Průběžná evaluační zpráva

Podpora zaměstnatelnosti lidí s duševním onemocněním metodou Place and Train

Autor:	Andrea Štolfová	**Verze/datum:**	Ver6, 30/8/2019
Projekt (SID):	1712_nudz_p&t	**Klient:**	Spolek NUDZ – Národní ústav duševního zdraví

Popis výchozího stavu

Národní ústav duševního zdraví vznikl transformací z Psychiatrického centra Praha 1. 1. 2015, sídlí na adrese Topolová 748, 250 67 Klecany. Vybudování nového moderního výzkumně a klinicky orientovaného centra umožňuje stát se referenčním pracovištěm pro oblast duševního zdraví v České republice.[1]

Spolek NUDZ získal na období 9/2017 – 8/2020 projekt s názvem *Podpora zaměstnatelnosti lidí s duševním onemocněním*. Cílem projektu je využití metody Place and Train pro zvýšení uplatnitelnosti 45 osob s duševním onemocněním ve společnosti a na trhu práce prostřednictvím jejich umístění na tréninková místa s podporou pracovního konzultanta. Mezi cílovou skupinu byly zařazené ty osoby, které mají takové zdravotní postižení, jehož dopady je mohou činit osobami závislými na pomoci jiných osobách.

Za klíčové aktivity byly vytčeny výběr cílové skupiny (KA 1), její trénink (KA 2), podpora zaměstnatelnosti cílové skupiny (KA 3), vytvoření metodiky Place and Train (KA 4) a následná evaluace (KA 5). Výběr cílové skupiny je rozprostřen rovnoměrně do tří let vždy po 15 účastnících. Trénink cílové skupiny probíhá v prostorách kuchyně sídla Národního ústavu duševního zdraví v Klecanech. Podpora zaměstnatelnosti cílové skupiny spočívá v uplatnění metody Place and Train, která staví na kombinaci odborné psychiatrické podpory a přímého zapojení do pracovního procesu v rámci kuchyně. Podpora pro osoby z cílové skupiny je důležitá především pro to, že tito zaměstnanci si často nedokáží říci o pomoc, např. v případě přetěžování, někdy mají problémy s komunikací a pamětí, apod. Trénink je důležitý pro následné zaměstnání, díky zvládnutí jednoduchých činností stoupá důvěra klientů v sebe sama. Zkušenosti tříletého projektu je plánováno sepsat do metodiky, která bude veřejně dostupná na webových stránkách NUDZ, bude prezentována na odborných konferencích a budou publikovány články v odborných periodicích.

1http://www.nudz.cz/

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Cíle projektu

Organizace si vytyčila jeden cíl, kterými podporuje cílovou skupinu, tj. osoby se zdravotním postižením, jehož dopady ho mohou činit osobou závislou na pomoci jiné osoby:

Cíl: Zvýšit uplatnitelnost osob ohrožených sociálním vyloučením nebo vyloučených ve společnosti a na trhu práce

Tento cíl bude realizován pomocí metody Place and Train pro zvýšení uplatnitelnosti 45 osob s duševním onemocněním ve společnosti a na trhu práce prostřednictvím jejich umístění na tréninková místa s podporou pracovního konzultanta.

Ke splnění cíle vedou 4 klíčové aktivity s předem definovanými výstupy.

KA 1 – Výběr cílové skupiny

- 50 vstupních dotazníkových šetření osob z CS
- 45 dohod se členy CS vstupu do projektu

KA 2 – Trénink cílové skupiny

- 45 certifikátů o absolvování tréninku CS

KA 3 – Podpora zaměstnatelnosti CS

- 45 individuálních plánů CS
- 1620 ind. konzultací včetně záv. pracovního poradenství
- 45 certifikátů CS

KA 4 – Tvorba metodiky

- metodika Place and Train, dostupná on-line
- funkční infoweb
- publikace článku v odborném periodiku
- propagace metody P&T, resp. výsledků projektu na akcích

Metodika sběru dat formativní evaluace

Podkladové šetření

V rámci evaluace byla zkoumána data, shromažďovaná v průběhu běžných činností odborného personálu. Typicky se jedná o výstupy subaktivit. Tato příslušně agregovaná data tvoří podklady pro dopadovou evaluaci. Evaluátor provádí v rámci podkladového šetření obsahovou kvalitativní analýzu finálních dokumentů (výstupů).

Dotazníkové šetření

Mezi metodu dotazníkového šetření se řadí kompletní diagnostika dotazníků SKPS, GAF, CAN, EQ-5D, ISMI-10. Tyto dotazníky jsou odborného charakteru určující zdravotní stav cílové skupiny na začátku, přibližně po 3 měsících jejich zapojení do projektu a po jeho skončení (přibližně 6. měsíc zapojení dané osoby do projektu). Dotazníkové šetření u všech osob zapojených jako cílová skupina do projektu provádí odborní

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

pracovníci NUDZ včetně vyhodnocení. Evaluátor pracuje s odbornými interpretacemi odborných pracovníků NUDZ.

Polostrukturovaný rozhovor

Polostrukturovaný rozhovor se týkal:

- klientů (cílová skupina, tj. CS) – 2 respondenti
- odborného pracovníka NUDZ – 2 respondenti

Otázky byly cílené na dopadový charakter projektu. Specifikovány byly na základě respondentů, tedy klientů, a odborných pracovníků NUDZ. Rozhovory se konaly 16. července 2019.

Omezení výzkumu

Průběžná evaluace nenakládá s citlivými osobními informacemi klientů, veškerá zjištění po stránce zdravotního stavu klientů se opírají o odborný komentář odborných pracovníků NUDZ. Předmětem této zprávy není evaluace výše zmíněných dat.

Získaná data z rozhovorů jsou kvalitativního rázu, úspěšnost klientů zapojených do projektu je individuální. Evaluační interpretaci nelze generalizovat na všechny účastníky projektu či následně dále na další, podobně zaměřené projekty.

Zhodnocení výstupů a dopadů jednotlivých aktivit

Cílem projektu je podpořit uplatnitelnost cílové skupiny na pracovním trhu. Osoby, které se do projektu zapojují, jsou na počátku na pracovním trhu znevýhodněné.

Oproti minulému evaluačnímu období nastala pozitivní změna v počtech zájemců o zařazení do projektu. Změna se projevila ve zvýšení uchazečů, a to pomocí rozšíření sítě a spolupráce se subjekty, které doporučují potenciální klienty do projektu.

Stejně jako v minulém evaluačním období, klienti během evaluačních rozhovorů na přední místa v motivačním žebříčku nezařazovali mezi výhody zapojení do projektu to, že jsou v prostředí odborného zdravotnického zařízení (prostředí vnímají pouze kuchyň) a že zapojení do projektu s sebou nese výhody léčebné složky. Pro ně je hlavní motivací pravidelný režim, zkrácená pracovní doba a respekt k jejich pracovnímu znevýhodnění.

Půlroční délka tréninku byla všeobecně ohodnocena jako krátká (slouží ke stabilizaci klienta v pracovním prostředí), optimální doba pro udržitelnost, tedy nadstavbu stabilizace, pracovních návyků a pocitu jistoty je 9-12 měsíců.

Klienti jsou po skončení tréninku s pomocí spolku NUDZ úspěšní v hledání nového zaměstnaní i mimo oblast gastronomie.

Metodika PaT je v procesu tvorby. Osvětové a informační články jsou Spolkem NUDZ průběžně vydávány.

Průběžné plnění cílů dokládají zjištění u následujících evaluačních ukazatelů:

KA 1 – Výběr cílové skupiny

připravená výchozí skupina (potenciální CS) pro vstup do projektu 1-1-
a % plnění KPI 1-1, kvalita evidence a diagnostiky potenciální CS

U klientů, kteří vstupují do programu, je evidovaná složka obsahující informovaný souhlas, evidenční list, vypracovaný individuální plán a vypracovanou kompletní diagnostiku (SKPS, GAF, CAN, EQ-5D, ISMI-10, RAS 22, HONOS, AQoL 8D). Individuální plán byl pozměněn – byly přidány další kolonky. Ty se týkají konkrétní podpory, kterou vyjádří sám klient, dále byl individuální plán rozšířen o průběh tréninku a způsoby práce s klientem. Individuální setkání odborných pracovníků s klientem probíhá jednou měsíčně. Modifikovaný individuální plán nenahradil excelovou tabulku, která slouží k rychlé orientaci v každodenní práci s klientem. Do ní jsou zaznamenávány všechny činnosti (telefonické a osobní konzultace), odborný obsah a řešení případné krizové situace). Tabulka je sdílená mezi odbornými pracovníky, je tedy dostupná v případě potřeby a splňuje funkci zastupitelnosti odborného personálu.

Klient při nástupu do programu podstupuje kompletní diagnostiku výše uvedených 8 testů, které jsou opakovány ve třetím a šestém měsíci (tedy v polovině a na konci projektu). Souhrnné vyhodnocení sebraných testových dat proběhne na konci projektu. Omezením souhrnné interpretace je skutečnost, že ne všichni nastupující klienti dokončí účast v projektu, to má dopad do chybějících dat druhého (ve 3. měsíci) a třetího (v 6. měsíci) měření. Současný poměr je 34 osob nastoupilo do projektu a 20 jich úspěšně absolvovalo celou půlroční délku tréninku.

existence CS pro metodu P&T
1-2-a % plnění KPI 1-2

Na základě podkladového šetření bylo zjištěno, že každý klient účastnící se projektu má řádně vedené dokumenty, tj. uzavřenou dohodu o účasti v projektu a pracovní smlouvu.

znalost podmínek projektu CS (metoda P&T, harmonogram, požadované aktivity)
1-2-b obeznámenost CS

Zájem jsou během přijímacího pohovoru seznámeni s pracovními podmínkami (zkrácená pracovní doba, pracovní náplň) včetně projektových podmínek (opakovaný sběr odborných dat pomocí dotazníků, finanční ohodnocení, maximálně

možné půlroční zapojení do projektu). Zmiňována je dále léčebná složka pracovního úvazku v projektu, mezi kterou je možné zařadit: nastavení pracovních návyků, respekt k omezením klientů, možnost odborných konzultací během pracovního výkonu (i mimo něj). S metodou Place and Train (dále PaT) nejsou klienti během přijímacího pohovoru seznamováni, důvodem je nadbytečnost znalosti této informace, která u klientů může vyvolat stres a pocit ponížení vzhledem k jejich znevýhodnění. V rozhovoru klienti potvrdili, že byli seznámeni během přijímacího pohovoru s podmínkami projektu (sběr odborných dat, délka trvání možného zapojení v projektu, finanční ohodnocení) včetně jeho léčebné složky a obsahem pracovní náplně (zkrácená pracovní doba, manuální práce v kuchyni).

KA 2 – Trénink cílové skupiny

zájem CS o metodu P&T
2-1-a % plnění KPI 2-1

V době sběru evaluačních dat bylo do projektu zapojeno celkem 34 osob. Do projektu vstoupilo od začátku celkem 34 osob, 6 osob předčasně ukončilo ve zkušební době, 20 osob dokončilo úspěšně a 7 osob, které jsou nyní v projektu dokončuje trénink pracovních dovedností (plánované ukončení v následujícím monitorovacím období). Dvě osoby pracovní poměr prodloužilo o další 3 měsíce (tj. celkem 9 měsíců) z důvodu ukotvení pracovních návyků u pracovníků. Zájemci o zařazení do projektu jsou vyhledáváni pomocí neziskových organizací pracující s identickou cílovou skupinou (např. Green Doors, Focus). Potenciální klienti dále chodí na doporučení centra sociálních služeb PN Bohnice, ÚP Praha východ, veřejných opatrovníků a ambulantních psychiatrů. Oproti minulému roku je zaznamenán nárůst zájemců o zařazení do projektu. Odborní pracovníci to vysvětlují tím, že je jednak rozšířili sítě doporučujících kontaktů, jednak ročním obdobím (v létě jsou osoby s psychickým znevýhodněním více aktivní než v zimě).

schopnost CS aktivně fungovat v rámci metody P&T
2-1-b potřebné kompetence CS

Při přijímacím řízení jsou zjišťovány dosavadní pracovní zkušenosti, zdravotní omezení a jejich léčba, potřeby a motivace klienta, dále jsou definovány výchozí kompetence[2] zájemců o zařazení do projektu. Při přijímacích rozhovorech je respektován princip Individual placement and Support (dále IPS), ze kterého metoda Place and Train vychází, tedy že každý člověk je schopen pracovat, v případě, že má odpovídající práci a pokud je mu poskytnuta náležitá podpora.

Ne každý zájemce je do projektu přijat na základě rozhodnutí odborných pracovníků (zdravotní omezení pro výkon práce, nesplnění podmínek definice cílové skupiny projektu), či zájemců (náplň práce a její náročnost, finanční ohodnocení, geografická vzdálenost pracoviště). Za evaluované období (leden-červenec 2019) nebyli do projektu přijati ze strany NUDZ 2 zájemci, ze strany zájemců 9 osob. Do projektu bylo od ledna 2019 přijato úspěšně 7 uchazečů.

KA 3 – Podpora zaměstnatelnosti CS

znalost postupu vlastního zapojení v pracovních aktivitách
CS 3-1-a obeznámenost CS

Na základě rozhovorů s klienty bylo zjištěno, že byli od začátku uvedení do pracovního prostředí seznámeni s činnostmi, které budou vykonávat. Činnosti jsou časem odměňovány podle jejich náročnosti a schopnosti klientů je zvládnout. Pokud se klient necítí dobře, není problém změnit danou činnost, či jej nechat chvíli odpočinout. Pokud je třeba odborná pomoc, odborný personál je ihned k dispozici, případně lze domluvit místního lékaře. Tyto informace byly potvrzeny jak ze strany klientů, tak odbornými pracovníky.

úprava individuálního plánu v případě potřeby 3-1-b fungování zpětné vazby v průběhu projektu, flexibilita v individuální plánování

Oproti zjištění minulé evaluace byl individuální plán (dále ID) a práce s ním modifikována. Modifikace spočívá v přidání položek, které jsou vyplňovány při úvodním setkání během vstupu do projektu. Jedná se o: definování podpory klientem, motivace apod. Následná práce s ID je oproti minulé evaluaci aktivnější, ID je podkladovým materiálem individuálních

[2] Jedná se o schopnosti a dovednosti jako jsou dochvilnost, schopnost koncentrace, zodpovědnost, používání MHD, plánování pracovního dne, komunikační dovednosti, dále pak zdravotní omezení fyzické i psychické stránky.

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

konzultací s klienty, které probíhají každý měsíc (shrnutí průběhu tréninku, práce s klientem apod.). Pro každodenní záznam činností a aktivit s klientem zůstává excelovská tabulka, jež je dostupná odbornému personálu (v případě akutní odborné potřeby pomoci).

realizace dílčích kroků metody členy CS
3-2-b aktivní zapojení klientů

Klienti během rozhovorů hovořili o manuální práci v kuchyni a její náročnosti (vnímání manuální práce v kuchyni je individuálního charakteru; pokud klient v kuchyni pracoval již 3x, fyzickou námahu a práci pod časovým tlakem nevnímal). Byla potvrzena snížená pracovní doba na 4h denně. Směny dle slov klientů jsou známy nejméně týdenním v předstihu. Ve směnách je klientům vycházeno vstříc, např. těm, kteří berou ráno mnoho léků, chodí do práce později, jelikož by se nezvládli dopravit na pracoviště a vykonávat řádně svou práci. Pokud je třeba, klienti se mohou obracet na personál kuchyně, když mají problém s vykonávanou prací, případně jim pomůže jiný klient. Pokud mají zdravotní problém, mohou se obrátit na odborné pracovníky a jejich stav je řešen podle akutnosti.

Motivace klientů se týká stejně jako u předchozí evaluace nabytí pracovních návyků, získání sebevědomí, že jsou schopni získat a udržet si zaměstnání, zkrácená pracovní doba, respekt k jejich znevýhodnění, pomoc odborných pracovníků, pokud je třeba. Mezi nevýhody klienti zařazovali během rozhovoru nízké finanční ohodnocení a pouze půlroční možnost zapojení se do projektu. Raději by byli do projektu zařazení déle (např. rok), případně přešli na pracovní úvazek v rámci organizace, kde již cítí jistotu v cestování, pracovních návycích, či zapojení se do kolektivu. Mezi nevýhody v této evaluaci nebylo zařazeno dojíždění za prací, jelikož daní dva respondenti bydlí v okolí.

průběžné zvyšování kompetencí klientů 3-2-c změna potřebných
kompetencí klientů od úvodního šetření

Z rozhovoru s klienty vyplynulo, že byli zaučeni na jednodušších pracích v kuchyni a postupně jsou přeřazováni na složitější. Pokud se necítí klienti dobře, mohou si dát pauzu či vykonávat méně náročnou práci.

Odborní pracovníci sdělili, že denně komunikují s vedením kuchyně o klientech, dále se každý den pohybují v prostorách kuchyně a pozorují pracovníky, dotazují se jich, jak se mají a jestli něco od nich nepotřebují. Případné komunikační konflikty jsou ve stresovém prostředí kuchyně řešeny obratem.

schopnost CS absolvovat program
3-3-a % plnění KPI 3-3

Na základě rozhovoru s odborným pracovníkem bylo zjištěno, že od poslední evaluace (leden 2019) úspěšně absolvovalo projekt dalších 6 klientů. Dalším dvěma byla prodloužena pracovní smlouva o 3 měsíce z důvodu ukotvení pracovních návyků. 5 osob odešlo z programu předčasně.

zvýšené kompetence klientů
3-3-b stav potřebných kompetencí CS

Kompetence klientů jsou zjišťovány během přijímacího pohovoru a jsou zapsány do individuálního plánu. Jejich posilování či změny jsou sledovány v rámci individuálních pohovorů s klienty každý měsíc.

Z rozhovoru s odbornými pracovníky vyplynulo, že kompetence zapojené cílové skupiny do projektu jsou postupně posilovány, síla posílení je však u klientů individuální.

chování a jednání CS ve směru lepšího uplatnění na trhu
práce 3-3-c chování klientů

Odborní pracovníci potvrdili stejná zjištění jako u minulé evaluační zprávy. Půlroční zapojení do projektu je pro klienty všeobecně krátká doba, aby své posílené kompetence a pracovní režim získané v rámci PaT **s jistotou** udrželi a byli flexibilnější v návazném zaměstnání. Ovšem jsou i případy, kdy půlroční délka působení v projektu je hodnocena ze strany klientů jako dostačující. Podle rozhovorů z minulé evaluace vyplynulo, že ti klienti, kteří mají jasnou představu o budoucí práci a pracovnímu režimu přivyknou rychle, půlroční setrvání v projektu vítají a neprodlužovali by jej. Jsou taktéž případy, kdy klienti půlroční působnost tréninku nevydrží, což se projevuje nejčastěji dlouhodobým onemocnění. Klienti, kteří prošli celým tréninkem PaT (20 klientů), si našli a udrželi zaměstnání v 16 případech.

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

zaměstnanost CS
3-3-d počet nově zaměstnaných klientů (v přímé souvislosti s projektem)

Od minulé evaluace (leden 2019) se podařilo najít zaměstnání celkem 5 klientům, kteří úspěšně dokončili projekt. Osoby celkově od začátku projektu (týká se to tedy 16 osob) našly zaměstnání v rámci NUDZ či Spolku NUDZ, či na volném trhu a jsou zaměstnáni např. v sociálních službách, v administrativě, IT, gastronomii, technické pozici v provozu. Podle zjištění odborných pracovníků si bývalí klienti byli schopni práci udržet.

soulad aplikace metody s doporučovaným postupem
3-3-e % shody metody projektu s odbornou literaturou

Metoda PaT vychází z IPS (Individual placement and Support), to znamená, že jsou respektovány principy:
každý člověk i s omezením, je schopen pracovat a je tudíž vhodným příjemcem tréninku pracovních dovedností

- práce se hledá rychle, ideálně do 1 měsíce a práce odpovídá požadavkům klienta
- je poskytována podpora jak klientovi, tak zaměstnavateli
- je poskytováno pracovní i dávkové poradenství

Na základě zjištění evaluátora všechny tyto principy odpovídají a jsou v NUDZ plněny stejně jako v minulém evaluačním období.

KA 4 – Tvorba metodiky

zájem třetích stran o metodu P&T
4-1-a počet čtenářů on-line metodiky
4-1-b počet stažení metodiky
4-1-c počet opakovaných čtenářů metodiky

Odborní pracovníci potvrdili, že na základě zkušeností s využíváním metody PaT, které získávají v rámci projektu, začali tvořit metodiku PaT po obsahové stránce. Tým odborníků plánuje, že bude metodika finalizována před skončením projektu vzhledem k povinnosti její prezentace.

fungující aktivní zdroj informací o metodě
4-2-a počet nových informací za jednotku času
4-2-b aktuálnost informací
4-2-c počet návštěvníků webu
4-2-d aktivní zájem o metodu P&T mezi odbornou veřejností

Nehodnoceno, stále není spuštěn nový web, který by obsahoval počítadlo přístupů pro sekci pro Spolek NUDZ a metodě PaT. Průtahy se spuštěním webu se nyní řeší s externí IT firmou v právní rovině.

obeznámenost odborné veřejnosti s metodou/projektem 4-2-e
aktivní zájem o metodu P&T mezi odbornou veřejností

Odborní pracovníci byli osloveni společností Práce OZP, jež se věnuje zprostředkování zaměstnání znevýhodněných osob, ke spolupráci na textu, který informuje o problémových oblastech zaměstnávání osob s duševním onemocněním. Osvětový text se má dostat širokému čtenářskému publiku (od všech městských částí Prahy až po Magistrát hlavního města Prahy, senátorům a poslancům).

Dále vyšel článek v periodiku Hospodářské komory o metodě PaT a zaměstnávání lidí s duševním onemocněním.
Spolek NUDZ se dále začlenil do platformy IPS, která se sestává z přibližně 25 organizací, ve které sdílí své zkušenosti se zaměstnáváním lidí s duševním onemocněním.

obeznámenost odborné veřejnosti s metodou/projektem 4-2-f
aktivní zájem o metodu P&T mezi odbornou veřejností

Nehodnoceno, konference s odborným příspěvkem se zkušeností s metodou PaT nebyly prozatím realizovány.

Závěry průběžné evaluace

Druhá průběžná dopadová evaluace ukazuje, že metoda PaT pokračuje úspěšně. Úspěšnost je vyjádřena pomocí kvantitativních dat – úspěšně skončených program 20 osobami, které si v 16 případech následně byly schopné najít zaměstnání. Kvalitativní data ukazují, že pokud mají klienti vnitřní motivaci k získání pravidelného pracovního režimu, režim získají a mohou pracovat po absolvování půlročního zaměstnávání v rámci projektu na jakýkoliv pozicích (např. v rámci rozhovoru minulé evaluaci bylo zjištěno, že si klient přeje pracovat jako sociální pracovník, v následném evaluačním šetření bylo od odborných pracovníků zjištěno, že daný klient úspěšně absolvoval půlroční program a nyní pracuje jako sociální pracovník v oblasti pečovatelských služeb). Obecně však stále platí, že půlroční zapojení klienta do tréninku je krátké, ukazuje se, že optimum pro udržitelnost získaného režimu a stabilizace je délka trvání tréninku 9-12 měsíců.

Změna nastala u nárůstu počtu žadatelů o pracovní místa v rámci projektu. Je to dáno rozšířením sítě o ty instituce a organizace, které pracují s cílovou skupinou, a projekt je jimi doporučován.

Metodika PaT je v procesu tvorby. Odborní pracovníci plánují její dokončení a prezentaci veřejnosti před koncem projektu.

Spolek NUDZ se zapojil do odborné platformy IPS, ve které sdílí své zkušenosti s metodou PaT. V platformě je 25 organizací, napsanou metodiku bude možné šířit pomocí této platformy, zájem ze strany jejích členů již byl zaznamenán. Dále byla navázaná spolupráce s Práce OZP, na kterou navázalo vydání osvětově informačního článku. Odborný článek dále vyšel v periodiku Hospodářské komory.

Doporučení pro další kroky

- důsledkem vyšší fluktuace, respektive dřívějšího odstoupení klientů z tréninku než je minimální délka 6 měsíců, naplánovat počet osob, které mají být minimálně přijaté do projektu, aby bylo dodrženo KPI certifikátů o absolvování tréninku (v případě, že nebude množství dodrženo, zažádat o změnu v projektu)
- sestavit harmonogram vedoucí k finalizaci Metodiky PaT a zahrnout do ní konkrétní kanály diseminace metodiky
- v případě neúspěšné reklamace webových stránek připravit alternativu infowebu, či zažádat o změnu v projektu

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost