

**Ergebnisse der Forschungsprojekte „Integration of Refugees in Styrian Companies (INREST)“
und „Labour Market Integration of Refugees in Austria (LAMIRA)“**

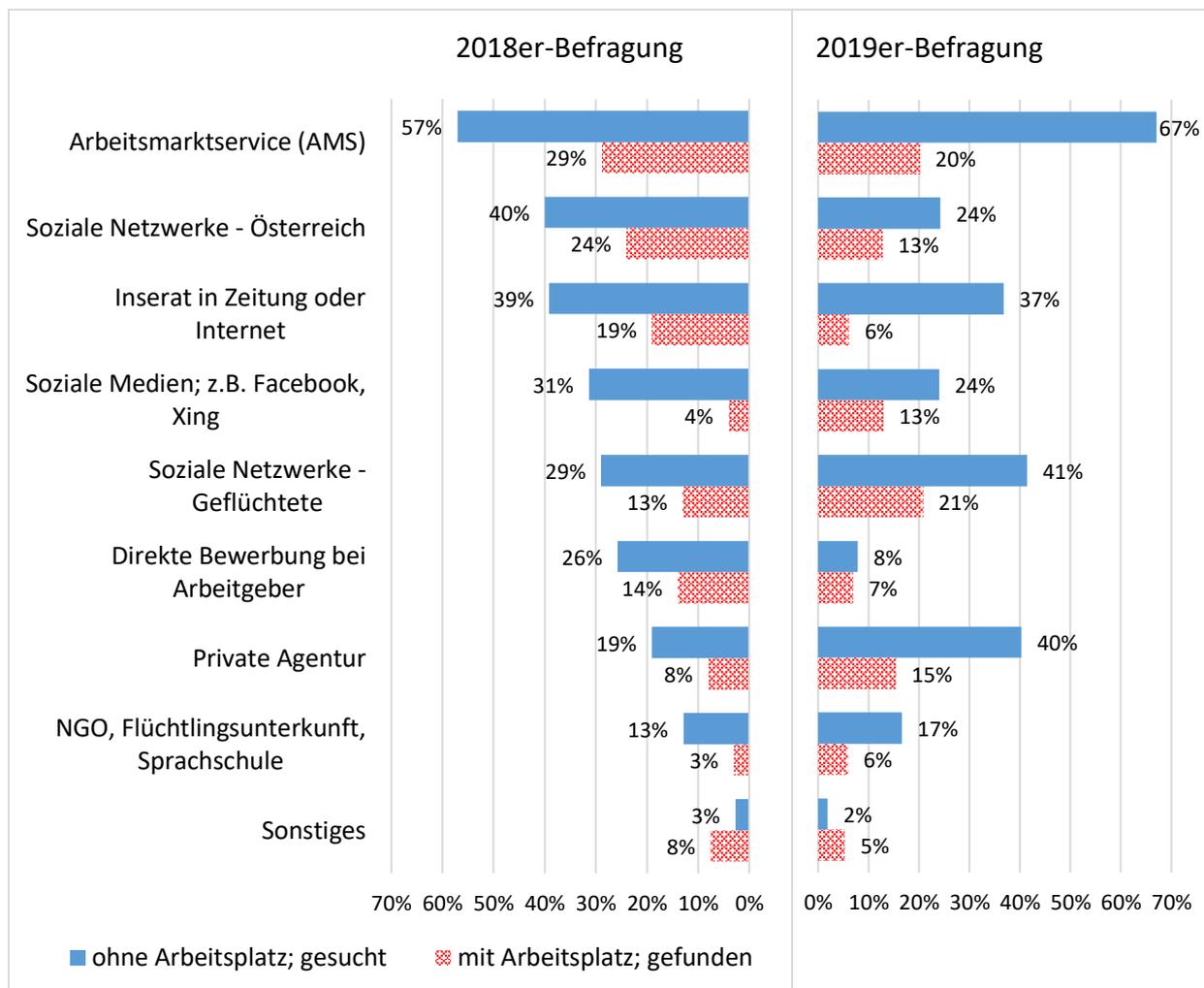
Renate Ortlieb, Safaa Alfaouri, Michael Fasching, Elena Glauninger,
Kevin Schasche, Silvana Weiss, Isabella Zeilinger & Vanessa Zweiger

11. Juli 2019

1. Über welche Wege suchen (und finden) Geflüchtete einen Arbeitsplatz?

Schriftliche Befragung 2018 und 2019 (mit ICMPD, Uni Wien und wiiw)

1091 bzw. 1274 Geflüchtete aus Afghanistan (ca. 25%) und Syrien (ca. 75%); hier: 333–491 Antworten

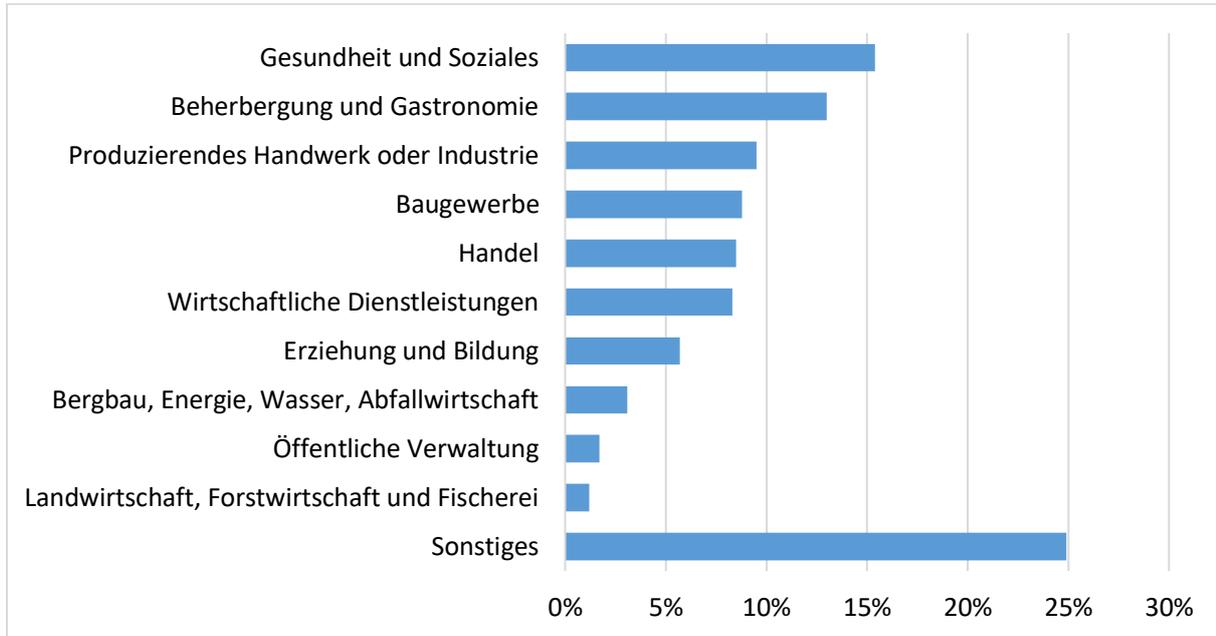


Univ.-Prof. Dr. Renate Ortlieb
 Institutsleiterin
 Elisabethstr. 50, 8010 Graz, Österreich
 Telefon: +43 (0) 316/380-7191
 E-Mail: renate.ortlieb@uni-graz.at
<http://personalpolitik.uni-graz.at>

2. Welche Art von Arbeitsplatz finden Geflüchtete?

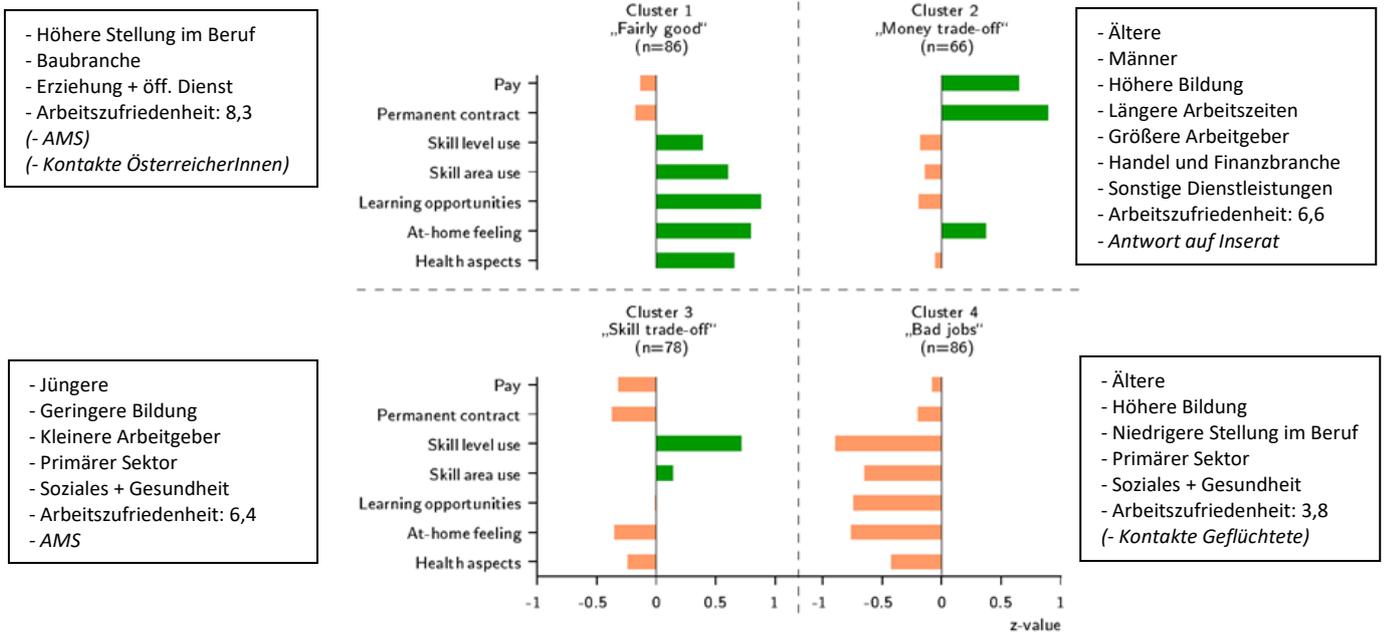
Branchen

Schriftliche Befragung 2019; 422 Antworten; kaum Veränderung gegenüber 2018



Arbeitsplatzqualität

316 Geflüchtete aus Afghanistan (26%) und Syrien (74%);
89% Männer; Durchschnittsalter 28,6 Jahre



3. Führt ein anderer Feldzugang zu anderen Ergebnissen?

Schriftliche Befragung 2019; Einladung über Facebook-Gruppe (Syrien); 73 Antworten

- Mehr Frauen, höheres Alter, mehr Arbeitssuchende
- Arbeitsplatzqualität etwas schlechter

4. Wie erleben geflüchtete Frauen die Arbeitsplatzsuche?

Gruppendiskussionen 2019; 9 Frauen aus Syrien, 2 Gruppen

- Deutschkenntnisse zentral; Deutschkurse problembehaftet
- „Bei null anfangen“ belastend, auch Situation der Ehemänner
- „Gefangene zwischen den Unternehmen und dem AMS“; Vorbehalte; Beratung problembehaftet
- Kopftuchtragen macht keinen Unterschied?

5. Wie geschieht die Integration von Geflüchteten am Arbeitsplatz?

Fallstudien 2018 und 2019; mehr als 150 Interviews mit Geflüchteten, KollegInnen, Vorgesetzten, GeschäftsführerInnen, weiteren ExpertInnen

1. Mazen im großen Technologieentwicklungs-Betrieb will hoch hinaus – beeindruckt mit guten Schulleistungen
2. Hamid beim Elektroinstallateur ist „immer brav“ – verliert seine wichtigste Ansprechperson
3. Hiba in der Pflegeeinrichtung steckt SeniorInnen mit ihrem Lachen an – findet im 3. Stock eine zweite Familie
4. Sajad im Landgasthaus ist „einer von uns“ – nicht mehr
5. Einaeh in der Supermarktkette als „Führungskraft von morgen“? – nach der Krise
6. Farhad im Lebensmittel-Einzelhandel „lieben alle“ – am Weg zum Filialleiter
7. Tarek im Gartentechnikbetrieb punktet mit „mechanischem Gefühl“ – muss das Unternehmen verlassen
8. Ziad, ein „Geschäftsmann“ im Immobilienbetrieb – war sehr beschäftigt

→ Bemühen, Förderung, bessere Fähigkeiten und Selbstständigkeit; aber auch Ernüchterung; Asylverfahren; Bedeutung von Sprache und Ansprechpersonen

Weitere Informationen zu den Forschungsprojekten sowie Ergebnisberichte zum Download:

<https://personalpolitik.uni-graz.at/de/forschen/lamira-inrest/>

Finanziell gefördert durch



Jubiläumsfonds der Oesterreichischen Nationalbank
(Projektnummer 17169)



Land Steiermark; Ausschreibung „(Un)Geteilt“
in der Reihe „Polaritäten in der Wissensgesellschaft“