

VMI DARBUOTOJŲ PASITIKĖJIMO VADOVAIS IR KOLEGOMIS TYRIMO 2023 M. REZULTATAI

2023 m. IV ketvirtį Valstybinėje mokesčių inspekcijoje prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos ir apskričių valstybinėse mokesčių inspekcijose (toliau kartu - VMI) antrą kartą atliktas VMI darbuotojų¹ pasitikėjimo vadovais ir kolegomis tyrimas.

Tyrimo tikslas

Nustatyti VMI darbuotojų pasitikėjimo vadovais ir kolegomis lygį.



Tyrimo dalyviai

Siekiant kuo tiksliau nustatyti bendrą VMI darbuotojų pasitikėjimo vadovais bei kolegomis lygį, anoniminė tyrimo anketa buvo pateikta visiems VMI dirbantiems darbuotojams.

Tyrimo trukmė

Anketai užpildyti buvo skirtas kalendorinis mėnuo, t. y. nuo 2023 m. spalio 9 d. iki 2023 m. lapkričio 10 d.



Tyrimo klausimai

Tyrimo anketa buvo sudaryta iš 12 klausimų:

- 1 klausimas, susijęs su informacija apie respondentus (kur respondentai dirba);
- 10 klausimų, susijusių su respondentų pasitikėjimu lygiu vadovais ir kolegomis;
- 1 atviras klausimas, skirtas išsiaiškinti, kokie pasikeitimai turėtų įvykti, kad būtų galima labiau pasitikėti vadovais ir kolegomis.

¹ Šioje tyrimo ataskaitoje darbuotojai suprantami kaip VMI valstybės tarnautojai ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį.

I. DALIS

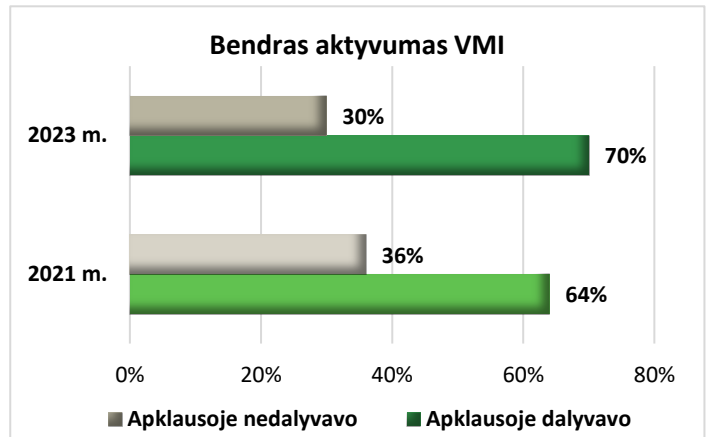
DALYVAVIMO APKLAUSOJE AKTYVUMAS

Darbuotojų dalyvavimo apklausoje aktyvumas

VMI darbuotojų pasitikėjimo vadovais ir kolegomis 2023 m. tyrime iš viso dalyvavo 1671 darbuotojas iš 2393, t. y. 70 proc. visų VMI darbuotojų. Lyginant su 2021 m., aktyvumas 2023 m. buvo 6 proc. didesnis.

<i>Darbuotojų, dalyvavusių apklausoje, skaičius (2023 m.)</i>	
VMI	1671
Vadovybė ²	19
VMI prie FM	782
Vilniaus AVMI	154
Kauno AVMI	263
Klaipėdos AVMI	199
Šiaulių AVMI	120
Panevėžio AVMI	134

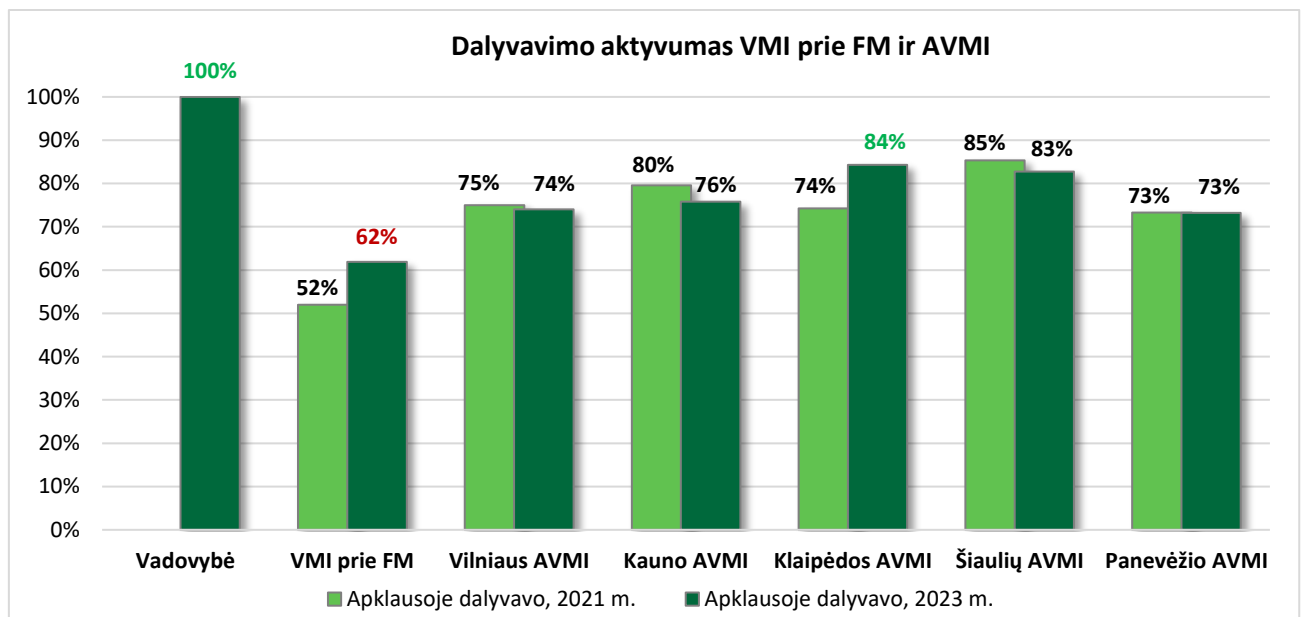
1 lentelė



1 diagrama

VMI prie FM ir AVMI darbuotojų aktyvumas (2021 m. ir 2023 m.) parodytas 2 diagramoje. 2023 m. aktyviausiai apklausoje dalyvavo vadovybė (aktyvumas siekia 100 proc.), iš AVMI – Klaipėdos AVMI (2023 m. aktyvumas siekia 84 proc. ir yra 10 proc. didesnis nei 2021 m.) ir Šiaulių AVMI (2023 m. aktyvumas siekia 83 proc., nors ir 2 proc. mažesnis nei 2021 m.).

2023 m., kaip ir 2021 m., mažiausiai aktyvūs buvo VMI prie FM darbuotojai, nors 2023 m. aktyvumas 10 proc. didesnis nei 2021 m.



2 diagrama

² Šiame tyrime vadovybė suprantama kaip VMI prie FM ir AVMI vadovybė bendrai. 2021 m. tyrime vadovybė nebuvo išskirta, todėl šioje ataskaitoje pateikiami tik 2023 m. duomenys.

II. DALIS

VMI DARBUOTOJŲ PASITIKĖJIMAS VADOVAIS BEI KOLEGOMIS

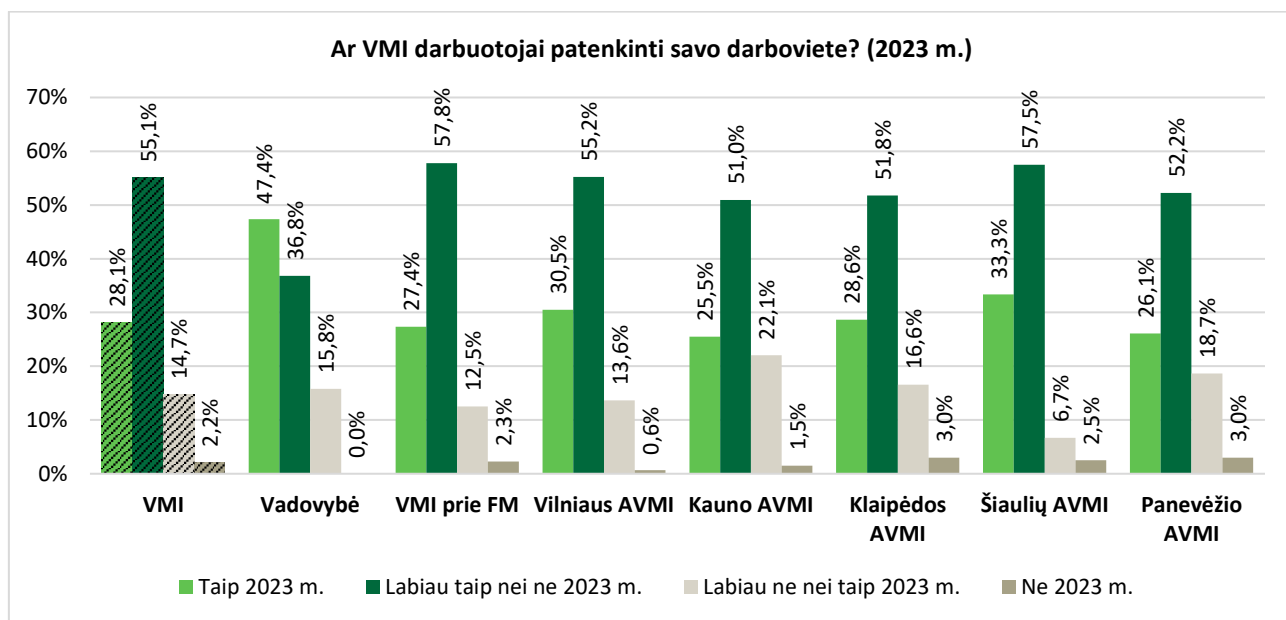
1. Ar VMI darbuotojai yra patenkinti savo darbovieta (darbo vieta, kolegomis, vadovu, atlyginimu ir pan.)?

Į klausimą, ar VMI darbuotojai patenkinti savo darbovieta, respondentai iš pateiktų keturių atsakymų variantų galėjo pasirinkti vieną, labiausiai jų nuomonę atspindintį, atsakymą. Respondentų atsakymai pasiskirstė taip:

	Taip	Labiau taip nei ne	Labiau ne nei taip	Ne	Patenkinti darbovieta		Nepatenkinti darbovieta	
VMI	469	920	246	36	1389	83,1%	282	16,9%
Vadovybė	9	7	3	0	16	84,2%	3	15,8%
VMI prie FM	214	452	98	18	666	85,2%	116	14,8%
Vilniaus AVMI	47	85	21	1	132	85,7%	22	14,3%
Kauno AVMI	67	134	58	4	201	76,4%	62	23,6%
Klaipėdos AVMI	57	103	33	6	160	80,4%	39	19,6%
Šiaulių AVMI	40	69	8	3	109	90,8%	11	9,2%
Panevėžio AVMI	35	70	25	4	105	78,4%	29	21,6%

2 lentelė

Kiek procentų respondentų pasirinko vieną ar kitą atsakymą, duomenys pateikti 3 diagramoje.

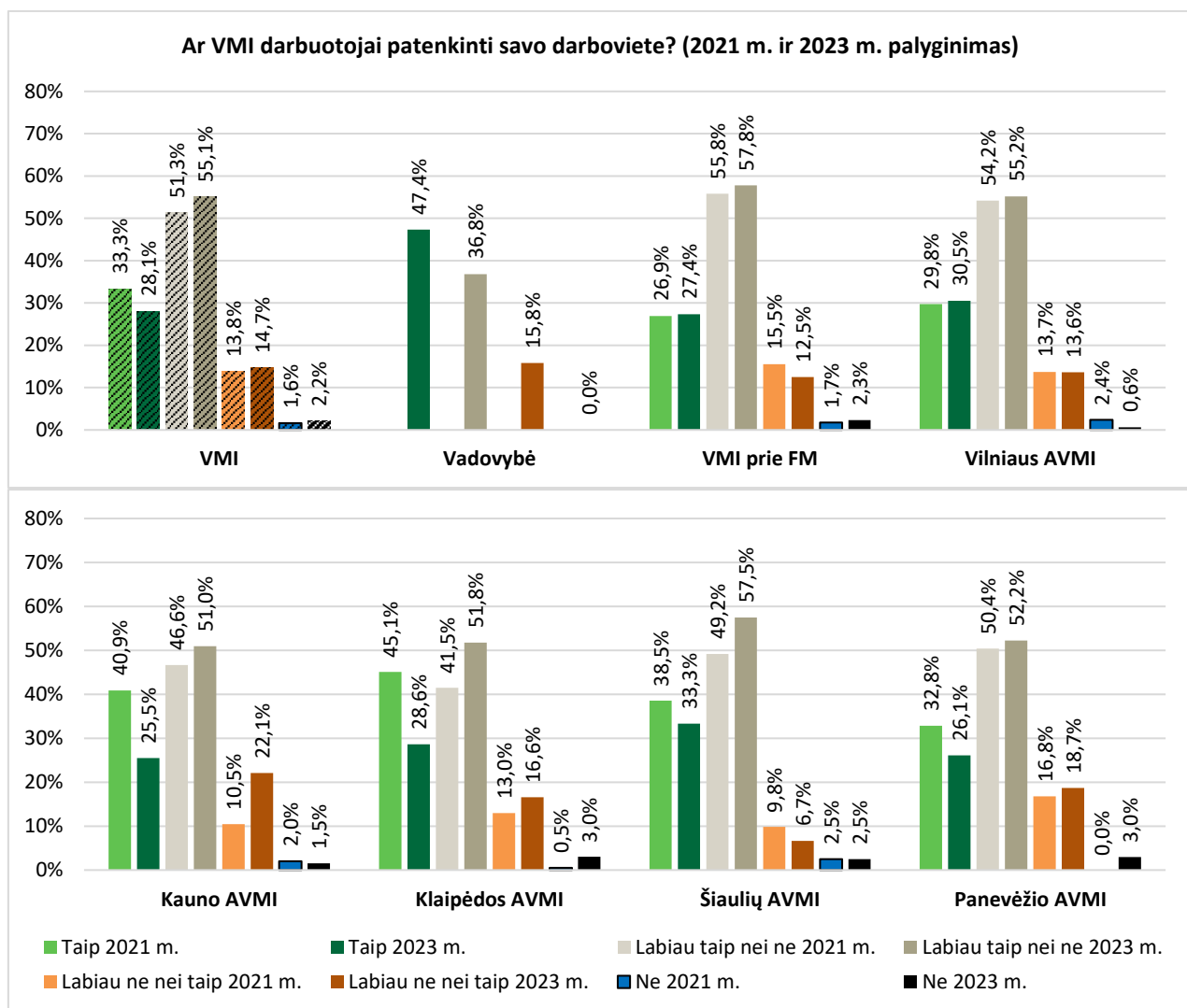


3 diagrama

Vertinant visos VMI respondentų atsakymus, iš 2 lentelėje ir 3 diagramoje pateiktų duomenų matosi, kad 28,1 proc. arba 469 respondentai yra patenkinti savo darbovieta (pažymėjo atsakymą „Taip“), 55,1 proc. arba 920 respondentų savo darbovieta yra labiau patenkinti nei nepatenkinti (pažymėjo atsakymą „Labiau taip nei ne“), 14,7 proc. arba 246 respondentai yra labiau nepatenkinti savo darbovieta nei patenkinti (pažymėjo atsakymą „Labiau ne nei taip“) ir 2,2 proc. arba 36 respondentai yra nepatenkinti savo darbovieta (pažymėjo atsakymą „Ne“).

Lyginant visos VMI respondentų atsakymus su 2021 m. (4 diagrama), respondentų, patenkinčių savo darbovietę, sumažėjo 5,2 proc., respondentų, savo darbovietę labiau patenkinčių nei nepatenkintų, padaugėjo 3,8 proc., respondentų, savo darbovietę labiau nepatenkintų nei patenkinčių, padaugėjo 0,9 proc. ir respondentų, kurie nurodė, kad yra nepatenkinti savo darbovietę, padaugėjo 0,6 proc.

VMI prie FM ir Vilniaus AVMI 2021 m. ir 2023 m. atsakymai pasiskirstė labai panašiai, didesnių pokyčių nėra.



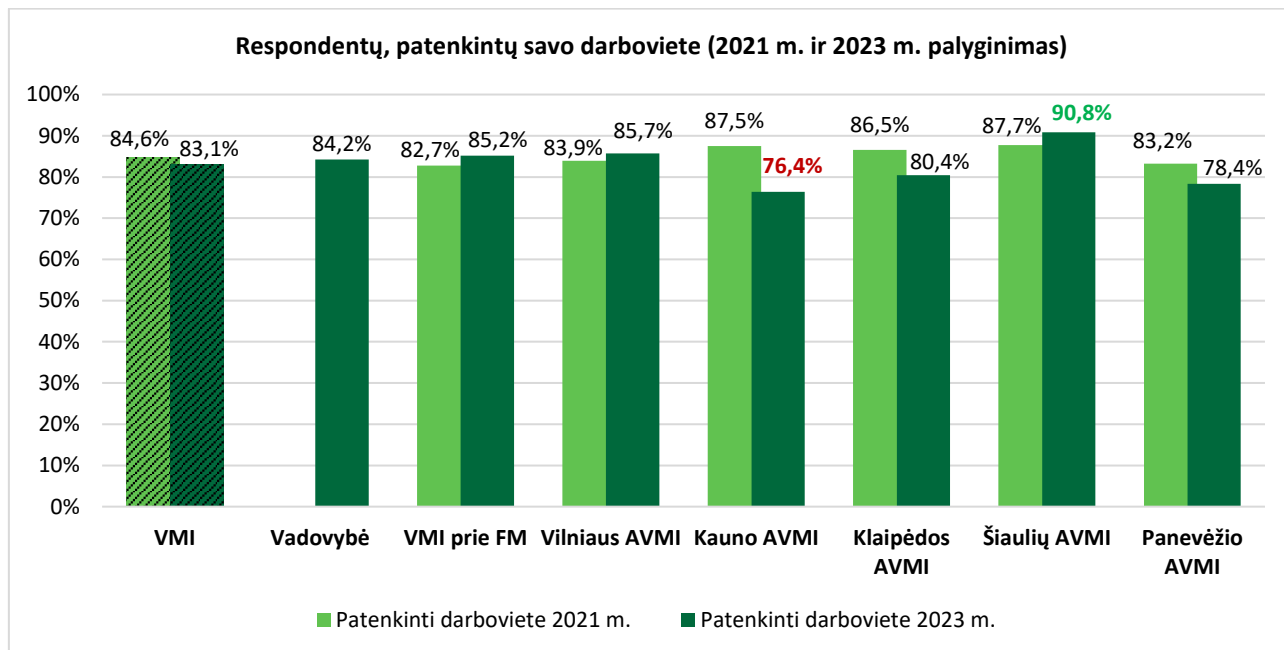
4 diagrama

Ženklesni pokyčiai fiksuojami Kauno AVMI ir Klaipėdos AVMI. Kauno AVMI 2023 m. respondentų, kurie nurodė, kad yra patenkinti savo darbovietę, yra 15,4 proc. mažiau nei 2021 m., respondentų, savo darbovietę labiau patenkinčių nei nepatenkintų, padaugėjo 4,4 proc., respondentų, savo darbovietę labiau nepatenkintų nei patenkinčių, padaugėjo 11,6 proc., ir respondentų, nepatenkintų savo darbovietę sumažėjo 0,5 proc.

Klaipėdos AVMI 2023 m., lyginant su 2021 m., respondentų, nurodžiusių, kad yra patenkinti savo darbovietę, sumažėjo 16,5 proc., respondentų, savo darbovietę labiau patenkinčių nei nepatenkintų, padaugėjo 10,3 proc., respondentų, savo darbovietę labiau nepatenkintų nei patenkinčių, padaugėjo 3,6 proc. ir respondentų, nepatenkintų savo darbovietę, padaugėjo 2,5 proc.

Panevėžio AVMI 2021 m. nebuvo nei vieno respondento, nurodžiusio, kad yra nepatenkintas savo darbovietę, o 2023 m. tokių respondentų yra 3 proc.

Laikoma, kad respondentai, pasirinkę atsakymą „Taip“ arba „Labiau taip nei ne“ yra patenkinti savo darbovieta, o respondentai, pasirinkę atsakymą „Labiau ne nei taip“ ir „Ne“ yra nepatenkinti darbovieta. Bendri VMI ir atskiri vadovybės, VMI prie FM ir AVMI rezultatai pateikti 5 diagramoje.



5 diagrama

Bendrai visoje VMI 2023 m., respondentų, patenkintų savo darbovieta, lyginant su 2021 m., neženkiai sumažėjo (1,5 proc.) ir yra 83,1 proc.

2023 m., lyginant su 2021 m., patenkintų savo darbovieta respondentų padaugėjo VMI prie FM (2,5 proc.), Vilniaus AVMI (1,8 proc.) ir Šiaulių AVMI (3,1 proc.), o sumažėjo – Kauno AVMI (11,1 proc.), Klaipėdos AVMI (6,1 proc.) ir Panevėžio AVMI (4,8 proc.).

Respondentai, kurie nurodė, kad yra nepatenkinti savo darbovieta (pasirinko atsakymą „Ne“), savo pasirinkimą argumentuoja taip (kalba netaisyta):

VMI prie FM: mažiausiai apmokamas darbas, gaunamas darbo užmokestis neužtikrina oraus pragyvenimo; mobingas ir vertinimas tik "mylimukų"; vadovai dažnai piktnaudžiauja savo pareigomis, darbuotojai bijo išreikšti savo nuomonę, nes jeigu ji nesutampa su vadovo galimos pasekmės metinių vertinimų metu; skyriuje nėra lygiateisiškumo, VMI deklaruojamos vertybės neįgyvendinamos ir neužtikrinamos; patyčios, įžeidinėjimai, žeminimas; darbuotojai negali turėti savo nuomonės, jei ji nesutampa su vadovu. Turi atspėti, ko nori vadovas. Pyksta, kai lūkesčiai nepasiteisina. Menkina susitikimų metu;

Vilniaus AVMI: super mažas atlyginimas; nepatinka sistema, kai kas daroma tik dėl to, kad reikia kažką daryti;

Kauno AVMI: darbas labai sudėtingas, atlyginimas labai mažas; darbo sąlygos prastos, kolektyvas prastas, galimos nepotizmo apraiškos, korupcija, sąžiningam valstybės tarnautojui, tokiomis sąlygomis nelabai yra kuo pasitenkinti; darbuotojo atlyginimo koeficientas neatspindi darbuotojo kvalifikacijos ir kompetencijos bei skiriamų darbų sudėtingumo. Kartais net turintiems žemesnį koeficientą skiriami sudėtingesni darbai nei darbuotojams su aukštesniu koeficientu; per daug užkraunama įvairiais dalykais, tiesiogiai nesusijusiais su darbo funkcijomis - pvz. apklausos, ZOOM susitikimai (ne mokymo tikslais) ir pan.; didelis atstumas tarp vadovo ir darbuotojo, nebelineka laiko atviram pokalbiui, begalinė skuba ir pasitarimų (kartais ir perteklinių) gausa, smulkūs klausimai sprendžiami valandinių ZOOM susirinkimų formatu. Trūksta autonomijos darbe, visus, net ir smulkiausias klausimus, reikalinga derinti su vadovu ir gauti jo pritarimą, vadovautis jo pateikiama nuomone ir tam teikti prioritetą. Tenka atlikti darbus nepriklausančius pagal funkcijas. Daugelis atliktų darbų deja yra vertinami kaip "savaime suprantami", "savaime padaromi", nors tam neretai tenka skirti daug laiko ir asmeninių įgūdžių, pastangų;

Klaipėdos AVMI: maži kabinetai, dirbama po 3 kabinetuose. Nejmanoma susikaupti, nes kai vyksta zoom susirinkimai ar mokymai, pastovus triukšmas kabinete; didelis informacijos sklaidos atotrūkis nuo centrinio VMI iki AVMI; atlyginimas nei motyvuojantis nei konkurencingas, neskatinantis tobulėti, pasididžiavimo darbu valstybės tarnyboje tikrai nekelia; atlyginimas neatitinka pareigų ir patirties lygio rinkoje;

Šiaulių AVMI: atsibodo; per mažas darbo užmokestis;

Panevėžio AVMI: norėčiau gauti atlyginimą už darbą, o ne pašalpą išgyvenimui; atmosfera, kai paprasti darbuotojai nieko nežino apie tai kokios naujovės vyksta, kas naujo padalinyje, nėra susirinkimų aptarimų, niekas nebendrauja; didelis darbo krūvis ir maži atlyginimai.

Išvados. 2023 m. labiausiai savo darbovieta patenkinti yra Šiaulių AVMI (kaip ir 2021 m.) dirbantys respondentai (90,8 proc.), o mažiausiai - Kauno AVMI dirbantys respondentai (76,4 proc.).

2023 m., kaip ir 2021 m., pagrindinė priežastis, kodėl respondentai nurodė, kad yra nepatenkinti (pasirinko atsakymą „Ne“) savo darbovieta yra mažas darbo užmokestis.

Apibendrinus visus duomenis nustatyta, kad 83,1 proc. apklausoje dalyvavusių VMI darbuotojų yra patenkinti savo darbovieta.

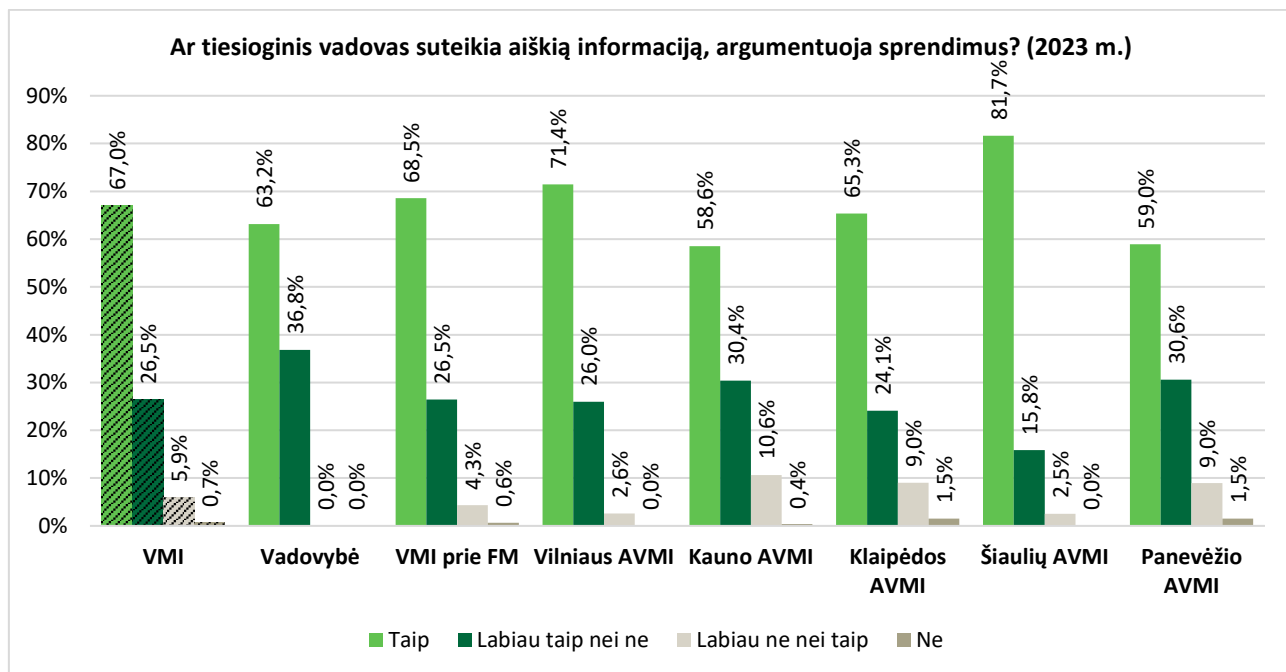
2. Ar tiesioginis vadovas suteikia aiškią informaciją, paprašius ją pakartoja/patikslina, pateikia savo sprendimų argumentus?

Į klausimą, ar tiesioginis vadovas suteikia aiškią informaciją, paprašius ją pakartoja/patikslina ir pateikia savo sprendimų argumentus, respondentai iš pateiktų keturių atsakymų variantų galėjo pasirinkti vieną, labiausiai jų nuomonę atspindintį, atsakymą. Respondentų atsakymai pasiskirstė taip:

	Taip	Labiau taip nei ne	Labiau ne nei taip	Ne	Teigiamai pasisakę respondentai		Neigiamai pasisakę respondentai	
VMI	1119	442	99	11	1561	93,4%	110	6,6%
Vadovybė	12	7	0	0	19	100%	0	0%
VMI prie FM	536	207	34	5	743	95,0%	39	5,0%
Vilniaus AVMI	110	40	4	0	150	97,4%	4	2,6%
Kauno AVMI	154	80	28	1	234	89,0%	29	11,0%
Klaipėdos AVMI	130	48	18	3	178	89,4%	21	10,6%
Šiaulių AVMI	98	19	3	0	117	97,5%	3	2,5%
Panevėžio AVMI	79	41	12	2	120	89,6%	14	10,4%

3 lentelė

Kiek procentų respondentų pasirinko vieną ar kitą atsakymą, duomenys pateikti 6 diagramoje.

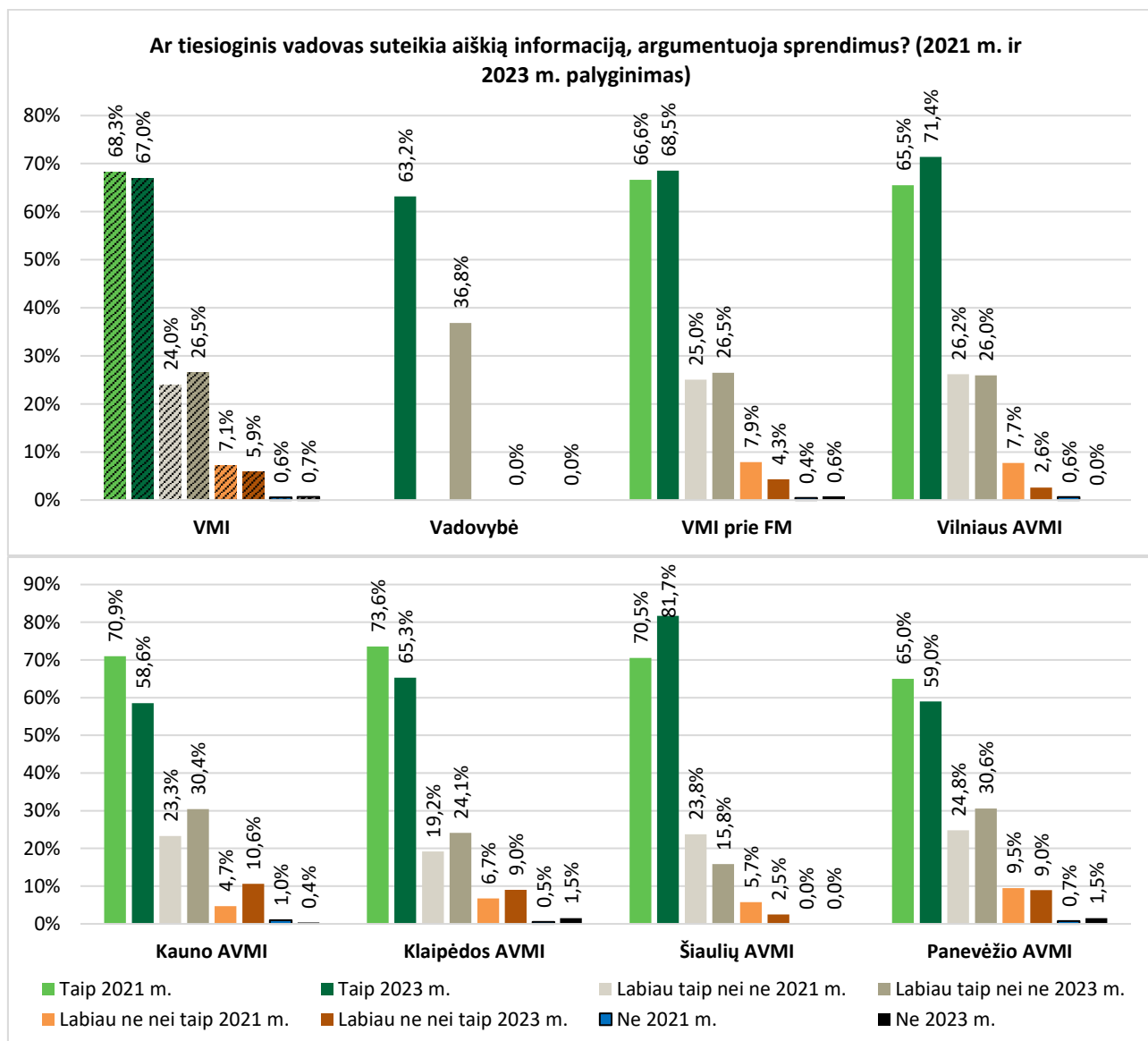


6 diagrama

Vertinant visos VMI respondentų atsakymus, pagal 3 lentelėje ir 6 diagramoje pateiktus duomenis, 67 proc. arba 1119 respondentų nurodė, kad tiesioginis vadovas suteikia aiškią informaciją, paprašius ją pakartoja/patikslina, pateikia savo sprendimų argumentus (pažymėjo atsakymą „Taip“), 26,5 proc. arba 442 respondentai nurodė, kad jų tiesioginis vadovas labiau suteikia aiškią informaciją nei nesuteikia (pažymėjo atsakymą „Labiau taip nei ne“), 5,9 proc.

arba 99 respondentai nurodė, kad jų tiesioginis vadovas labiau nesuteikia aiškos informacijos nei suteikia (pažymėjo atsakymą „Labiau ne nei taip“) ir 0,7 proc. arba 11 respondentų nurodė, kad jų tiesioginis vadovas nesuteikia aiškos informacijos, paprašius jos nepakartoja/nepatikslina ir neargumentuoja savo sprendimų (pažymėjo atsakymą „Ne“).

Kaip pasiskirstė respondentų atsakymai į klausimą 2023 m. ir 2021 m. pateikta 7 diagramoje.



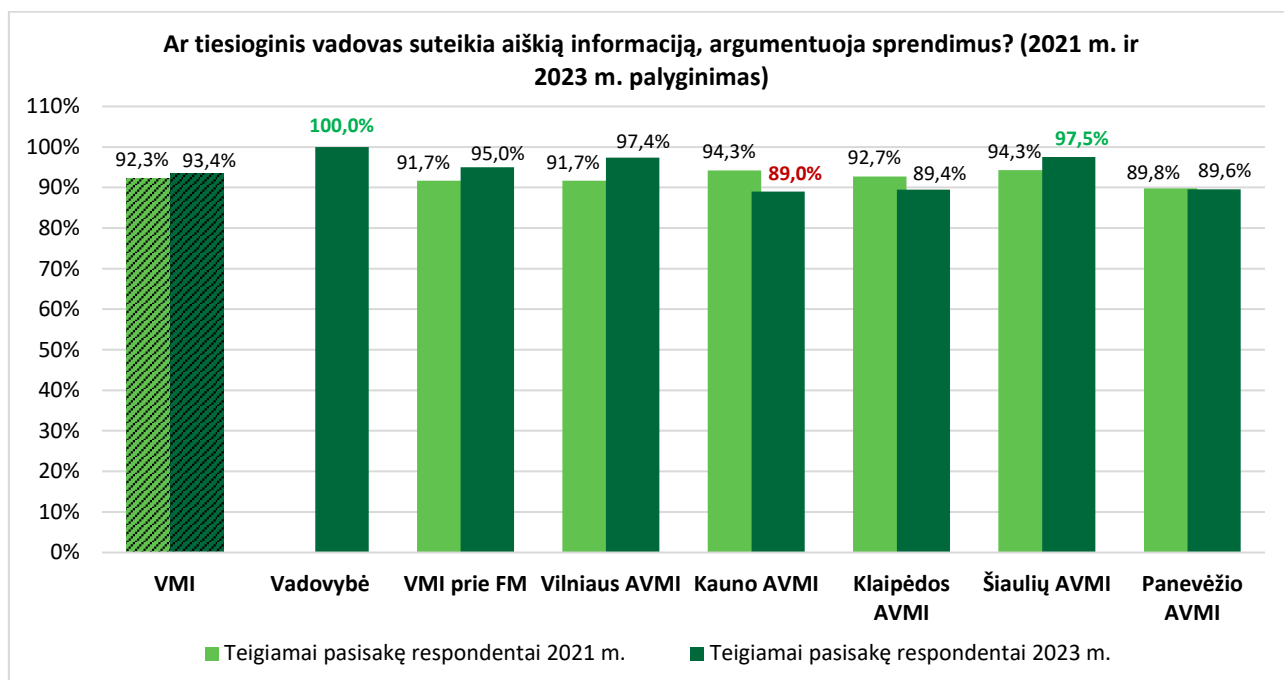
7 diagrama

Lyginant visos VMI respondentų atsakymus su 2021 m. (7 diagrama), respondentų, nurodžiusių, kad tiesioginis vadovas suteikia aiškią informaciją, argumentuoja priimtus sprendimus, sumažėjo 1,3 proc., nurodžiusių, kad tiesioginis vadovas labiau suteikia informaciją nei nesuteikia padaugėjo 2,5 proc., nurodžiusių, kad tiesioginis vadovas labiau nesuteikia aiškos informacijos nei suteikia sumažėjo 1,2 proc., o nurodžiusių, kad tiesioginis vadovas nesuteikia aiškos informacijos, neargumentuoja priimtų sprendimų padaugėjo 0,1 proc.

Teigiamas pokytis 2023 m. lyginant su 2021 m. fiksuojamas Vilniaus AVMI. 2023 m. respondentų, sutinkančių su teiginiu, kad tiesioginis vadovas suteikia aiškią informaciją, argumentuoja priimtus sprendimus padaugėjo 5,9 proc., o respondentų, kurie nurodė, kad su nurodytu teiginiu labiau nesutinka nei sutinka sumažėjo 5,1 proc.

Teigiamas pokytis fiksuojamas ir Šiaulių AVMI. 2023 m. respondentų, sutinkančių su teiginiu, kad tiesioginis vadovas suteikia aiškią informaciją, argumentuoja priimtus sprendimus padaugėjo 11,2 proc., o respondentų, kurie nurodė, kad su nurodytu teiginiu labiau nesutinka nei sutinka sumažėjo 3,2 proc.

Laikoma, kad į klausimą „Ar tiesioginis vadovas suteikia aiškią informaciją, paprašius ją pakartoją/patikslina, pateikia savo sprendimų argumentus?“ respondentai pasisakė teigiamai, jei pasirinko atsakymą „Taip“ arba „Labiau taip nei ne“, o jei respondentai pasirinko atsakymą „Labiau ne nei taip“ arba „Ne“ yra laikoma, kad respondentai pasisakė neigiamai. Bendri VMI ir atskiri vadovybės, VMI prie FM ir AVMI rezultatai pateikti 8 diagramoje.



8 diagrama

Respondentai, kurie nurodė, kad jų tiesioginis vadovas nesuteikia aiškos informacijos, paprašius jos nepakartoją/nepatikslina, neargumentuoja savo sprendimų (pasirinko atsakymą „Ne“), savo pasirinkimą argumentuoja taip (kalba netaisyta):

VMI prie FM: dažnai keičiasi nuomonė, sprendimai, nors situacijos nėra pasikeitusios ir argumentų tam nėra, trūksta informacijos dėl atsakomybių apimtys; su vadovu aptariant darbinės situacijas, atsakymų ar bent kryptį retai gaunama, pasikalbėjus su tiesioginiu vadovu klausimų ir neaiškumų kyla dar daugiau; vadovas nežino ir nesidomi mano atliekama veikla; reikia atspėti, ko tikisi vadovas;

Kauno AVMI: vykdant užduotis dažnai nėra aišku, kokio rezultato tikimas, atmetant užduotis dažnai net nenurodoma priežastis, nurodyta "koreguoti", o pasiteiravus informacijos dažnai gaunamas atsakymas skambinti 9999 arba kreiptis į kitus kolegas;

Klaipėdos AVMI: pastaruosius 5 metų atlyginimams stagnuojant o infliacijai kylant, bet koks pasiteisinimas nekelti atlyginimo yra melas;

Panevėžio AVMI: pats tiesioginis vadovas argumentuoja, kad negauna aiškos informacijos iš aukštesnes pareigas užimančių vadovų.

Išvados. Į klausimą „Ar tiesioginis vadovas suteikia aiškią informaciją, paprašius ją pakartoją/patikslina, pateikia savo sprendimų argumentus?“ daugiausiai teigiamai pasisakė vadovybė (100 proc.) ir Šiaulių AVMI (97,5 proc.), o mažiausiai - Kauno AVMI (89,0 proc.)

Išskirti galima Šiaulių AVMI, kurioje tiek 2021 m., tiek 2023 m. nebuvo nei vieno respondento, nurodžiusio, kad jų tiesioginis vadovas nesuteikia aiškos informacijos, paprašius jos nepakartoją/nepatikslina, neargumentuoja savo sprendimų (atsakymas „Ne“).

Apibendrinus visus duomenis nustatyta, kad 93,4 proc. apklausoje dalyvavusių VMI darbuotojų į klausimą „Ar tiesioginis vadovas suteikia aiškią informaciją, paprašius ją pakartoją/patikslina, pateikia savo sprendimų argumentus?“ pasisako teigiamai.

3. Ar VMI darbuotojai, jei būtų įsitikinę, kad tiesioginio vadovo sprendimas prieštarauja teisės aktams, apie tai informuotų tiesioginį vadovą?

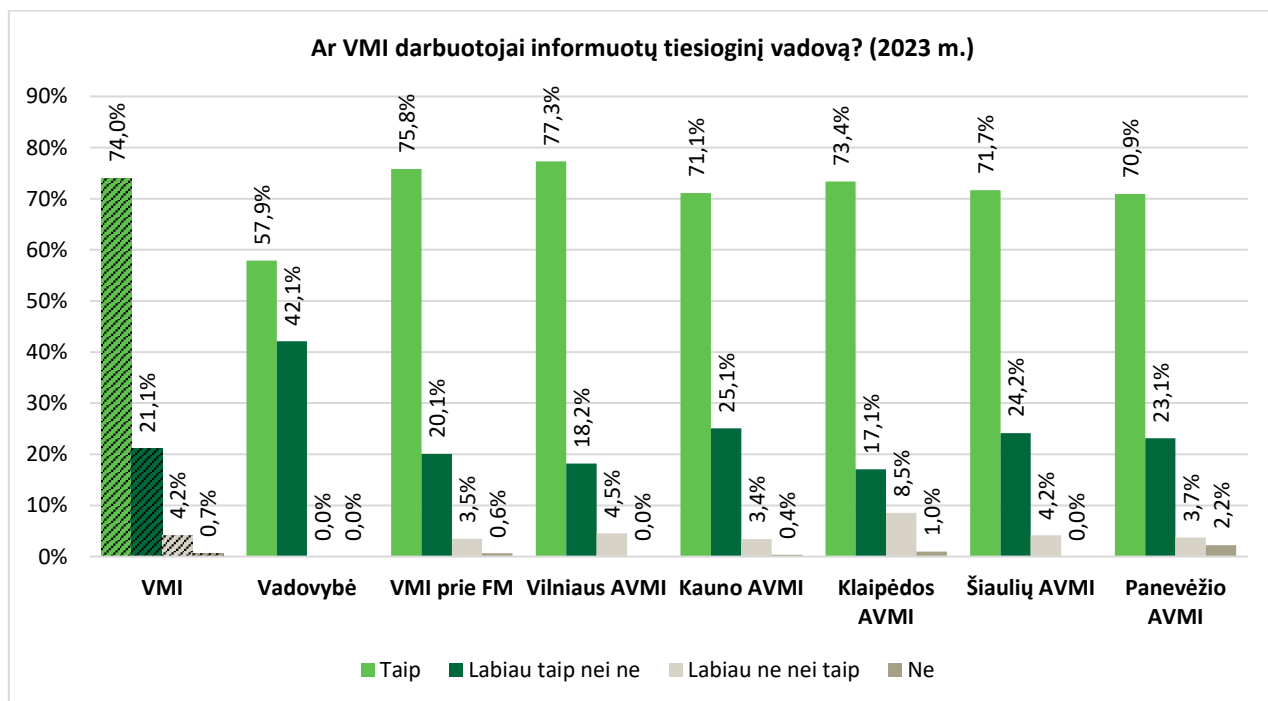
Apklausos dalyviai buvo prašomi įvertinti teiginį „Jei būtumėte įsitikinę (-usi), kad Jūsų tiesioginio vadovo sprendimas prieštarauja teisės aktams, Jūs informuotumėte apie tai savo tiesioginį vadovą“ iš keturių pateiktų atsakymų variantų pasirenkant vieną, labiausiai jų nuomonę atspindintį atsakymą.

Respondentų atsakymai pasiskirstė taip:

	Taip	Labiau taip nei ne	Labiau ne nei taip	Ne	Teigiamai pasisakę respondentai		Neigiamai pasisakę respondentai	
VMI	1237	353	70	11	1590	95,2%	81	4,8%
Vadovybė	11	8	0	0	19	100%	0	0%
VMI prie FM	593	157	27	5	750	95,9%	32	4,1%
Vilniaus AVMI	119	28	7	0	147	95,5%	7	4,5%
Kauno AVMI	187	66	9	1	253	96,2%	10	3,8%
Klaipėdos AVMI	146	34	17	2	180	90,5%	19	9,5%
Šiaulių AVMI	86	29	5	0	115	95,8%	5	4,2%
Panevėžio AVMI	95	31	5	3	126	94,0%	8	6,0%

4 lentelė

Kiek procentų respondentų pasirinko vieną ar kitą atsakymą, duomenys pateikti 9 diagramoje.

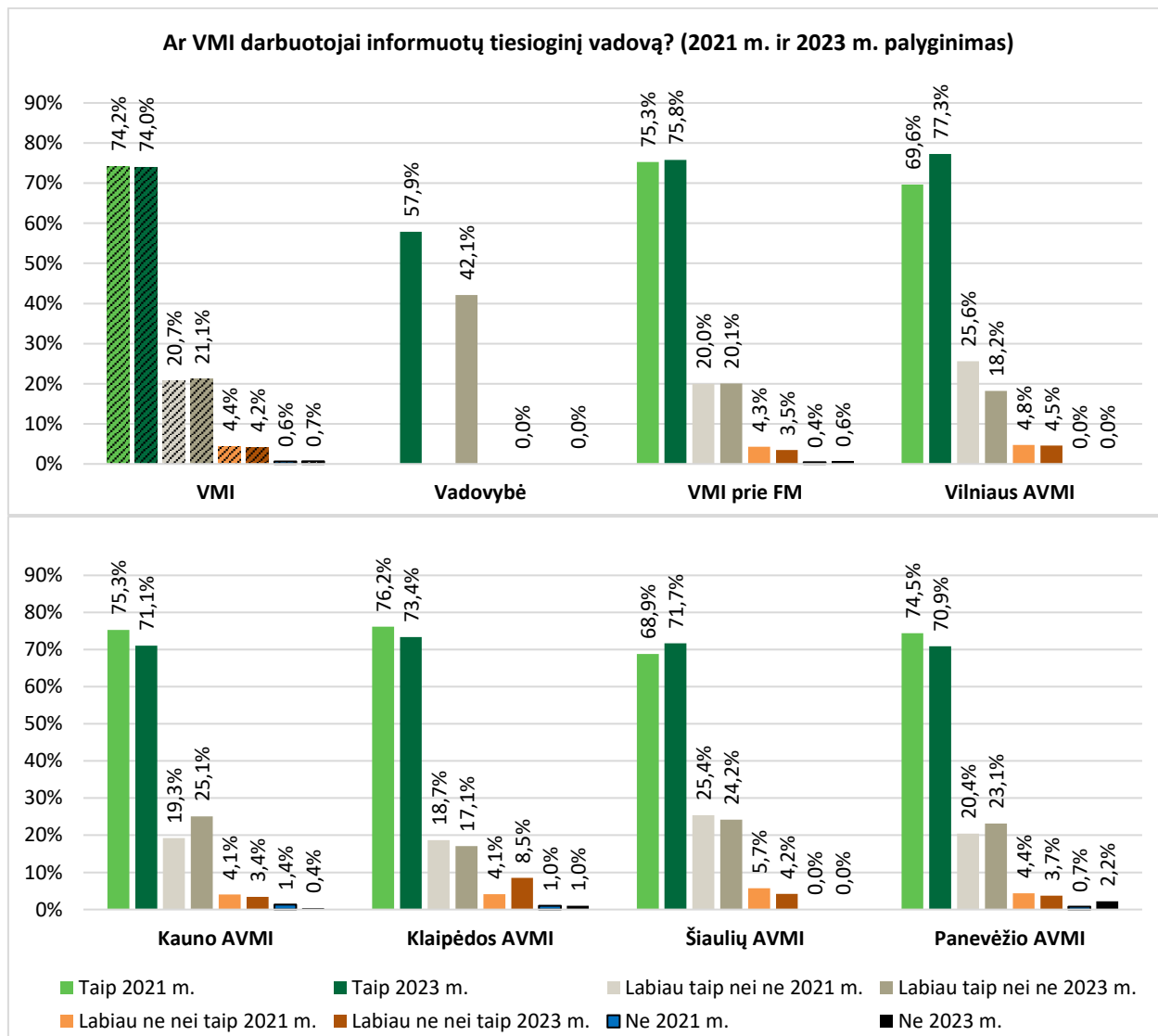


9 diagrama

Vertinant visos VMI respondentų atsakymus, pagal 4 lentelėje ir 9 diagramoje pateiktus duomenis, 74,0 proc. arba 1237 respondentai nurodė, kad informuotų savo tiesioginį vadovą, jei būtų įsitikinę, kad vadovo priimtas sprendimas prieštarauja teisės aktams (pažymėjo atsakymą „Taip“), 21,1 proc. arba 353 respondentai nurodė, kad būtų labiau linkę informuoti tiesioginį

vadovą nei neinformuoti (pažymėjo atsakymą „Labiau taip nei ne“), 4,2 proc. arba 70 respondentų nurodė, kad būtų labiau linkę neinformuoti tiesioginio vadovo (pažymėjo atsakymą „Labiau ne nei taip“) ir 0,7 proc. arba 11 respondentų nurodė, kad neinformuotų tiesioginio vadovo (pažymėjo atsakymą „Ne“).

Kaip pasiskirstė respondentų atsakymai į klausimą 2023 m. ir 2021 m. pateikta 10 diagramoje.



10 diagrama

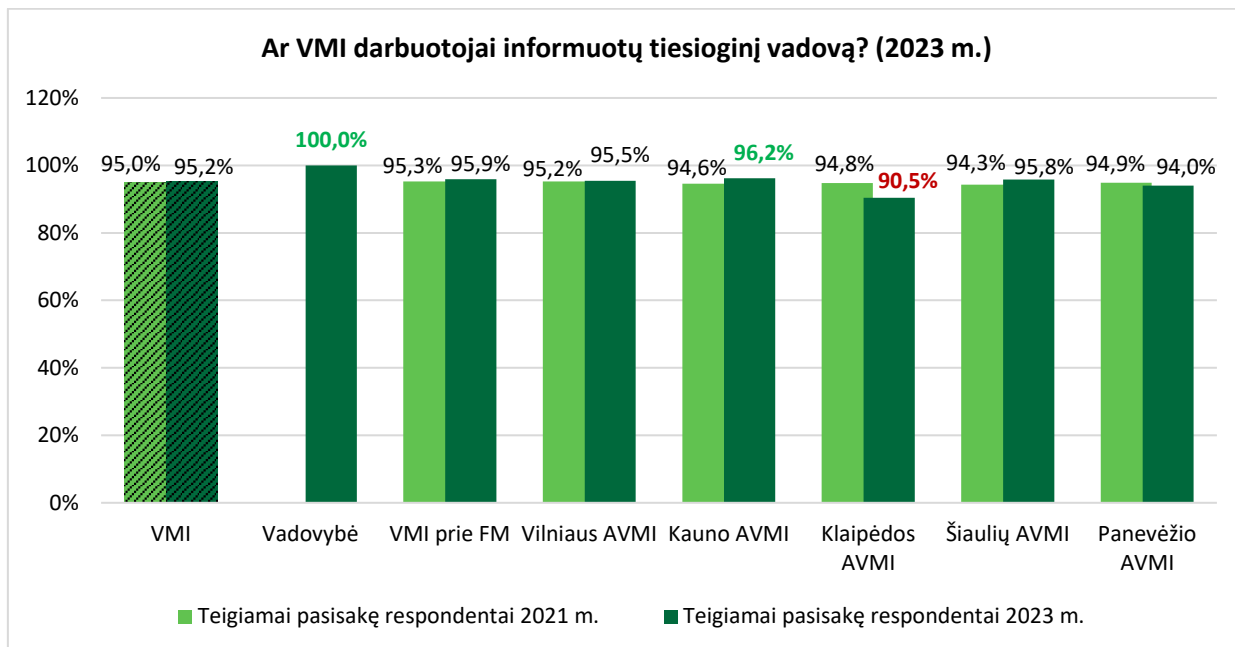
Lyginant visos VMI respondentų atsakymus su 2021 m. (10 diagrama), respondentų atsakymai pasiskirstė labai panašiai, pokyčiai minimalūs.

Teigiamas pokytis fiksuojamas Vilniaus AVMI - 2023 m. respondentų, nurodžiusių, kad informuotų savo tiesioginį vadovą, jei jo sprendimas prieštarautų teisės aktams (pasirinko atsakymą „taip“) padaugėjo 7,7 proc. ir Šiaulių AVMI - respondentų, pasirinkusių atsakymą „taip“ padaugėjo 2,8 proc.

Neigiamas pokytis fiksuojamas Klaipėdos AVMI - respondentų, nurodžiusių, kad informuotų savo tiesioginį vadovą, jei jo sprendimas prieštarautų teisės aktams, sumažėjo 2,8 proc., respondentų, labiau linkusių informuoti nei neinformuoti, sumažėjo 1,6 proc., respondentų, labiau linkusių neinformuoti nei informuoti, padaugėjo 4,4 proc.

Laikoma, kad į teiginį „Jei būtumėte įsitikinęs (-usi), kad Jūsų tiesioginio vadovo sprendimas prieštarauja teisės aktams, Jūs informuotumėte apie tai savo tiesioginį vadovą“ respondentai pasisakė teigiamai, jei pasirinko atsakymą „Taip“ arba „Labiau taip nei ne“, o jei respondentai pasirinko atsakymą „Labiau ne nei taip“ arba „Ne“ yra laikoma, kad respondentai pasisakė neigiamai.

Bendri VMI ir atskiri vadovybės, VMI prie FM ir AVMI rezultatai pateikti 11 diagramoje.



11 diagrama

Respondentai, kurie nurodė, kad neinformuotų tiesioginio vadovo, nors būtų įsitikinę, kad tiesioginio vadovo priimtas sprendimas prieštarauja teisės aktams (pasirinko atsakymą „Ne“), savo pasirinkimą argumentuoja taip (kalba netaisyta):

VMI prie FM: vis tiek nieko nepasiekčiau, išsisuks; vadovas supyks, pablogės bendravimas;

Kauno AVMI: niekas nuo to nesikeičia, o asmuo, kuris pabandys informuoti apie neteisėtus veiksmus 100 % nukentės;

Klaipėdos AVMI: tiesioginio vadovo sprendimas nekvestionuojamas pagal nutylėjimą (tik labai retais, išskirtiniais atvejais yra bandoma paprieštarauti vadovui);

Panevėžio AVMI: padariau tai anksčiau, manau, kad tokiu būdu pelniau tiesioginio vadovo blogą atsinešimą į mane, nevertinimą, kažkokią neapykantą, užėjus į kabinetą pas kolegę net nesisveikina, sveikinasi tik su kolege pasakant jos vardą.

Išvados. Į teiginį „Jei būtumėte įsitikinęs (-usi), kad Jūsų tiesioginio vadovo sprendimas prieštarauja teisės aktams, Jūs informuotumėte apie tai savo tiesioginį vadovą“ daugiausiai teigiamai pasisakė vadovybė (100 proc.) ir Kauno AVMI (96,2 proc.), o mažiausiai - Klaipėdos AVMI (90,5 proc.).

Išskirti galima Vilniaus AVMI ir Šiaulių AVMI, kuriose nebuvo nei vieno respondento, nurodžiusio, kad neinformuotų tiesioginio vadovo, net jei būtų įsitikinę, kad vadovo sprendimas prieštarauja teisės aktams (atsakymas „Ne“).

Apibendrinus visus duomenis nustatyta, kad 95,2 proc. apklausoje dalyvavusių VMI darbuotojų į teiginį „Jei būtumėte įsitikinęs (-usi), kad Jūsų tiesioginio vadovo sprendimas prieštarauja teisės aktams, Jūs informuotumėte apie tai savo tiesioginį vadovą“ pasisako teigiamai.

4. Ar VMI darbuotojai per pastaruosius metus darbovietėje patyrė neteisėtą spaudimą iš vadovo ar kolegų?

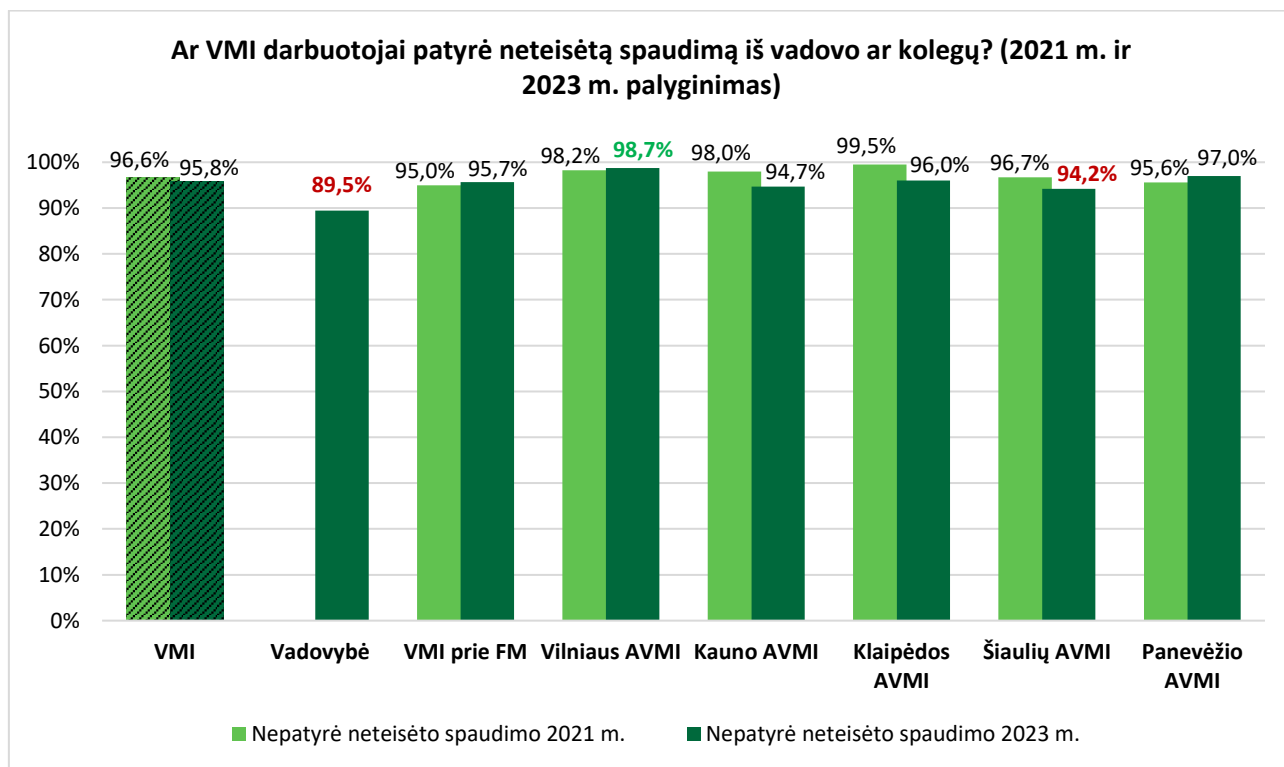
Į klausimą, ar VMI darbuotojai per pastaruosius metus darbovietėje patyrė neteisėtą spaudimą iš vadovo ar kolegų, respondentai galėjo pasirinkti vieną atsakymą iš dviejų („Taip“ arba „Ne“).

Respondentų atsakymai pasiskirstė taip:

	Nepatyrė neteisėto spaudimo		Patyrė neteisėtą spaudimą	
VMI	1600	95,8%	71	4,2%
Vadovybė	17	89,5%	2	10,5%
VMI prie FM	748	95,7%	34	4,3%
Vilniaus AVMI	152	98,7%	2	1,3%
Kauno AVMI	249	94,7%	14	5,3%
Klaipėdos AVMI	191	96,0%	8	4,0%
Šiaulių AVMI	113	94,2%	7	5,8%
Panevėžio AVMI	130	97,0%	4	3,0%

5 lentelė

Bendri VMI ir atskiri vadovybės, VMI prie FM ir AVMI rezultatai pateikti 12 diagramoje.



12 diagrama

Bendrai visoje VMI 2023 m. respondentų, nurodžiusių, kad nepatyrė neteisėto spaudimo iš vadovo ar kolegų yra 95,8 proc., o tai yra 0,8 proc. mažiau nei 2021 m.

Palyginus 2023 m. duomenis su 2021 m. duomenimis, respondentų, kurie nepatyrė neteisėto spaudimo iš vadovo ar kolegų, 2023 m. padaugėjo VMI prie FM (padaugėjo 0,7 proc.), Vilniaus AVMI (padaugėjo 0,5 proc.) ir Panevėžio AVMI (padaugėjo 1,4 proc.), o sumažėjo Kauno

AVMI (sumažėjo 3,3 proc.), Klaipėdos AVMI (sumažėjo 3,5 proc.) ir Šiaulių AVMI (sumažėjo 2,5 proc.).

Respondentai, kurie nurodė, kad patyrė neteisėtą spaudimą iš vadovo ar kolegų (pasirinko atsakymą „Taip“), savo pasirinkimą argumentuoja taip (kalba netaisyta):

Vadovybė: buvo keliamas tonas, nors kitam asmeniui identiškoje situacijoje buvo ramiai reaguota; vertė dirbti ligos metu;

VMI prie FM: buvęs tiesioginis vadovas darė psichologinį spaudimą dėl darbo krūvio, vadavimų ir tarpusavio santykių, teigdamas, kad visa tai įtakos vertinimą; trūksta ne tiesioginių vadovų pasitikėjimo ir komunikacijos su darbuotojais; vadovė kėlė balsą vietose kuriose to daryti nereikėjo, grubiai bendravo, nenorėjo padėti tam tikrais klausimais, kaltino, kad nežinai informacijos; nepagarbus elgesys stebint kolegoms; duodamas užduoties terminas neprotingai trumpas, kad darbą atlikinėtume ir po darbo valandų; neteisingas darbo rezultatų vertinimas;

Vilniaus AVMI: spaudimas vadovo atlikti užduotis, kurias nepriklauso vykdyti pagal mano pareigybę; apkaltino neteisingai kito skyriaus kolegos; iš kolegų; kolegų spaudimas: tikrina ir menkina mano darbo rezultatus, šmeižia už akių;

Kauno AVMI: po labai ilgo nedarbingumo, nespėjus susipažinti su visais dokumentais ir pasikeitusiomis tvarkomis, gavau nurodymą dirbti darbą, kurio anksčiau neteko dirbti, net nebuvo įdiegtos reikiamos darbui programos; atostogų klausimais; naudoti nemalonūs epitetai asmens atžvilgiu; buvo visiškas darbinis nesiskaitymas ir psichologinis spaudimas iš kuratoriaus; vertimas nepalankiomis dienomis imti atostogas;

Klaipėdos AVMI: nuolatinis darbo kokybės tikrinimas; rinkimas pinigų dovanom; atliekant užduotis yra reikalaujama atlikti daugiau, nei yra nurodyta pačioje užduotyje (užduoties tikslas dažnu atveju yra siauresnis, nei pati atlikta užduotis); tai buvo kolega, kuris užėmė aukštesnes pareigas nei aš, bet ne vadovas ir ne vedėjas. Gavus naują užduotį, tiesiog paklausiau patarimo, kuomet buvau iškeikta, žeminama, išsityčiota; mobingo naudojimas;

Šiaulių AVMI: kuomet ilgai sirgau, grįžusi sulaukiau užuominų išeiti iš darbo; neteisėtą spaudimą iš VSS; vienašališka vadovo nuomonė, nuo kurios jautiesi labai blogai; buvo prašoma pateikti sveikatos duomenis dėl vakcinavimo prievolės;

Panevėžio AVMI: nepateikė jokių aiškių priežasčių, kodėl per dieną turiu priimti sprendimą/siūlymą, kuris keičia mano šiuo metu užimamas darbo funkcijas; vadovas (tiesioginis) akivaizdžiai žemino dėl nuo manęs nepriklausančių aplinkybių; neteisėtas spaudimas jaučiasi iš tiesioginio vadovo. Tai pasireiškia, tuo, kad yra darbuotojai, kurie labiau mylimi, nors pagal pareigas turėčiau nemažai klausimų spręsti aš.

Išvados. Daugiausiai respondentų, nepatyrusių neteisėto spaudimo iš vadovo ar kolegų yra Vilniaus AVMI (98,7 proc.), o mažiausiai - vadovybėje (89,5 proc.) ir Šiaulių AVMI (94,2 proc.)

Apibendrinus visus duomenis nustatyta, kad 95,8 proc. apklausoje dalyvavusių VMI darbuotojų nepatyrė neteisėto spaudimo iš vadovo ar kolegų.

5. Ar darbo krūviai padalinyje tarp tos pačios kvalifikacijos darbuotojų paskirstomi vienodai?

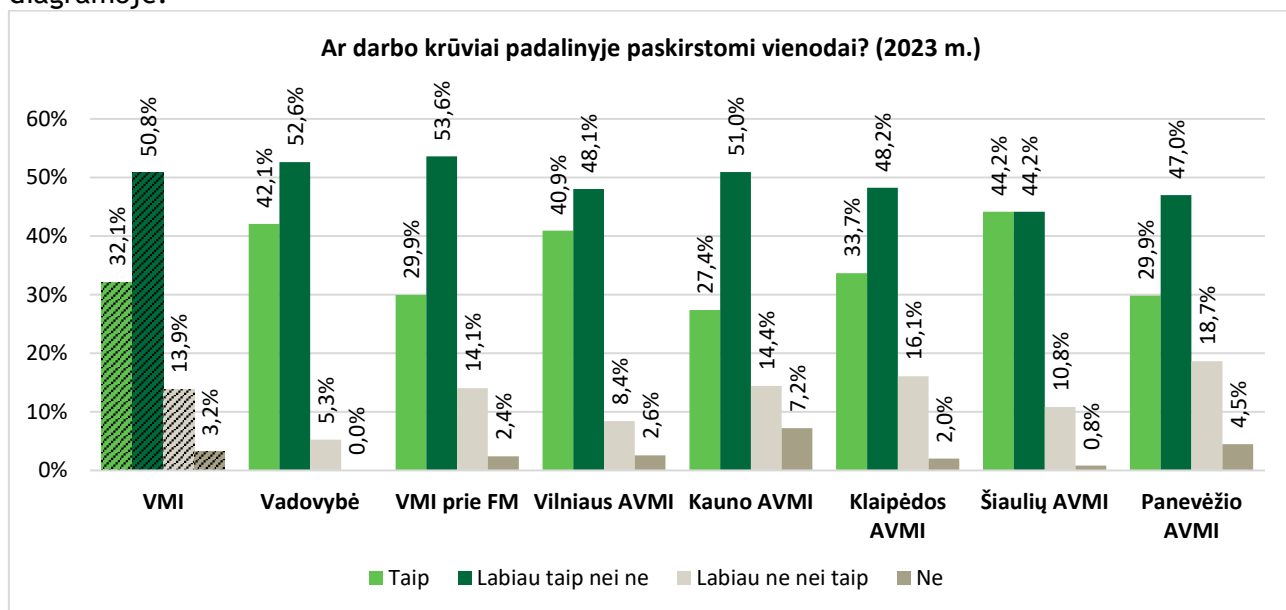
[klausimą, ar darbo krūviai padalinyje tarp tos pačios kvalifikacijos darbuotojų paskirstomi vienodai, respondentai iš pateiktų keturių atsakymų variantų galėjo pasirinkti vieną, labiausiai jų nuomonę atspindintį, atsakymą.

Respondentų atsakymai pasiskirstė taip:

	Taip	Labiau taip nei ne	Labiau ne nei taip	Ne	Teigiamai pasisakę respondentai		Neigiamai pasisakę respondentai	
VMI	537	849	232	53	1386	82,9%	285	17,1%
Vadovybė	8	10	1	0	18	94,7%	1	5,3%
VMI prie FM	234	419	110	19	653	83,5%	129	16,5%
Vilniaus AVMI	63	74	13	4	137	89,0%	17	11,0%
Kauno AVMI	72	134	38	19	206	78,3%	57	21,7%
Klaipėdos AVMI	67	96	32	4	163	81,9%	36	18,1%
Šiaulių AVMI	53	53	13	1	106	88,3%	14	11,7%
Panevėžio AVMI	40	63	25	6	103	76,9%	31	23,1%

6 lentelė

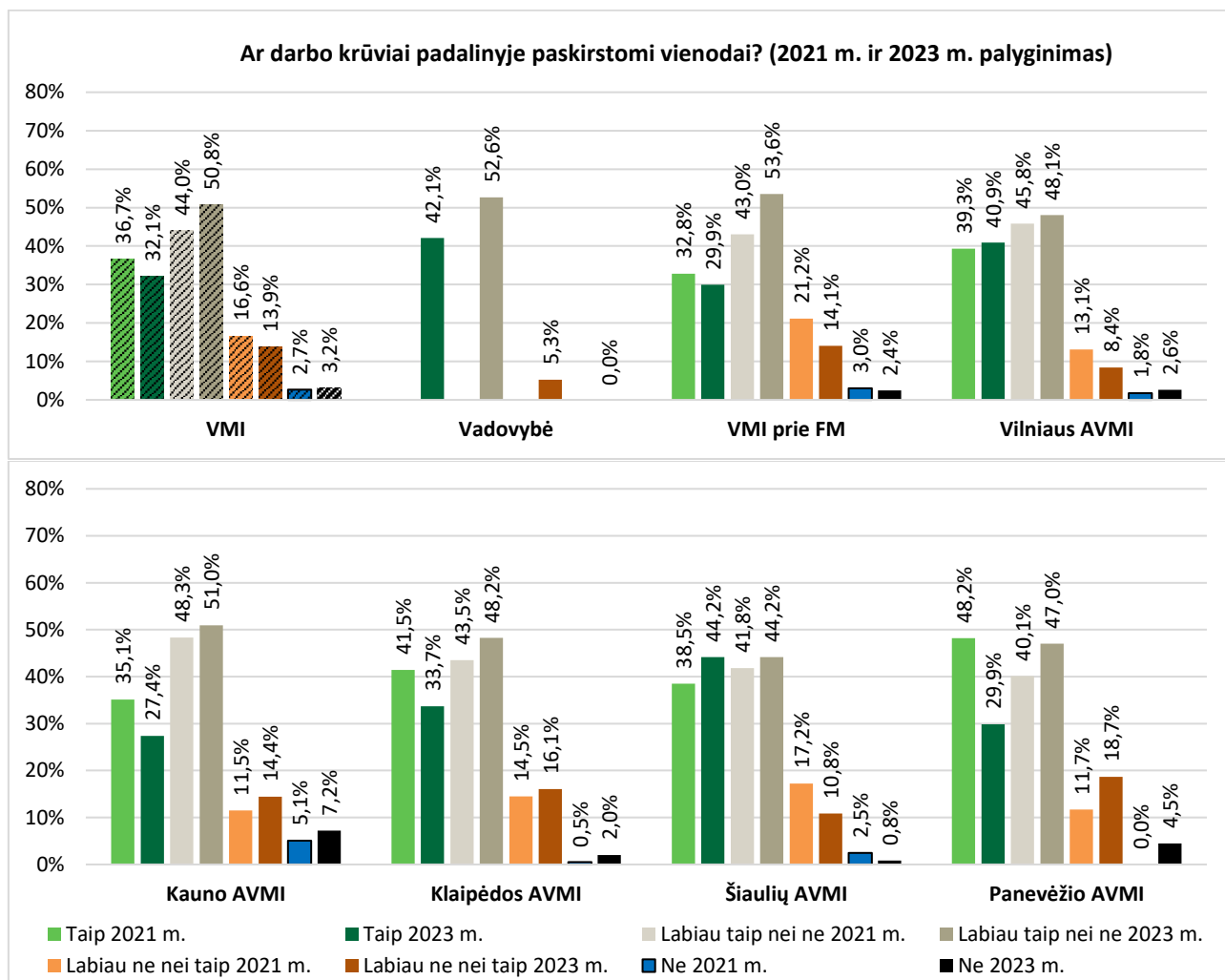
Kiek procentų respondentų pasirinko vieną ar kitą atsakymą, duomenys pateikti 13 diagramoje.



13 diagrama

Vertinant visos VMI respondentų atsakymus, iš 6 lentelėje ir 13 diagramoje pateiktų duomenų matosi, kad 32,1 proc. arba 537 respondentai mano, kad darbo krūviai jo padalinyje tarp tos pačios kvalifikacijos darbuotojų yra paskirstomi vienodai (pažymėjo atsakymą „Taip“), 50,8 proc. arba 849 respondentai labiau linkę manyti, kad darbo krūviai paskirstomi vienodai nei nevienodai (pažymėjo atsakymą „Labiau taip nei ne“), 13,9 proc. arba 232 respondentai mano, kad darbo krūviai paskirstomi labiau nevienodai nei vienodai (pažymėjo atsakymą „Labiau ne nei taip“) ir 3,2 proc. arba 53 respondentų nuomone, jų padalinyje darbo krūviai tarp tos pačios kvalifikacijos darbuotojų yra paskirstomi nevienodai (pažymėjo atsakymą „Ne“).

Lyginant visos VMI respondentų atsakymus su 2021 m. (14 diagrama), respondentų, nurodžiusių, kad jų padalinyje darbo krūviai paskirstomi vienodai, sumažėjo 4,6 proc., respondentų, manančių, kad darbo krūviai padalinyje paskirstomi labiau vienodai nei nevienodai padaugėjo 6,8 proc., respondentų, manančių, kad darbo krūviai padalinyje paskirstomi greičiau nevienodai, sumažėjo 2,7 proc., o respondentų, kurie nurodė, kad jų padalinyje darbo krūviai paskirstomi nevienodai, padaugėjo 0,5 proc.



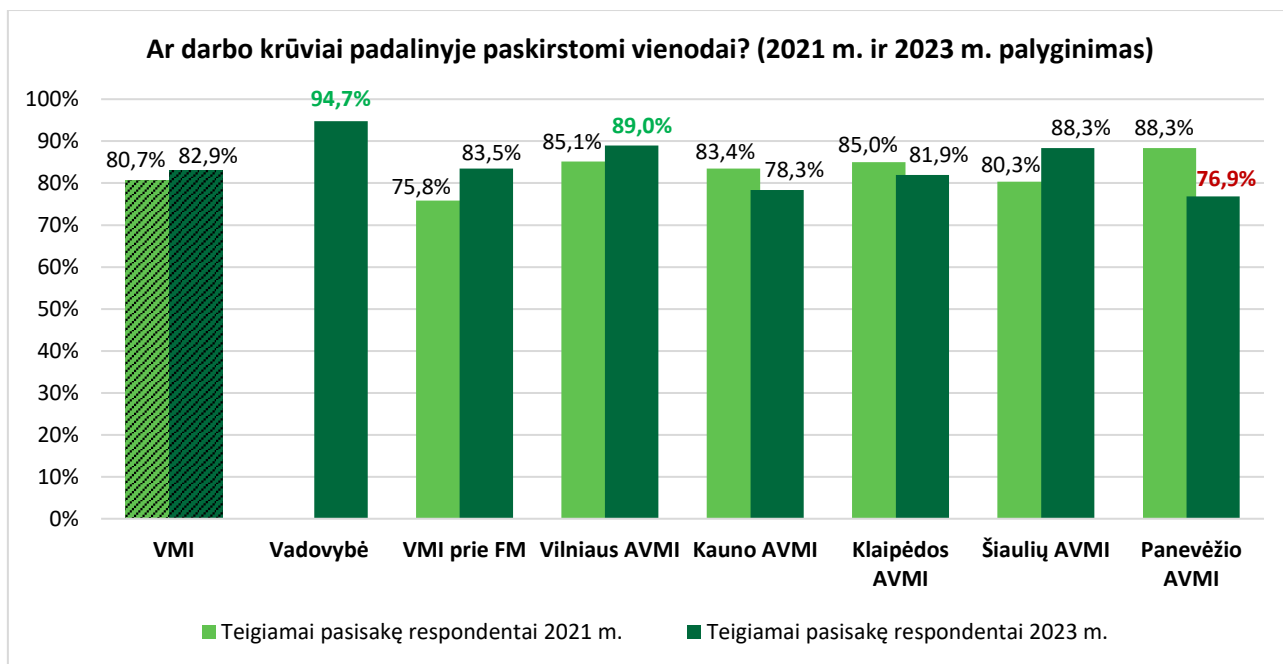
14 diagrama

Palyginus 2023 m. duomenis su 2021 m. duomenimis, teigiamas pokytis fiksuojamas Vilniaus AVMI ir Šiaulių AVMI. Vilniaus AVMI 2023 m. padaugėjo tiek respondentų, manančių, kad darbo krūvis jų padalinyje paskirstomas vienodai (padaugėjo 1,6 proc.), tiek respondentų, manančių, kad darbo krūvis jų padalinyje paskirstomas labiau vienodai nei nevienodai (padaugėjo 2,3 proc.), o sumažėjo respondentų, nurodžiusių, kad krūvis paskirstomas labiau nevienodai nei vienodai (sumažėjo 4,7 proc.). Šiaulių AVMI 2023 m. padaugėjo tiek respondentų, manančių, kad darbo krūvis jų padalinyje paskirstomas vienodai (padaugėjo 5,7 proc.), tiek respondentų, manančių, kad darbo krūvis jų padalinyje paskirstomas labiau vienodai nei nevienodai (padaugėjo 2,4 proc.), o sumažėjo respondentų, nurodžiusių, kad krūvis paskirstomas labiau nevienodai nei vienodai (sumažėjo 6,4 proc.) ir respondentų, nurodžiusių, kad darbo krūvis paskirstomas nevienodai (sumažėjo 1,7 proc.).

Ženklius pokyčius fiksuojami Panevėžio AVMI. Lyginant su 2021 m., 2023 m. respondentų, manančių, kad darbo krūvis jų padalinyje paskirstomas vienodai sumažėjo 18,3 proc., respondentų, manančių, kad darbo krūvis jų padalinyje paskirstomas labiau vienodai nei nevienodai padaugėjo 6,9 proc., respondentų, nurodžiusių, kad krūvis paskirstomas labiau nevienodai nei vienodai padaugėjo sumažėjo 7 proc. ir respondentų, nurodžiusių, kad darbo krūvis jų padalinyje paskirstomas nevienodai padaugėjo 4,5 proc.

Laikoma, kad į klausimą „Ar Jūsų padalinyje darbo krūviai tarp tos pačios kvalifikacijos darbuotojų yra paskirstomi vienodai?“ respondentai pasisakė teigiamai, jei pasirinko atsakymą „Taip“ arba „Labiau taip nei ne“, o jei respondentai pasirinko atsakymą „Labiau ne nei taip“ arba „Ne“ yra laikoma, kad respondentai pasisakė neigiamai.

Bendri VMI ir atskiri vadovybės, VMI prie FM ir AVMI rezultatai pateikti 15 diagramoje.



15 diagrama

Bendrai visoje VMI 2023 m., lyginant su 2021 m., respondentų, pasisakančių teigiamai į klausimą „ar darbo krūviai padalinyje paskirstomi vienodai“ padaugėjo 2,2 proc.

Teigiamai pasisakusių respondentų 2023 m., lyginant su 2021 m., padaugėjo VMI prie FM (padaugėjo 7,7 proc.), Vilniaus AVMI (padaugėjo 3,9 proc.) ir Šiaulių AVMI (padaugėjo 8 proc.), o sumažėjo Kauno AVMI (sumažėjo 5,1 proc.), Klaipėdos AVMI (sumažėjo 3,1 proc.) ir Panevėžio AVMI (sumažėjo 11,4 proc.).

Respondentai, kurie nurodė, kad jų padalinyje darbo krūviai tarp tos pačios kvalifikacijos darbuotojų yra paskirstomi nevienodai (pasirinko atsakymą „Ne“), savo pasirinkimą argumentuoja taip (kalba netaisyta):

VMI prie FM: darbo krūvis labai didelis ir nėra jokių kriterijų, skirstant darbo krūvį; sunku vertinti labai tiksliai, bet faktas, kad darbams turim naudoti ir savo asmeninį laiką nuolat, rodo neteisingą darbų krūvio/ darbuotojų resursų nustatymą, o labiausiai tai jaučiasi tada, kai turim iniciatyvos tobulinti, keisti; vieni darbuotojai turi mažiau darbų, kiti - daugiau, nors darbo užmokestis jiems yra vienodas arba panašus; viskas laikoma paslaptyste;

Vilniaus AVMI: atlyginimas yra mažesnis nei rinkoje, nesiekia vidutinio darbo užmokesčio Lietuvoje. Jei kolegos negeba, nenori atlikti užduočių - jiems palengvinamas krūvis kitų darbuotojų sąskaita; vieni darbuotojai gauna daugiau užduočių, kiti mažiau arba visai negauna; kuo daugiau sugebi įvairiausių darbų padaryti, tuo vadovas daugiau krauna darbų ir duoda užduočių. Darbuotojams, kuris nesusieja ar nenori dirbti, tiems darbų papildomų neduoda;

Kauno AVMI: darbo krūvis tarp tas pačias pareigas einančių darbuotojų pasiskirsto netolygiai, kadangi ne visi vienodai įsitraukia į VMI veiklas, vieni veda mokymus, kiti ne, vieni dalyvauja darbo grupių veiklose, kiti ne; yra lygūs ir lygesni; kas daugiau padaro, tam ir krauna darbus; atliktų darbų suvestinės akivaizdžiai parodo, kad nevienodai skiriami darbai; asmenys su aukštesniais koeficientais dirba mažiau kvalifikuotą darbą; kuratoriai nedirba savo darbo, užkrauna darbuotojams; kas veža, tam ir krauna (ne visų gebėjimai vienodi); neskaidriai dalinamos užduotys; kas dirba lėčiau gauna mažiau darbo; jei dirbtų ir kuratorius tą patį darbą kaip nurodyta jo pareigybinese, tai darbo krūvis sumažėtų visam skyriui;

Klaipėdos AVMI: darbo krūviai vienodi, deja atlyginimai skirtingi; darbą atlieki aptarnavime tą patį ir turėdamas mažesnį koeficientą;

Panevėžio AVMI: yra kolegų, kurie atlieka paprastesnes užduotis, o įvertinimai lygiai tokie patys. Dėl to, kad atlieki sudėtingesnes užduotis ir ilgiau užtrunki kol baigi patikrinimą, nei kolegos, kurie mažiau dirba ar atlieka paprastesnes užduotis, geresnio įvertinimo per vertinimus negaunu; užduotys paskirstomos pagal pavaldinių lojalumą; yra skyriuje tokia tendencija - myliu/ nemyliu. Vadovas aiškiai reguliuoja kas dirbs gerai, o kas ne.

Išvados. Į klausimą „Ar Jūsų padalinyje darbo krūviai tarp tos pačios kvalifikacijos darbuotojų yra paskirstomi vienodai?“ daugiausiai teigiamai pasisakiusių respondentų yra vadovybėje (94,7 proc.) ir Vilniaus AVMI (89 proc.), o mažiausiai - Panevėžio AVMI (76,9 proc.).

Išskirti galima Vilniaus AVMI ir Šiaulių AVMI, kuriose 2023 m., lyginant su 2021 m., padaugėjo respondentų, pasirinkusių atsakymus „Taip“ ir „Labiau taip nei ne“.

Apibendrinus visus duomenis nustatyta, kad 82,9 proc. apklausoje dalyvavusių VMI darbuotojų į klausimą „Ar Jūsų padalinyje darbo krūviai tarp tos pačios kvalifikacijos darbuotojų yra paskirstomi vienodai“ pasisako teigiamai.

6. Ar sprendimai dėl įvertinimo (skiriant priedą, didesnę koeficientą, perkeltiant į aukštesnes pareigas) priimami skaidriai?

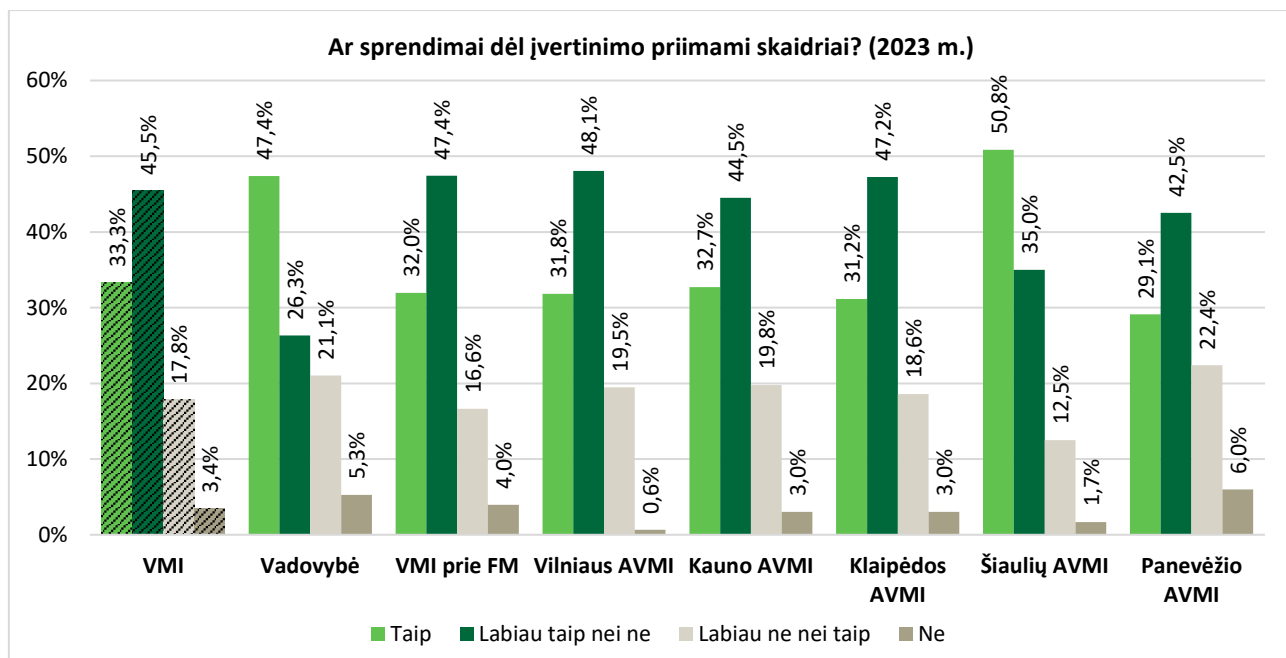
Į klausimą „Ar Jūsų darbovietėje sprendimai dėl įvertinimo (skiriant priedą, didesnę koeficientą, perkeltiant į aukštesnes pareigas) priimami skaidriai?“ respondentai iš pateiktų keturių atsakymų variantų galėjo pasirinkti vieną, labiausiai jų nuomonę atspindintį, atsakymą.

Respondentų atsakymai pasiskirstė taip:

	Taip	Labiau taip nei ne	Labiau ne nei taip	Ne	Teigiamai pasisakę respondentai		Neigiamai pasisakę respondentai	
VMI	556	760	298	57	1316	78,8%	355	21,2%
Vadovybė	9	5	4	1	14	73,7%	5	26,3%
VMI prie FM	250	371	130	31	621	79,4%	161	20,6%
Vilniaus AVMI	49	74	30	1	123	79,9%	31	20,1%
Kauno AVMI	86	117	52	8	203	77,2%	60	22,8%
Klaipėdos AVMI	62	94	37	6	156	78,4%	43	21,6%
Šiaulių AVMI	61	42	15	2	103	85,8%	17	14,2%
Panevėžio AVMI	39	57	30	8	96	71,6%	38	28,4%

7 lentelė

Kiek procentų respondentų pasirinko vieną ar kitą atsakymą, duomenys pateikti 16 diagramoje.

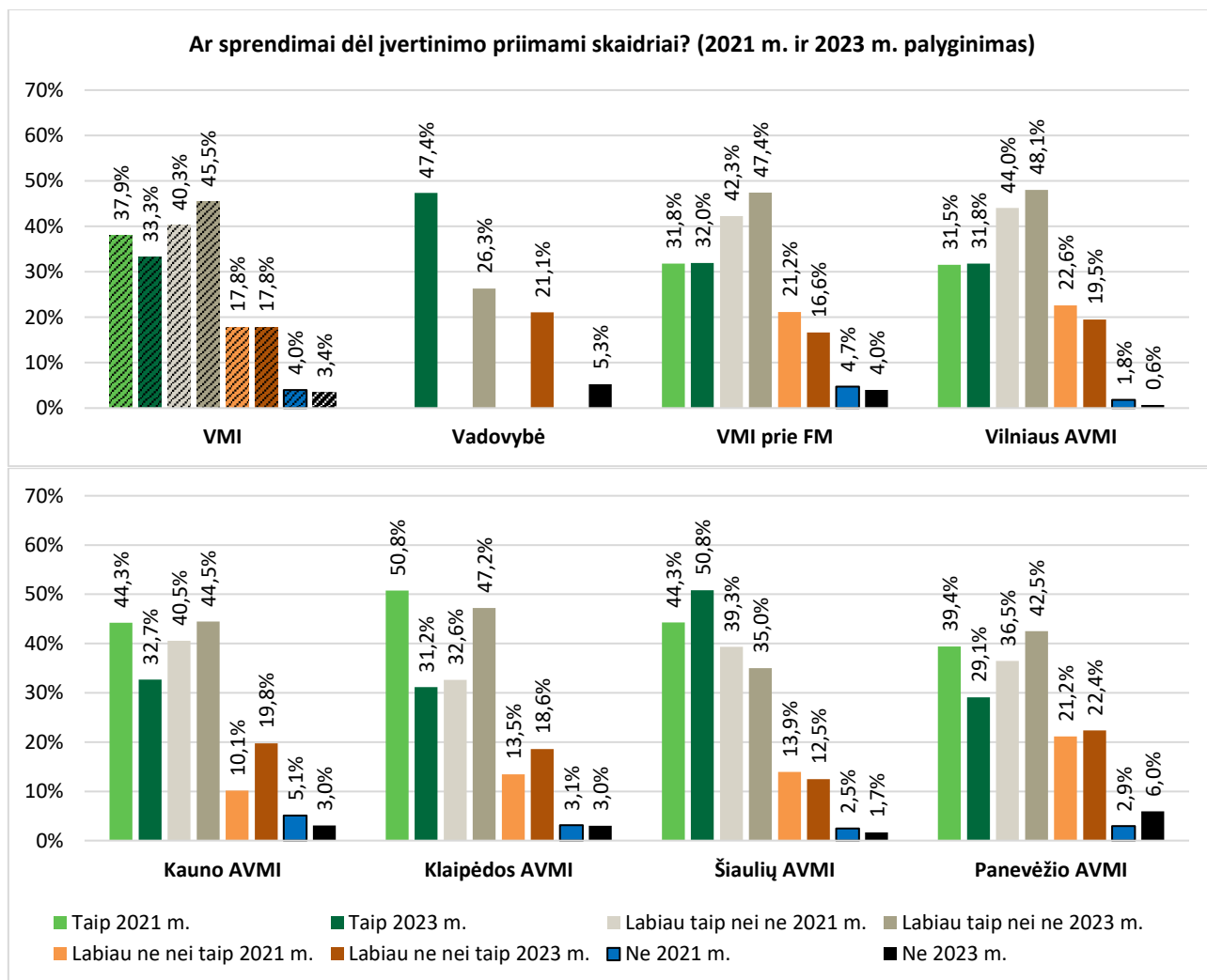


16 diagrama

Vertinant visos VMI respondentų atsakymus, iš 7 lentelėje ir 16 diagramoje pateiktų duomenų matosi, kad 33,3 proc. arba 556 respondentai mano, kad sprendimai dėl įvertinimo priimami skaidriai (pažymėjo atsakymą „Taip“), 45,5 proc. arba 760 respondentų mano, kad sprendimai dėl įvertinimo jų darbovietėje priimami labiau skaidriai nei neskaidriai (pažymėjo atsakymą „Labiau taip nei ne“), 17,8 proc. arba 298 respondentai linkę manyti, sprendimai dėl

įvertinimo jų darbovietėje priimami labiau neskaidriai nei skaidriai (pažymėjo atsakymą „Labiau ne nei taip“) ir 3,4 proc. arba 57 respondentai mano, kad jų darbovietėje sprendimai dėl įvertinimo yra priimami neskaidriai (pažymėjo atsakymą „Ne“).

Lyginant visos VMI respondentų atsakymus su 2021 m. (17 diagrama), respondentų, nurodžiusių, kad jų padalinyje sprendimai dėl įvertinimo priimami skaidriai, sumažėjo 4,6 proc., respondentų, manančių, kad sprendimai dėl įvertinimo priimami labiau skaidriai nei neskaidriai, padaugėjo 5,2 proc., respondentų, manančių, kad sprendimai dėl įvertinimo priimami greičiau neskaidriai išliko tiek pat kaip ir 2021 m., o respondentų, kurie mano, kad sprendimai dėl įvertinimo priimami neskaidriai, sumažėjo 0,6 proc.

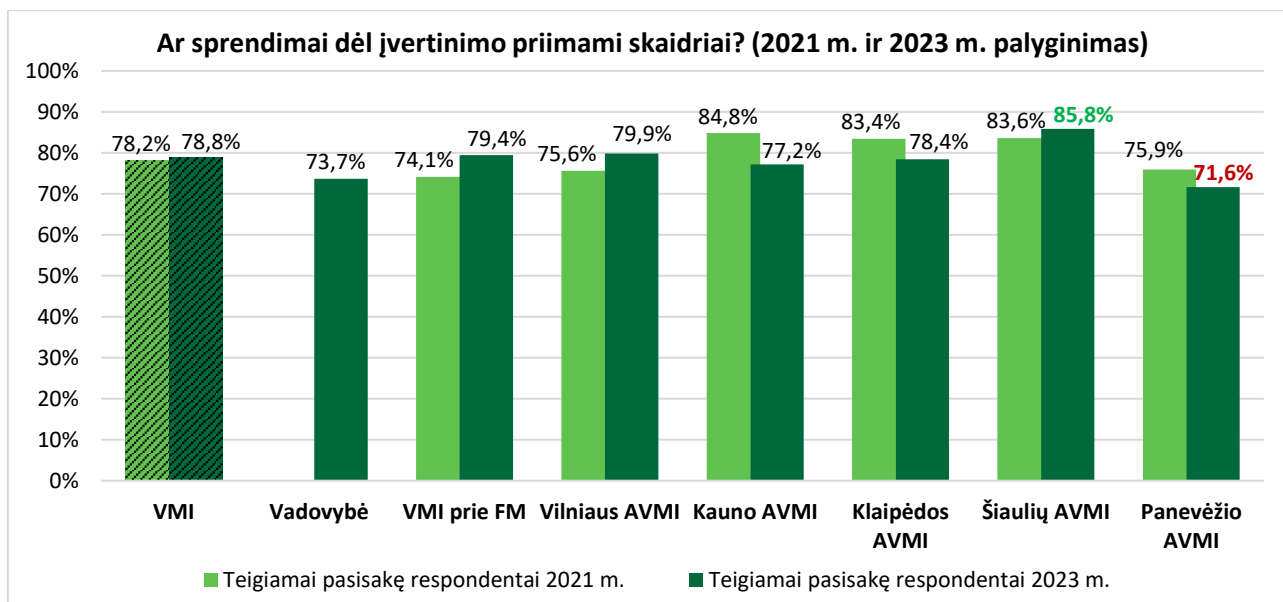


17 diagrama

VMI prie FM ir Vilniaus AVMI respondentų atsakymai 2023 m., lyginant su 2021 m., nors ir nežymiai, tačiau pagerėjo - 2023 m. padaugėjo respondentų, manančių, kad sprendimai dėl įvertinimo priimami skaidriai arba labiau skaidriai nei neskaidriai ir mažėjo respondentų, manančių, kad sprendimai dėl įvertinimo priimami greičiau neskaidriai arba neskaidriai.

Ženklaus pokytis fiksuojamas Klaipėdos AVMI, kurioje 2023 m., lyginant su 2021 m., respondentų, manančių, kad sprendimai dėl įvertinimo priimami skaidriai sumažėjo net 19,6 proc., o respondentų, kurių nuomone sprendimai dėl įvertinimo priimami labiau skaidriai nei neskaidriai padaugėjo 14,6 proc.

Laikoma, kad į klausimą „Ar Jūsų darbovietėje sprendimai dėl įvertinimo (skiriant priedą, didesnę koeficientą, perkeltiant į aukštesnes pareigas) priimami skaidriai?“ respondentai pasisakė teigiamai, jei pasirinko atsakymą „Taip“ arba „Labiau taip nei ne“, o jei respondantai pasirinko atsakymą „Labiau ne nei taip“ arba „Ne“ yra laikoma, kad respondantai pasisakė neigiamai. Bendri VMI ir atskiri vadovybės, VMI prie FM ir AVMI rezultatai pateikti 18 diagramoje.



18 diagrama

Respondentai, kurie nurodė, kad sprendimai dėl įvertinimo priimami neskaidriai (pasirinko atsakymą „Ne“), savo pasirinkimą argumentuoja taip (kalba netaisyta):

Vadovybė: viskas įstaigoje vyksta sklandžiai ir teisėtai;

VMI prie FM: nežinome apie skiriamus priedus, galimybes juos gauti bei nežinome kam jie ir už ką skyriami; vertina tik "mylimukus"; dažnai nėra aišku, kodėl tam tikras darbuotojas visada gauna daugiau; dažnai vadovai jiems patinkantiems darbuotojams prideda didesnius priedus. Apie konkursus į valstybės tarnautojo vietas nutylima, būna nukreipiami konkretūs darbuotojai; vertinami tie patys žmonės metai iš metų, o kiti kaip teigiama lieka už brūkšnio, nors dirba ne ką mažiau; nėra jokio informavimo apie vertinimus, skatinimus ir pan. (pasiteiravus netgi buvo slepiama ir meluojama); nevertinamos darbuotojo kompetencijos ir krūvis; įvykdžius užduotis pasakoma, kad nėra pinigų. Nepaaiškinama kodėl kitiems darbuotojams padidinta alga; apie įvertintus darbuotojus arba skirtus priedus tenka sužinoti iš nuogirdų;

Vilniaus AVMI: skatinimai, premijos ir t. t. duodami pagal vadovų asmenines simpatijas;

Kauno AVMI: niekada nežinome, kas iš darbuotojų yra įvertinta (tiek per neeilinį vertinimą, tiek per eilinį) ir kokiais argumentais. Nebūtų taip svarbu, jei ne apgailėtini atlyginimai šiuo metu, kai viskas pabrangę 2-3 kartus; paskutinis vertinimas "kieno atlyginimas žemiausias", vadinasi, aš galiu dirbti geriausiai, prisidėti daug prie skyriaus rezultatų pasiekimo ir būsiu nevertinamas, vien tik dėl to, kad reikia įvertinti "mažiausio koeficiento" darbuotoją/jus; nėra aišku nei kas gauna, nei už ką, nei kiek; kaip nori taip ir daro; išrenkami darbuotojai, kokiais kriterijais niekam neaišku;

Klaipėdos AVMI: vadovas nepaaiškina kodėl buvo padidintas koeficientas šiam darbuotojui; savo skyriuje nežinome kam kelia koeficientą, kam skiria priedą, pasakyta - konfidenciali informacija; darbo sutartininkai vertinami tik kartą per metus, atlyginimai stovi vietoje kelis metus; nesuprantamas priedų skirstymas, neaišku už kokius nuopelnus, dažniausiai už kažkokią neaiškias užduotis, kurios neduoda jokių fiskalinių rezultatų;

Šiaulių AVMI: apie skirtus priedus ir didesnius koeficientus vadovas neinformuoja - nei kam nei už ką; vadovaujamosi asmeninėmis simpatijomis ir kt.

Panevėžio AVMI: nei skiriant priedus, nei didinant koeficientus, nei priimant į pareigas jokių skaidrumo ir nekvepia. Viskas sprendžiama tik vadovui susitarus su viršininku; trūksta viešumo; dažniausiai informacija sužinoma iš kolegų; niekada nėra informuojama.

Išvados. Į klausimą „Ar Jūsų darbovietėje sprendimai dėl įvertinimo (skiriant priedą, didesnę koeficientą, perkeltiant į aukštesnes pareigas) priimami skaidriai?“ daugiausiai teigiamai pasisakiusių respondentų yra Šiaulių AVMI (85,8 proc.), o mažiausiai - Panevėžio AVMI (71,6 proc.).

Apibendrinus visus duomenis nustatyta, kad 78,8 proc. apklausoje dalyvavusių VMI darbuotojų į klausimą „Ar Jūsų darbovietėje sprendimai dėl įvertinimo (skiriant priedą, didesnę koeficientą, perkeltiant į aukštesnes pareigas) priimami skaidriai“ pasisako teigiamai.

7. Ar viešieji pirkimai vykdomi sąžiningai?

Į klausimą „Ar įstaigoje, kurioje dirbate, viešieji pirkimai vykdomi sąžiningai?“ respondentai iš pateiktų penkių atsakymų variantų galėjo pasirinkti vieną, labiausiai jų nuomonę atspindintį, atsakymą.

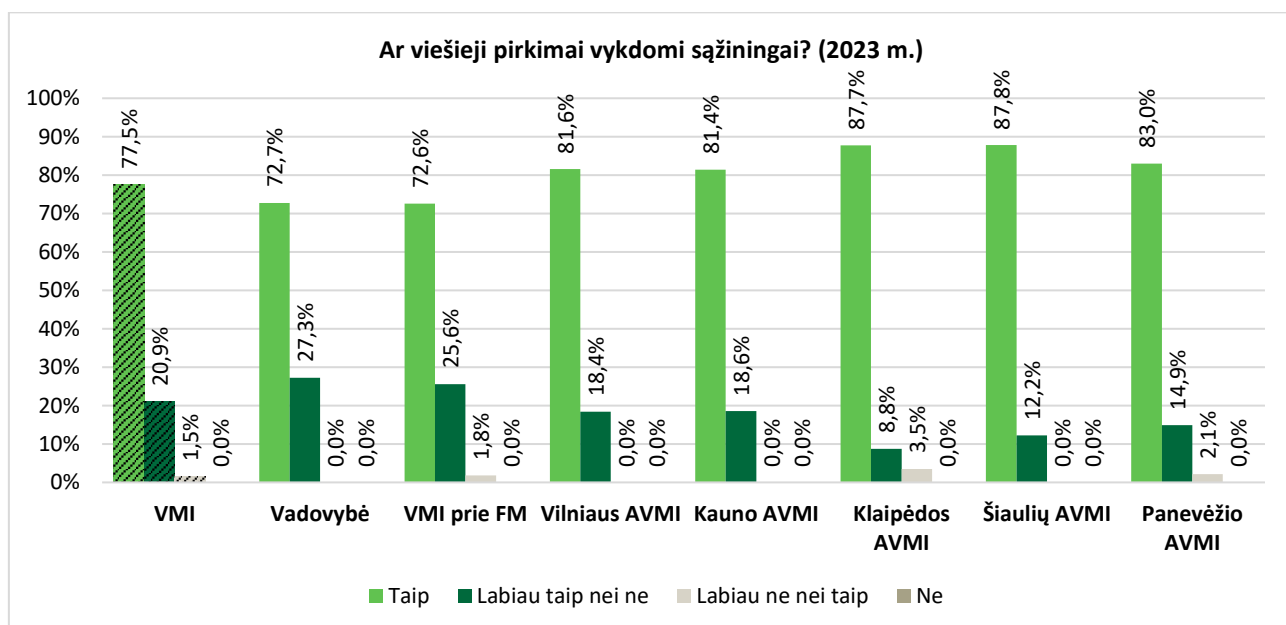
Respondentų atsakymai pasiskirstė taip:

	Taip	Labiau taip nei ne	Labiau ne nei taip	Ne	Nežinau	Teigiamai pasisakę respondentai		Neigiamai pasisakę respondentai	
VMI	459	124	9	0	1079	583	98,5%	9	0,5%
Vadovybė	8	3	0	0	8	11	100%	0	0%
VMI prie FM	238	84	6	0	454	322	98,2%	6	0,8%
Vilniaus AVMI	31	7	0	0	116	38	100%	0	0%
Kauno AVMI	57	13	0	0	193	70	100%	0	0%
Klaipėdos AVMI	50	5	2	0	142	55	96,5%	2	1,0%
Šiaulių AVMI	36	5	0	0	79	41	100%	0	0%
Panevėžio AVMI	39	7	1	0	87	46	97,9%	1	0,7%

8 lentelė

2021 m. respondentai atsakymą galėjo pasirinkti iš keturių pateiktų atsakymų variantų („Taip“, „Labiau taip nei ne“, „Labiau ne nei taip“, „Ne“), tačiau beveik visi respondentai, pažymėję atsakymą „Ne“ komentaruose nurodė, kad nieko neteko girdėti apie viešuosius pirkimus, neteko susidurti, todėl nieko šiuo klausimu negali pasakyti. Atsižvelgiant į tai, 2023 m. papildomai pateiktas penktas atsakymų variantas, kurį respondentai galėjo pasirinkti - „Nežinau, nes nesusidūriau / neteko girdėti apie viešuosius pirkimus“. Respondentų, pasirinkusių variantą „Nežinau, nes nesusidūriau / neteko girdėti apie viešuosius pirkimus“ atsakymai nevertinami, skaičiuojami tik respondentų, išreišusių nuomonę (pasirinko atsakymą „Taip“, „Labiau taip nei ne“, „Labiau ne nei taip“ arba „Ne“), atsakymai.

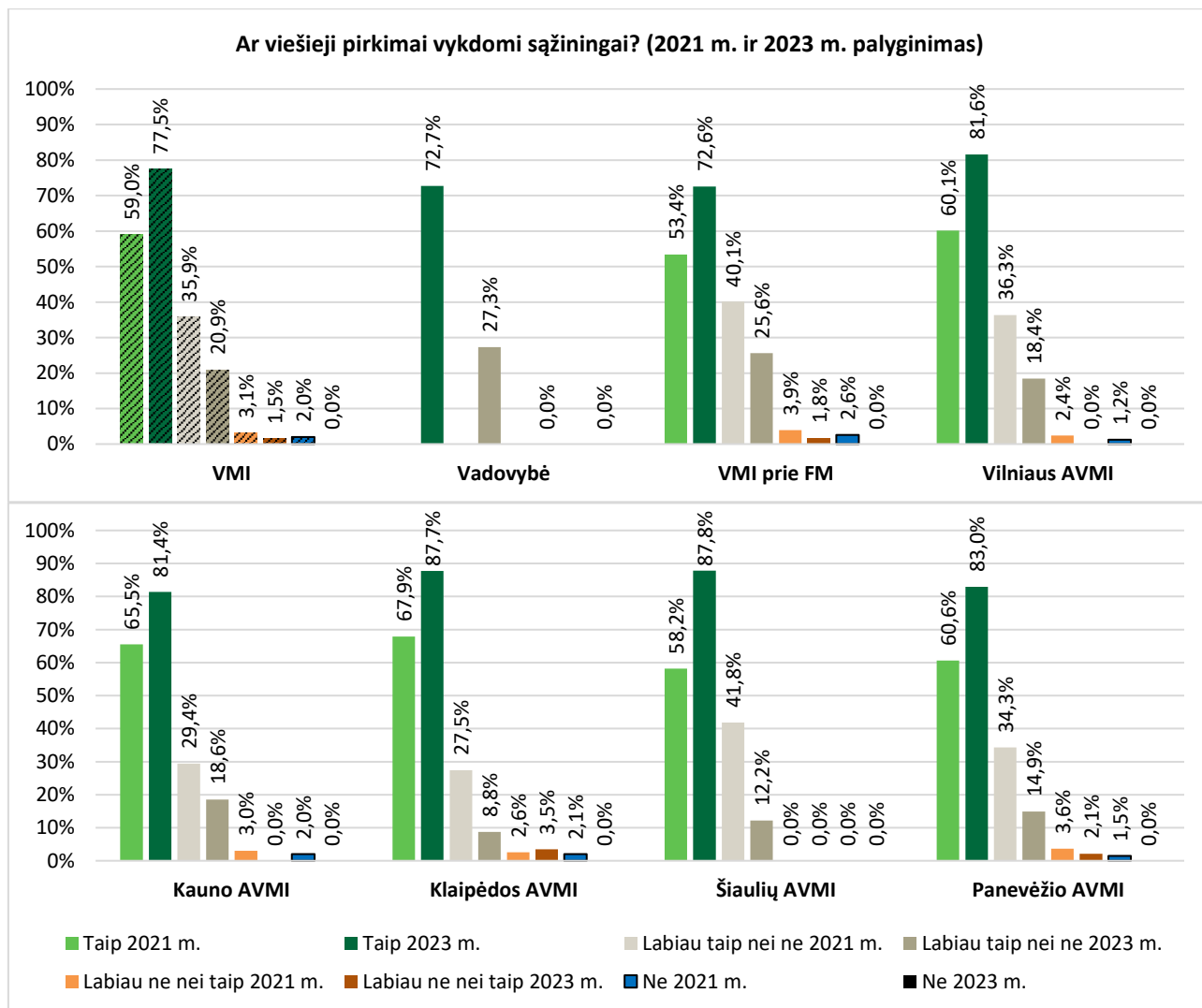
Kiek procentų respondentų pasirinko vieną ar kitą atsakymą, duomenys pateikti 19 diagramoje.



19 diagrama

Vertinant visos VMI respondentų atsakymus, iš 8 lentelėje ir 19 diagramoje pateiktų duomenų matosi, kad 77,5 proc. arba 459 respondentai mano, kad įstaigoje, kurioje dirba, viešieji pirkimai vykdomi sąžiningai (pažymėjo atsakymą „Taip“), 20,9 proc. arba 124 respondentai mano, kad viešieji pirkimai vykdomi labiau sąžiningai nei nesąžiningai (pažymėjo atsakymą „Labiau taip nei ne“), 1,5 proc. arba 9 respondentai mano, kad viešieji pirkimai vykdomi labiau nesąžiningai nei sąžiningai (pažymėjo atsakymą „Labiau ne nei taip“), o respondentų, manančių, kad jų darbovietėje viešieji pirkimai vykdomi nesąžiningai (pažymėjo atsakymą „Ne“) nebuvo nei vieno.

Lyginant visos VMI respondentų atsakymus su 2021 m. (20 diagrama), respondentų, nurodžiusių, kad viešieji pirkimai vykdomi sąžiningai, padaugėjo 18,5 proc., respondentų, manančių, kad viešieji pirkimai vykdomi labiau sąžiningai nei nesąžiningai, sumažėjo 15 proc., respondentų, manančių, kad viešieji pirkimai vykdomi labiau nesąžiningai nei sąžiningai, sumažėjo 1,6 proc. o respondentų, kurie mano, kad viešieji pirkimai vykdomi nesąžiningai, sumažėjo 2 proc.

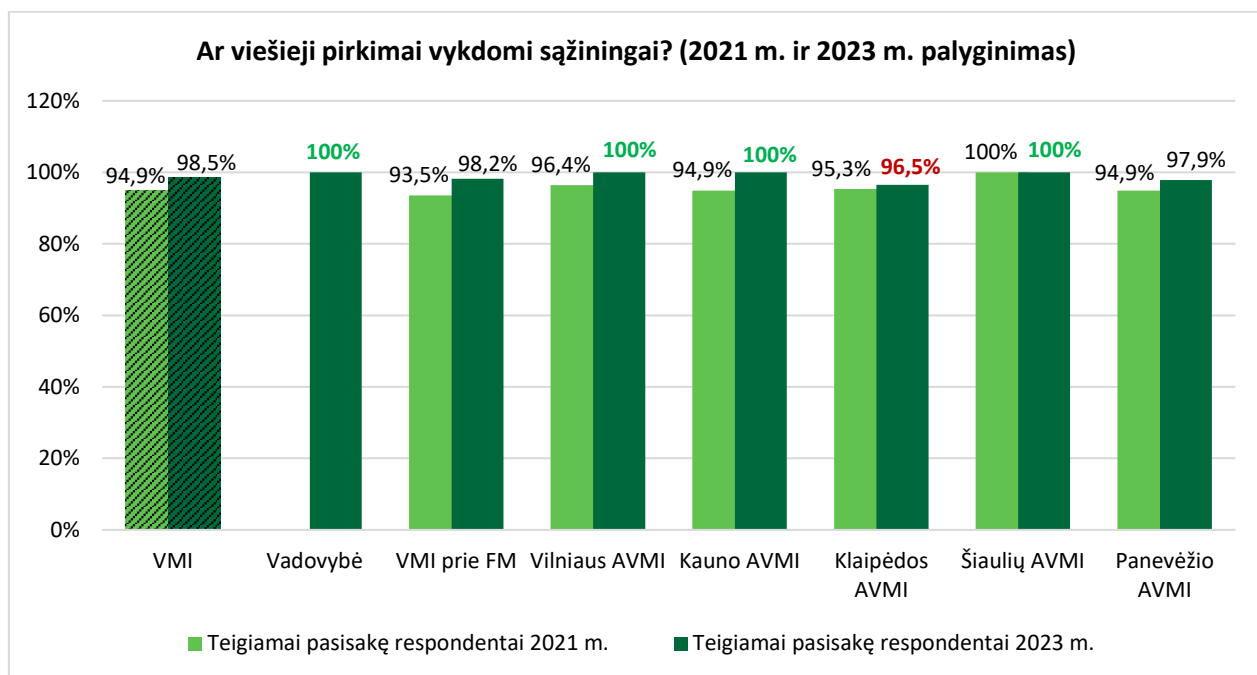


20 diagrama

Palyginus 2023 m. duomenis su 2021 m. duomenimis, tiek VMI prie FM, tiek visose AVMI sumažėjo respondentų, nurodžiusių, kad viešieji pirkimai vykdomi nesąžiningai ar greičiau nesąžiningai nei sąžiningai, išskyrus Klaipėdos AVMI, kurioje 2023 m. respondentų, manančių, kad viešieji pirkimai vykdomi labiau nesąžiningai nei sąžiningai, padaugėjo 0,9 proc.

Laikoma, kad į klausimą „Ar įstaigoje, kurioje dirbate, viešieji pirkimai vykdomi sąžiningai?“ respondentai pasisakė teigiamai, jei pasirinko atsakymą „Taip“ arba „Labiau taip nei ne“, o jei respondentai pasirinko atsakymą „Labiau ne nei taip“ arba „Ne“ yra laikoma, kad respondentai pasisakė neigiamai.

Bendri VMI ir atskiri vadovybės, VMI prie FM ir AVMI rezultatai pateikti 21 diagramoje.



21 diagrama

Bendrai visoje VMI 2023 m., lyginant su 2021 m., apie vykdomus viešuosius pirkimus teigiamai pasisakiusių respondentų padaugėjo 3,6 proc., VMI prie FM - 4,7 proc., Vilniaus AVMI - 3,6 proc., Kauno AVMI - 5,1 proc., Klaipėdos AVMI - 1,2 proc., Panevėžio AVMI - 3 proc.

Išvados. Į klausimą „Ar įstaigoje, kurioje dirbate, viešieji pirkimai vykdomi sąžiningai?“ daugiausiai teigiamai pasisakiusių respondentų yra vadovybėje, Vilniaus AVMI, Kauno AVMI ir Šiaulių AVMI (po 100 proc.), o mažiausiai - Klaipėdos AVMI (96,5 proc.).

Išskirti galima Šiaulių AVMI, kurioje tiek 2021 m., tiek 2023 m. nebuvo nei vieno respondento, manančio, kad jų darbovietėje viešieji pirkimai vykdomi greičiau nesąžiningai nei sąžiningai arba nesąžiningai.

Apibendrinus visus duomenis nustatyta, kad 98,5 proc. apklausoje dalyvavusių VMI darbuotojų nuomone viešieji pirkimai yra vykdomi sąžiningai.

8. Ar darbo kolegos yra ir partneriai (galima jais pasitikėti bendrai atliekant užduotis; gaunama teisingų patarimų, susijusių su užduoties kokybišku įvykdymu; esant poreikiui kolega pavaduoja darbe ir pan.)?

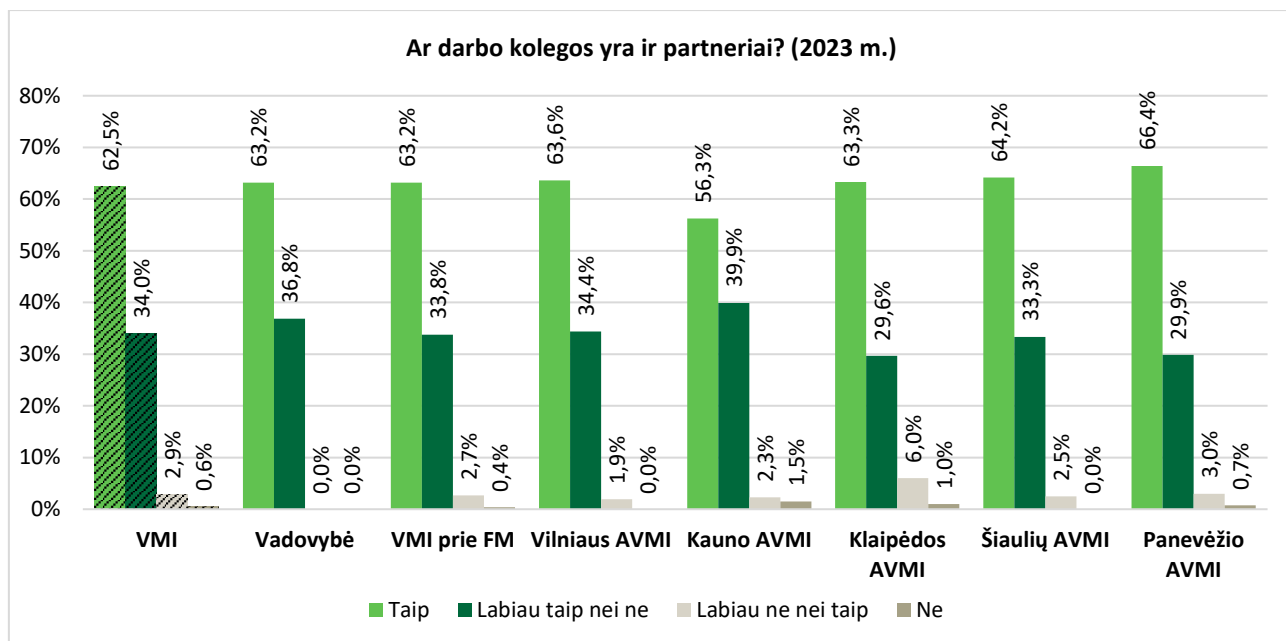
Apklausos dalyvių buvo klausiama, ar pritaria teiginiui, kad „Jūsų darbo kolegos yra ir Jūsų partneriai (galite jais pasitikėti bendrai atlikdami užduotis; gauti teisingų patarimų, susijusių su užduoties kokybišku įvykdymu, esant poreikiui kolega Jus pavaduotų darbe ir pan.)?“. Respondentai iš keturių pateiktų atsakymų variantų turėjo pasirinkti vieną, labiausiai jų nuomonę atspindintį atsakymą.

Respondentų atsakymai pasiskirstė taip:

	Taip	Labiau taip nei ne	Labiau ne nei taip	Ne	Teigiamai pasisakę respondentai		Neigiamai pasisakę respondentai	
VMI	1044	568	49	10	1612	96,5%	59	3,5%
Vadovybė	12	7	0	0	19	100,0%	0	0,0%
VMI prie FM	494	264	21	3	758	96,9%	24	3,1%
Vilniaus AVMI	98	53	3	0	151	98,1%	3	1,9%
Kauno AVMI	148	105	6	4	253	96,2%	10	3,8%
Klaipėdos AVMI	126	59	12	2	185	93,0%	14	7,0%
Šiaulių AVMI	77	40	3	0	117	97,5%	3	2,5%
Panevėžio AVMI	89	40	4	1	129	96,3%	5	3,7%

9 lentelė

Kiek procentų respondentų pasirinko vieną ar kitą atsakymą, duomenys pateikti 22 diagramoje.

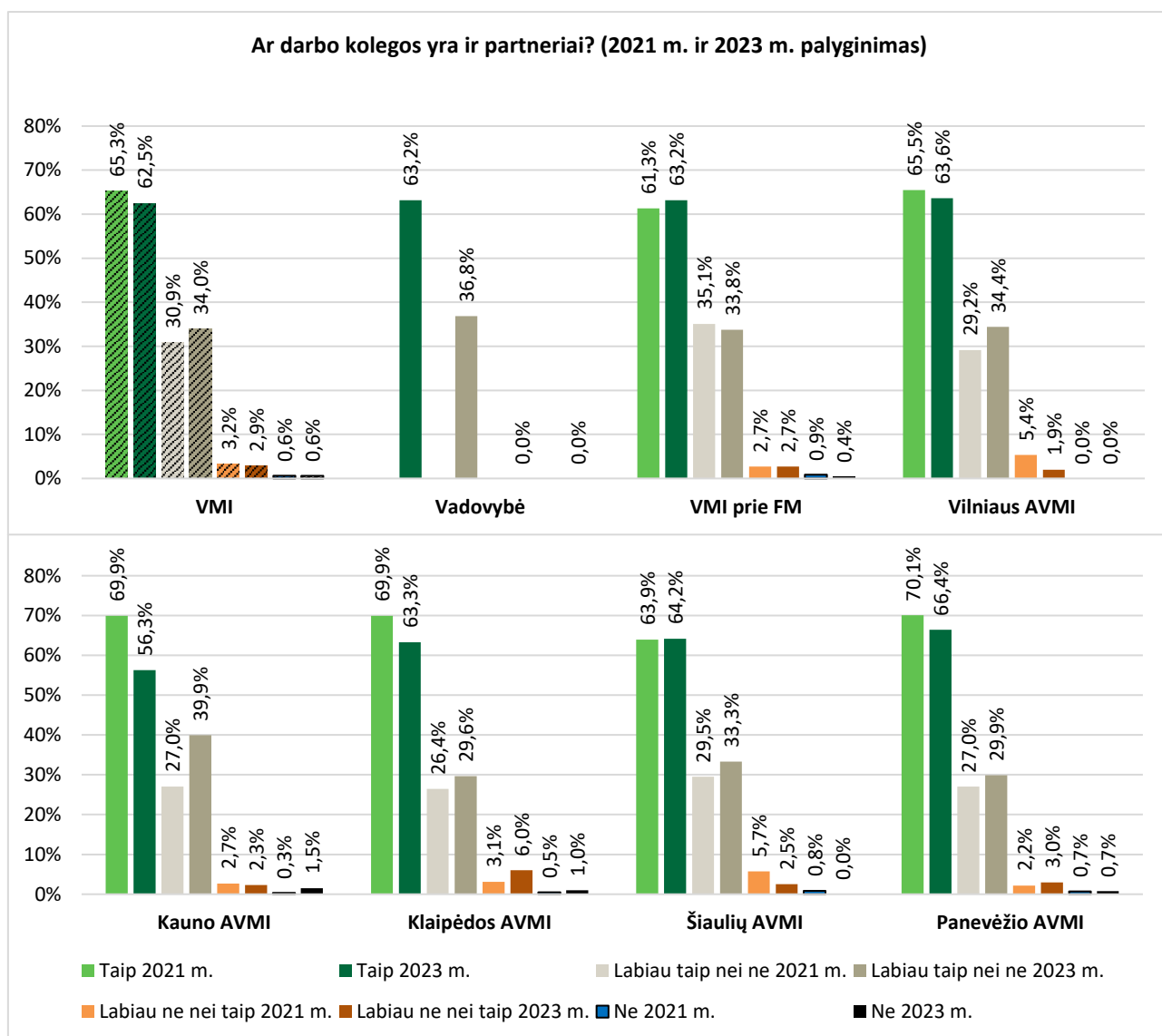


22 diagrama

Vertinant visos VMI respondentų atsakymus, iš 9 lentelėje ir 22 diagramoje pateiktų duomenų matosi, kad 62,5 proc. arba 1044 respondentai pritaria, kad jų darbo kolegos yra ir jų partneriai (pažymėjo atsakymą „Taip“), 34 proc. arba 568 respondentai teiginiui, kad jų darbo

kolegos yra ir jų partneriai, labiau pritaria nei nepritaria (pažymėjo atsakymą „Labiau taip nei ne“), 2,9 proc. arba 49 respondentai labiau nepritaria teiginiui, kad jų darbo kolegos yra ir partneriai, nei pritaria (pažymėjo atsakymą „Labiau ne nei taip“) ir 0,6 proc. arba 10 respondentų nepritaria teiginiui, kad jų darbo kolegos yra ir jų partneriai (pažymėjo atsakymą „Ne“).

Lyginant visos VMI respondentų atsakymus su 2021 m. (23 diagrama), respondentų, nurodžiusių, kad jų darbo kolegos yra ir partneriai, sumažėjo 2,8 proc., respondentų, labiau pritariančių teiginiui, kad jų darbo kolegos yra ir partneriai, nei nepritariančių, padaugėjo 3,1 proc., respondentų labiau nepritariančių teiginiui, kad jų darbo kolegos yra ir partneriai, nei pritariančių, sumažėjo 0,3 proc., o respondentų, nepritariančių teiginiui, kad jų darbo kolegos yra ir partneriai, išliko tiek pat.

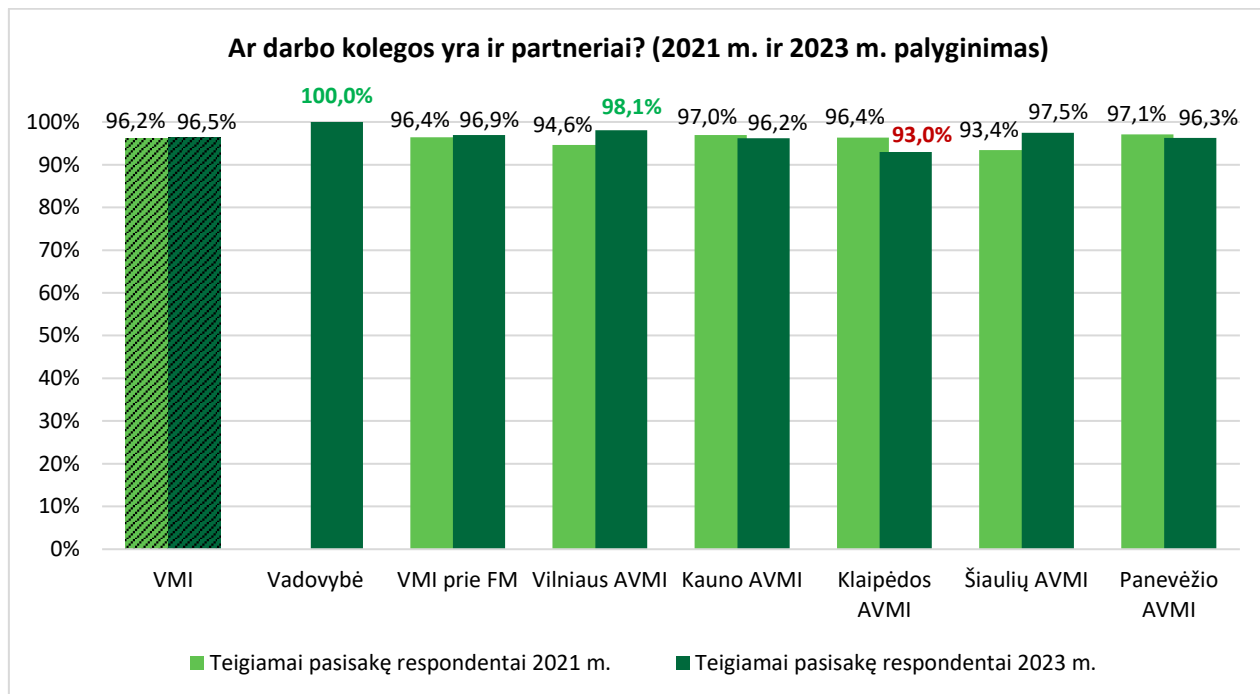


23 diagrama

Palyginus 2023 m. duomenis su 2021 m. duomenimis, didesnis pokytis fiksuojamas Kauno AVMI, kurioje 2023 m. respondentų, nurodžiusių, kad jų darbo kolegos yra ir partneriai, sumažėjo 13,6 proc., respondentų, labiau sutinkančių su teiginiu, kad jų darbo kolegos yra ir partneriai nei nesutinkančių, padaugėjo 12,9 proc.

Laikoma, kad į teiginį „Jūsų darbo kolegos yra ir Jūsų partneriai (galite jais pasitikėti bendrai atlikdami užduotis; gauti teisingų patarimų, susijusių su užduoties kokybišku įvykdymu, esant poreikiui kolega Jus pavaduotų darbe ir pan.)?“ respondentai pasisakė teigiamai, jei pasirinko atsakymą „Taip“ arba „Labiau taip nei ne“, o jei respondentai pasirinko atsakymą „Labiau ne nei taip“ arba „Ne“ yra laikoma, kad respondentai pasisakė neigiamai.

Bendri VMI ir atskiri vadovybės, VMI prie FM ir AVMI rezultatai pateikti 24 diagramoje.



24 diagrama

Respondentai, kurie nurodė, kad jų darbo kolegos nėra jų partneriai (pasirinko atsakymą „Ne“), savo pasirinkimą argumentuoja taip (kalba netaisyta):

VMI prie FM: nesidalina informacija, ta pačią užduotį atskirai skiria 2-3, kad jie tarpusavyje konkuruotų; darbas yra asmeninis ir pavadavimų nėra; geriau darbus atlikti individualiai, nes labai priklauso nuo kolegos - kiti gali prie užduoties prisidėti tik formaliai, neįdėdami didelių pastangų;

Kauno AVMI: niekuo nepasitikiu; kolegos rūpinasi tik savimi, jaučiamas iš kolegų (žinoma, ne iš visų) pavydas, konkurencija; kolegomis visiškai nepasitikiu, skyriuje yra buvę nepotizmo atvejų, korupcijos, tad pasitikėti negalima;

Klaipėdos AVMI: yra darbuotojų, kuriuos palaiko vadovai;

Panevėžio AVMI: patikrinimą jei pradėjai tai jį ir baigi, kolegoms pavaduoti nereikia.

Išvados. Į teiginį „Jūsų darbo kolegos yra ir Jūsų partneriai“ daugiausiai teigiamai pasisakiusių respondentų yra vadovybėje (100 proc.) ir Vilniaus AVMI (98,1 proc.), o mažiausiai - Klaipėdos AVMI (93 proc.).

Išskirti galima vadovybę, Vilniaus AVMI ir Šiaulių AVMI, kuriose nebuvo nei vieno respondento, kuris visiškai nesutiktų su teiginiu, kad darbo kolegos yra ir partneriai (nepažymėjo atsakymo „Ne“).

Apibendrinus visus duomenis nustatyta, kad 96,5 proc. apklausoje dalyvavusių VMI darbuotojų savo darbo kolegas laiko ir savo partneriais.

9. Ar VMI darbuotojai, pastebėję korupciją darbe, apie ją praneštų?

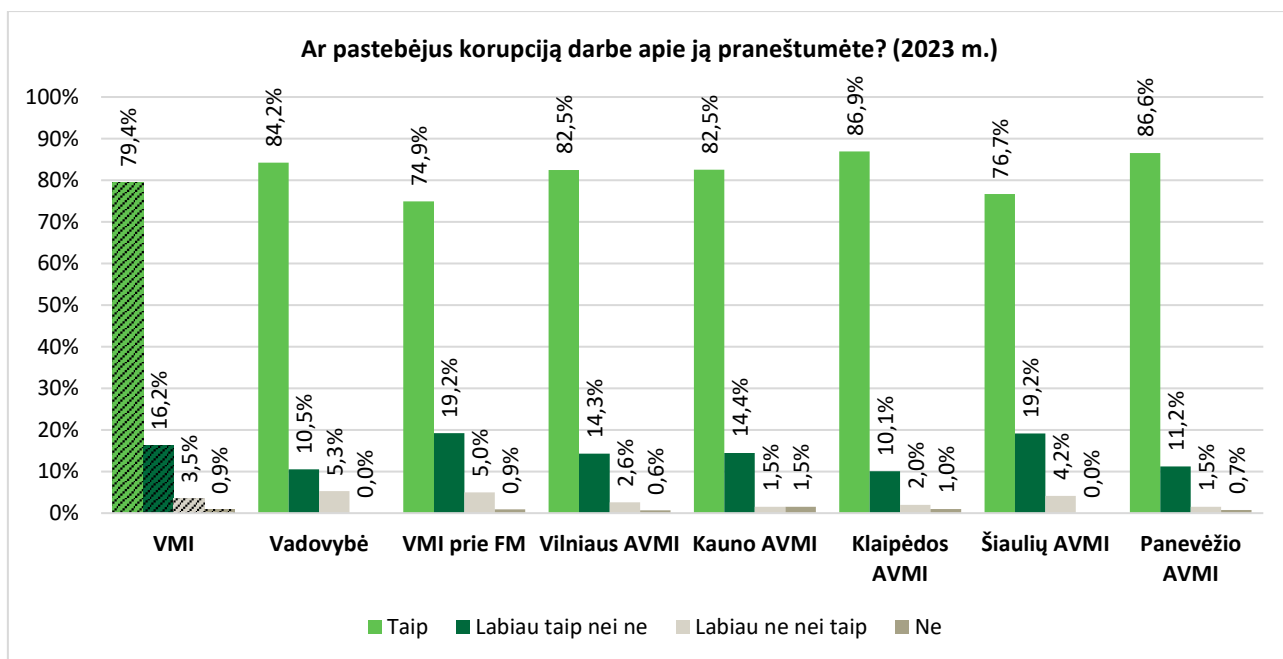
Apklausos dalyvių buvo klausiama, ar pastebėję korupciją darbe apie ją praneštų? Respondentai iš keturių pateiktų atsakymų variantų turėjo pasirinkti vieną, labiausiai jų nuomonę atspindintį atsakymą.

Respondentų atsakymai pasiskirstė taip:

	Taip	Labiau taip nei ne	Labiau ne nei taip	Ne	Praneštų		Nepraneštų	
VMI	1327	270	59	15	1597	95,6%	74	4,4%
Vadovybė	16	2	1	0	18	94,7%	1	5,3%
VMI prie FM	586	150	39	7	736	94,1%	46	5,9%
Vilniaus AVMI	127	22	4	1	149	96,8%	5	3,2%
Kauno AVMI	217	38	4	4	255	97,0%	8	3,0%
Klaipėdos AVMI	173	20	4	2	193	97,0%	6	3,0%
Šiaulių AVMI	92	23	5	0	115	95,8%	5	4,2%
Panevėžio AVMI	116	15	2	1	131	97,8%	3	2,2%

10 lentelė

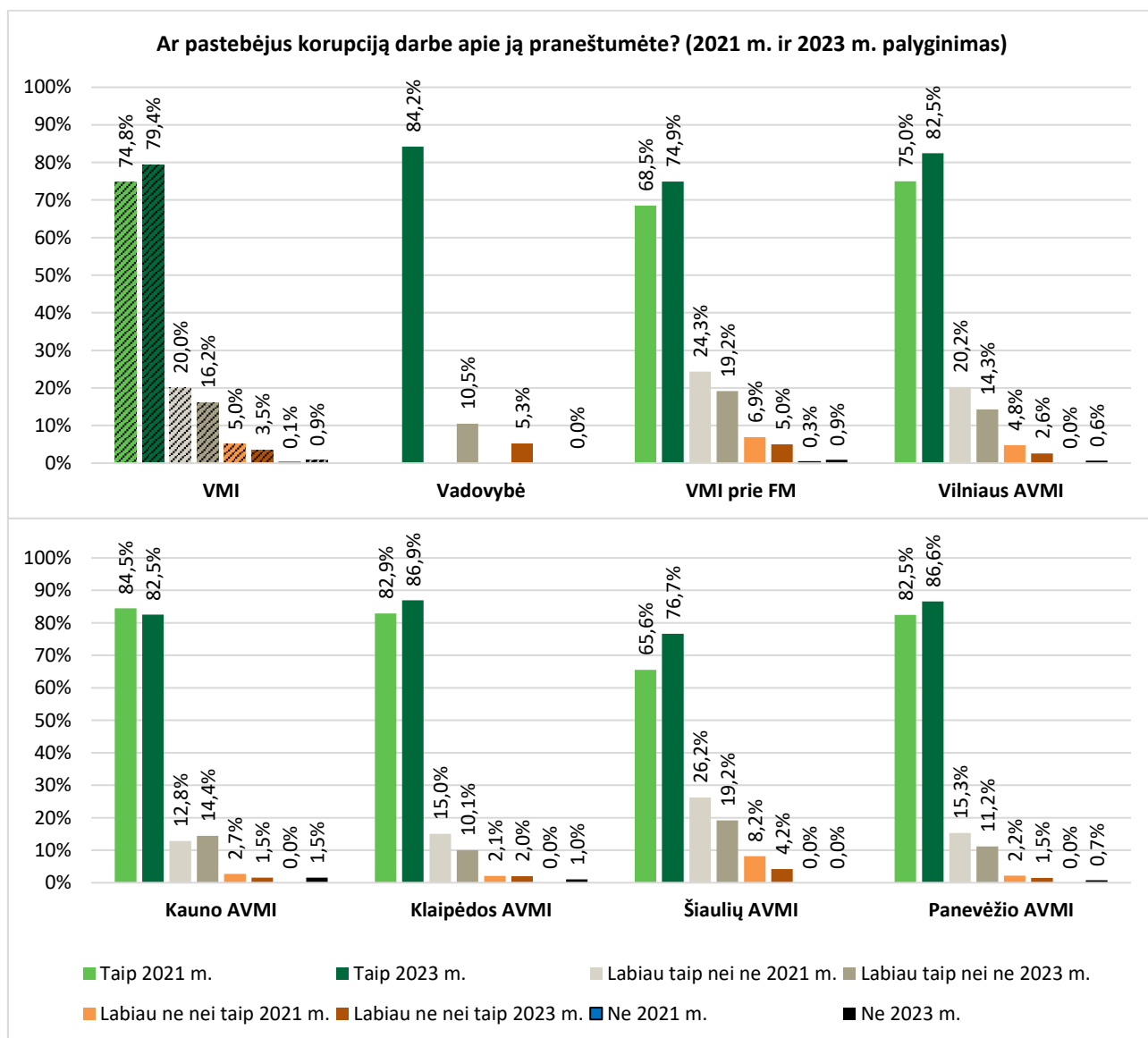
Kiek procentų respondentų pasirinko vieną ar kitą atsakymą, duomenys pateikti 25 diagramoje.



25 diagrama

Vertinant visos VMI respondentų atsakymus, iš 10 lentelėje ir 25 diagramoje pateiktų duomenų matosi, kad 79,4 proc. arba 1327 respondentai, pastebėję korupciją darbe, apie ją praneštų (pažymėjo atsakymą „Taip“), 16,2 proc. arba 270 respondentų, pastebėję korupciją darbe, būtų labiau linkę apie ją pranešti nei nepranešti (pažymėjo atsakymą „Labiau taip nei ne“), 3,5 proc. arba 59 respondentai, pastebėję korupciją darbe, būtų labiau linkę apie ją nepranešti (pažymėjo atsakymą „Labiau ne nei taip“) ir 0,9 proc. arba 15 respondentų, pastebėję korupciją darbe, apie ją nepraneštų (pažymėjo atsakymą „Ne“).

Lyginant visos VMI respondentų atsakymus su 2021 m. (26 diagrama), respondentų, nurodžiusių, kad pastebėjus korupciją darbe apie ją praneštų, padaugėjo 4,6 proc., respondentų, labiau linkusių pranešti apie korupciją darbe nei nepranešti, sumažėjo 3,8 proc., respondentų labiau linkusių nepranešti apie korupciją darbe nei pranešti, sumažėjo 1,5 proc., o respondentų, nurodžiusių, kad pastebėjus korupciją darbe apie ją nepraneštų padaugėjo 0,8 proc..



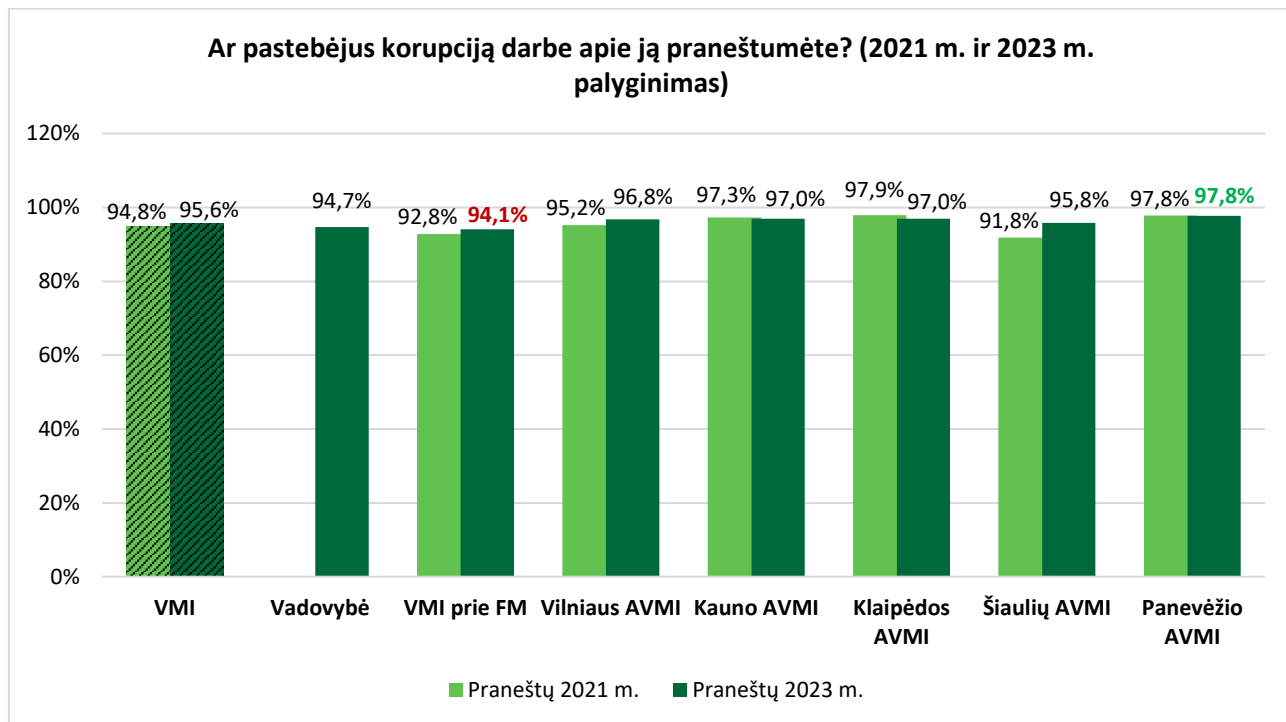
26 diagrama

Palyginus 2023 m. duomenis su 2021 m. duomenimis, VMI prie FM ir AVMI (išskyrus Kauno AVMI) padaugėjo respondentų, nurodžiusių, kad pastebėjus korupciją darbe apie ją praneštų, taip pat VMI prie FM ir visose AVMI sumažėjo respondentų, kurie būtų labiau linkę apie korupciją darbe nepranešti nei pranešti.

Tačiau 2021 m. iš visų respondentų VMI buvo tik 2 respondentai, kurie nurodė, kad pastebėjus apie korupciją darbe apie ją nepraneštų, o 2023 m. tokių respondentų padaugėjo (10 lentelė ir 26 diagrama): VMI prie FM 7 respondentai nurodė, kad nepraneštų apie pastebėtą korupciją darbe, Vilniaus AVMI - 1 respondentas, Kauno AVMI - 4 respondentai, Klaipėdos AVMI - 2 respondantai ir Panevėžio AVMI - 1 respondentas.

Laikoma, kad respondentai, pastebėję korupciją darbe, apie ją praneštų, jei pasirinko atsakymą „Taip“ arba „Labiau taip nei ne“, o jei respondentai pasirinko atsakymą „Labiau ne nei taip“ arba „Ne“ yra laikoma, kad respondentai, pastebėję korupciją darbe, apie ją nepraneštų.

Bendri VMI ir atskiri vadovybės, VMI prie FM ir AVMI rezultatai pateikti 27 diagramoje.



27 diagrama

Respondentai, kurie nurodė, kad nepraneštų apie korupciją darbe, jei ją pastebėtų (pasirinko atsakymą „Ne“), savo pasirinkimą argumentuoja taip (kalba netaisyta):

VMI prie FM: praneščiau; užtampytų VSS; nepasitikiu ir nenoriu veltis į biurokratizmą; nepastebėjau korupcijos darbe; su tokiais atvejais nesusiduriu; nemoku pranešti, bijau nukentėti asmeniškai, bijau kolegų pasmerkimo;

Vilniaus AVMI: bijau, kad galiu visko nežinoti ir įsipainioti į nesusipratimus;

Kauno AVMI: esu garantuotas, kad pranešėjas nukentėtų labiausiai, tiek nuo kolegų tiek nuo vadovų; praneščiau, tačiau nepastebėjau korupcijos;

Klaipėdos AVMI: buvusioje valstybinėje darbo vietoje buvau pranešęs apie korupciją (nepotizmą ir materialiu daiktų dingimą) korupcija prevencijos atsakingi asmenis ir to asmens viršininkas mane ignoravo ir po kurio laiko buvau išmestas iš tos valstybinės institucijos. Nežinau ar galiu pasitikėti korupcijos prevencijos institucijos;

Panevėžio AVMI: per daug dokumentacijos pildymo. Nėra užtikrintas pranešėjo konfidencialumas.

Išvados. Daugiausiai respondentų, kurie, pastebėję korupciją darbe, apie ją praneštų yra Panevėžio AVMI (97,8 proc.), o mažiausiai - VMI prie FM (94,1 proc.).

Išskirti galima vadovybę ir Šiaulių AVMI, kuriose nebuvo nei vieno respondento, nurodžiusio, kad pastebėjus korupciją darbe apie ją nepraneštų (nepasirinko atsakymo „Ne“).

Apibendrinus visus duomenis nustatyta, kad 95,6 proc. apklausoje dalyvavusių VMI darbuotojų, pastebėję korupciją darbe, apie ją praneštų.

10. Ar, paaiškėjus apie galimą korupcijos atvejį, jis būtų tinkamai išanalizuotas ir įvertintas?

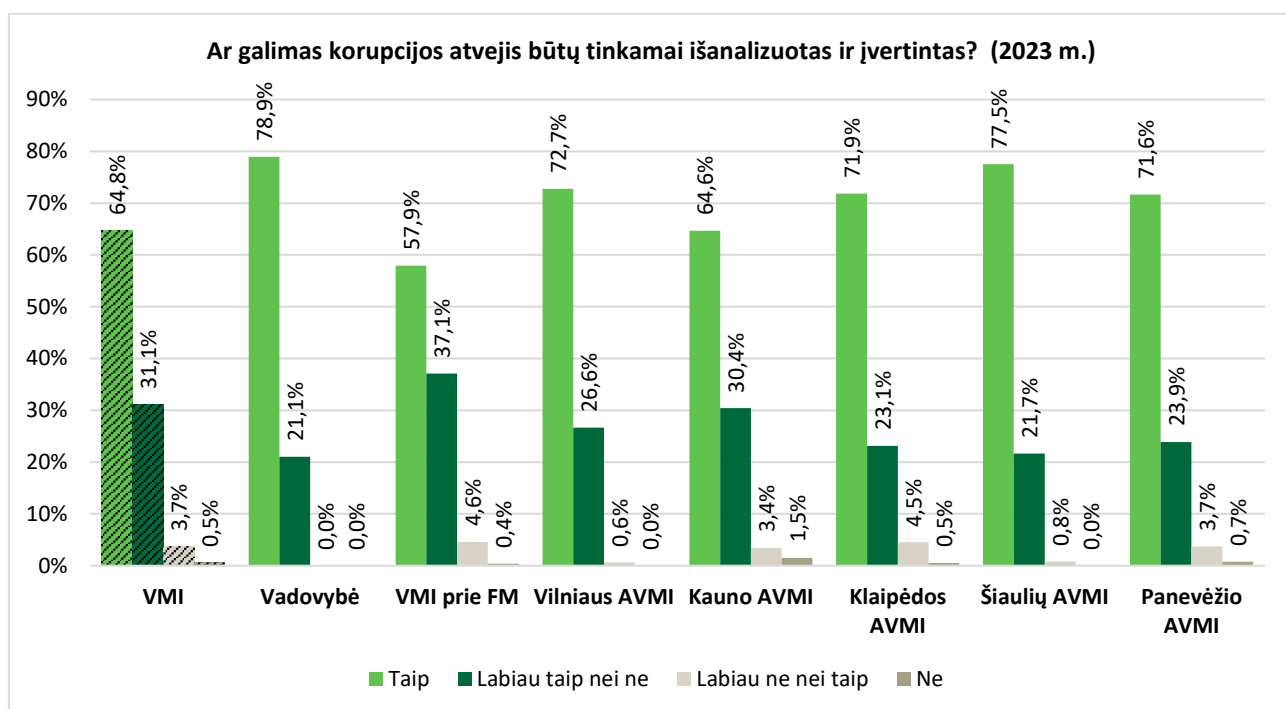
Apklausos metu respondentų buvo prašoma atsakyti į klausimą: „Ar paaiškėjus apie galimą korupcijos atvejį Jūsų darbovietėje, jis būtų tinkamai išanalizuotas ir įvertintas?“ iš keturių galimų atsakymų variantų pasirenkant vieną, labiausiai jų nuomonę atspindintį atsakymą.

Respondentų atsakymai pasiskirstė taip:

	Taip	Labiau taip nei ne	Labiau ne nei taip	Ne	Teigiamai pasisakę respondentai		Neigiamai pasisakę respondentai	
VMI	1082	519	61	9	1601	95,8%	70	4,2%
Vadovybė	15	4	0	0	19	100%	0	0%
VMI prie FM	453	290	36	3	743	95,0%	39	5,0%
Vilniaus AVMI	112	41	1	0	153	99,4%	1	0,6%
Kauno AVMI	170	80	9	4	250	95,1%	13	4,9%
Klaipėdos AVMI	143	46	9	1	189	95,0%	10	5,0%
Šiaulių AVMI	93	26	1	0	119	99,2%	1	0,8%
Panevėžio AVMI	96	32	5	1	128	95,5%	6	4,5%

11 lentelė

Kiek procentų respondentų pasirinko vieną ar kitą atsakymą, duomenys pateikti 28 diagramoje.

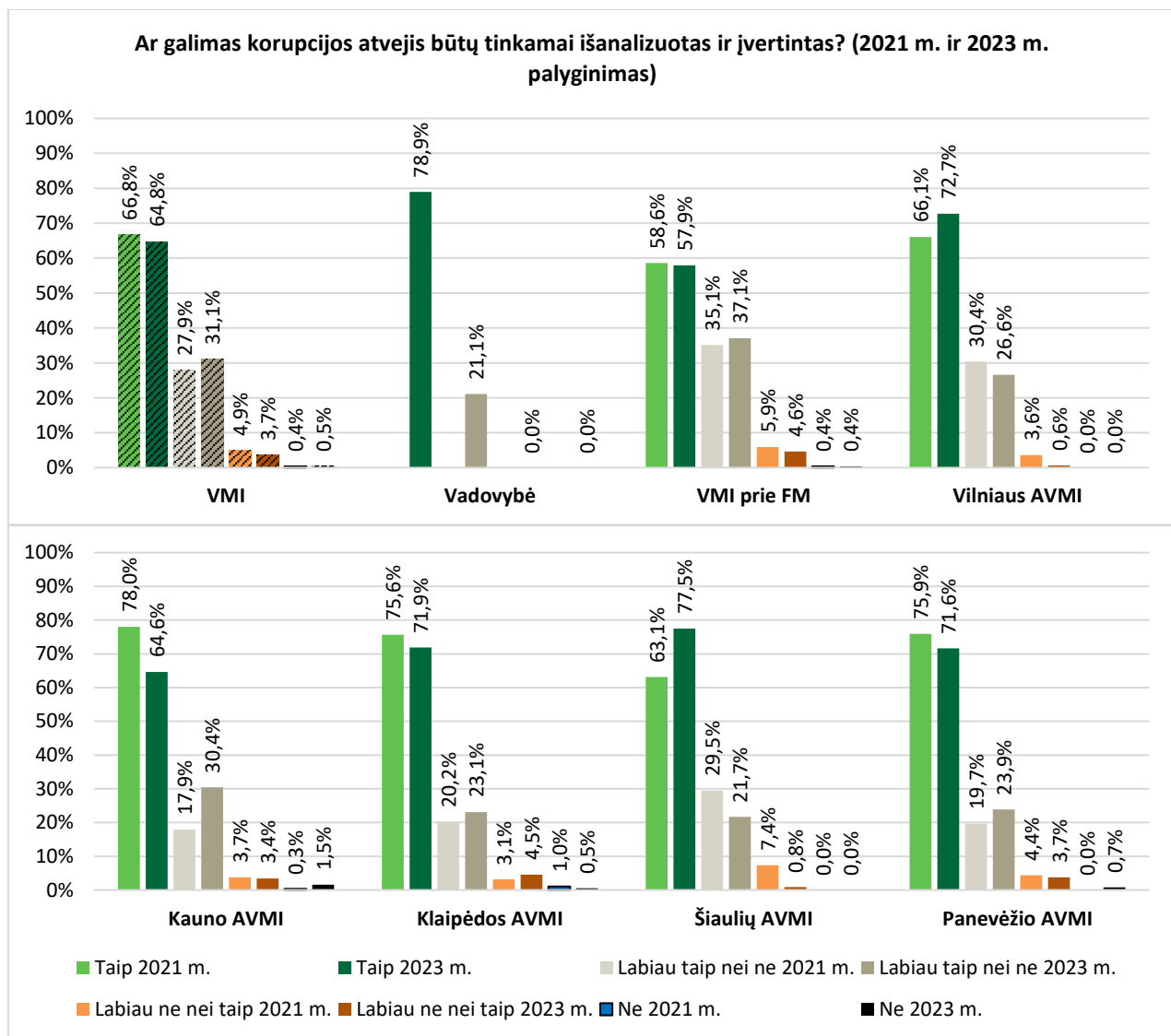


28 diagrama

Vertinant visos VMI respondentų atsakymus, iš 11 lentelėje ir 28 diagramoje pateiktų duomenų matosi, kad 64,8 proc. arba 1082 respondentai, mano, kad galimas korupcijos atvejis būtų tinkamai išanalizuotas ir įvertintas (pažymėjo atsakymą „Taip“), 31,1 proc. arba 519 respondentų labiau linkę manyti, kad galimas korupcijos atvejis darbe būtų išanalizuotas ir įvertintas tinkamai, nei netinkamai (pažymėjo atsakymą „Labiau taip nei ne“), 3,7 proc. arba 61 respondentas labiau linkęs manyti, kad galimas korupcijos atvejis darbe būtų išanalizuotas ir

įvertintas labiau netinkamai nei tinkamai (pažymėjo atsakymą „Labiau ne nei taip“) ir 0,5 proc. arba 9 respondantai mano, kad galimas korupcijos atvejis darbe būtų išanalizuotas ir įvertintas netinkamai (pažymėjo atsakymą „Ne“).

Lyginant visos VMI respondentų atsakymus su 2021 m. (29 diagrama), respondentų, manančių, kad galimas korupcijos atvejis būtų išanalizuotas ir įvertintas tinkamai, sumažėjo 2 proc., respondentų, manančių, kad galimas korupcijos atvejis būtų įvertintas labiau tinkamai nei netinkamai padaugėjo 3,2 proc., respondentų, kurie mano, kad galimas korupcijos atvejis būtų įvertintas labiau netinkamai nei tinkamai, sumažėjo 1,2 proc., o respondentų, kurie mano, kad galimas korupcijos atvejis nebūtų išanalizuotas ir įvertintas tinkamai, padaugėjo 0,1 proc.



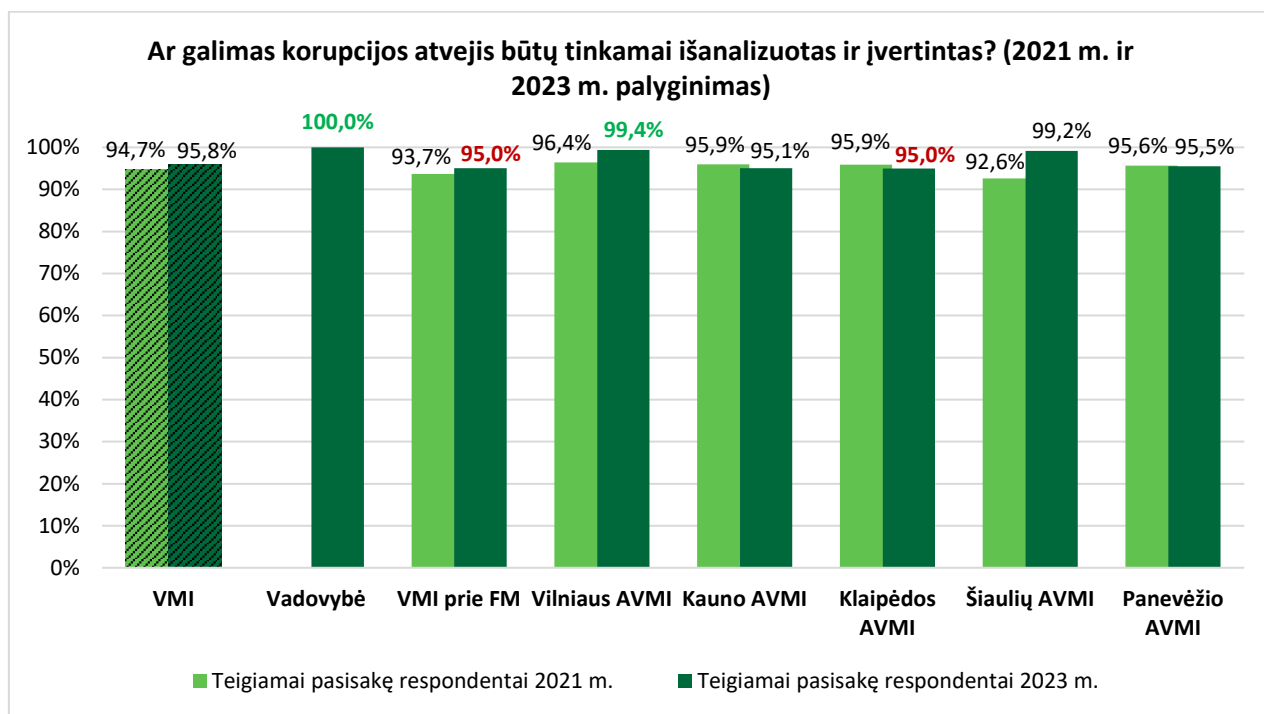
29 diagrama

Palyginus 2023 m. duomenis su 2021 m. duomenimis, didžiausias teigiamas pokytis fiksuojamas Šiaulių AVMI, kurioje respondentų, manančių, kad galimas korupcijos atvejis būtų išanalizuotas ir įvertintas tinkamai, padaugėjo 14,4 proc., o respondentų, manančių, kad galimas korupcijos atvejis būtų išanalizuotas ir įvertintas labiau netinkamai nei tinkamai, sumažėjo 6,6 proc.

Taip pat teigiamas pokytis fiksuojamas ir Vilniaus AVMI, kurioje respondentų, manančių, kad galimas korupcijos atvejis būtų išanalizuotas ir įvertintas tinkamai, padaugėjo 6,6 proc., o respondentų, manančių, kad galimas korupcijos atvejis būtų išanalizuotas ir įvertintas labiau netinkamai nei tinkamai, sumažėjo 3 proc.

Laikoma, kad respondentai į klausimą „Ar pastebėjus galimą korupcijos atvejį darbe jis būtų išanalizuotas ir įvertintas tinkamai?“, pasisakė teigiamai, jei pasirinko atsakymą „Taip“ arba „Labiau taip nei ne“, o jei respondentai pasirinko atsakymą „Labiau ne nei taip“ arba „Ne“ yra laikoma, kad respondentai, pasisakė neigiamai.

Bendri VMI ir atskiri vadovybės, VMI prie FM ir AVMI rezultatai pateikti 30 diagramoje.



30 diagrama

Respondentai, kurie nurodė, kad galimas korupcijos atvejis darbe išanalizuotas ir įvertintas būtų netinkamai (pasirinko atsakymą „Ne“), savo pasirinkimą argumentuoja taip (kalba netaisyta):

VMI prie FM: bus slepiama, ieškos žodžių, kad pateisinti; žuvis genda nuo galvos; aš taip manau;

Kauno AVMI: nėra nė vieno išaiškinto korupcijos atvejo; suabejočiau komisijos objektyvumu; deklaratyvia kova su korupcija bei šešėliu netikiu;

Klaipėdos AVMI: manau, kad tokie atvejai nesvarstomi, nes nieko nesu girdėjusi (arba tai slepiama, arba tokių atvejų nėra);

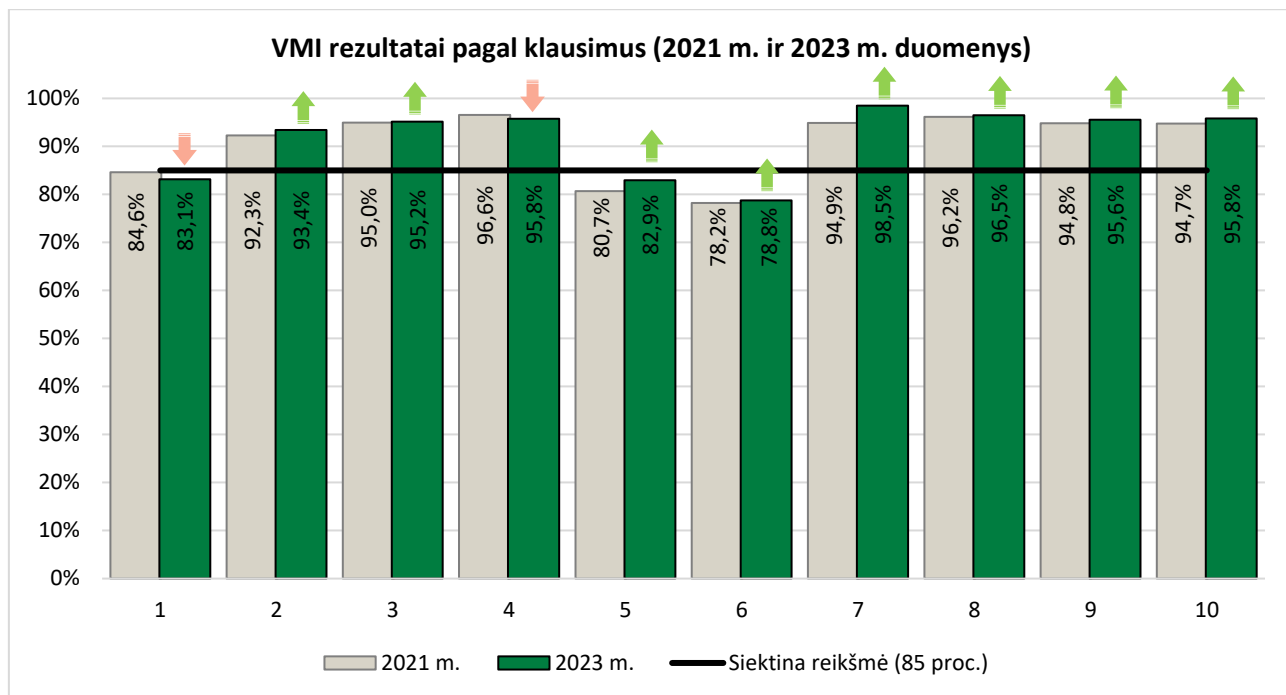
Panevėžio AVMI: vadovai nesuinteresuoti tinkamai spręsti korupcijos klausimus. Visoje VMI klesti nepotizmas, o VMI vadovai tai toleruoja.

Išvados. Respondentų, manančių, kad galimas korupcijos atvejis darbe būtų išanalizuotas ir įvertintas tinkamai, daugiausiai yra vadovybėje (100 proc.) ir Vilniaus AVMI (99,4 proc.), o mažiausiai - VMI prie FM (95 proc.) ir Klaipėdos AVMI (95 proc.).

Apibendrinus visus duomenis nustatyta, kad 95,8 proc. apklausoje dalyvavusių VMI darbuotojų mano, kad galimas korupcijos atvejis darbe būtų išanalizuotas ir įvertintas tinkamai.

Apibendrinti Pasitikėjimo vadovais ir kolegomis tyrimo rezultatai

Bendram pasitikėjimo vadovais ir kolegomis lygiui nustatyti yra skaičiuojami respondentų teigiami pasisakymai į pateiktus klausimus. Kaip pasiskirstė VMI respondentų teigiami³ pasisakymai į atskirus klausimus parodyta 31 diagramoje.



31 diagrama

Klausimai:

1. Ar VMI darbuotojai patenkinti savo darbovieta?
2. Ar tiesioginis vadovas suteikia aiškią informaciją, paprašius ją pakartoja, pateikia savo sprendimų argumentus?
3. Ar informuotų tiesioginį vadovą, jei būtų įsitikinę, kad jo sprendimas prieštarauja teisės aktams?
4. Ar VMI darbuotojai per pastaruosius metus patyrė neteisėtą spaudimą iš vadovo ar kolegų?
5. Ar darbo krūviai padalinyje tarp tos pačios kvalifikacijos darbuotojų paskirstomi vienodai?
6. Ar sprendimai dėl įvertinimo priimami skaidriai?
7. Ar viešieji pirkimai vykdomi sąžiningai?
8. Ar darbo kolegos yra ir darbo partneriai?
9. Ar VMI darbuotojai, pastebėję korupciją darbe, apie ją praneštų?
10. Ar galimas korupcijos atvejis darbe būtų tinkamai išanalizuotas ir įvertintas?

VMI palankiausiai vertinamas buvo 7 klausimas, į kurį net 98,5 proc. respondentų pasisakė, kad jų nuomone viešieji pirkimai vykdomi sąžiningai. Mažiausiai teigiamų respondentų pasisakymų, kaip ir 2021 m., buvo į 6 ir 5 klausimus: kad sprendimai dėl įvertinimo priimami skaidriai galvoja 78,8 proc. respondentų; kad darbo krūviai padalinyje tarp tos pačios kvalifikacijos darbuotojų yra paskirstomi vienodai nurodo 82,9 proc. respondentų.

Palyginus 2023 m. duomenis su 2021 m. duomenimis, sumažėjo teigiamai pasisakiusių respondentų į 1 ir 4 klausimus: respondentų, patenkintų darbovieta sumažėjo 1,5 proc., o

³ Teigiamu pasisakymu į 4 klausimą laikomi atsakymai „Ne“ (nepatyrė neteisėto spaudimo).

respondentų, kurie nurodė, kad nepatyrė neteisėto spaudimo iš vadovo ar kolegų sumažėjo 0,8 proc. Į kitus klausimus teigiamai pasisakiusių respondentų 2023 m. padaugėjo.

Duomenys, kokia dalis vadovybės, VMI prie FM ir AVMI respondentų pasisakė teigiamai į kiekvieną klausimą, pateikti 12 lentelėje ir 32 diagramoje.

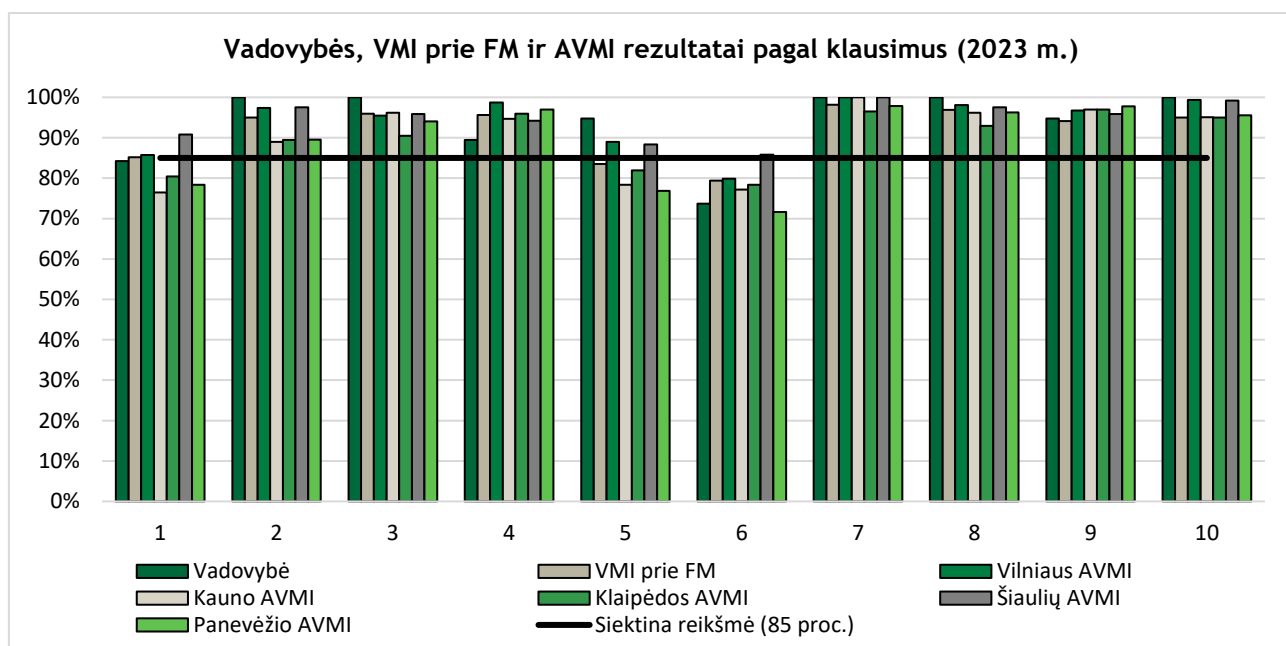
	Klausimai									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VMI	↓ 83,1	↑ 93,4	↑ 95,2	↓ 95,8	↑ 82,9	↑ 78,8	↑ 98,5	↑ 96,5	↑ 95,6	↑ 95,8
Vadovybė	84,2	100	100	89,5	94,7	73,7	100	100	94,7	100
VMI prie FM	↑ 85,2	↑ 95,0	↑ 95,9	↑ 95,7	↑ 83,5	↑ 79,4	↑ 98,2	↑ 96,9	↑ 94,1	↑ 95,0
Vilniaus AVMI	↑ 85,7	↑ 97,4	↑ 95,5	↑ 98,7	↑ 89,0	↑ 79,9	↑ 100	↑ 98,1	↑ 96,8	↑ 99,4
Kauno AVMI	↓ 76,4	↓ 89,0	↑ 96,2	↓ 94,7	↓ 78,3	↓ 77,2	↑ 100	↓ 96,2	↓ 97,0	↓ 95,1
Klaipėdos AVMI	↓ 80,4	↓ 89,4	↓ 90,5	↓ 96,0	↓ 81,9	↓ 78,4	↑ 96,5	↓ 93,0	↓ 97,0	↓ 95,0
Šiaulių AVMI	↑ 90,8	↑ 97,5	↑ 95,8	↓ 94,2	↑ 88,3	↑ 85,8	100	↑ 97,5	↑ 95,8	↑ 99,2
Panevėžio AVMI	↓ 78,4	↓ 89,6	↓ 94,0	↑ 97,0	↓ 76,9	↓ 71,6	↑ 97,9	↓ 96,3	97,8	↓ 95,5

12 lentelė

VMI prie FM / AVMI **daugiausiai** teigiamai pasisakiusių respondentų
 VMI prie FM / AVMI **mažiausiai** teigiamai pasisakiusių respondentų
↑↓ 2023 m. reikšmė, lyginant su 2021 m., padidėjo / sumažėjo

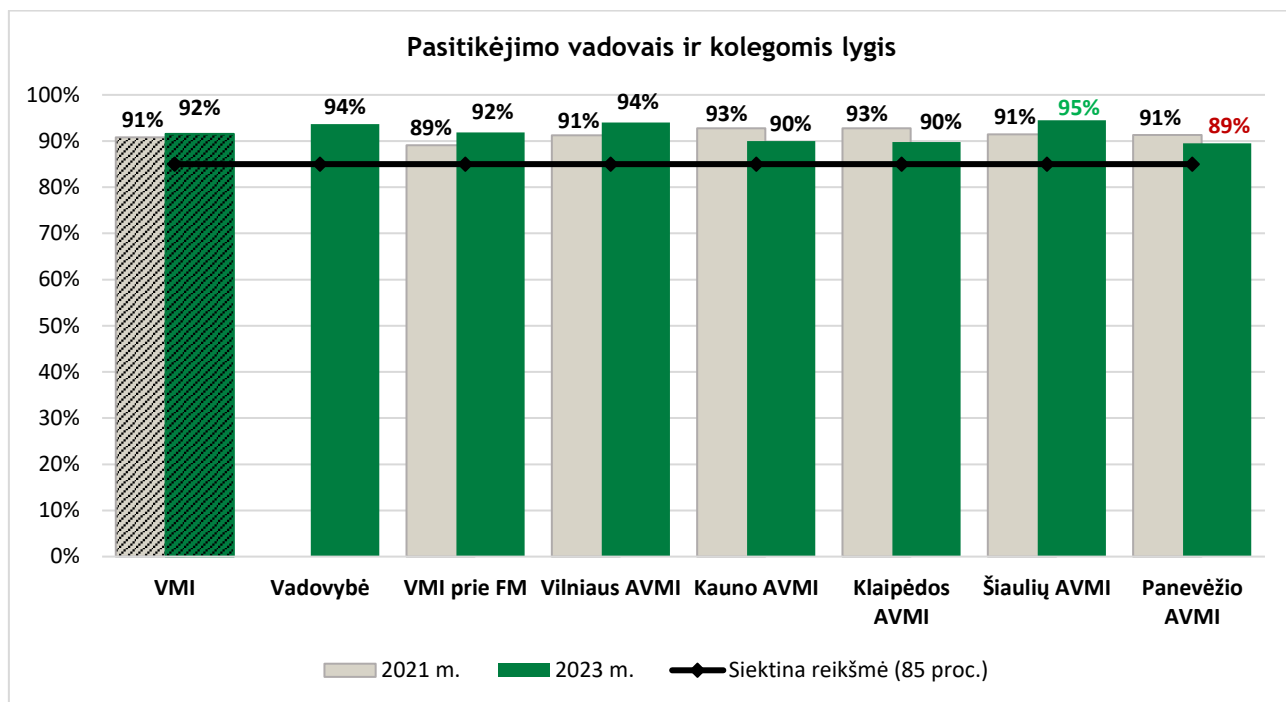
Analizuojant respondentų atsakymus pagal klausimus (12 lentelė ir 32 diagrama), nustatyta, kad:

- Vadovybė daugiausia teigiamai pasisakė į 2, 3, 7, 8, 10 klausimus, mažiausiai - į 6 klausimą;
- VMI prie FM, Vilniaus AVMI, Šiaulių AVMI ir Panevėžio AVMI daugiausiai teigiamų pasisakymų buvo į 7 klausimą, mažiausiai - į 6 klausimą;
- Kauno AVMI daugiausiai teigiamų pasisakymų buvo į 7 klausimą, mažiausiai - į 1 klausimą;
- Klaipėdos AVMI daugiausiai teigiamų pasisakymų buvo į 9 klausimą, mažiausiai - į 6 klausimą;



32 diagrama

Pasitikėjimo vadovais ir kolegomis tyrimo 2021 m. ir 2023 m. rezultatai pateikti 33 diagramoje.



33 diagrama

Išvados. Apibendrinus respondentų atsakymus į visus klausimus nustatytas pasitikėjimo vadovais ir kolegomis lygis:

- Vadovybės - 94 proc.
- VMI prie FM - 92 proc. (lyginant su 2021 m., padidėjo 3 proc.)
- Vilniaus AVMI - 94 proc. (lyginant su 2021 m., padidėjo 3 proc.)
- Kauno AVMI - 90 proc. (lyginant su 2021 m., sumažėjo 3 proc.)
- Klaipėdos AVMI - 90 proc. (lyginant su 2021 m., sumažėjo 3 proc.)
- Šiaulių AVMI - 95 proc. (lyginant su 2021 m., padidėjo 4 proc.)
- Panevėžio AVMI - 89 proc. (lyginant su 2021 m., sumažėjo 2 proc.)

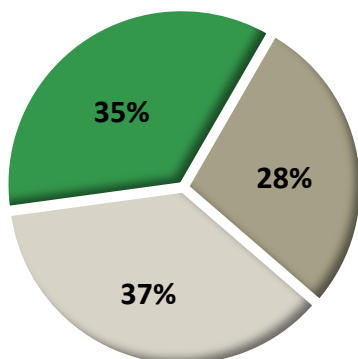
Didžiausias pasitikėjimo vadovais ir kolegomis lygis 2023 m. yra Šiaulių AVMI (95 proc.), o mažiausias - Panevėžio AVMI (89 proc.).

Bendras VMI pasitikėjimo vadovais ir kolegomis lygis 2023 m. yra 92 proc., t.y. 1 proc. didesnis nei 2021 m.

Tiek VMI, tiek kiekvienos AVMI, VMI prie FM ir vadovybės atskirai pasitikėjimo vadovais ir kolegomis lygis viršijo numatytą 85 proc. siektiną reikšmę.

III. DALIS

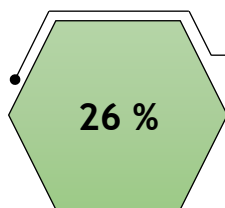
VMI DARBUOTOJŲ PASIŪLYMŲ DĖL DIDESNIO PASITIKĖJIMO VADOVAIS IR KOLEGOMIS ANALIZĖ



Apklauso metu respondentų buvo klausiama: „Kas turėtų pasikeisti, kad galėtume labiau pasitikėti kolegomis ir vadovais?“. Pateiktas klausimas buvo atviro tipo, respondentai galėjo laisvai pateikti savo pasiūlymus.

- **65 proc.** respondentų pasiūlymų nepateikė:
 - **28 proc.** respondentų pasiūlymų neturėjo;
 - **37 proc.** respondentų nurodė, kad pasitiki vadovais bei kolegomis, todėl pasiūlymų neturi;
- **35 proc.** respondentų pateikė pasiūlymų.

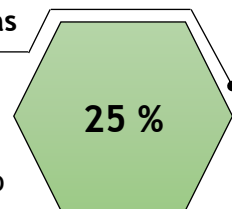
Apibendrinus VMI darbuotojų pateiktus pasiūlymus dėl didesnio pasitikėjimo vadovais bei kolegomis, juos būtų galima suskirstyti į tokias grupes:

**Bendravimas, komunikavimas**

Daugiausia pateiktų pasiūlymų susiję su bendravimu ir komunikavimu: daugiau gyvo bendravimo, gyvų susitikimų, kad labiau pažintume kolegas, vadovus; daugiau komunikuoti, sakyti viską į akis, o ne už jų; vadovai galėtų daugiau skirti laiko tikram bendravimui su darbuotojais; periodiniai pasitarimai, susirinkimai; kolegos turėtų mažiau kalbėti "už akių", geranoriškai dalintis informacija, padėti spręsti iškilusias problemas; per mažai bendraujama tarp vadovų – darbuotojų; daugiau atviro ir nuoširdaus dialogo; turėtų būti mažiau išankstinio nusistatymo, tik per bendravimą "ateina" vieningas darbas bei tikslų pasiekimas; daugiau bendravimo neformalioje aplinkoje ir daugiau empatijos tarp kolegų; reikalingas nuoširdus, nepriešiškas bendravimas, kurio labiausiai trūksta; norėtųsi platesnės komunikacijos, o ne tik atsakymų į klausimus, kai jie kyla; pasitikėjimą didina bendravimas ir komunikacija, kuo daugiau efektyvaus bendravimo tarp darbuotojų ir vadovų – tuo didesnis pasitikėjimas vieni kitais; turėtų būti daugiau bendravimo iš vadovybės, nusileidimo iki darbuotojų lygio ir jų supratimas.

Viešumas, skaidrumas, informuotumas

Kita sritis kurioje respondentai norėtų daugiau pokyčių yra susijusi su viešumu, skaidrumu, informuotumu: aiškiai komunikuoti, kas aptariama / nutariama vadovybiniuose susirinkimuose; darbo sprendimų skaidrumas iš vadovų pusės; nėra jokio atvirumo, informacija slepiama, ypač dėl darbo krūvio paskirstymo; kad vadovai rengiamų susirinkimų metu daugiau teiktų informacijos, gautos iš aukštesnės vadovybės ar iš dalyvavimo darbo grupėse, o šiuo metu dažniau nori tik gauti informaciją iš žemesnės grandies; informaciją gauti laiku ir aiškiai, tiksliai argumentuoti; trūksta skaidrumo; reiktų daugiau informacijos apie numatomus pokyčius; informacija vadovų pasitarimuose turi pasiekti eilinį darbuotoją; daugiau skaidrumo, informatyvumo iš vadovų pusės, tada nebus įvairių intrigų, interpretacijų; svarbiausia, kad visada būtų pateikiama savalaikė informacija apie bet kokius pasikeitimus, planuojamus ar esamus susijusius su darbo organizavimu, aptariant su visais darbuotojais, ne tik su skyrių / grupių vadovais. Trečdalis pasiūlymų buvo dėl skaidrumo ir viešumo trūkumo eiliniuose / neeiliniuose vertinimuose, koeficientų skyrime, darbų paskirstyme, trūksta informacijos apie tai, kam, kada ir už ką skiriami priedai ar vienkartinės išmokos.



Žmogiškosios vertybės

12 %

Apie 12 proc. pasiūlymų susiję su vertybėmis: visi turi būti empatiški vieni kitiems, tiek vadovai, tiek kolegos; reiktų daugiau tikros atjautos ir nuoširdumo; vadovautis principu: pirmiausia pačiam būti sąžiningu, patikimu; atskirais atvejais tam tikromis vertybėmis (atvirumas, empatija, atskaitomybė, bendradarbiavimas) turėtų būti vadovaujamasi ne formaliai, o realiai; mažiau apkalbų kolektyve; visi visada (kolegos, vadovai) turėtų elgtis pagarbiai, geranoriškai; pagarba, pasitikėjimas, psichologinis saugumas; kultūra ir etika, kuri galioja VMI, turėtų vadovautis visi padaliniai, kartais iš kitų padalinių kolegų jaučiamas nenoras gerai atlikti savo užduotis, bendradarbiauti; kolegų didesnis noras tobulėti, įsitraukimas į pokyčius, išankstinio nusistatymo nebuvimas prieš jaunus darbuotojus; turėtų atsirasti daugiau teisingumo VMI; VMI prie FM vadovybės elgesys turi atitikti deklaruojamas vertybes; turėtų būti mažiau arogancijos; nebūti veidmainiški; tarpusavio supratimas, atsakomybė, sąmoningumas, tarpusavio glaudus bendradarbiavimas, siekiant bendro tikslo, atskirties tarp vadovų ir darbuotojų mažinimas.

Vadovavimas

12 %

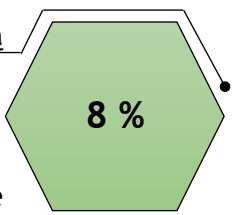
Taip pat 12 proc. pasiūlymų susiję su vadovavimo pokyčiais, respondentai siūlo, kad: vadovas turi norėti būti kolega, o ne žmogus nuolat rodantis, kad yra viršesnis; kad pasikeistų "sovietinis palikimas" dėl vadovų sureikšminimo ir manymo, kad jei vadovas pasakė, tai šventa ir net prieštarauti nevalia, ir pareigybių sureikšminimas, norisi daugiau šiuolaikinio/europietiško požiūrio į užduočių atlikimą, bendradarbiavimą ir kt.; turi sumažėti perdėta kontrolė iš aukščiausio lygio vadovų; turi būti labiau horizontalus vadovavimas, neskirstant darbuotojų į žemesnius lygius, nes dirbama dėl bendro rezultato; vadovo domėjimasis apie atliekamus darbus, jų sudėtingumą; vadovas turėtų užimti lyderio poziciją, skatinti savo grupę, rasti jai laiko; vadovas labiau turi įsitraukti į visas vykdomas veiklas, paklausti, domėtis, ne tik per kuratorius rinkti informaciją, bet ir pačiam matyti visą eigą, darbus, rezultatus ir pan.; trūksta paskirtų užduočių platesnio išaiškinimo; vadovas turi būti kolega, komandos narys, autoritetas; vadovas turėtų būti objektyvesnis, o ne vadovautis principu „myliu“ ar „nemyliu“; vadovas gerbia tik stiprias asmenybes, kita nuomonė nėra toleruojama, labai daug myliu nemyliu; vadovai turėtų suteikti teisingą ir pilną informaciją apie priimamus sprendimus, turėti savo nuomonę, o ne akiai vykdyti nurodymus ir dar iškreiptai, visko bijant.

Darbo užmokestis, vertinimai

8 %

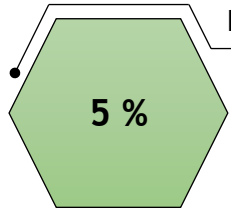
Apie 8 proc. pasiūlymų susiję su darbo užmokesčiu, vertinimu: gauti didesnes algas, kurios leistų oriai gyventi; esant didesniai darbo užmokesčiui, galima būtų pritraukti daugiau aukštesnės kvalifikacijos darbuotojų, kuriais būtų galima pasitikėti skiriant įvairaus sudėtingumo užduotis; patobulinta darbo užmokesčio skaičiavimo metodika; turi būti aiški skatinimo politika ir jos turi būti laikomasi; didesnis darbuotojo vertinimas; turėtų keistis darbuotojų motyvavimas; motyvacija senai dirbančių specialistų, kurie dirba su sudėtingesnėmis užduotimis, darbo užmokesčio koeficientas nebūtų mažesnis, negu naujai priimamų specialistų, dirbančių su lengvesnėmis užduotimis ir nuolat motyvuojamų, keliant koeficientą; kadangi atliekame vienodas darbo funkcijas, tai ir atlyginimas turi būti vienodas, dabar atlyginimas tikrai nėra vienodas, o dirbame ir užduotis atliekame tokias pačias; manau, kad nepasitenkinimai kyla dėl atlygio politikos, dėl Hay lygių tarp atskirų padalinių; jaučiamas kolegų nepasitenkinimas darbo užmokesčiu, jei ši problema būtų išspręsta, nepasitenkinusių liktų dar mažiau; tiesioginiu vadovu pasitikiu, o aukščiausiu vadovu nepasitikiu vien dėl to, kad nekeliami atlyginimai dešimtmečiais, jeigu atlygio politika būtų tvarkoma sąžiningai, pasitikėjimas augtų; uždarbį priartinti prie kainų pakilimo; visų netenkina atlyginimas, iš to kyla nepasitenkinimas ir nepasitikėjimas bei susidaro palankios sąlygos galimai korupcijai.

Požiūris į darbuotoją


 8 %

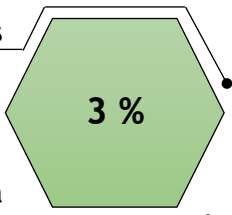
Apie 8 proc. pasiūlymų susiję su požiūriu į darbuotoją: vadovai turėtų pasitikėti žmonėmis, savo darbuotojais, nelaikyti jų kvailesniais ar kažko nežinančiais – juk visada lieka tikimybė pasikeisti vietomis; turėtų keistis vadovų požiūris į darbuotoją, darbuotojai turėtų nebijoti išsakyti savo nuomonę vieni kitiems ir kelti klausimus vadovams esant problemoms ir neaiškumams; darbuotojai turėtų jaustis užtikrinti, kad esant klausimams jie bus išklaustyti ir jog jų nuomonė yra svarbi, jog bus imtasi veiksmų problemoms / klausimams spręsti, o ne palikta likimo valiai; požiūris vienu į kitus; požiūris vienas kito į kolegą, nesusireikšminimas; vadovų požiūris į darbuotojus, elgesys su jais; vadovai turi atsikratyti asmeninių simpatijų ir vertinti objektyviai; požiūris į darbuotoją, juk be eilinių darbuotojų ir vadovų nėra; požiūris į pavaldinius ir pasitikėjimas jais; požiūris į žmogų ir jo trūkumus; požiūris į darbuotojus turėtų būti ne kaip į robotus, kurie automatiškai visą informaciją įsimeina ir sugeba ją panaudoti; vadovų požiūris į darbuotojus bei didesnis pasitikėjimas jais, noras kartu išspręsti sudėtingas darbinės situacijas, o ne palikti darbuotojui pačiam "išsikapstyti"; požiūris į darbuotojus – darbuotojas turi būti ne tik įrankis VMI tikslams pasiekti, bet motyvuotas žmogus, ko itin trūksta nesant skaidrumo.

Bendradarbiavimas


 5 %

Apie 5 proc. pasiūlymų susiję su pokyčiais bendradarbiavime: kad nebūtų atskirties bendravime tarp CMA ir AVMI; turėtų būti bendradarbiavimas tarp skyrių ir kitų padalinių; esant sudėtingoms situacijoms būtų priimami kolektyviniai sprendimai, nes dabar tai būna darbuotojo ir jo tiesioginio vadovo "galvos skausmas"; jei sprendimai liečia kelis padalinius – turi būti įvertinti visų darbuotojų, kurių darbus tai įtakoja, nuomonė ir pasiūlymai. Ir ne tik dviejų vadovų lygmeniu, nes tokiu atveju pritrūksta dažnai objektyvumo ir realios situacijos įvertinimo; bendradarbiavimas ir atvirumas – ne tik skyriaus viduje, bet ir tarp visų AVMI ir CMA departamentų / skyrių; dabar kartais, atrodo, kad AVMI ar kiti padaliniai, ne bendradarbiauja, o lenktyniauja...t.y. siekia atskirai kiekvienos AVMI / padalinio tikslų, o ne bendrą VMI; bendradarbiavimo su kolegomis ir palaikymo iš Vadovybės, nutikus konfliktams su išorine aplinka, t.y. su mokesčių mokėtojais; glaudesnis, geranoriškesnis bendradarbiavimas tarp skyrių, didesnis atgalinio ryšio buvimas; kolegų, vadovų palaikymas, pagalba yra labai reikšminga darbo aplinkoje, palaikant motyvaciją, pasitenkinimą darbu ir gerą psichologinę savijautą; vykdyti daugiau komandinių užduočių; mažiau lenktyniauti, daugiau bendradarbiauti.

Darbo krūvis


 3 %

Apie 5 proc. pasiūlymų susiję su darbo krūviu: visiems, tas pačias pareigas einantiems, nustatyti vienodi darbo krūviai ir pateikiama vienoda informacija iš vadovų; darbo krūvio subalansavimas ir paskirstymas; trukdo dideli darbo krūviai atviram ir nuoširdžiam bendravimui, tam tiesiog pritrūksta laiko; pirmiausiai, tai peržiūrėti krūvius, nes dažnai pasitikėjimas yra palaužiamas tuomet, kai darbuotojas užkraunamas tokiu kiekiu darbų, kad fiziškai nespėja; įvairaus sunkumo užduotys turėtų būti deleguojamos visiems vienodai; mažėtų darbo krūvis, būtų galima daugiau diskutuoti ir platesniu ratu su kolegomis, labiau įsigilinant į esmę; darbo krūvio normalizavimas, kad būtų daugiau laiko tiek vadovui, tiek darbuotojams tinkamos darbo vietos atmosferos kūrimui; vienodos kvalifikacijos darbuotojams darbo krūvis turi būti paskirstomas vienodai; turėtų mažėti darbo krūvis, nes kai darbuotojai labai užimti, sunkiau rasti laiko padėti kolegoms; darbų kiekį, nes pasitaiko atvejų, kai jau labai aišku, kad darbas daromas dėl darbo, dėl to, kad kažkam kažkur reikia užsidėti pliusą; darbų grupių gausa, kartais tiesiogiai net nesusijusių su atliekamomis funkcijomis, bet dalyvavimas būtinas ir pan.

Vadovų kaita, rotacija

3 %

Apie 3 proc. pasiūlymų siekiant didesnio pasitikėjimo susiję su vadovų kaita, rotacija: turi būti skyriaus vedėjų rotacija; galbūt tiesioginiai vadovai išbuvę tam tikrą laiką (pvz. 10 m.) turėtų pasikeisti (rotuojami tarp skyrių), o ne būti paskirti visam laikui; pakeisti 5 – 10 ir daugiau metų užsisėdėjusius vadovus.

Žuvis pūna nuo galvos; turėtų keistis aukščiausio lygio vadovai; turėtų keistis vadovai, nepasikeitus vadovams, niekas nesikeičia, neužtenka keisti vertybių pavadinimus; tiesioginių vadovų, kuratorių rotacija; reikėtų rotuoti vadovus bent kas 2 metus; pasitikėjimas įgyjamas per darbo ilgametę patirtį, tikriausia turėtų pasikeisti departamento patarėjai – pavaduotojai.

Kiti
pasiūlymai

Pakeitimus pradėti nuo savęs; yra toks posakis su humoro gaidėle "nespręsk apie kitą pagal savo sugedimo laipsnį", todėl, pirmiausia, reikia pačiam pasitikėti savimi, būti teisingu, sąžiningu, drąsiu, geranorišku, tuomet ir aplinkiniai labiau pasitikima; AVMI darbuotojai dirbantys su centralizuotomis paslaugomis bendradarbiauja ir su VMI prie FM įvairių departamentų darbuotojais.

Kaip galima pasitikėti šių departamentų kai kuriais darbuotojais, jei su jumis bendrauja kaip su "žemesnės kastos" specialistais; trūkstatų kompetencijų tobulinimas, mokymai; norėtusi, jog tiesioginėms funkcijoms vykdyti būtų suteikti ir tinkami ištekliai; didesnis arba vienodo lygio įsitraukimas, nes neįsitraukimas demotyvuoja; vadovai ir kolegos turėtų tesėti savo pažadus, priešingu atveju pasitikėjimo nelieka, o atgauti pasitikėjimą sudėtinga; kokybiškas darbų atlikimas skatintų dar labiau pasitikėti kolegomis; baigti spausti dalyvauti renginiuose; mažėti užduočių, ZOOMų kurios yra neefektyvios, Beverčių idėjų teikimo ir įgyvendinimo, neturinčių tiesioginės įtakos pagrindinių funkcijų atlikimui ir kurioms yra sunaudojamas darbo laikas, kiekis; kontrolės ir perteklinių vertinimų sumažinimas; stiprinti komandinį darbą, atsisakyti soc. lenktyniavimo atgyvenų; vadovai neturėtų priiminėti naujų darbuotojų iš draugų rato, juk tai yra korupcija – nepotizmas; kuo mažiau tiesioginio bendravimo su klientais, kuo daugiau automatizavimo; daugiau darbo, bendravimo su klientais, mokesčių mokėtojais ir duomenų analizės funkcijų turėtų būti perduodama dirbtiniam intelektui (pastaba: ne iš anksto užprogramuotai informacijai, bet tikram DI, tokiam kaip pChat GPT ar Bard). Tokiu būdu mažiau tiesiogiai bendraujant su ne įstaigos asmenimis gerokai sumažėtų korupcijos rizika. Darbuotojų veikla turėtų būti vertinama dalinai automatizuotai įvertinant jų atliktą darbą ir sugebėjimus (tam labai galėtų pagelbėti dirbtiniu intelektu pagrįsta analizė) ir tik apie 30% galutinio darbuotojų vertinimo rezultato turėtų sudaryti vadovų vertinimai, kuo daugiau bus automatizuotų procesų, kuo mažiau liks žmoniškųjų faktorių tuo labiau pasitikėjimas vieni kitais turėtų didėti, nes dabar daugiausia ginčų su vadovais ar kolegomis gali kilti dėl skirtingų situacijų interpretavimo; žmonės pasitiki tais, kurie laikosi savo žodžio. Tai reiškia, kad vadovai ir kolegos turėtų vykdyti savo pažadus ir įsipareigojimus.