:

- (1) **Status** (*Anerkennung/Wertschätzung*): Relative Stellung zwischen Mitarbeitern, sozialer Status;
- (2) **Certainty** (*Sicherheit/Vorhersehbarkeit*): Vorhersehbarkeit von zukünftigen Situationen;
- (3) **Autonomy** (*Autonomie*): Beeinflussung, Kontrolle und Gestaltung des eigenen Umfelds;
- (4) **Relatedness** (*Zugehörigkeit/Verbundenheit*): Zugehörigkeit zu einer Gruppe;
- (5) **Fairness** (*Gerechtigkeit*): Keine Bevorzugungen, Nachvollziehbarkeit

Übung

Dieser Bogen (in Anlehnung an SCARF (nach David Rock))dient Ihnen als Führungskraft zur Reflexion.

Zur Skala 1-5: 1 = stimme nicht zu / 5 = volle Zustimmung

Anerkennung / Wertschätzung	1	2	3	4	5
Ich tausche mich regelmäßig mit meinen Mitarbeitern aus.					
Ich zeige ehrliches Interesse an ihren Meinungen, Argumenten.					
Ich kenne die Stärken und Schwächen meiner Mitarbeiter und kann sie beschreiben.					
Ich weiß, was meine Mitarbeiter beruflich anstreben.					
Ich unterstütze meine Mitarbeiter in der Weiterentwicklung.					
Meine Mitarbeiter schätzen mich.					
Die Mitarbeiter schätzen untereinander die Arbeit der Kollegen					
Mein Verantwortungsbereich findet eine hohe Anerkennung im Unternehmen.					

Sicherheit / Vorhersagbarkeit	1	2	3	4	5
Meine Mitarbeiter haben das Gefühl, alles offen ansprechen zu können.					
Meine Mitarbeiter können sich auf meine Aussagen verlassen.					
Ich informiere so gut und so zeitnah wie möglich über Veränderungen.					
Meine Mitarbeiter haben das Gefühl, gut informiert zu sein.					
Sie kennen meine langfristige Strategie					
Meine Mitarbeiter können die zwei wichtigsten strategischen Ziele benennen					
Meine Mitarbeiter kennen ihre Ziele und wissen, wie sie diese erreichen können.					
Ziele sind für alle Mitarbeiter verbindlich.					
Sie können sich auf meine Unterstützung verlassen.					
Wenn ich Fehler mache, so stehe ich dazu.					
Wenn meine Mitarbeiter Fehler machen, so sehen wir das als Chance, daraus zu lernen.					

Vorgabe/Kontrolle - Autonomie	1	2	3	4	5
Meine Mitarbeiter haben ausreichend Handlungsspielraum, um die Aufgaben selbstständig zu erfüllen.					
Meine Mitarbeiter haben für Ihre Aufgaben den notwendigen Entscheidungsspielraum. Nur in Ausnahmefällen werde ich mit einbezogen.					
Ich tausche mich regelmäßig in Absprache mit meinen Mitarbeitern aus, um zu sehen, ob sie Unterstützung brauchen					
Wir haben regelmäßige Teamsitzungen, in denen wir uns über die Prozesse, gegenseitige Unterstützung, Zusammenarbeit austauschen.					

Zugehörigkeit / Verbundenheit	1	2	3	4	5
Meine Mitarbeiter fühlen sich stark mit dem Unternehmen verbunden					
Meine Mitarbeiter vertrauen mir.					
Ich vertraue meinen Mitarbeitern.					
Meine Mitarbeiter fragen mich bei ungewöhnlichen Anliegen um Rat.					
Meine Mitarbeiter unterstützen sich gegenseitig bei der Zielerreichung.					
Jeder Mitarbeiter fühlt sich als wichtiger Bestandteil des Teams.					
Meine Mitarbeiter reden auch über private Themen miteinander.					
Meine Mitarbeiter reden über persönliche Anliegen auch mit mir.					

Fairness	1	2	3	4	5
Personalentscheidungen erfolgen für meine Mitarbeiter nachvollziehbar.					
Strategische Entscheidungen erläutere ich meinen Mitarbeitern, damit sie die Sinnhaftigkeit der Ziele und Maßnahmen nachvollziehen können.					
Ich beteilige meine Mitarbeiter soweit wie möglich an Entscheidungen.					
Meine Mitarbeiter bekommen auf Nachfrage meine Entscheidungen erläutert.					
Ich bevorzuge keine Mitarbeiter (bewusst).					
Meine Mitarbeiter fühlen sich von mir fair behandelt					

Quelle: Steffen Ronft: Das SCARF-Modell als Ansatz für zukunftsfähige Managementkonzepte /GRIN Verlag