

DOI: <https://doi.org/10.54937/dspt.2023.23.4.46-55>

## Motivation in Educational Work with Adult Migrants

### Motivation in der Bildungsarbeit mit erwachsenen Migranten

Florian Vukadin, Pavol Tománek

#### Abstract

This article deals with motivation as a competence of teachers in adult education. The target group of the teachers are migrants. Twelve adult education employees who impart knowledge to refugees in various projects and institutions were interviewed. Guided episodic interviews were conducted. These were transcribed and evaluated using structuring qualitative content analysis. In summary, the analysis found that the biographical proximity to foreign cultures, identification with the refugees based on one's own migration or refugee experience, and the pleasure of having placed migrants in training or work are motivating factors.

**Keywords:** Motivation. Adult education. Further education. Migrants.

#### Einleitung

In der Fachdiskussion wurden Lehrkräfte in der Erwachsenenbildung, die mit erwachsenen Geflüchteten arbeiten, bislang vernachlässigt. Auch existiert in der Literatur keine Studie, die sich mit der Motivation von Erwachsenenbildner\*innen in der Arbeit mit Geflüchteten beschäftigt. Es folgt zunächst die Darstellung einer Auswahl verwandter Untersuchungen: Erklärungsansätze zum Thema Motivation, Motivatoren und Engagement bei der Arbeit mit Refugees liefern Evers et al. (2019). Die Fragestellung „*Wie zielorientiert gestaltete sich die Unterstützung der Arbeit mit Geflüchteten in Oberbayern im Jahr 2018?*“ wurde an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt durch leitfadengestützte Interviews, Onlinebefragungen und Gruppendiskussionen untersucht. An den Onlinebefragungen waren insgesamt 469 ehrenamtliche Helfer\*innen beteiligt. Interessant an der Arbeit ist der Teilkomplex „*Anstoß/ Motivation für das ehrenamtliche Engagement in der Flüchtlingshilfe*“. Die Ergebnisse sind, dass die Beschäftigten das Gefühl haben wollen, gebraucht zu werden (75,2 Prozent) sowie der Gesellschaft etwas zurückgeben zu wollen (62,2 Prozent). Weitere Motivatoren finden sich im Leben religiöser Wertvorstellungen (58,6 Prozent) und dem Wunsch, neue

Menschen kennenzulernen (55,6 Prozent). Viele der in der Arbeit Befragten möchten mit ihrem ehrenamtlichen Engagement ein „*Zeichen gegen Rassismus, Ausgrenzung und Nationalismus setzen*“ sowie andererseits die Ungerechtigkeit der (inter-)nationalen Politik ausgleichen bzw. ihr etwas entgegensetzen (vgl. Evers et al., 2019: S. 10). Die Studie verweist auf die „*Wichtigkeit von Maßnahmen für die Ausübung des ehrenamtlichen Engagements*“ (ebd.: S. 13), auf Vernetzungstreffen mit anderen Gemeinden oder Helferkreisen, Unterstützung und Beratung durch Hauptamtliche vor Ort, Weiterqualifizierung von Ehrenamtlichen sowie psychologische Betreuung bei Stress, Problemen und Belastung. Jungk und Morrin (2017) führten im Rahmen der Studie „*Integration durch Ehrenamt*“ 19 leitfadengestützte Interviews mit in der Flüchtlingshilfe engagierten Personen. Die Auswertung erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse. Untersucht wurden u. a. die Motive des ehrenamtlichen Engagements. Diese liegen in der Befriedigung zu helfen, Offenheit gegenüber anderen Kulturen, Empathie und Verantwortungsbewusstsein, der Erkenntnis von Missständen und der Wunsch, etwas zur Veränderung beitragen zu können, religiöse Motive, eigene Kriegs- oder Fluchterfahrung sowie im beruflichen Nutzen. Dazu kommt die Überzeugung, „*dass etwas auf dem Spiel steht*“ und die Gelegenheit, etwas unmittelbar bewirken zu können. In ihrem Abschlussbericht „*Integration durch Ehrenamt*“ (2017a) stellen sie „*(Motivations-) Theorien zum freiwilligen Engagement (mit Geflüchteten)*“ vor. Aus ihrer Sicht sind die Motive von engagierten Personen nicht nur wissenschaftlich von Interesse, sondern auch für Institutionen, für die das freiwillige Engagement von Menschen wichtig ist (vgl. Jungk/Morrin, 2017a: S. 14-16). Clary et al. (zit. n. Oostlander/Güntert/Wehner, 2015: S. 62) haben folgende Gründe für das ehrenamtliche Engagement ermittelt: Erfahrungsfunktion, Karrierefunktion, Schutzfunktion (Entlastung von Schuldgefühlen), Selbstwertfunktionen, soziale Anpassungsfunktion, Wertefunktion (Ausdruck eigener Werte). Jiranek et al. (2015: S. 103) haben die sechs Faktoren um die „*soziale Gerechtigkeitsfunktion*“, dem Ergebnis aus „*sozialer*“ und „*politischer Verantwortung*“ ergänzt. Klöckner (2016) hat in ihrer Arbeit Motive in der Freiwilligenarbeit bei Wohlfahrts- und Migrant\*innenorganisationen untersucht und vier Cluster vorgelegt: ein „*pseudo-altruistisches Cluster*“ (z. B. Hilfe für andere), ein „*sozial-religiöses Cluster*“ (z. B. soziale Verbindungen knüpfen), ein „*selbstzentriert-hedonistisches Cluster*“ (z. B. sich weiterbilden, Erfahrung sammeln) und ein „*Selbstwert- und Kompensationscluster*“ (z. B. Ausgleich im Ruhestand) (Klöckner, 2016: S. 333). Allerdings konstatieren Jungk/Morrin (2017a), dass bisherige Untersuchungen wenige Erklärungen „*hinsichtlich der spezifischen Situation der Aufnahme eines freiwilligen Engagements mit Geflüchteten*“ (Jungk & Morrin, 2017a: S. 15) liefern. Nach Karakayali/Kleist (2015: S. 32-33) sind die Motive der Ehrenamtlichen bei der Arbeit mit Refugees vor allem humanitärer, religiöser oder zivilgesellschaftlicher Art. Bohn und Aliche stellen fest, dass ehrenamtlich

Engagierte teilweise aktiv für „*freiheitliche und solidarische Grundwerte*“ eintreten (Bohn/Alicke, 2016: S. 54). Sie verbinden so die Geflüchteten mit der Aufnahmegesellschaft und wirken einer Polarisierung der Gesellschaft entgegen (Aumüller, et al., 2015) (vgl. Jungk & Morrin, 2017a). Mutz et al. (2015) unterscheiden in einer qualitativ-quantitativen Studie mit 23 Experteninterviews und einer Onlinebefragung fünf unterschiedliche Motivtypen: Ein humanistisches Lebensprinzip, religiöse Grundhaltungen, pädagogische Beweggründe, interkulturelle Geselligkeit sowie den Motivtypus des „*Es tut mir gut*“. (Mutz et al, 2015: S. 24). Karakayali & Kleist (2015) haben in einer nicht repräsentativen quantitativen Online-Erhebung Strukturen in der ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit „*und vorläufige Antworten untersucht, d. h. wer die Ehrenamtlichen sind, was sie tun, wie sie organisiert sind und was sie antreibt*“ (Karakayali/Kleist, 2015: S. 4). Ein Ergebnis der Studie ist, dass 74 Prozent der Engagierten „*Gesellschaft gestalten*“ wollen (Karakayali/Kleist, 2015: S. 33). Ein kleiner Anteil (3,5 Prozent) verspricht sich berufliche Vorteile. Jüngere Engagierte haben häufiger einen Migrationshintergrund. Karakayali/Kleist interpretieren, dass bei älteren Freiwilligen die Motivation eher religiös verortet ist, während bei den Jüngeren die „*soziale Nähe zu dem Kreis der Betroffenen*“ (ebd.: S. 32) ursächlich für das Engagement ist. (vgl. ebd.: S. 32). In einer zweiten, nicht repräsentativen Online-Umfrage zur ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit (2016), befragten die Autoren 2291 Personen in Deutschland. Hier wurden als Gründe für das Engagement angegeben: „*(1) Im sozialen Umfeld gilt Unterstützung als wichtig, (2) Gemeinschaftsgefühl mit anderen Ehrenamtlichen als Motivation, (3) Neues über die Welt und Kulturen lernen, (4) Medienberichte über Flüchtlinge als Grund für Engagement*“ (Karakayali & Kleist, 2016: S. 31-34). Zusätzlich zu diesen Erklärungsansätzen zum Thema Motivation, Motivatoren und Engagement in der Arbeit mit Geflüchteten liefern Bender et al. (2018) und Oberle et al. (2013) Erkenntnisse zur Motivation von Lehrkräften. Mit Fragebögen und Interviews mit 155 (angehenden) Informatiklehrkräften untersuchten Bender et al. (2018) die Überzeugungen und motivationalen Orientierungen von Informatiklehrkräften. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass die motivationalen Voraussetzungen von Lehrkräften für ihr praktisches Handeln bei der Anleitung und Förderung der Motivation von Schüler\*innen sehr bedeutsam ist. Hohe Selbstwirksamkeitserwartungen sind für die Umsetzung neuer Lerninhalte im Unterricht wichtig (Bender et al., 2018: S. 91). Oberle et al. (2013) analysierten die motivationalen Orientierungen angehender und praktizierender Politiklehrkräfte. Der dazu verwendete Fragebogen, der durch 815 angehende und praktizierende Politiklehrkräfte beantwortet wurde, sollte Erkenntnisse über Berufswahlmotive, Fachinteresse und Selbstwirksamkeitsüberzeugungen erbringen. Es konnten überwiegend intrinsische Motive wie gesellschaftlicher Nutzen und Freude im Umgang mit Kindern und Jugendlichen festgestellt werden. Diese Motive stehen in positivem Zusammenhang mit den Selbstwirksamkeitserwartungen. Die Erwartung,

Probleme im Unterricht erfolgreich zu bewältigen, steht in positiver Beziehung zur intrinsisch motivierten Berufswahl (Oberle, et al., 2013: S. 62).

**Tabelle 1:** Überblick über den Forschungsstand

Evers et al. (2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gefühl, gebraucht zu werden</li> <li>- der Gesellschaft etwas zurückgeben</li> <li>- religiöse Wertvorstellungen</li> <li>- Kennenlernen neuer Menschen</li> <li>- Zeichen gegen Rassismus</li> <li>- Ungerechtigkeit internationaler Politik ausgleichen</li> </ul>
Jungk und Morrin (2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Befriedigung zu helfen</li> <li>- Offenheit gegenüber anderen Kulturen</li> <li>- Wunsch, etwas zur Veränderung beitragen zu können</li> <li>- religiöse Motive</li> <li>- eigene Kriegs- oder Fluchterfahrung</li> <li>- beruflicher Nutzen</li> <li>- etwas unmittelbar bewirken zu können</li> </ul>
Clary et al. (zit. n. Oostlander/Güntert/Wehner, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erfahrung sammeln</li> <li>- Karrierefunktion</li> <li>- Entlastung von Schuldgefühlen</li> <li>- Selbstwertfunktionen</li> <li>- soziale Anpassungsfunktion</li> <li>- Ausdruck eigener Werte</li> </ul>
Jiranek et al. (2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- soziale Gerechtigkeitsfunktion</li> </ul>
Klößner (2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hilfe für andere</li> <li>- soziale Verbindungen knüpfen</li> <li>- sich weiterbilden, Erfahrung sammeln</li> <li>- Ausgleich im Ruhestand</li> </ul>
Karakayali/Kleist (2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motive vor allem humanitärer, religiöser oder zivilgesellschaftlicher Art</li> </ul>
Bohn/Alicke (2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einstehen für „freiheitliche und solidarische Grundwerte“</li> </ul>

Mutz et al. (2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- humanistisches Lebensprinzip</li> <li>- religiöse Grundhaltungen</li> <li>- pädagogische Beweggründe</li> <li>- interkulturelle Geselligkeit</li> <li>- Motivtypus des „Es tut mir gut.“</li> </ul>
Karakayali/ Kleist (2015 II)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesellschaft gestalten</li> <li>- berufliche Vorteile</li> <li>- eigener Migrationshintergrund</li> <li>- religiöse Verortung bei Älteren</li> <li>- „soziale Nähe zu dem Kreis der Betroffenen“ bei Jüngeren</li> <li>- Gemeinschaftsgefühl mit anderen Ehrenamtlichen als Motivation,</li> <li>- Neues über die Welt und Kulturen lernen</li> <li>- Medienberichte über Flüchtlinge als Grund für Engagement</li> </ul>
Bender et al. (2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- motivationale Voraussetzungen von Lehrkräften sehr bedeutsam</li> <li>- hohe Selbstwirksamkeitserwartungen für die Umsetzung neuer Lerninhalte im Unterricht wichtig</li> </ul>
Oberle et al. (2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gesellschaftlicher Nutzen</li> <li>- Freude im Umgang mit Kindern und Jugendlichen</li> <li>- Erwartung, Probleme im Unterricht erfolgreich zu bewältigen</li> </ul>

*Quelle: eigene Darstellung*

### **Forschungsgegenstand, Fragestellung und Methodologie**

Forschungsgegenstand dieses Artikels sind Erwachsenenbildner, die sich in der Weiterbildung von Migranten engagieren. In den Jahren 2018 bis 2019 wurden vom Verfasser Menschen ausgewählt, die mit Geflüchteten als Adressaten arbeiten. Diese Lehrkräfte sollten über einen pädagogischen Abschluss oder einen Abschluss im Bereich Erwachsenenbildung verfügen. Weiter sollten sie als Praktiker in der Aus- und Weiterbildung tätig sein. Die Fragestellung lautete: Welche Motivatoren und Motivlagen weisen Beschäftigte in der Erwachsenen- und Weiterbildung in der Arbeit mit Flüchtlingen auf? Letztlich wurden 12 Personen mittels Leitfadeninterview befragt. Diese arbeiteten in Sprachkursen, in Integrationsprojekten oder in der Beratung Geflüchteter. Die Interviews wurden transkribiert und mittels strukturierender

qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Im Folgenden werden die Interviewten kurz vorgestellt:

**Tabelle 2:** Überblick über die Interviewten

1 Frau G.: angestellt, Asylkoordinatorin, Politologin, Deutsch-Lehrerin, 38 Jahre
2 Frau B.: freiwillig, Realschullehrerin, Integrationslehrerin, 59 Jahre
3 Herr B.: freiwillig, Bankbetriebswirt, Ausbilder i. R., 69 Jahre
4 Frau W.: freiwillig, promovierte Germanistin, Sprachlehrerin, 75 Jahre
5 Frau S.: angestellt, B. Sc. Physiotherapie, M.A. Erwachsenenbildung, Schulleiterin Physiotherapieschule, 50 Jahre
6 Herr Ba.: angestellt, M.A. Anthropologie, Angestellter Bildungswerk, 53 Jahre
7 Frau N.: freiwillig (Flüchtlingsarbeit), angestellt, B.A. Pflegepädagogik, Leiterin Rettungsdienstschule, M.A. Erwachsenenbildung, 32 Jahre
8 Frau T.: angestellt, M.A. Marketing, Sprachlehrerin, 33 Jahre
9 Frau F.: angestellt und ehrenamtlich tätig, Lehrerin Krankenpflege, M.A. Erwachsenenbildung, 58 Jahre
10 Frau D.: angestellt, 1. Dienstprüfung Pädagogik, Deutsch-Lehrerin, 70 Jahre
11 Frau O.: freiwillig, Lehrerin Grundschule, VHS-Lehrerin, 68 Jahre
12 Herr R.: verbeamtet, Polizeifachlehrer, Koordinator Interkulturelle Kompetenz/ Diversity-Management, 34 Jahre

*Quelle: eigene Darstellung*

Die Probanden wurden, wie bereits oben genannt, nach der Motivation befragt, warum sie mit Migrant\*innen arbeiten. Auch sollten sie sich an Momente oder Ereignisse erinnern, die zur Motivation geführt haben. Für diesen Beitrag wurden die Äußerungen der Interviewten im nächsten Abschnitt der besseren Lesbarkeit halber sprachlich geglättet.

## Ergebnisse

Folgende Ergebnisse konnten erlangt werden: Die Nähe zu fremden Kulturen spielt eine wichtige Rolle in der Motivationsbildung. Der Migrationshintergrund oder das Leben im Ausland tragen zur Identifikation mit den Menschen bei. Zwei Interviewte schildern dieses besondere Verständnis, dass sich aufgrund der gesammelten Erfahrungen als Fremder im Ausland ergibt, sehr einheitlich als grundlegend für die Motivation zur Arbeit mit den Geflüchteten (Frau W. 4-9, Frau D. 11-18) :

*„Ja also ich persönlich, ich hab mit Syrien gerade viel zu tun, ich war mit einem Syrer verheiratet, hab auch in Damaskus gelebt drei Jahre aber ich*

*verstehe die Leute. Sprachlich. Und das ist natürlich dann anders, ich hab immer von denen aus gedacht. Ich hab immer gedacht: ‚Wie geht's denen jetzt?‘ Ich hab auch Verwandte, jetzt in Deutschland, mein Neffe zum Beispiel, der damals, als ich dort war, 11 war, der lebt jetzt im Saarland und seine Kinder und so und ich hab auch Kontakt mit denen, also ich sehe vieles, aus der Originalperspektive“ (Frau D. 27-38).*

Die Nähe, die sich aufgrund von im Kriegsgebiet lebenden Verwandten oder der eigenen Erfahrung als „Fremder“ im Ausland ergibt, trägt einen großen Teil zur Motivation bei (Frau W. 98-103, Frau D., 27-38). Darüber hinaus erwähnt ein Großteil der Interviewten, dass er Spaß an der Lehre und am Unterrichten hat (z. B. Frau B. 42-43) oder die Arbeit mit den Geflüchteten als sehr spannend empfindet (Frau G. 16). Sie werden durch die eigene Neugierde und das Interesse zu der Arbeit mit Migranten bewegt und empfinden diese nicht als Last, sondern vielmehr als Bereicherung. Für einige lassen sich durch diese Arbeit auch selbst gesetzte Ideale und Wertvorstellungen verwirklichen. Herr B. äußert sich sehr reflektiert über seine Motivation:

*„Also der französische Schriftsteller Saint-Exupéry hat einmal gesagt: ‚Nur mit dem Herzen sieht man wirklich gut.‘ Und ich glaube, Kopf und Herz, das sind die beiden Pole der Spannweite unserer menschlichen Fähigkeiten aber nur mit dem Kopf geht vieles daneben, in der Ehe, im Beruf, in der Gesellschaft und auch mit dem Herzen. Man muss Kopf und Herz zusammenführen, um überhaupt was erreichen zu können. Wir sind immer so einseitig in der westlichen Welt, dass wir sehr viel mit dem Kopf versuchen und wir haben jedoch Menschen, die mit sehr viel Gefühl, auch mit völlig anderen Gefühlen zu uns kommen und darauf die richtige Antwort zu bekommen geht auch nur mit einem Gefühl, das man selbst diesen Menschen entgegenbringen kann. Das ist eigentlich meine Motivation, ich habe keine Ziele eigentlich, die ich damit verbinde, sondern wenn ich einigen wenigen Menschen ein bisschen helfen kann, sich zu integrieren oder ihnen auch die Chance geben, wenn wieder Frieden in ihrer Heimat herrschen sollte, zurückzugehen, dann, ist das eigentlich genug, es ist kein Ziel, das man erreichen kann, sondern ist eigentlich der Weg, den man immer begleitend für andere Menschen mitgehen kann“ (Herr B. 62-76).*

Nur vereinzelt lässt sich der Anreiz für die derzeitige Arbeit in externen Faktoren finden. Hier werden beispielsweise der akute Fachkräftemangel im Pflege- und Physiotherapiebereich genannt (Frau S. 103-104, Frau F.). Frau D. nennt an erster Stelle die Bezahlung ihrer Tätigkeit. Letzteres ist jedoch aufgrund des schlechten Verdienstes für einige gerade nicht der Grund für ihre Arbeitswahl (130-133). Der Großteil erledigt die Arbeit gerne und hat Freude an den Fortschritten der Menschen (Frau W., 105-107; Frau S., 454-456). Zur erfolgreichen Flüchtlingsarbeit zählt bei vielen Befragten nicht nur der Unterricht, sondern auch die unterstützende Begleitung bei Behördengängen oder in der Beantwortung von amtlichen Schreiben (Herr B. 50-51, Herr Ba. 37-38; 107-108, Frau O. 259-266). Für

Herrn Ba. ist es sehr motivierend, wenn hierdurch etwas für die Geflüchteten erreicht werden kann, z. B. das Bleiberecht (73-78):

„Und da meine ich jetzt weniger die Wissensvermittlung, mit der ich sehr intensiv beschäftigt bin, ich meine hier die Arbeit im Büro. Also Hilfestellung bei Kontakt mit Rechtsanwälten und Kontakt mit Ämtern. Bei der Hilfestellung geht darum, Anträge zu formulieren. Und wenn es darum geht, Menschen zu helfen, dass sie hierbleiben können.“



**Abbildung 1:** Motivatoren der Erwachsenenbildner  
*Quelle: eigene Darstellung*

## Fazit und Ausblick

In der vorliegenden Untersuchung von Erwachsenenbildnern in der Flüchtlingsarbeit ist eine teilweise langjährige Bereitschaft zur Arbeit mit Menschen aus anderen Kulturen vorhanden, die zur Motivation beiträgt. Die Beschäftigten sind von vornherein neugierig und sehr offen. Wie in der Studie von Jungk/ Morrin (2017) finden die Befragten den Kontakt zu ihnen bislang unbekanntem Kulturen als spannend und persönlich bereichernd. Zudem identifiziert sich ein Teil der Befragten aufgrund der eigenen Biografie (eigener Migrationshintergrund oder in Familie, vgl. Studie von Karakayali/ Kleist 2015) sehr mit den Geflüchteten. Diese Nähe und das Verständnis für die Situation stärken die Motivation. Hervorzuheben ist, dass ein Teil der



Befragten wie in der Arbeit von Mutz et. al. (2015) dargestellt, eigene gesellschaftspolitische Ideale und Werte mit der Arbeit zu verwirklichen sucht. Es finden sich Schlagworte wie Pluralismus, Demokratie oder Bildung als Schlüssel der Integration in den Antworten. Begeisterung und Freude bei den Erwachsenenbildnern entsteht, wenn die Menschen in Arbeit oder in Ausbildungsplätze vermittelt werden können. Externe Beweggründe liegen eher weniger vor und werden deutlich schwächer geschildert. Hierunter fällt beispielsweise die Förderung des eigenen Berufsstandes durch Abmildern des Fachkräftemangels. Eine auf die Teilnehmer abgestimmte Sprachvermittlung sowie pädagogisch-didaktische Freiheit in der Lehre wirken weiter als Motivatoren, ebenso, wenn die Hilfeleistung und Beratung der Geflüchteten Früchte trägt (vgl. Untersuchung von Bender et al. 2018). Der Schutz der Menschen vor Gesetzeskonflikten sowie das Geben von Impulsen (z. B. Erlangen von Bildung, Vermitteln hiesiger Gepflogenheiten) wirkt auf zwei der Erwachsenenbildner immanent motivationsfördernd. Viele beschreiben zudem eine Alternativlosigkeit zur Hilfeleistung. Die Faktoren „Freude über Vermittlung in Ausbildungs- und Arbeitsplätze“, „Förderung des eigenen Berufsstandes“, „individuelle Sprachvermittlung/ Freiheit in der Seminarplanung“, „erfolgreiche Hilfeleistung/ Beratung“ sowie „Bewahren der Menschen vor Gesetzeskonflikten/ Geben von Impulsen“ konnten in dieser Untersuchung erstmals als genuin erwachsenenbildnerisch festgestellt werden. Eine Arbeitshypothese zum Anstoß weiterer Forschung könnte sein: Wenn die Erwachsenenbildner motiviert sind, kann sich dies auch auf die Bildungsrezipienten übertragen. Weitere Untersuchungen hierzu sind angedacht.

## **Bibliographie**

- EVERS, T. et al. 2019. *Evaluation der Arbeit mit Geflüchteten in Oberbayern*. [online]. Link: <https://edoc.ku.de/id/eprint/23035/> [Zugriff am 16. 08. 2023].
- JUNGK, S., MORRIN, S., 2017. *Integration durch Ehrenamt. Zentrale Erkenntnisse, Paritätische Positionen und Praxistipps aus der Studie "Ehrenamt mit Geflüchteten"*. Berlin: Der Paritätische Gesamtverband e. V.
- OOSTLANDER, J., GÜNTERT, S., WEHNER, T., 2015. *Motive für Freiwilligenarbeit – der funktionale Ansatz am Beispiel eines generationenübergreifenden Projekts*. In: T. Wehner, S. Güntert, Hrsg. *Psychologie der Freiwilligenarbeit*. Heidelberg: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-642-55295-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-642-55295-3_4)
- JIRANEK, P., WEHNER, T., KALS, E., 2015. *Soziale Gerechtigkeit – ein eigenständiges Motiv für Freiwilligenarbeit*. In: T. Wehner, S. Güntert, Hrsg. *Psychologie der Freiwilligenarbeit*. Heidelberg: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-642-55295-3\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-642-55295-3_6)

- KLÖCKNER, J., 2016. *Freiwillige Arbeit in gemeinnützigen Vereinen*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-10422-1>
- JUNGK, S., MORRIN, S., 2017 (a). *Integration durch Ehrenamt. Abschlussbericht komplett*. Berlin: Der Paritätische Gesamtverband e. V.
- KARAKAYALI, S., KLEIST, O., 2015. *Strukturen und Motive der ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit (EFA) in Deutschland*. Berlin: Humboldt-Universität.
- BOHN, I., ALICKE, T., 2016. *Wie kann Integration von Flüchtlingen gelingen, damit die Stimmung nicht kippt?*. Schwalbach am Taunus: Wochenschau-Verlag. <https://doi.org/10.46499/843>
- AUMÜLLER, J., DAPHI, P., BIESENKAMP, C., 2015. *Die Aufnahme von Flüchtlingen in den Bundesländern und Kommunen. Behördliche Praxis und zivilgesellschaftliches Engagement*. Stuttgart: Robert-Bosch-Stiftung.
- MUTZ, G. et. al. 2015. *Engagement für Flüchtlinge in München. Ergebnisse eines Forschungsprojekts an der Hochschule München*. München: Eigenverlag.
- KARAKAYALI, S., KLEIST, O., 2016. *EFA-Studie 2. Strukturen und Motive der ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit (EFA) in Deutschland*. Berlin: Humboldt-Universität.
- BENDER, E., SCHAPER, N., SEIFERT, A., 2018. *Professionelle Überzeugungen und motivationale Orientierungen von Informatiklehrkräften*. Journal for educational research online, 10.
- OBERLE, M., WESCHENFELDER, E., WEIßENO, G., 2013. *Motivationale Orientierungen angehender und praktizierender Politiklehrkräfte*. Schriftenreihe der Gesellschaft für Politikdidaktik und politische Jugend- und Erwachsenenbildung.

**Florian Vukadin, M.A.**

Ústav sociálnej práce (interný doktorand)

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave

Nám. 1. mája č. 1, 811 06 Bratislava

[florianvukadin@aol.com](mailto:florianvukadin@aol.com)

**Prof. ThDr. PaedDr. PhDr. Pavol Tománek, PhD., MBA, MHA**

Ústav sociálnej práce

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave

Nám. 1. mája č. 1, 811 06 Bratislava

[fam.tomanek@gmail.com](mailto:fam.tomanek@gmail.com)