

## ABSTRAKT

Podporované zamestnávanie je jedným z hlavných nástrojov aktívnej politiky zamestnanosti pre ľudí so znevýhodnením, či postihnutím. Zameriava sa na pomoc ľuďom, ktorí si obtiažne hľadajú prácu sami, asistuje pri hľadaní a výbere pracovného miesta, príprave naň, prvom kontakte so zamestnávateľom a zamestnancami, a poskytuje podporu priebežne, a to nielen klientovi služby – človeku so znevýhodnením, ale aj jeho kolegom a nadriadeným, ktorí s nim budú pracovať. Práca je zameraná na problematiku podporovaného zamestnávania a jej prepojenie s manažmentom diverzity, ktorý zastrešuje riadenie zamestnávania menších či rôznym spôsobom znevýhodnených skupín. Z tohto hľadiska pojednáva aj o postojoch a predsudkoch, ktoré často stoja v ceste podporovanému zamestnávaniu a efektívnej interakcii ľudí s postihnutím a ľudí bez postihnutia. Empirický výskum v tejto práci usiloval o zmapovanie týchto postojov, a o zmapovanie podpory, ktorú zamestnávatelia a zamestnanci pracujúci vo firmách, kde podporované zamestnávanie funguje, dostávajú. Hypotézy o tom, že existuje rozdiel medzi postojmi ku diverzite a ku ľuďom s postihnutím medzi výskumnou a kontrolnou vzorkou, sa nepodarilo potvrdiť. Kvalitatívna analýza ale potvrdila isté špecifická prípravy a zaškolenia u zamestnávateľov a zamestnancov, ktorí pracujú vo firmách, kde PZ funguje. Zdá sa, že tematicky sa zameriava na nielen na individuálny rozvoj a mentoring, ale aj supervízie pre riešenie náročných situácií s ľuďmi s postihnutím, a školení na efektívnu spoluprácu v rámci tímu.

Podporované zamestnávanie, ľudia s postihnutím, podpora, manažment diverzity, postoje, predsudky,