

# Deltagarmaterial - SCARF-modellen

## SCARF-MODELLEN



När Dr. David Rock vid Neuroleadership Institute i New York studerade forskning om den sociala hjärnan kunde han identifiera fem sociala upplevelseområden som hjärnan behandlar på samma sätt som överlevnadsfrågor. Varje upplevelseområde står för ett socialt behov som utlöser belöning eller hotrespons i hjärnan och som styr vårt beteende. Baserat på hans upptäckter har han skapat SCARF-modellen, en modell som kan hjälpa oss att förstå våra egna och andras beteenden i sociala relationer...

### Status

handlar om hur vi upplever graden av vårt värde (vår betydelse) i ett sammanhang och i förhållande till andra. Oavsett hur vi personligen mäter status, vad vi anser är viktigt, väcker en statusförändring en stark emotionell respons. Vi vill känna att vi är tillräckligt viktiga för att inkluderas, även i framtiden. Att avvisas, uteslutas ur en grupp, ses som mindre betydelsefull, är en oerhört smärtsam upplevelse. En känsla av ökad status kan upplevas som en större belöning än pengar, och en känsla av minskad status kan upplevas som ett hot mot vårt liv.

### Certainty/Förutsägbarhet

handlar om vårt behov av tydlighet, förståelse för vad som händer och hur det kommer att påverka oss. Vi behöver tydliga roller och vi behöver veta vad som förväntas av oss i vår roll. Vi försöker kontinuerligt förutse vad som kommer hända oss närmast. I en värld i konstant och accelererande förändring kan vi inte alltid erbjuda förutsägbarhet och då blir det ännu viktigare med trygga, välfungerande team för att skapa en känsla av att "Vi är i detta tillsammans". Det blir naturligtvis ännu viktigare med transparens och öppenhet i våra organisationer. Bra att veta är också att de olika upplevelse-områdena interagerar med varandra. Om vi inte kan hitta ökad trygghet inom ett område kan vi kanske stimulera till ökad belöning i ett eller fler av de andra upplevelse-områdena för att kompensera.

## Deltagarmaterial - SCARF-modellen

### Autonomy/Självstyre

handlar om att göra egna val. Vi vill känna att vi har fri rörlighet, kontroll över vår situation, att vi kan påverka. Om vi känner att vi inte har tillräcklig kontroll över våra liv är det en stor risk att vi också kommer att uppleva vår status som hotad. Även en liten känsla av att kunna välja verkar påverka dopaminnivåerna i det limbiska systemet.

### Relatedness/Samhörighet

handlar om vårt behov av att ha sociala relationer, tillhöra en grupp. Vår sociala hjärna försöker, i alla situationer, avgöra om vi är "inom eller utanför" en grupp. Att omges av vänner minskar ett djupt rotat biologiskt hot. Att uteslutas eller stängas av från ett sammanhang skapar en rädsla som på en djup nivå kan jämföras med rädslan för att inte överleva. Ökad social support hjälper som buffert mot potentiella stressfaktorer (kortisolpåslag) genom att minska reaktionerna på andra hot. När vi länkar samman våra tankar, känslor och mål med andra människor frigörs oxytocin som får oss att känna välbehag. Detta är det trygga sammanhangets kemil!

### Fairness/Rättvisa

handlar om vårt behov av att uppleva att vi blir rättvist behandlade. Upplevelsen av rättvisa är starkt knutet till samhörighets-faktorn, blir vi inte rättvist behandlade har vi svårt att känna samhörighet. Om vi däremot har skapat stark trygghet och tillhörighet i en grupp är inte behovet av rättvisa lika stort ("din framgång är min framgång") Orättvisa och avsky bearbetas i samma del av hjärnan (främre Insula) Motviljan mot orättvisa är så stark att vi är villiga att avstå från en personlig vinning för att förhindra att någon annan får något som är orättvist bättre.... Kom ihåg att öppenhet förhindrar fantasier om orättvisa. Om du inte kan hitta ett sätt att öka känslan av rättvisa, kompensera i ett annat upplevelseområde.

### Källor:

Neuroleadership Journal, issue one 2008 "A brain based model for collaborating with and influencing others"

by Dr. David Rock

"The pains and pleasures of social life, a social cognitive neuroscience approach" by Dr. Matthew Lieberman and Dr. Naomi Eisenberger

NeuroLeadership Journal issue three 2010 - Phil Dixon, Dr. David Rock and Dr. Kevin Ochsner