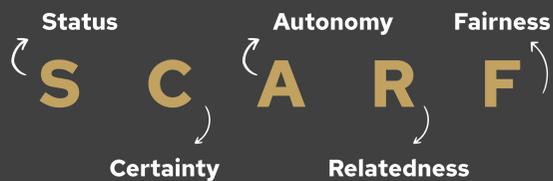


## Motivation mit

TEAM  
GOLDGOLD  
ESSENZ #15

Das „SCARF- Modell“ nach David Rock fasst die wichtigsten neurobiologischen Erkenntnisse unserer Zeit zusammen. 🧠

Fünf Dimensionen aktivieren das menschliche Bedrohungs- oder das Belohnungszentrum. Werden diese Faktoren abgewertet, nehmen wir das als Bedrohung oder Gefahr wahr. Werden diese Faktoren dagegen positiv bedient, empfinden wir das als Belohnung und Wertschätzung.

Führungskräfte können durch förderndes Verhalten auf die entsprechenden Bedürfnisse der Mitarbeiter eingehen und so zu echter Motivation beitragen: 📈

**1. Status (relativer Status):** Die Dimension "Status" beschreibt die individuelle Wahrnehmung der Geltung und Stellung eines Menschen gegenüber anderen. Menschen wollen diesen Status grundsätzlich erhöhen, zumindest aber halten.

➡ Förderndes Verhalten als Führungskraft: Wertschätzung zeigen, Vertrauen und Zutrauen ausdrücken, erbrachte Leistungen würdigen.

**2. Certainty (Sicherheit, Vorhersehbarkeit):** Die Dimension "Certainty" spiegelt den Wunsch eines Individuums wider, Gewissheit über die Geschehnisse und Situationen der nahen Zukunft zu haben.

➡ Förderndes Verhalten als Führungskraft: Ziele und Wege zum Ziel besprechen, anstehende Veränderungen kommunizieren, nächste Schritte konkretisieren, Arbeitsplatzsicherheit vermitteln, Perspektiven aufzeigen.

**3. Autonomy (Autonomie):** Die Dimension "Autonomy" beschreibt die Wahrnehmung von Kontrolle, die wir selbst gegenüber unserer Umwelt ausüben können, wie die Möglichkeit, gewisse Situationen zu beeinflussen und eigenverantwortlich handeln zu können.

➡ Förderndes Verhalten als Führungskraft: Mitspracherecht bei Ziel- und Maßnahmenvereinbarung, Handlungsspielraum.

**4. Relatedness (Zugehörigkeit):** Die Dimension "Relatedness" beschreibt das Gefühl der Zugehörigkeit zu einer Gruppe sowie die Entscheidung, ob ein Gegenüber als Freund oder Feind zu betrachten ist.

➡ Förderndes Verhalten als Führungskraft: Soziale Unterstützung, „Wir-Gefühl“ betonen, konkrete Hilfe bei Problemen anbieten, Loyalitätsbeweise.

**5. Fairness (Gerechtigkeit):** Das Bedürfnis nach "Fairness" beinhaltet die Erwartung eines Individuums von einem gerechten Austausch zwischen Menschen.

➡ Förderndes Verhalten als Führungskraft: Fairness als Grundhaltung, Rücksichtnahme, Ehrlichkeit und Transparenz, Regeln gelten für alle gleichermaßen, gleicher Umgang mit allen.

Nutzen Sie das SCARF-Modell im Umgang mit Ihren Mitarbeitenden und tragen Sie als Führungskraft dazu bei, dass Ihre Mitarbeitenden motiviert performen und ausgeglichener, kooperativer und lernbereiter sind.