

# SCARF

„Performance = Potential – Interference“  
(T. Gallwey)



Für **Innovationen** sind **Störungen** oft hilfreich – im Umgang mit Veränderungen werden sie allerdings oft so vielfältig, dass darunter unsere **WIRKSAMKEIT** leidet.

Dies gilt vor allem für Störungen, die uns „unter die Haut gehen“, weil sie zentrale Grundbedürfnisse von uns berühren. Wenn ich Stress in den Bereichen des **SCARF**-Modells empfinde, leidet meist auch meine **Leistung**.

Wenn Du als Führungskraft Deine Mitarbeiter:innen gut durch Zeiten der **Veränderung** führen möchtest, nutze das Modell doch einmal und gleiche Deine **Perspektiven** auf folgende Fragen mit denen Deiner Mitarbeiter:innen ab:

1. **Status**: Welche Chancen stecken für Dich in der Veränderung?
2. **Certainty**: Was bleibt gleich – worauf kannst Du Dich verlassen?
3. **Autonomy**: Nach welchen Freiheiten suchst Du – was tut Dir gut?
4. **Relatedness**: Welche sozialen Bindungen sind wichtig für Dich und wie kannst Du sie stärken?
5. **Fairness**: Über welche Kriterien denkst Du im Kontext von unternehmerischen Entscheidungen nach?

Wenn Du **Unsicherheiten** abbauen kannst, die aus diesen Fragen resultieren, hilfst Du Deinen Mitarbeiter:innen dabei, sich auf ihre Arbeit zu konzentrieren und im Hier und Jetzt **wirksam** zu werden.



Neugierig auf  
mehr Tools?  
(klicke oder scanne den qr-code)

