



Faculty of
Social Work and Health
Hildesheim



Praxisanleiter:innen-Fachtag Stärkenperspektive in der Sozialen Arbeit

Prof. Dr. Corinna Ehlers
19.04.2024

1



Fakultät
Soziale Arbeit und Gesundheit
Hildesheim



Agenda

1. Ausgangssituation
2. Warum Stärkenperspektive?
3. Was heißt Stärkenarbeit überhaupt?
4. Wie wird Stärkenarbeit umgesetzt? Makro, Meso- und Mikroebene
5. Forschung & Ausblick

CORINNA EHLERS  MIT STÄRKEN ARBEITEN.

2



Ausgangssituation

- Prävalenz von Angst (55%), Depression (62%) und Stress (63%) unter Studierenden (Oliveira et al. 2021 Behav Sci 12)
- Hohe Burnout-Rate unter Sozialarbeitenden + hohe Fehlzeiten/AU-Tage (Badura et al. 2021: Fehlzeitenreport)
- Jede zweite Sozialarbeiterin gibt an, oft bzw. sehr oft das Arbeitspensum nur mit Qualitätsabstrichen zu bewältigen (Henn et al. 2017: 50)
- Höhere kognitive und emotionale Anforderungen bei Sozialarbeitenden als bei anderen Berufen (Hollederer 2022).
- Rollenkonflikte und fehlende Unterstützung führen zu Stress und Burnout (Lloyd, King & Chenoweth 2002, Hollederer 2022)
- Hohe Arbeitsanforderungen, schlechte Arbeitsbedingungen => Hohe Fluktuation

CORINNA EHLERS  MIT STÄRKEN ARBEITEN.

3

Warum ist die Stärkenperspektive sinnvoll?

- VUCA-Welt => VUCA-Lösungen
Unbeständigkeit, Unsicherheit, Komplexität, Mehrdeutigkeit => Visionen, Verständnis, Klarheit, Agilität
- Fokus auf die Dinge, die funktionieren
- Energie für Veränderungen
- Stärkung der Fachlichkeit, internationaler Anschluss
- ABER: Stärkenarbeit ist kein Zauberstab ;-)

4

Leitgedanken der Stärkenarbeit

1. Alle Menschen haben Stärken.
2. Stärken sind subjektiv und kontextbezogen.
3. Eigene Stärken einsetzen, um andere Menschen zu unterstützen.
4. Stärken aktivieren Ressourcen.
5. Stärkenarbeit braucht eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Rooted in Strengths:
Celebrating the Strengths Perspective in Social Work



Mendenhall, A. & Carney, M. (Hrsg.) (2020). Rooted in Strengths: Celebrating the Strengths Perspective in Social Work. Lawrence: University of Kansas Libraries. , vgl. Saleebey, D. (Hrsg.) (2013) : The Strengths Perspective in Social Work. Boston u. a.: Pearson, 5. Auflage

5



Personenzentrierung, Empowerment und Stärkenarbeit

- Fokus auf die Person, dynamisches Menschenbild, Entwicklungspotenziale
- Erkundung und Entfaltung von individuellen Stärken und Ressourcen.
- Menschen sind Expert:innen und sitzen im Fahrer:innensitz

⇒ Stärkenarbeit:

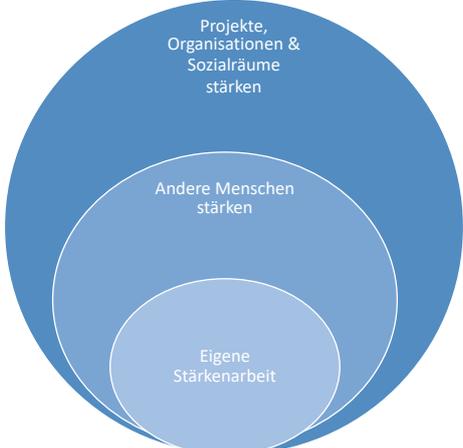
- Berücksichtigt Fähigkeiten, Charakterstärken und Bedürfnisse
- Ist hoffnungserzeugend und unterstützt die Selbstbestimmung => Empowerment
- Berücksichtigt gesellschaftliche und sozialräumliche Kontexte (Verhalten und Lebensverhältnisse)

CORINNA EHLERS  MIT STÄRKEN ARBEITEN.

6

HAW Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit Hildesheim 

Ebenen der Stärkenarbeit



Projekte, Organisationen & Sozialräume stärken

Andere Menschen stärken

Eigene Stärkenarbeit

Wilson & Gislason (2010:233): Coaching Skills for Nonprofit Managers and Leaders. San Francisco

CORINNA EHLERS  MIT STÄRKEN ARBEITEN.

7

HAW Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit Hildesheim 

Stärken = **Antriebskräfte** Ressourcen = **Hilfsmittel**

Stärken aktivieren Ressourcen

CORINNA EHLERS  MIT STÄRKEN ARBEITEN.

8

Pinguin-Prinzip (E. v. Hirschhausen)

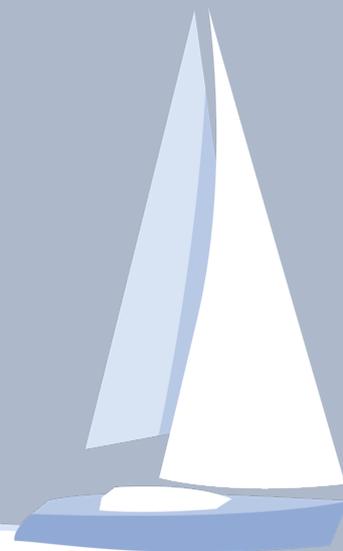
- Stärken hängen vom Kontext ab
- Beobachten, ohne vorschnelle Bewertungen
- Subjektive Zuschreibung von Stärken zulassen

Zwei Ziele der Stärkenarbeit:

1. Herausfinden, was Menschen Energie gibt.
2. Herausfinden, was Menschen brauchen, um sich wohlfühlen und wie sie ihre Stärken gut ausleben können.

9

In der Stärkenarbeit geht es darum, Wind in die Segel zu bringen und den richtigen Kurs zu finden und nicht nur das Boot über Wasser zu halten.



Metapher nach Biswas-Diener (2010: 31)

10



Reflexive Stärkenarbeit



Selbstakzeptanz
vor
Selbstoptimierung

CORINNA EHLERS  MIT STÄRKEN ARBEITEN.

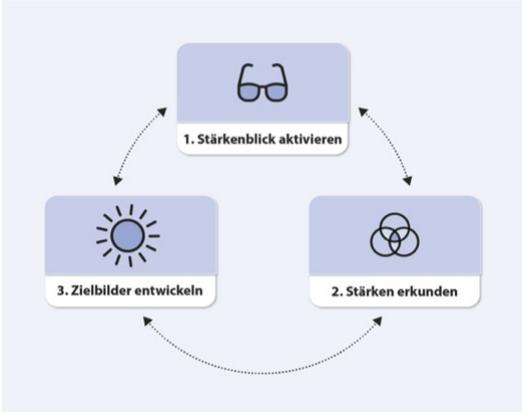
11



Modell der Stärkenarbeit

Philosophie
&
Arbeits-
prinzipien





Methoden
&
Instrumente



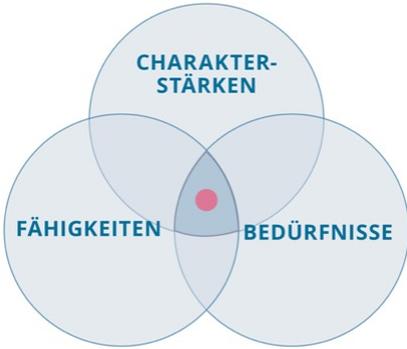
Eigene Darstellung in Anlehnung an Saleebey 2012, VIA Institute on Character (2011), <https://www.viacharacter.org>, Niemiec, R. (2017): Character Strengths Interventions: A Field Guide for Practitioners. Hogrefe

CORINNA EHLERS  MIT STÄRKEN ARBEITEN.

12



Elemente der Stärkenarbeit



vgl. Ehlers 2019

- Positive Persönlichkeitseigenschaften, die Handeln & Denken beeinflussen (VIA-Charakterstärken)
- Bedürfnisse und Interessen
- Talente und Fähigkeiten, bei denen wir Sinnhaftigkeit oder Freude empfinden.

Stärken werden subjektiv zugeschrieben und sind abhängig vom Kontext.



CORINNA EHLERS MIT STÄRKEN ARBEITEN.

13



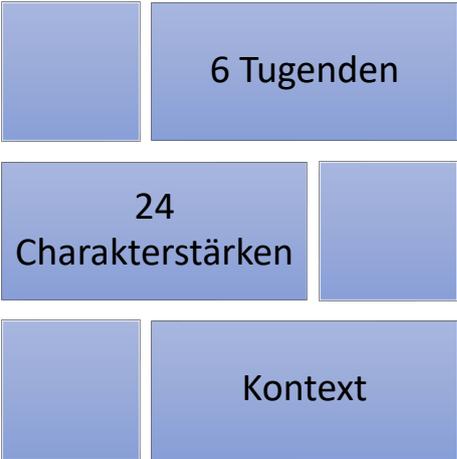
VIA Classification

(Peterson & Seligman 2004*, Niemiec & McGrath 2019:13)

Persönliche Werte/Tugenden/
Teile der Persönlichkeit
in Aktion*

“...character strengths cut
straight to the core of
who we are“

(Niemiec & McGrath 2019:15)



*Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification. New York: Oxford University Press and Washington, DC: American Psychological Association

CORINNA EHLERS MIT STÄRKEN ARBEITEN.

14



WEISHEIT	MUT	HUMANITÄT	GERECHTIGKEIT	MÄSSIGUNG	TRANSZENDENZ
Kreativität 	Tapferkeit/Zivilcourage 	Liebe 	Fairness 	Selbstregulation 	Sinn für schöne Dinge 
Neugierde 	Beharrlichkeit 	Freundlichkeit 	Führungsstärke 	Sorgfalt 	Dankbarkeit 
Lerneifer 	Authentizität, Ehrlichkeit 	Soziale Intelligenz 	Soziale Verantwortung 	Bescheidenheit 	Hoffnung 
Urteilkraft 	Lebensfreude 			Vergebung 	Spiritualität 
Weitblick/Weisheit 					Humor 

* Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification. New York: Oxford University Press and Washington, DC: American Psychological Association. © Copyright 2018, VIA Institute on Character. Used with permission. All rights reserved. www.viacharacter.org

15




Stärkenbereiche

Charakterstärken
(24 VIA)

=> Was zeichnet mich aus? Was
sind meine positiven
Persönlichkeitseigenschaften?

CORINNA EHLERS  MIT STÄRKEN ARBEITEN.

16

Fähigkeiten

Konzept der multiplen Intelligenzen
n. H. Gardner

Übersicht in Anlehnung an Gaßner (2017: 82ff.) aus dem Stärkenparcours

	Sprachliche Intelligenz <ul style="list-style-type: none"> • Debattieren • Lesen • Gedichte und Poesie schreiben • Erlernen von fremden Sprachen 		Logisch-mathematische Intelligenz <ul style="list-style-type: none"> • Rechnen • Lösungen finden • Organisieren • Verstehen von Formeln
	Körperliche Intelligenz <ul style="list-style-type: none"> • In Bewegung sein • Sportlich sein • Geschickt sein • Spielen und Tanzen 		Musikalische Intelligenz <ul style="list-style-type: none"> • Musizieren • Singen und summen • Musik hören • Rhythmen erkennen
	Räumliche Intelligenz <ul style="list-style-type: none"> • Zeichnen und Basteln • Genaues Vorstellungsvermögen haben • Erkennen von Mustern und Formen • Guten Orientierungssinn haben 		Interpersonelle (soziale) Intelligenz <ul style="list-style-type: none"> • Gut im Zuhören sein • Tolerant sein • Vermitteln können • Übernehmen von Führungsaufgaben
	Intrapersonelle (emotionale) Intelligenz <ul style="list-style-type: none"> • Ruhe lieben • Sich eine Meinung bilden können • Hohe moralische Ansprüche haben • Reflektieren von eigenen Gedanken 		Naturkundliche Intelligenz <ul style="list-style-type: none"> • Tiere pflegen und lieben • Gerne im Freien sein • Gärtnern

17

Fakultät

Soziale Arbeit und Gesundheit

Hildesheim

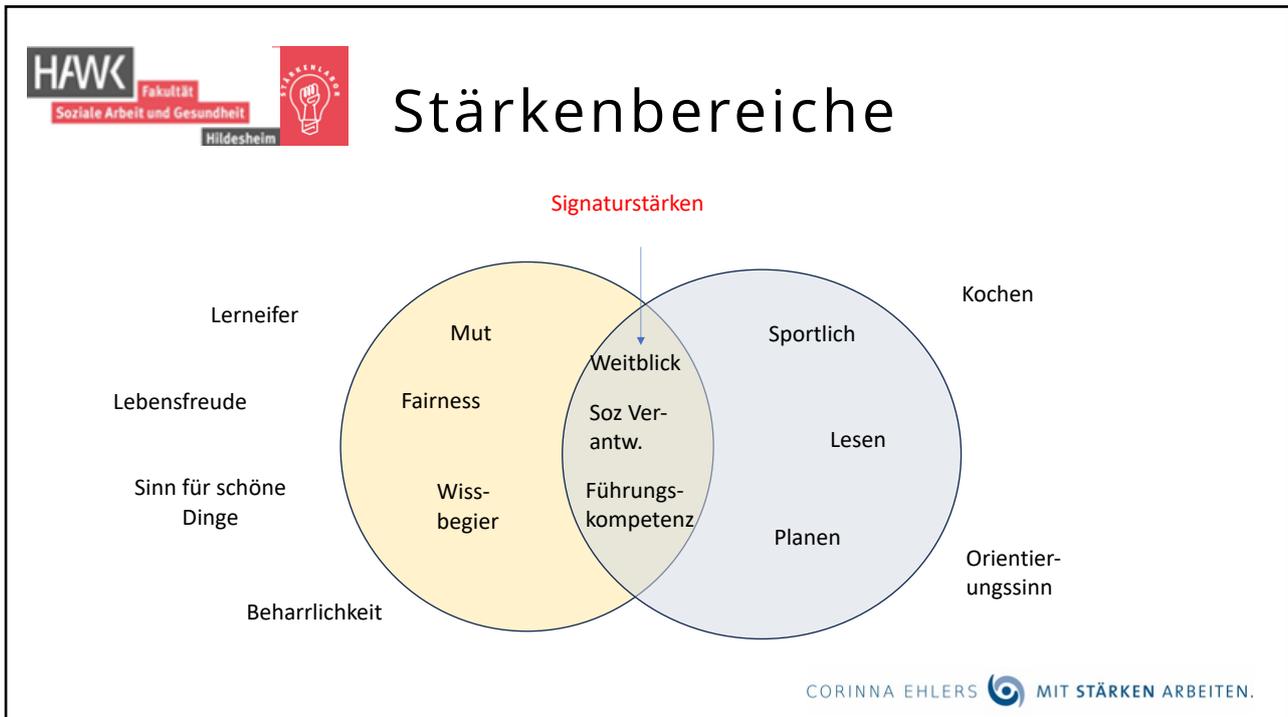
Stärkenbereiche

Talenten/Fähigkeiten =

Was kann ich gut und was gibt mir Energie?

CORINNA EHLERS MIT STÄRKEN ARBEITEN.

18



19

Bedürfnisse

„Gefühle sind die
Signallampen für unsere
Bedürfnisse“

(Fritsche 2010:43)



Methoden zur Erkundung:

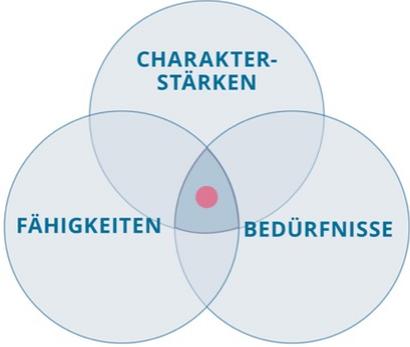
- Gefühlsmonster
<https://www.gefuehlsmonster.de>
- Bedürfnis-Checkliste (z. B. aus dem Stärkenparcours)
- Wetterbericht und andere Methoden der Gewaltfreien Kommunikation

20

20

HAW Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit Hildesheim 

Reflexion: Wie spielen die Stärkenbereiche zusammen?



vgl. Ehlers 2019

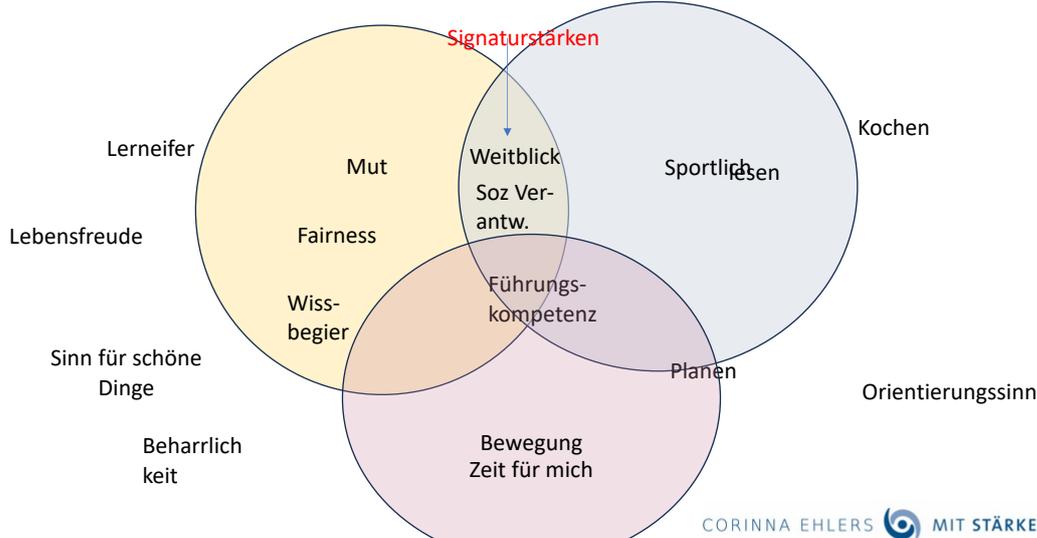


CORINNA EHLERS  MIT STÄRKEN ARBEITEN.

21

HAW Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit Hildesheim 

Stärkenbereiche



CORINNA EHLERS  MIT STÄRKEN ARBEITEN.

22



Stärkenkategorien

(vgl. Linley & Bateman 2018:153ff)

realisierte Stärken	unrealisierte Stärken
Charakterstärken & Fähigkeiten, die häufig genutzt werden und die Freude und Energie bringen => mit Bedacht einsetzen	Charakterstärken & Fähigkeiten, die Energie bringen, die aber nicht so oft zum Einsatz kommen => mehr einsetzen
erlernte Fähigkeiten	Schwächen
Fähigkeiten, die erlernt sind, die gut gekonnt werden, aber die keine Energie bringen => nutzen, wenn es nötig ist	Tätigkeiten, in denen wir nicht so gut sind und die keinen Spaß machen => weniger davon

CORINNA EHLERS MIT STÄRKEN ARBEITEN.

23

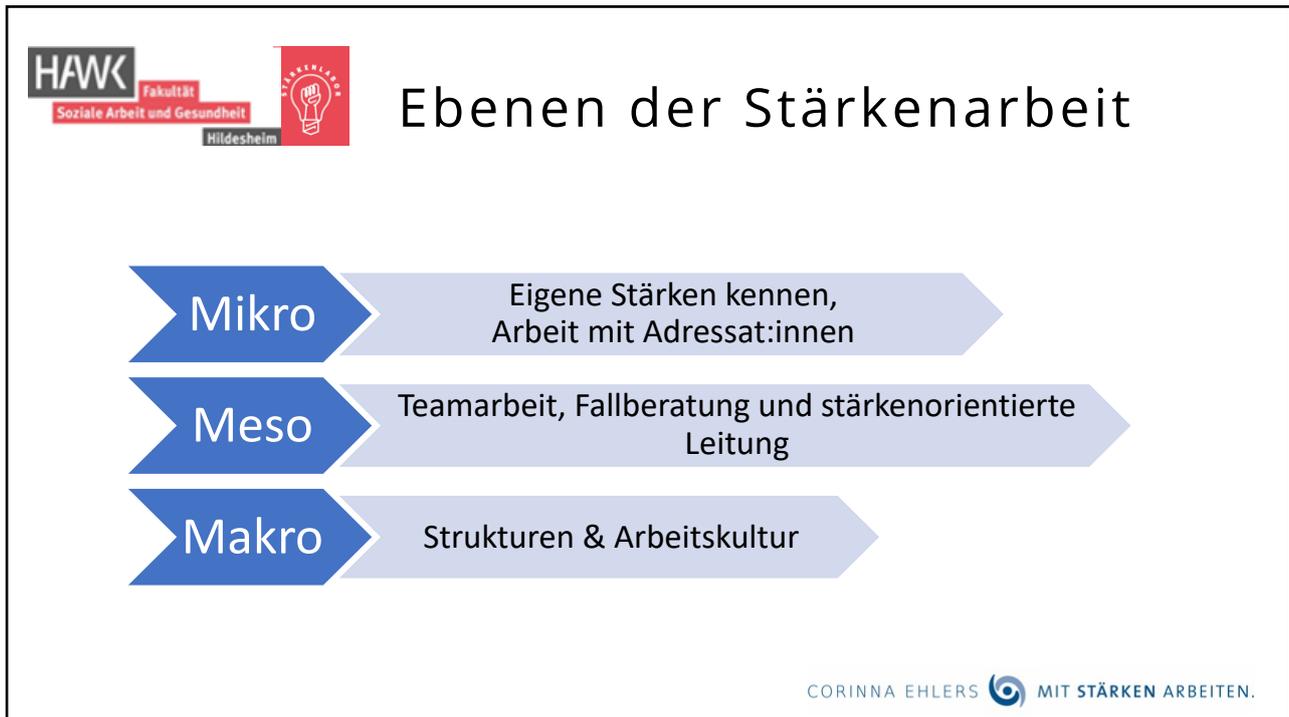


Reflexive Stärkenarbeit

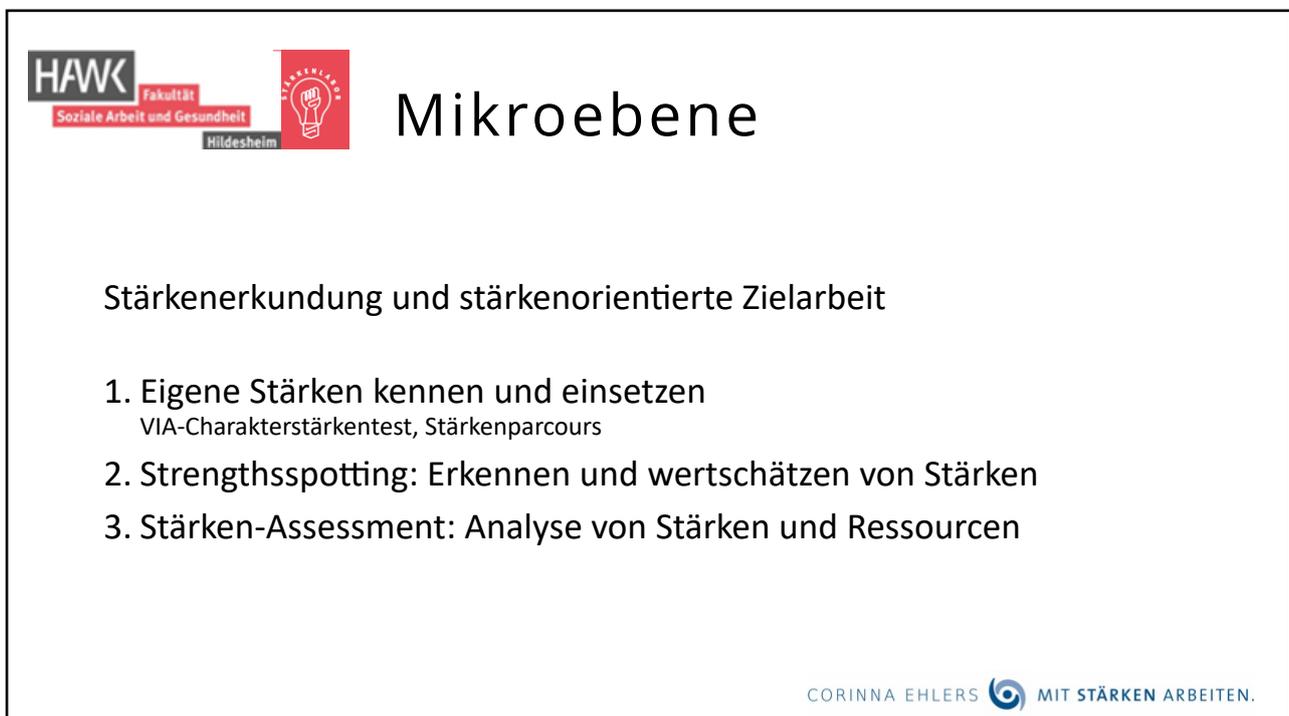
Stärken stärken ist nicht immer die geeignete Strategie. Es kommt auf die Dosierung und den Kontext an.

CORINNA EHLERS MIT STÄRKEN ARBEITEN.

24



25



26

Mesoebene

Kollegiale Fallberatung und stärkenorientierte Teamentwicklung

Unterstützung durch Supervision/Teamentwicklung & Team ist ein Schutzfaktor (Lloyd et al. 2002:261)

PERMA* für Teams schaffen:

P = Positive Gefühle (pos. emotions)

E = Einsatz von Stärken (engagement)

R = Beziehungen (relationship)

M = Sinnhaftigkeit (meaning)

A = Ziele erreichen (accomplishment)

*(Seligman 2013, Ebner 2019)

27

Makroebene

- Wertschätzende Erkundung (AI) für die Entwicklung von Soz. Organisationen und regionalen Strukturen
- CARE-Kulturen gestalten
CARE = Mitgefühl, Anerkennung, Verantwortung, emotionales Wissen
- Social Policy; Verordnungen & Gesetze schaffen, die Bedürfnisse & Wünsche fokussieren, Wahlmöglichkeiten zulassen

28

Philosophie stärkenorientiert Leiten & Führen

1. Wachstum liegt in den Stärken von Menschen und in den Ressourcen von Organisationen.*
2. Die positive Formel lautet: 80% Fokus auf Stärken und 20% auf Schwächen richten.*
3. Durch Stärkenarbeit entsteht positive Energie, die für die Gestaltung von Prozessen genutzt wird (Aufwärtsspirale).*
4. Stärkenarbeit arbeitet im Weitwinkel-Modus.*
5. Unterstützungskulturen durch Servant Leadership schaffen

*vgl. Copperrider and Mc Quaid (2012:8)

Forschungsergebnisse

- Stärkenarbeit wird als Strategie für eine Recovery-orientierte Praxis empfohlen (Deane et al. 2019)
- Vielzahl an Studien aus der Positiven Psychologie weisen auf Effekte wie Verbesserung des Wohlbefindens hin (Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005; Quinlan, Swain, & Vella-Brodrick, 2011).
- Zufriedenheit und Wohlbefinden im Arbeitskontext können durch Einsatz von Charakterstärken verbessert werden (vgl. Harzer 2020; Harzer & Ruch 2012).
- Menschen, die sich mit persönlicher Stärkenarbeit befassen, zeigen ein gestiegenes Bewusstsein über ihre Stärken. Sie können sich auf die Stärken fokussieren, anstatt auf ihre Schwächen (Capp-Institut- Linley & Bateman 2018: 180ff)

Heliotropic Effect

- Menschen streben nach positiver Energie
(Cameron 2021:3)
- Es geht nicht um Schönmalerei und
„be happy“-Ideologie
- Fachkräfte in der Funktion als Veränderungs-
agent:innen & Hoffnungsträger:innen



CORINNA EHLERS  MIT STÄRKEN ARBEITEN.

31

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT 😊

zum Weiterlesen

Prof. Dr. Corinna Ehlers
HAWK
Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit
Brühl 20
31134 Hildesheim, Germany
corinna.ehlers@hawk.de



www.staerkenperspektive.de

32

32

Literatur

Badura, Bernhard/Ducki, Antje/Schröder, Helmut/Meyer, Markus (Hrsg.) (2021): Fehlzeiten-Report 2021. Betriebliche Prävention stärken – Lehren aus der Pandemie. Berlin, Heidelberg: Springer

Biswas-Diener, Robert (2010): Practicing Positive Psychology Coaching. Assessment, Activities and Strategies for Success.

Copperider, David/Mcquaid, Michelle (2012): The Positive Arc of Systemic Strengths: How Appreciative Inquiry and Sustainable Designing Can Bring Out the Best in Human Systems. In: Journal of Corporate Citizenship 46/2012. Online: <https://doi.org/10.9774/GLEAF.4700.2012.su.00006>. Zugriff 19.04.2024

Deane, Paul D./Somasundaran, Swapna/Lawless, Rene/Persky Hilary (2019): The Key Practice, Building and Sharing Stories and Social Understandings: The Intrinsic Value of Narrative. Online: <https://doi.org/10.1002/ets2.12266>. Zugriff: 19.04.2024.

Ehlers, Corinna/Müller, Matthias/Schuster, Frank (2017): Stärkenorientiertes Case Management. Komplexe Fälle in fünf Schritten bearbeiten. Opladen, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Ehlers, Corinna (2019): Stärken neu denken. Die Kunst der Stärkenfokussierten Zielarbeit in sozialen Handlungsfeldern. Opladen, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Harzer, Claudia (2020): Fostering character strengths to promote thriving and flourishing in organizations. In: OSC Organisationsberatung – Supervision – Coaching, 27 (1), 37-50.

Harzer, Claudia/Ruch, Willibald (2012): When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work. In: The Journal of Positive Psychology, 7 (5), 362-371. Online: <https://doi.org/10.1080/17439760.2012.702784>, Zugriff: 19.04.2024.

Henn, Sarah/Meiner-Teubner, Christiane (2017): Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit. Online: https://www.forschungsverbund.tu-dortmund.de/fileadmin/2017-04_Arbeitsbedingungen_Soz_Arb_web.pdf, Zugriff 19.04.2024.

Holleder, Alfons (2022): Working conditions, health and exhaustion among social workers in Germany. In: European Journal of Social Work, Ahead-of-print, S. 1-12. Online: <https://doi.org/10.1080/13691457.2022.2063813>, Zugriff 19.04.2024.

Linley, Alex/Bateman, Trudy (2018): The Strengths Profile Book. Finding What You Can Do + Love To Do And Why it Matters, Birmingham: Cappfinity.

Lloyd, Chris/King, Robert/Chenoweth, Lesley (2002): Social work, stress and burnout: A review. In: Journal of Mental Health, 11 (3), S. 255-266. <https://doi.org/10.1080/09638230020023642>, Zugriff: 19.04.2024.

Mendenhall, Amy/Carney, Michelle (2020): Rooted in Strengths. Celebrating the Strengths Perspective in Social Work. Lawrence: University of Kansas Libraries. Online: <http://hdl.handle.net/1808/30023>, Zugriff: 19.04.2024.

Niemiec, Ryan M. (2017): Character Strengths Interventions: A Field Guide for Practitioners. Göttingen, Bern: Hogrefe.

Peterson, Christopher/Seligman, Martin (2004): Character Strengths and Virtues. A handbook and classification. New York: Oxford University Press and Washington DC: American Psychological Association.

Quinlan, Denise/Swain, Nicola/Vella-Brodick, Dianne (2012): Character strengths interventions: Building on what we know for improved outcomes. Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being, 13(6), 1145-1163. Online : <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9311-5>. Zugriff: 19.04.2024.

Seligman, Martin/Steen, Tracy A./Park, Nansook/Peterson, Christopher (2005): Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. American Psychologist 60 (5): 410-421. Online: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>. Zugriff: 19.04.2024.

Saleebey, Dennis (Hrsg.) (2013): The Strengths Perspective in Social Work (6. Aufl.). Boston u. a.: Pearson.

Wilson, Gislason (2010): Coaching Skills for Nonprofit Managers and Leaders. Developing People to Achieve Your Mission. San Francisco: John Wiley & Sons.