

# Průběžná evaluační zpráva

## Podpora zaměstnatelnosti lidí s duševním onemocněním metodou Place and Train

<b>Autor:</b>	Prokop Zapleta, Kateřina Brunclíková
<b>Projekt (SID):</b>	1712_nudz_p&t

<b>Verze/datum:</b>	ver4, 20/02/2020
<b>Klient:</b>	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.<sup>1</sup>

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 periodících.

---

<sup>1</sup><http://www.nudz.cz/>

---

## Cíle projektu



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



---

Organizace si vytyčila jeden cíl, kterým 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. Nově byly do šetření zavedeny dotazníky RAS-22 (zaměřen na míru recovery), Honos (potřeby a fungování klienta) a AQoI (kvalita života klienta). Tyto dotazníky jsou odborného charakteru určující mj. zdravotní stav cílové skupiny na začátku (v 1. měsíci), po dokončeném 3. měsíci účasti v projektu a po ukončeném 6. měsíci. Dotazníkové šetření u všech osob zapojených jako cílová skupina do projektu provádí odborní pracovníci NUDZ včetně vyhodnocení. Evaluátor pracuje s odbornými interpretacemi odborných pracovníků NUDZ.

---

## **Polostrukturovaný rozhovor**



Polostrukturovaný rozhovor se týkal:

- odborného pracovníka NUDZ – 3 respondenti

Otázky byly cílené na dopadový charakter projektu. Specifikovány byly na základě respondentů, tedy odborných pracovníků NUDZ. Rozhovory se konaly 13. února 2020.

## Omezení výzkumu

Průběžná evaluace nenakládá s citlivými osobními informacemi klientů, veškerá zjištění po stránce zdravotního stavu klientů se opírají o odborný komentář odborných pracovníků Spolku NUDZ se souhlasným stanoviskem klientů v případě interpretace výsledků. Klient pro tyto účely dává souhlas s poskytnutím informací. 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 zpočátku 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. V rámci tohoto evaluačního období se rozvinula spolupráce v rámci multidisciplinárního týmu NUDZ s oddělením 1 *úzkostné poruchy*, s oddělením 2 *afektivní poruchy* a s oddělením 3 *psychotické poruchy*, kde odborní pracovníci projektu jsou součástí porad, v rámci kterých probíhá jednak vytipování klientů do KA 02, a zároveň jsou poskytovány ucelené a souhrnné informace o klientech, a to jak ze strany lékařského a ošetřujícího personálu, tak i ze strany odborných pracovníků projektu. Klienti, kteří se chtějí ucházet o zaměstnání, mají možnost konzultací s jejich ošetřujícím lékařem na toto téma, aby se předcházelo možným selháním v budoucím zaměstnání.

Oproti předchozímu evaluačnímu období tentokrát neprobíhaly rozhovory s klienty, protože informace v nich získané se ukázaly jako nerelevantní, které nelze průběžně srovnávat a vyhodnotit jejich posun. Informace o motivacích klientů byly analyzovány na základě dokumentace (dotazníků) a rozhovorů s odbornými pracovníky NUDZ.

Klienti jsou po skončení tréninku s pomocí spolku NUDZ úspěšní v hledání nového zaměstnání i mimo oblast gastronomie. Za poslední evaluované období dva klienti úspěšně dokončili trénink pracovních dovedností na pozicích *pomocný pracovník podatelny* a *pomocník ve stacionáři*.

Metodika PaT je v procesu tvorby.

### 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).. Do excelové tabulky, která slouží k rychlé orientaci v každodenní práci s klientem, 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. Do projektu nebyli přijati 2 zájemci. Současný poměr je 44 osob nastoupilo do projektu a 28 jich úspěšně absolvovalo celou půlroční délku tréninku. 8 osob předčasně ukončilo svou účast, u dalších 6 klientů se očekává úspěšné ukončení v následujícím období.

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

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

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

Zájemci 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.

Zavedená byla nově zkušební směna, která je součástí procesu přijímání uchazečů do projektu. Uchazeči se na ní seznámí s předpokládaným obsahem jejich potenciální činnosti a zjistí, zda jsou účastí v projektu schopni a zda realita odpovídá jejich očekáváním. Zkušební směna je oboustranně oceňovaným nástrojem vzájemné zpětné vazby.

## **KA 2 – Trénink cílové skupiny**

zájem CS o metodu P&T

2-1-a % plnění KPI 2-1

V současné době se daří plnit stanovené předpokládané hodnoty účasti klientů v projektu, neboť o účast v projektu je poměrně vysoký zájem. V posledním evaluačním období 5 klientů projekt neabsolvovalo. Důvody byly náročnost (2), úmrtí v průběhu projektu (1), dlouhodobá hospitalizace v průběhu projektu (1), klient si našel lépe finančně hodnocené zaměstnání v oboru (1) a v 1 případě musela být účast problémového klienta ukončena ze strany NUDZ.

Pracovní smlouva se uzavírá na dobu určitou, v případě nemocnosti klienta je tato doba prodloužena o dobu jeho pracovní neschopnosti.

Oproti minulému roku je zaznamenán nárůst zájemců o zařazení do projektu, konkrétně počet zájemců zvýšil o 4 osoby. Odborní pracovníci to vysvětlují tím, že se rozšířili sítě doporučujících kontaktů.

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<sup>2</sup> 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 (srpen 2019-leden 2020) nebyli do projektu přijati ze strany NUDZ 2 zájemci. Do projektu bylo od srpna 2019 přijato úspěšně 10 uchazečů.

## **KA 3 – Podpora zaměstnatelnosti CS**

znalost postupu vlastního zapojení v pracovních aktivitách

CS 3-1-a obeznámenost CS

Na základě rozhovorů s odbornými pracovníky NUDZ bylo zjištěno, že klienti byli od začátku uvedeni do pracovního prostředí seznámeni s činnostmi, které budou vykonávat. Činnosti jsou časem obměňovány 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.

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

Projekt je realizován podle harmonogramu a v průběhu evaluovaného období v něm nedocházelo k podstatným změnám. Došlo pouze k personální obměně v týmu NUDZ. Vzájemná zpětná vazba je řízena skrze specialistku tréninku, která je prostřednicí mezi odborným týmem NUDZ (terapeutem, metodičkou) a CS a která sama prošla projektem jako

plánování pracovních aktivit a dovedností jako jsou dohledání pracovních míst, schopnost koncentrace, fyzické posílení, používání MHD,



---

CS. Specialistka je empatická a s CS má blízký vztah, díky tomu na tréninkovém pracovišti nedochází k větším konfliktům, případné spory umí kolektiv dobře řešit.

Pro každodenní záznam činností a aktivit s klientem zůstává excelovská tabulka, jež je dostupná odbornému personálu (v případě akutní odborné potřeby pomoci). Evidují se všechny činnosti, které jsou spojeny s konkrétním člověkem, vše, co se dosud s klientem řešilo. Tato databáze intervencí slouží pro rychlou orientaci v případě klienta.

realizace dílčích kroků metody členy CS

3-2-b aktivní zapojení klientů

Klientům je vycházeno vstříc, postupně se učí zastávat všechny pracovní pozice. Každý den na začátku směny je rozdělena práce podle možností a schopností klientů, specialistka klientům pomáhá zvládat nové nebo z jiného důvodu náročnější dílčí činnosti. 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 je obdobná jako při předchozích evaluacích. Prioritou pro klienty je socializace a smysluplná náplň dne. Klienti oceňují práci v kolektivu a možnost navazování nových vztahů, přátelství dokonce trvají i po skončení účasti v projektu. Významnou motivační složkou je také zvýšení sebevědomí klientů, kteří se navzájem respektují a jsou respektováni i ze strany realizačního týmu.

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

Klienti byli zaučeni na jednodušších pracích v kuchyni a postupně jsou přerazováni na složitější, s ohledem na stupeň postižení. Jsou rádi, že se učí na jednodušších pozicích, které je tolik psychicky nevyčerpávají. Pokud se necítili dobře, mohli si dát pauzu či vykonávat méně náročnou práci. Kolektiv funguje flexibilně, CS nemá problém s plněním přidělených pracovníků úkolů, respektuje pokyny. Zároveň probíhá ze strany odborníků NUDZ psychologické korigování, aby klienti nedostali kolektiv do jiné situace než nastavené, tedy v tréninku je na prvním místě stabilizace klienta a až poté následuje rozvoj.

Případné komunikační konflikty jsou ve stresovém prostředí kuchyně řešeny obratem.

schopnost CS absolvovat program

3-3-a % plnění KPI 3-3

Schopnost CS absolvovat program je relativně vysoká kvůli důkladnému posuzování uchazečů. Zavedeny jsou zkušební směny, kolektiv na tréninkovém pracovišti účastníky vybírá tak, aby práci zvládali, docházeli včas, aby zbytek týmu nemusel pracovat za klienty.

zvýšené kompetence klientů

3-3-b stav potřebných kompetencí CS

Kompetence klientů jsou zjišťovány během přijímacího pohovoru a jsou zapsány do individuálního plánu. Ve spolupráci s týmem na tréninkovém pracovišti se vyhodnocují kompetence uchazečů i při zkušebních směnách. 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, záleží také na předchozí zaměstnanosti klientů. Mnozí si dokázali rychle osvojit nové kompetence nebo posílit stávající, ať už se jedná o navyknutí si na rutinní režim nebo např. používání MHD.

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 onemocněním.

zaměstnanost CS

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

Od minulé evaluace (srpen 2019) se podařilo najít zaměstnání celkem 3 ze 4 klientů, kteří úspěšně dokončili projekt, z nich jeden si našel práci sám, dva byli zaměstnání u partnera projektu NUDZ a jeden započal studium kurzu pracovník v sociálních službách. Osoby celkově od začátku projektu našly zaměstnání v rámci NUDZ či Spolku NUDZ, či na volném trhu a jsou zaměstnání 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 doporučeným 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. 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.

Hledání práce je pro klienty významnou složkou života, proto projekt přispěl mj. k navázání spolupráce, sdílení a obecně větší informovanosti. Oproti minulé evaluaci se rozvinula spolupráce s klinikou např. v podobě rozhovorů metodičky s doktorkou, sestrou a terapeutem.

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 osvětové 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, požádat o změnu v projektu)
- sestavit harmonogram vedoucí k finalizaci Metodiky PaT a zahrnout do ní konkrétní kanály diseminace metodiky

