

2026 m. kovo mėnesį Kuršėnų šeimos namų darbuotojams internetu buvo pateikta „Antikorupcinio sąmoningumo apklausos“ anketa (žr. žemiau). Apklausoje sudalyvavo 49 darbuotojai.

ANTIKORUPCINIO SĄMONINGUMO APKLAUSOS ANALIZĖ

Gerbiami kolegos,

norime įvertinti mūsų įstaigos darbuotojų antikorupcinį sąmoningumą ir stiprinti skaidrumo kultūrą. Jūsų atsakymai padės suprasti, kokios priemonės gali būti naudingos korupcijos prevencijai. Apklausa anoniminė, o jos rezultatai bus naudojami tik bendrai analizei.

1. Kaip vertinate savo žinias apie korupcijos prevenciją?

- ☐ Labai gerai
- ☐ Gerai
- ☐ Vidutiniškai
- ☐ Prastai
- ☐ Labai prastai

Į klausimą „Kaip vertinate savo žinias apie korupcijos prevenciją?“ darbuotojai atsakė taip:

Labai gerai	Gerai	Vidutiniškai
10 (20 %)	29 (59 %)	10 (20 %)

2. Ar esate susipažinę su įstaigos antikorupcine politika ir priemonėmis?

- ☐ Taip, labai gerai
- ☐ Taip, iš dalies
- ☐ Nežinau, ar tokia politika egzistuoja
- ☐ Ne. nesu susipažinęs (-usi)

Į klausimą „Ar esate susipažinę su įstaigos antikorupcine politika ir priemonėmis?“ respondentų atsakymai pasiskirstė sekančiai:

Taip, labai gerai	Taip, iš dalies	Nežinau, ar tokia politika egzistuoja	Ne. nesu susipažinęs (-usi)
16 (33 %)	27 (55 %)	1	5 (10 %)

3. Kaip elgtumėtės, jei pastebėtumėte galimą korupcijos atvejį darbo aplinkoje?

- ☐ Pasikalbėčiau su kolega dėl situacijos
- ☐ Praneščiau tiesioginiam vadovui
- ☐ Praneščiau asmeniui atsakingam už korupcijos prevenciją
- ☐ Praneščiau vadovybei ar atsakingai institucijai
- ☐ Pasinaudočiau vidiniu pranešimų kanalu, kuris yra įstaigos internetiniame puslapyje
- ☐ Nieko nedaryčiau, nes tai ne mano reikalas
- ☐ Kita

Jei pastebėtų galimą korupcijos atvejį darbo aplinkoje, darbuotojai elgtųsi taip:

Pasikalbėčiau su kolega dėl situacijos	Po 2 atsakymus: ➤ Praneščiau tiesioginiam vadovui; ➤ Praneščiau vadovybei ar atsakingai institucijai; ➤ Kita	Praneščiau asmeniui atsakingam už korupcijos prevenciją	Pasinaudočiau vidiniu pranešimų kanalu, kuris yra įstaigos internetiniame puslapyje	Nieko nedaryčiau, nes tai ne mano reikalas
9	2	21	10	3

4. Jei trečiame klausime pasirinkote atsakymo variantą „Kita“, prašau žemiau esančioje eilutėje įrašyti savo atsakymo variantą.

1 atsakymas – „Pastebėjusi galimą korupcijos atvejį, pirmiausia įvertinčiau situaciją, surinkčiau faktinę informaciją, kad įsitikčiau, jog mano įtarimai pagrįsti. Pirmiausia eičiau pakalbėti su kolega, siekdama išsiaiškinti situaciją. Tačiau prioritetą teikčiau veikimui pagal įstaigos nustatytą tvarką – praneščiau asmeniui, atsakingam už korupcijos prevenciją, vadovybei arba pasinaudočiau vidiniu pranešimų kanalu įstaigos interneto svetainėje. Manau, kad tokios situacijos turi būti sprendžiamos skaidriai ir atsakingai.“

5. Ar žinote, kaip saugiai pranešti apie galimą korupcijos atvejį įstaigoje?

- ☐ Taip
- ☐ Iš dalies
- ☐ Ne

Kaip saugiai pranešti apie galimą korupcijos atvejį įstaigoje žino:

6. Kaip vertinate įstaigos pastangas užtikrinti skaidrumą ir kovoti su korupcija?

- ☐ Labai gerai
- ☐ Gerai
- ☐ Vidutiniškai
- ☐ Prastai
- ☐ Labai prastai

Įstaigos pastangas užtikrinti skaidrumą ir kovoti su korupcija darbuotojai vertina taip:

Labai gerai	Gerai	Vidutiniškai	Labai prastai
20 (41 %)	27 (55 %)	1	1

7. Kokia, Jūsų manymu, yra didžiausia korupcijos rizika Jūsų darbo aplinkoje? (galimi keli pasirinkimai)

- ☐ Nepakankama kontrolė (7)
- ☐ Informacijos slėpimas (8)
- ☐ Nepakankamas darbuotojų sąmoningumas (28)
- ☐ Kita (9)

Darbuotojai mano, kad didžiausia korupcijos rizika jų darbo aplinkoje yra:

Nepakankama kontrolė	Informacijos slėpimas	Nepakankamas darbuotojų sąmoningumas	Kita
7 (13 %)	8 (15 %)	28 (54 %)	9 (17 %)

8. Jei septintame klausime pasirinkote atsakymo variantą „Kita“, prašau žemiau esančioje eilutėje įrašyti savo atsakymo variantą.

8 atsakymai:

- „Konkrečių atvejų neišskirčiau, tačiau manau, kad didžiausia rizika paprastai kyla ten, kur trūksta aiškių procedūrų, kontrolės mechanizmų ar skaidrumo. Todėl labai svarbu laikytis nustatytų taisyklių ir užtikrinti sprendimų viešumą bei atskaitomybę.“
- „Nemanau, kad yra rizika“.
- „Neturiu nuomonės“ (2 atsakymai).
- „Manau kad pas mus darbe nėra korupcijos rizikos“.
- „Nėra galimybių korupcijai įsigalėti“.
- „Korupcijos nežvelgiu“.
- „nežinau, žmonės atrodo sąmoningi“.

9. Ar kada nors jautėte spaudimą priimti neetišką ar neskaidrų sprendimą?

- ☐ Taip
- ☐ Ne

48 (98 %) darbuotojai nejautė spaudimo priimti neetišką ar neskaidrų sprendimą, o vienas – jautė.

10. Kokias papildomas priemones reikėtų taikyti korupcijos prevencijai įstaigoje? (galimi keli pasirinkimai)

- ☐ Mokymai darbuotojams
- ☐ Griežtesnė vidaus kontrolė
- ☐ Anoniminė pranešimų sistema
- ☐ Aiškesnės taisyklės ir procedūros
- ☐ Kita

Renkantis, kokias papildomas priemones reikėtų taikyti korupcijos prevencijai įstaigoje, darbuotojai nurodė:

Mokymai darbuotojams	Aiškesnės taisyklės ir procedūros	Anoniminė pranešimų sistema	Po 6 atsakymus: ➤ Griežtesnė vidaus kontrolė ➤ Kita
20 (38 %)	12 (23 %)	9 (17 %)	6 (11 %)

11. Jei dešimtame klausime pasirinkote atsakymą „Kita“, prašau žemiau esančioje eilutėje įrašyti savo atsakymo variantą.

4 atsakymai:

- „Priemonių pakanka, papildomų nereikia“.
- „Neturiu nuomonės“.
- „Niekas papildomai daryti nereikia“.
- „Labai aiškiai išdėstyta įstaigos internetiniame puslapyje“.

12. Apklausos pildymo data

Po 1:	13	5	10	16	2
2026-03-03 2026-03-04 2026-03-18	2026-03-10	2026-03-11	2026-03-12	2026-03-13	2026-03-17

Ačiū už Jūsų laiką ir atsakymus!

Remiantis atliktos „Antikorupcinio sąmoningumo apklausos“ rezultatais, galima išskirti pagrindines tendencijas, išvadas ir rekomendacijas, kurios atspindi darbuotojų požiūrį į skaidrumą, korupcijos prevenciją bei organizacijos antikorupcinę kultūrą.

Apklausos analizės išvados:

1. Darbuotojų antikorupcinis sąmoningumas yra pakankamai aukštas.

Didžioji dalis darbuotojų savo žinias apie korupcijos prevenciją vertina gerai arba labai gerai (79 proc.). Tai rodo, kad įstaigoje jau yra formuojamas antikorupcinis supratimas ir darbuotojai turi bazinių žinių apie skaidrumo principus. Taip pat dauguma darbuotojų yra bent iš dalies susipažinę su įstaigos antikorupcine politika ir priemonėmis (88 proc.), tačiau tik trečdalis teigia ją žinantys labai gerai. Tai leidžia daryti išvadą, kad informacija darbuotojus pasiekia, tačiau daliai darbuotojų trūksta gilesnio supratimo apie konkrečias procedūras ir veikimo mechanizmus.

2. Įstaigoje vyrauja palankus skaidrumo klimatas.

Net 96 proc. respondentų įstaigos pastangas užtikrinti skaidrumą vertina gerai arba labai gerai. Tai rodo darbuotojų pasitikėjimą organizacijos vykdoma politika, vadovybės pozicija bei bendru organizacijos mikroklimatu. Papildomai svarbu pažymėti, kad 98 proc. darbuotojų nėra jautę spaudimo priimti neetišką ar neskaidrų sprendimą. Tai vienas stipriausių rodiklių, leidžiančių teigti, kad įstaigoje nėra ryškių sisteminių korupcijos požymių ar neetiško spaudimo kultūros.

3. Darbuotojai linkę reaguoti į galimus pažeidimus.

Didžioji dalis respondentų nurodė, kad pastebėję galimą korupcijos atvejį imtųsi veiksmų – kreiptųsi į atsakingą asmenį, vadovybę ar naudotų vidinį pranešimų kanalą. Tai rodo augantį darbuotojų atsakomybės jausmą bei suvokimą, kad apie galimus pažeidimus būtina pranešti. Vis dėlto dalis darbuotojų pirmiausia rinktųsi neformalų pokalbį su kolega, o ne oficialų pranešimą. Tai gali reikšti:

- norą išvengti konflikto,
- nepakankamą pasitikėjimą pranešimo sistema,
- arba poreikį aiškiau komunikuoti, kada ir kaip būtina naudoti oficialius pranešimo kanalus.

4. Pagrindinė korupcijos rizika darbuotojai laiko nepakankamą sąmoningumą.

Daugiausia respondentų kaip pagrindinę korupcijos riziką įvardijo nepakankamą darbuotojų sąmoningumą (54 proc.). Tai labai reikšminga tendencija, rodanti, kad darbuotojai korupcijos prevenciją pirmiausia sieja ne su tyčiniaisiais pažeidimais, o su:

- žinių trūkumu,
- nepakankamu situacijų atpažinimu,
- etinių dilemų nesupratimu,
- prevencinio švietimo poreikiu.

Tai rodo brandų požiūrį į prevenciją – darbuotojai mato edukacijos svarbą.

5. Darbuotojai labiausiai pasisako už mokymus ir aiškias procedūras.

Dažniausiai siūlomos papildomos priemonės:

- mokymai darbuotojams,
- aiškesnės taisyklės ir procedūros,
- anoniminė pranešimų sistema.

Ši tendencija rodo, kad darbuotojai prevenciją sieja ne su baudimu ar kontrole, o su:

- aiškumu,
- informuotumu,
- saugumu pranešant,
- bendru organizacijos skaidrumu.

Pagrindinės tendencijos:

➤ Vyrauja pasitikėjimas organizacija.

Atsakymai rodo gana aukštą darbuotojų pasitikėjimą įstaigos vadovybe, antikorupcinėmis priemonėmis ir organizacijos skaidrumu.

➤ Korupcijos rizikos suvokiamos labiau teoriškai nei praktiškai.

Dalis darbuotojų nurodo nematantys korupcijos rizikos savo darbo aplinkoje. Tai gali reikšti:

- teigiamą organizacijos klimatą,
- tačiau kartu ir galimą rizikų neatpažinimą.

Todėl svarbu išlaikyti prevencinį budrumą ir stiprinti gebėjimą atpažinti netiesiogines ar subtilias korupcijos formas.

➤ Darbuotojai prioritetą teikia prevencijai, o ne kontrolei.

Apklausos rezultatai rodo, kad darbuotojai labiau vertina:

- švietimą,
- aiškumą,
- komunikaciją,

- etinės kultūros stiprinimą, nei griežtesnę kontrolę ar sankcijas.

Rekomendacijos:

1. Tęsti ir stiprinti darbuotojų mokymus.

Rekomenduojama reguliariai organizuoti:

- praktinius antikorupcinius mokymus,
- situacijų analizę,
- etinių dilemų aptarimus,
- trumpus informacinius priminimus darbuotojams.

Ypač naudingi galėtų būti praktiniai pavyzdžiai:

- interesų konfliktų situacijos,
- dovanų politika,
- netiesioginio spaudimo atpažinimas,
- pranešėjų apsauga.

2. Aiškiau komunikuoti pranešimo tvarką.

Kadangi dalis darbuotojų tik iš dalies žino, kaip saugiai pranešti apie galimus pažeidimus, rekomenduojama:

- periodiškai priminti apie vidinį pranešimų kanalą,
- aiškiai pateikti veiksmų algoritmą,
- užtikrinti anonimiškumo ir saugumo akcentavimą.

3. Stiprinti antikorupcinės politikos matomumą.

Rekomenduojama:

- reguliariai aptarti antikorupcines temas susirinkimuose,
- naudoti vidinę komunikaciją,
- skelbti aktualią informaciją darbuotojams suprantama forma.

Svarbu, kad politika nebūtų tik formalus dokumentas, bet gyva organizacijos kultūros dalis.

4. Skatinti atvirą etinę kultūrą.

Svarbu palaikyti aplinką, kurioje darbuotojai:

- nebijo kelti klausimų,
- gali aptarti neaiškias situacijas,
- jaučia, kad skaidrumas yra bendra vertybė.

5. Periodiškai kartoti apklausą.

Rekomenduojama apklausą vykdyti reguliariai (pvz., kas 1–2 metus), kad būtų galima:

- stebėti darbuotojų nuostatų pokyčius,
- vertinti taikomų priemonių efektyvumą,
- identifikuoti naujas rizikas ar poreikius.

Apibendrinant galima teigti, kad apklausos rezultatai atskleidžia pozityvų organizacijos skaidrumo klimata, pakankamai aukštą darbuotojų antikorupcinį sąmoningumą bei stiprų prevencijos poreikio suvokimą. Didžiausias dėmesys ateityje turėtų būti skiriamas darbuotojų švietimui, praktiniam situacijų atpažinimui ir nuolatiniam skaidrumo kultūros stiprinimui.

Antikorupcinio sąmoningumo apklausos analizę paruošė Renatas Šemeta, 2026-05-12.