

VMI DARBUOTOJŲ PASITIKĖJIMO VADOVAIS IR KOLEGOMIS TYRIMO 2021 M. REZULTATAI

2021 m. IV ketvirtį Valstybinėje mokesčių inspekcijoje prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos ir apskričių valstybinėse mokesčių inspekcijose (toliau kartu – VMI) pirmą kartą atliktas VMI darbuotojų 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 skirta 10 darbo dienų, t. y. nuo 2021 m. rugsėjo 24 d. iki 2021 m. spalio 8 d.



Tyrimo klausimai

Tyrimo anketa buvo sudaryta iš 14 klausimų:

- 3 klausimai, susiję su informacija apie respondentus (kur respondentai dirba, jų darbo trukmė VMI, jų pareigos);
- 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.

I. DALIS

INFORMACIJA APIE APKLAUSOS DALYVIUS IR JŲ DALYVAVIMO AKTYVUMĄ

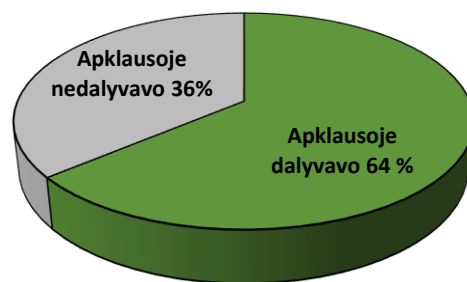
Darbuotojų dalyvavimo apklausoje aktyvumas

VMI darbuotojų pasitikėjimo vadovais ir kolegomis 2021 m. tyrime iš viso dalyvavo 1611 darbuotojų iš 2523, t. y. 64 proc. visų VMI darbuotojų.

<i>Juridinis vienetas</i>	<i>Darbuotojų, dalyvavusių apklausoje, skaičius</i>
VMI	1611
VMI prie FM	695
Vilniaus AVMI	168
Kauno AVMI	296
Klaipėdos AVMI	193
Šiaulių AVMI	122
Panevėžio AVMI	137

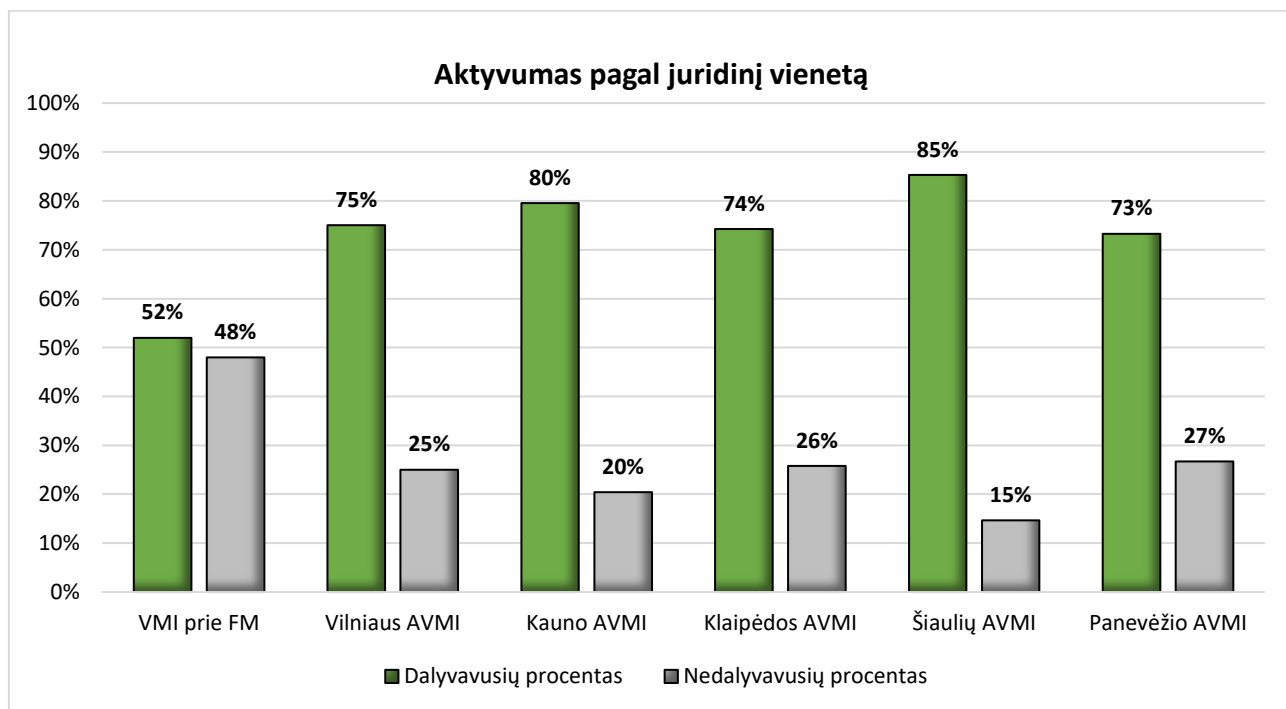
1 lentelė

Bendras aktyvumas VMI



1 diagrama

VMI darbuotojų aktyvumas pagal juridinį vienetą parodytas 2 diagramoje. Aktyviausiai apklausoje dalyvavo Šiaulių AVMI darbuotojai (aktyvumas siekia 85 proc.) ir Kauno AVMI darbuotojai (aktyvumas siekia 80 proc.). Mažiausiai aktyvūs buvo VMI prie FM darbuotojai, tik 52 proc. VMI prie FM darbuotojų dalyvavo apklausoje.



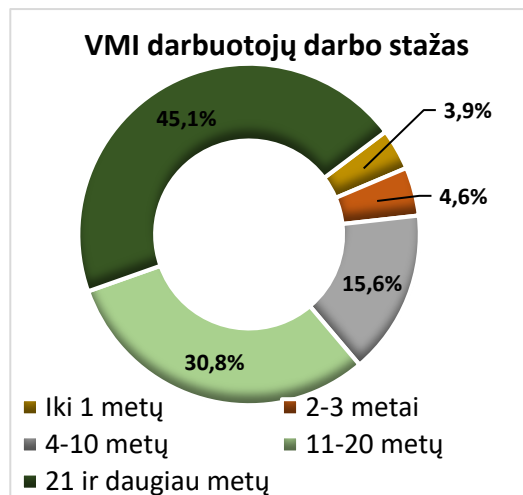
2 diagrama

Respondentų darbo stažas

Didžiąją dalį (75,9 proc.) respondentų sudaro ilgamečiai VMI darbuotojai, VMI sistemoje dirbantys ilgiau nei 11 metų:

- 45,1 proc. arba 727 respondentai nurodė, kad jų darbo stažas VMI yra 21 ir daugiau metų;
- 30,8 proc. arba 496 respondentai nurodė, kad jų darbo stažas VMI yra 11-20 metų.

Mažiausią dalį (3,9 proc. arba 63 darbuotojai) respondentų sudaro darbuotojai, kurių darbo stažas VMI yra iki 1 metų. Kiek didesnė dalis (4,6 proc. arba 74 darbuotojai) respondentų nurodė, kad jų darbo stažas VMI yra 2-3 metai, o respondentų, kurių darbo stažas VMI yra 4-10 metų, sudaro 15,6 proc. arba 251 darbuotojas.



3 diagrama

Respondentų pasiskirstymas pagal darbo stažą ir juridinį vienetą nurodyti 2 lentelėje:

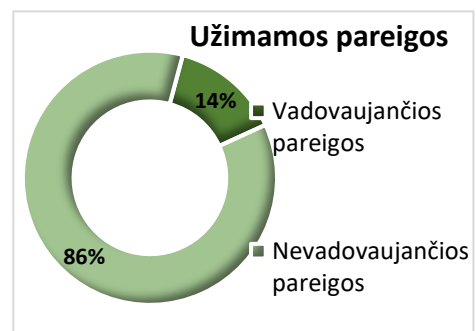
	Iki 1 metų	2-3 metai	4-10 metų	11-20 metų	21 ir daugiau metų
VMI	63	74	251	496	727
VMI prie FM	34	38	118	241	264
Vilniaus AVMI	7	8	31	53	69
Kauno AVMI	5	8	44	76	163
Klaipėdos AVMI	8	9	37	54	85
Šiaulių AVMI	3	9	14	36	60
Panevėžio AVMI	6	2	7	36	86

2 lentelė

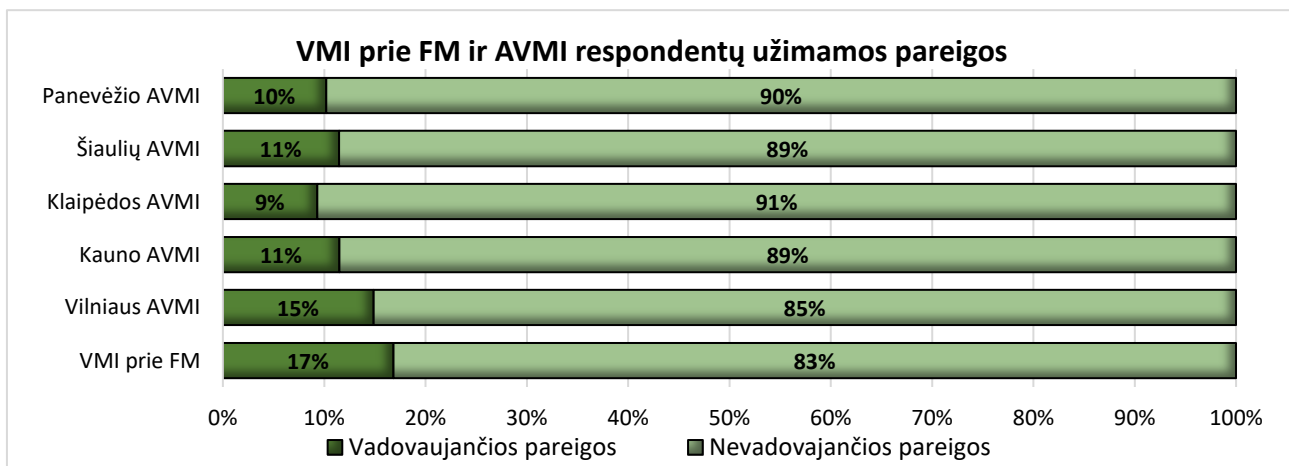
Respondentų užimamos pareigos

Apklausoje respondentai buvo prašomi nurodyti savo užimamas pareigas pasirenkant vieną grupę iš dviejų:

- viršininkas, viršininko pavaduotojas, departamento direktorius, skyriaus vedėjas, vyresnysis patarėjas, patarėjas, koordinatorius (vadovaujančios pareigos);
- vyriausiasis specialistas, vyresnysis specialistas, specialistas (nevadovaujančios pareigos).



4 diagrama



5 diagrama

II. DALIS

VMI DARBUOTOJŲ PASITIKĖJIMAS VADOVAIS BEI KOLEGOMIS

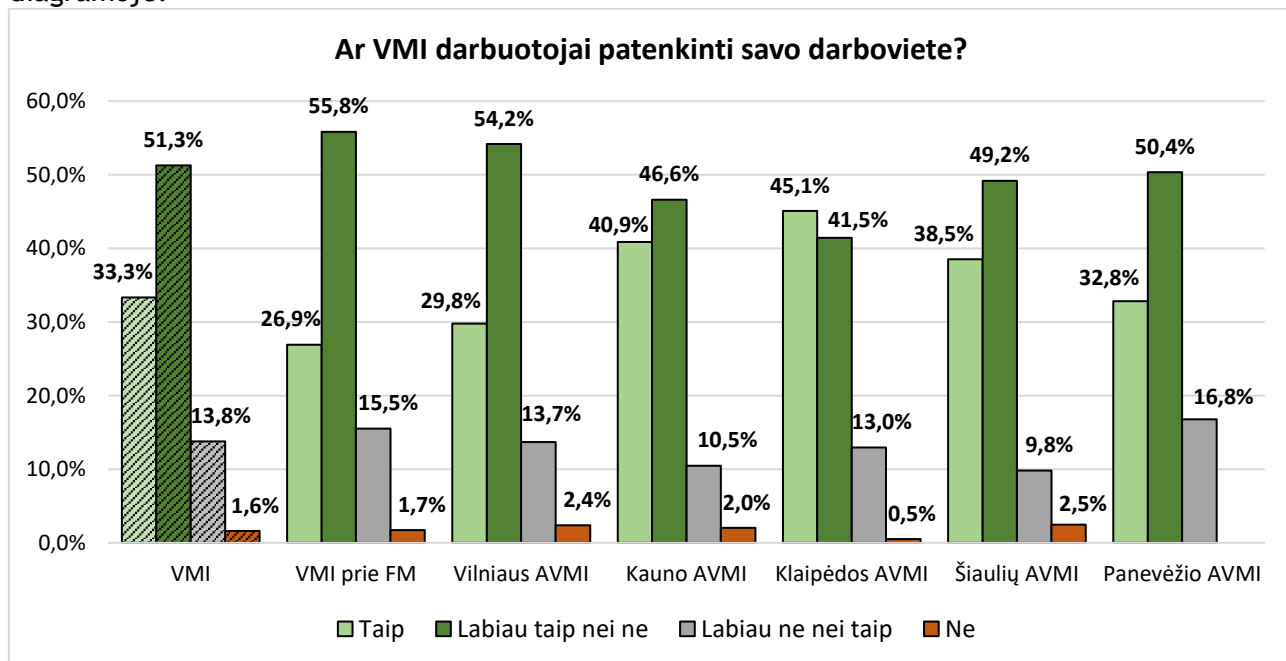
1. Ar VMI darbuotojai yra patenkinti savo darbovieta (darbo vieta, kolegomis, vadovu, atlyginimu ir pan.)?

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	537	826	222	26	1363	84,6%	248	15,4%
VMI prie FM	187	388	108	12	575	82,7%	120	17,3%
Vilniaus AVMI	50	91	23	4	141	83,9%	27	16,1%
Kauno AVMI	121	138	31	6	259	87,5%	37	12,5%
Klaipėdos AVMI	87	80	25	1	167	86,5%	26	13,5%
Šiaulių AVMI	47	60	12	3	107	87,7%	15	12,3%
Panevėžio AVMI	45	69	23	0	114	83,2%	23	16,8%

3 lentelė

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

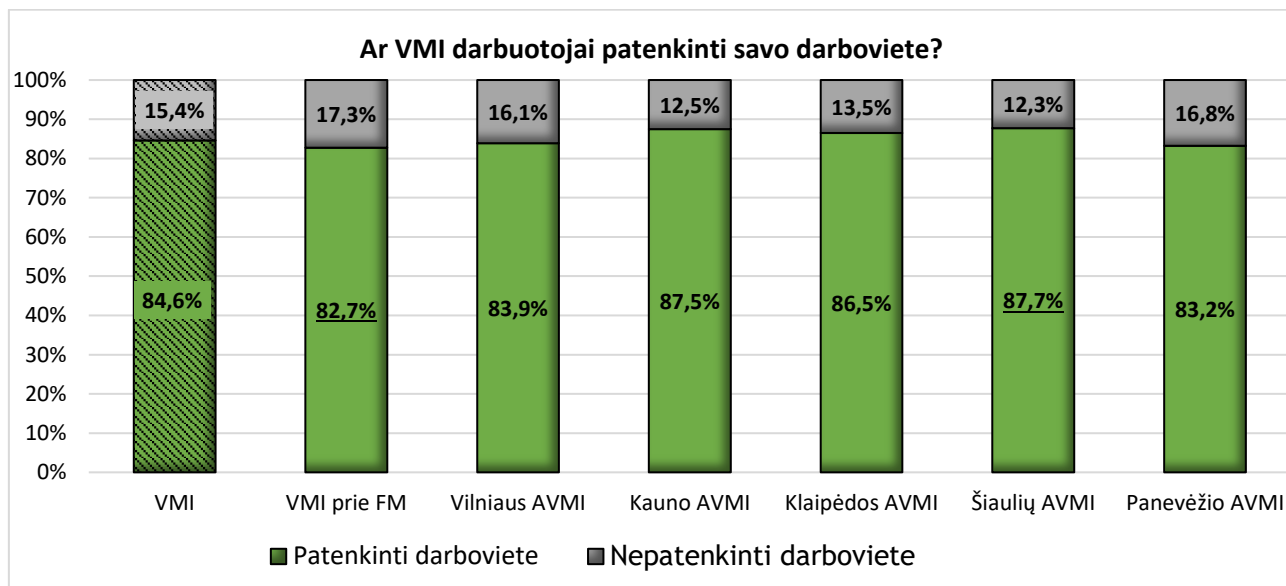


6 diagrama

Vertinant visos VMI respondentų atsakymus, iš 3 lentelėje ir 6 diagramoje pateiktų duomenų matosi, kad 33,3 proc. arba 537 respondentai yra patenkinti savo darbovieta (pažymėjo atsakymą „Taip“), 51,3 proc. arba 826 respondentai savo darbovieta yra labiau patenkinti nei

nepatenkinti (pažymėjo atsakymą „Labiau taip nei ne“), 13,8 proc. arba 222 respondentai yra labiau nepatenkinti savo darbovieta nei patenkinti (pažymėjo atsakymą „Labiau ne nei taip“) ir 1,6 proc. arba 26 respondentai yra nepatenkinti savo darbovieta (pažymėjo atsakymą „Ne“).

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 VMI prie FM ir AVMI rezultatai pateikti 7 diagramoje.



7 diagrama

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

VMI prie FM: Atlyginimas neadekvatus atliekamam darbui; Pašalpa, o ne atlyginimas; Nepatenkinta atlyginimu, esu kelių vaikų mama, negaunu net 1000 Eur (į rankas), tad pragyventi yra labai sunku; Atlyginimu labai nepatenkinta, visa kita puiku; Nėra skaidrumo skirstant priedus, visi įsakymai įslaptinti; Nėra perspektyvų, mažas atlyginimas, bloga darbo vieta, daug žmonių kabinete, nedraugiški kolegos; nesijaučiu gerai, nes neįsigilinę į situaciją apkaltina nebūtais dalykais, skatina tik tuos pačius, nors dirbi labai gerai; Netenkina vadovų požiūris į darbuotojus. Trūksta pasitikėjimo ir tai demotyvuoja; darbuotojas laikomas niekuo, skaidrumo nerasta, vadovams ir darbuotojams taikomi dvigubi standartai;

Vilniaus AVMI: Atlyginimo politika - neįvertinami lojalūs, didelę patirtį turintys darbuotojai; nes neteisinga VMI atlygio politika. Naujai atėjęs be patirties darbuotojas gauna didesnę koeficientą nei turintis didelį stažą; Atlyginimas, požiūris į darbuotojus; Nepatenkinta atlyginimu;

Kauno AVMI: vadovai globoja ir skatina tik sau lojaliaus darbuotojus. Nelieta jokios motyvacijos siekti gerų rezultatų; Nesuteikta galimybė nors dalinai dirbti nuotoliniu būdu; tiesioginio vadovo kompetencija dauguma klausimų kelia didelį susirūpinimą; Todėl, kad yra didelė hierarchija, yra lygūs ir lygesni. to paties skyriaus darbuotojams galioja kiti standartai; mažas DU;

Klaipėdos AVMI: atlyginimas pakyla tik po 1 procentą ir tai greitai baigsis;

Šiaulių AVMI: Darbo atlygis neadekvatus atliekamų darbų sudėtingumui. Nesusikalbėjimas pavaldžių su vadovaujančiais; Atlyginimas mažas, visada sakoma, kad nėra lėšų, nemotyvuoja, nes už pastangas nėra atlygio.

Išvados. Labiausiai savo darbovieta patenkinti yra Šiaulių AVMI dirbantys respondentai (87,7 proc.), o mažiausiai – VMI prie FM dirbantys respondentai (82,7 proc.).

Išskirti galima Panevėžio AVMI, kurioje nebuvo nei vieno respondento, nurodžiusio, kad yra visiškai nepatenkintas (atsakymas „Ne“) savo darbovieta.

Taip pat išsiskiria Klaipėdos AVMI, kurioje respondentai iš galimų keturių atsakymų daugiausiai pasirinko „Taip“ (45,1 proc.). Visuose kituose juridiniuose vienetuose respondentai daugiausiai rinkosi atsakymą „Labiau taip nei ne“.

Pagrindinė priežastis, kodėl respondentai nurodė, kad yra nepatenkinti (pasirinko atsakymą „Ne“) savo darbovietėje yra mažas darbo užmokestis.

Apibendrinus visus duomenis nustatyta, kad 84,6 proc. apklausoje dalyvavusių VMI darbuotojų yra patenkinti savo darbovietėje.

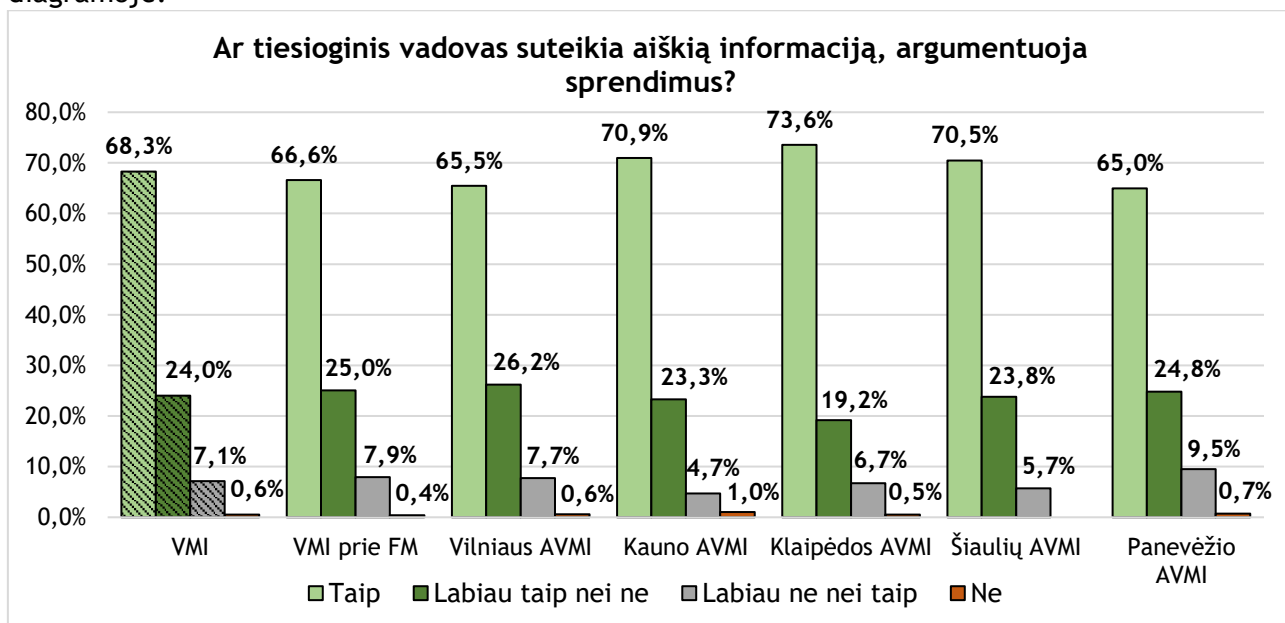
2. Ar tiesioginis vadovas suteikia aiškią informaciją, paprašius ją pakartoją/patikslina, pateikia savo sprendimų argumentus?

Į klausimą, ar tiesioginis vadovas suteikia aiškią informaciją, paprašius ją pakartoją/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	1100	387	115	9	1487	92,3%	124	7,7%
VMI prie FM	463	174	55	3	637	91,7%	58	8,3%
Vilniaus AVMI	110	44	13	1	154	91,7%	14	8,3%
Kauno AVMI	210	69	14	3	279	94,3%	17	5,7%
Klaipėdos AVMI	142	37	13	1	179	92,7%	14	7,3%
Šiaulių AVMI	86	29	7	0	115	94,3%	7	5,7%
Panevėžio AVMI	89	34	13	1	123	89,8%	14	10,2%

4 lentelė

Kiek procentų respondentų pasirinko vieną ar kitą atsakymą, duomenys pateikti 8 diagramoje.

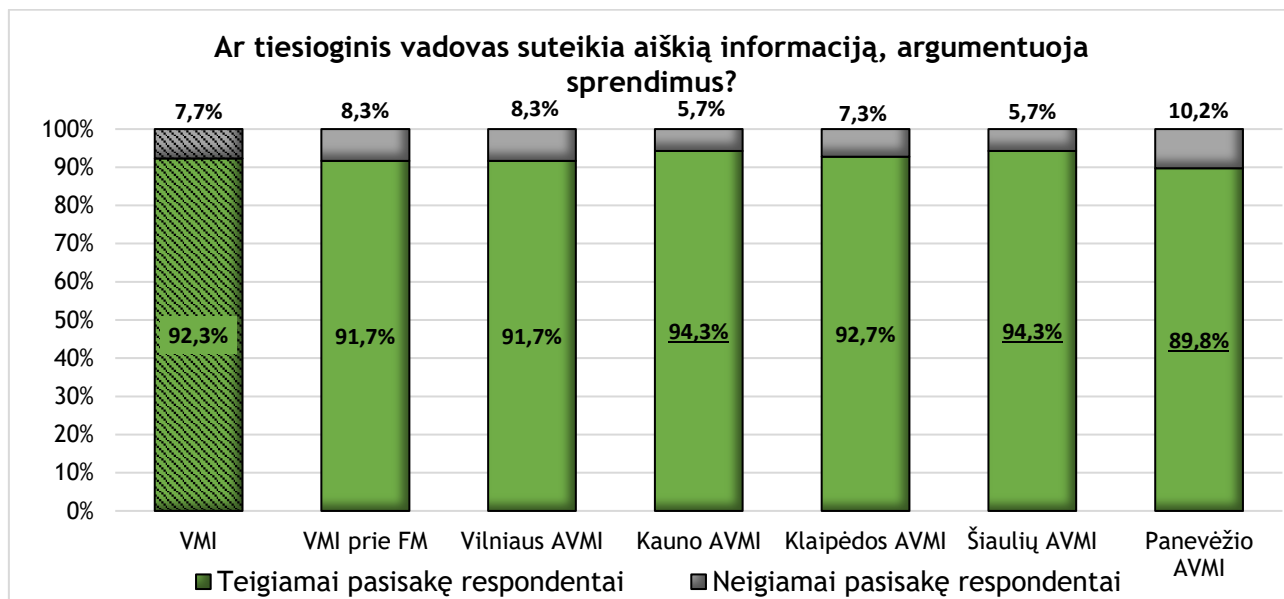


8 diagrama

Vertinant visos VMI respondentų atsakymus, pagal 4 lentelėje ir 8 diagramoje pateiktus duomenis, 68,3 proc. arba 1100 respondentų nurodė, kad tiesioginis vadovas suteikia aiškią

informaciją, paprašius ją pakartoją/patikslina, pateikia savo sprendimų argumentus (pažymėjo atsakymą „Taip“), 24 proc. arba 387 respondentai nurodė, kad jų tiesioginis vadovas labiau suteikia aiškią informaciją nei nesuteikia (pažymėjo atsakymą „Labiau taip nei ne“), 7,1 proc. arba 115 respondentų nurodė, kad jų tiesioginis vadovas labiau nesuteikia aiškos informacijos nei suteikia (pažymėjo atsakymą „Labiau ne nei taip“) ir 0,6 proc. arba 9 respondentai nurodė, kad jų tiesioginis vadovas nesuteikia aiškos informacijos, paprašius jos nepakartoją/nepatikslina ir neargumentuoja savo sprendimų (pažymėjo atsakymą „Ne“).

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 VMI prie FM ir AVMI rezultatai pateikti 9 diagramoje.



9 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 argumentai nepateikiami arba pateikiami abstrakčiai; informacijos nesuteikia, kalba pakeltu tonu, rodo nepasitenkinimą;

Vilniaus AVMI: Tiesioginis vadovas tik skirsto užduotis, bet nepateikia sprendimo argumentų;

Kauno AVMI: Informacija pateikiama paviršutiniškai, paprašius ją pakartoti, supyksta ir žemina, kodėl iš pirmo karto nesuprasta; Nepateikia/negali pateikti argumentų; Sprendimai dažnai darbuotojo atžvilgiu keisti, neargumentuoti;

Klaipėdos AVMI: Atsakymai būna neargumentuoti, netikslūs ir teisiškai nepagrįsti;

Panevėžio AVMI: Siekia suskaldyti kolektyvą, dažnai keičia savo sprendimus.

Išvados. Į klausimą „Ar tiesioginis vadovas suteikia aiškią informaciją, paprašius ją pakartoją/patikslina, pateikia savo sprendimų argumentus?“ daugiausiai teigiamai pasisakiusių respondentų yra Kauno AVMI (94,3 proc.), o mažiausiai – Panevėžio AVMI (89,8 proc.).

Išskirti galima Šiaulių AVMI, kurioje 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 92,3 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?

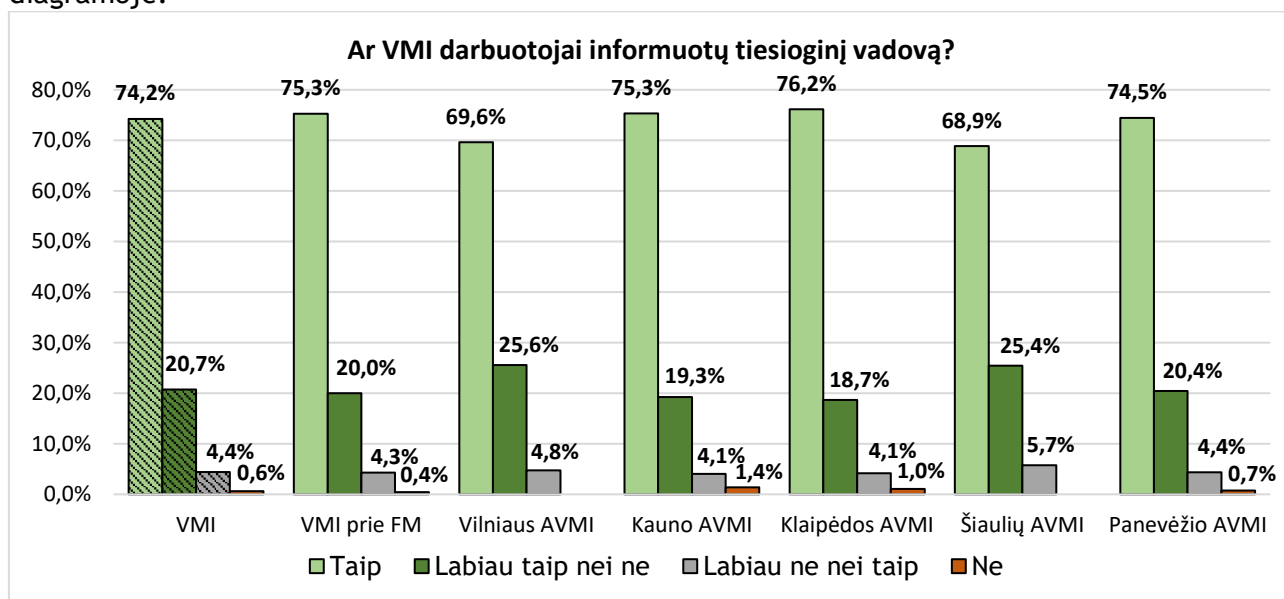
Apklausos dalyviai buvo prašomi įvertinti teiginį „Jei būtumėte įsitikinę (-usi), kad Jūsų tiesioginio vadovo sprendimas prieštarauja teisės aktams, Jūs informuotumėte apie tai savo tiesioginį vadovą“ iš keturių pateiktų atsakymų variantų pasirenkant vieną, labiausiai jų nuomonę atspindintį atsakymą.

Respondentų atsakymai pasiskirstė taip:

	Taip	Labiau taip nei ne	Labiau ne nei taip	Ne	Teigiamai pasisakę respondentai		Neigiamai pasisakę respondentai	
VMI	1196	334	71	10	1530	95,0%	81	5,0%
VMI prie FM	523	139	30	3	662	95,3%	33	4,7%
Vilniaus AVMI	117	43	8	0	160	95,2%	8	4,8%
Kauno AVMI	223	57	12	4	280	94,6%	16	5,4%
Klaipėdos AVMI	147	36	8	2	183	94,8%	10	5,2%
Šiaulių AVMI	84	31	7	0	115	94,3%	7	5,7%
Panevėžio AVMI	102	28	6	1	130	94,9%	7	5,1%

5 lentelė

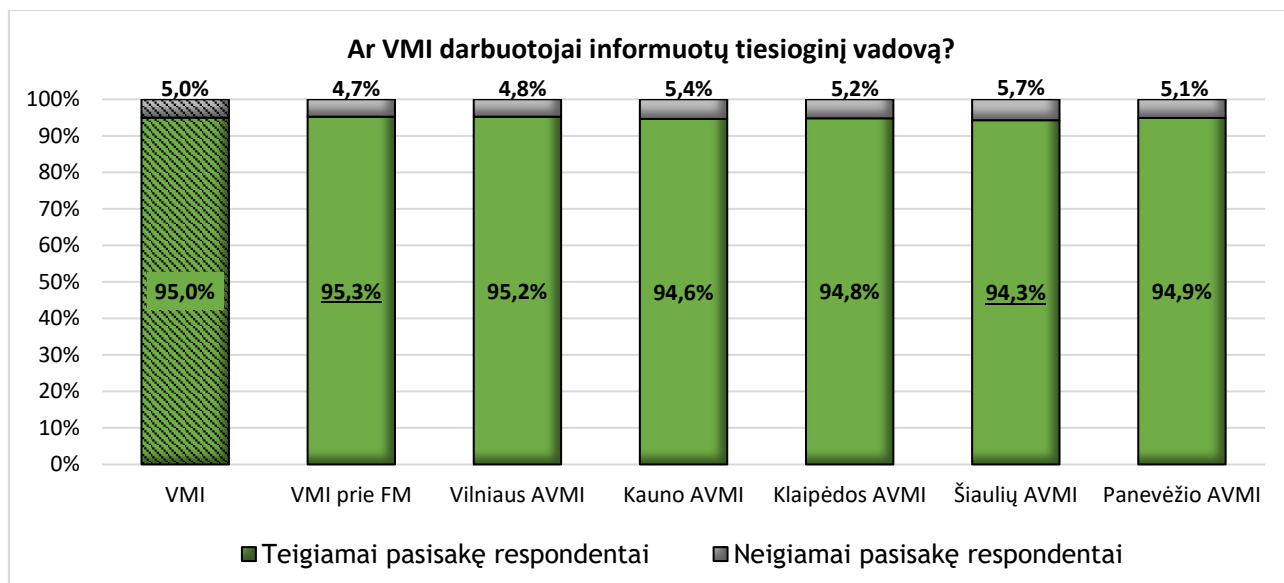
Kiek procentų respondentų pasirinko vieną ar kitą atsakymą, duomenys pateikti 10 diagramoje.



10 diagrama

Vertinant visos VMI respondentų atsakymus, pagal 5 lentelėje ir 10 diagramoje pateiktus duomenis, 74,2 proc. arba 1196 respondentai nurodė, kad informuotų savo tiesioginį vadovą, jei būtų įsitikinę, kad vadovo priimtas sprendimas prieštarauja teisės aktams (pažymėjo atsakymą „Taip“), 20,7 proc. arba 334 respondentai nurodė, kad būtų labiau linkę informuoti tiesioginį vadovą nei neinformuoti (pažymėjo atsakymą „Labiau taip nei ne“), 4,4 proc. arba 71 respondentas nurodė, kad būtų labiau linkę neinformuoti tiesioginio vadovo (pažymėjo atsakymą „Labiau ne nei taip“) ir 0,6 proc. arba 10 respondentų nurodė, kad neinformuotų tiesioginio vadovo (pažymėjo atsakymą „Ne“).

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 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: yra jos vienos tiesa ir prieštarauti negali. Ginčai sekina; nuo to niekas nesikeistų; tokiu atveju įgytum sau priešą. Negalėtum tikėtis gero vertinimo;

Kauno AVMI: Aš bandyčiau kalbėtis, kol suprastų, kad tai prieštarauja teisės aktams; Vadovas įsižeidžia, vėliau darbuotoją kurį laiką ignoruoja;

Klaipėdos AVMI: Nuo to bus tik blogiau, prasidės engimas ir veiksmai trukdantys konstruktyviai dirbti ir atlikti savo pareigas;

Panevėžio AVMI: Esu tai padariusi anksčiau, tai labai netiko vadovui, manau, kad tai turėjo/turi įtakos tolimesniems santykiams su vadovu.

Išvados. Į teiginį „Jei būtumėte įsitikinęs (-usi), kad Jūsų tiesioginio vadovo sprendimas prieštarauja teisės aktams, Jūs informuotumėte apie tai savo tiesioginį vadovą“ daugiausiai teigiamai pasisakiusių respondentų yra VMI prie FM (95,3 proc.), o mažiausiai – Šiaulių AVMI (94,3 proc.).

Išskirti galima Vilniaus AVMI ir Šiaulių AVMI, kurioje 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 95,0 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.

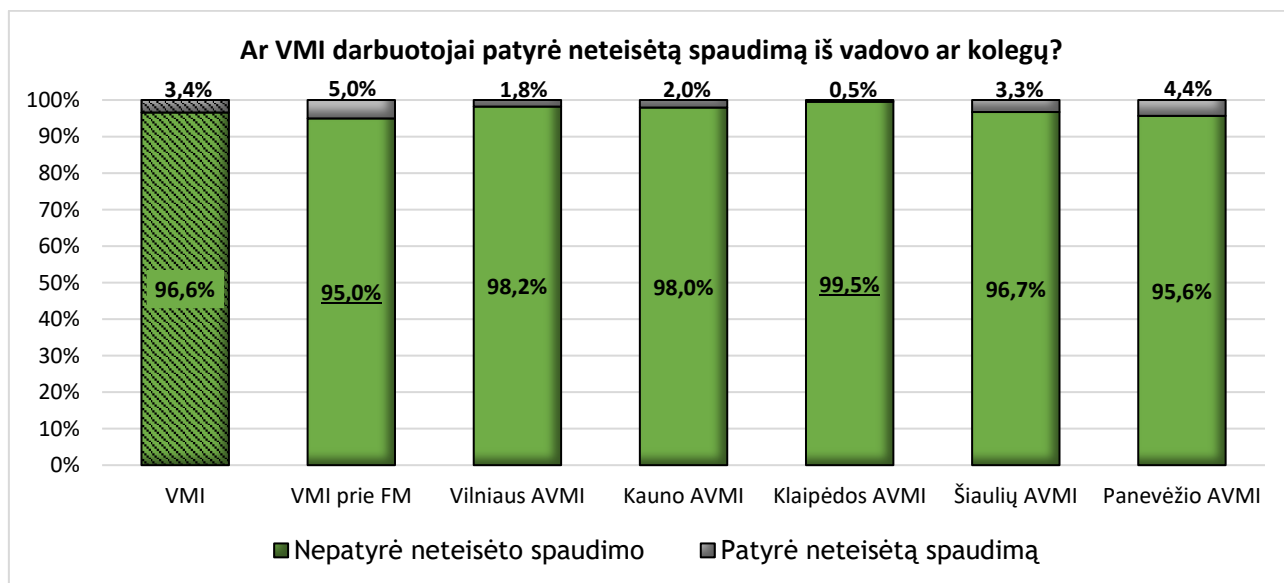
4. Ar VMI darbuotojai per pastaruosius metus darbovietėje patyrė neteisėtą spaudimą iš vadovo ar kolegų?

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	1556	96,6%	55	3,4%
VMI prie FM	660	95,0%	35	5,0%
Vilniaus AVMI	165	98,2%	3	1,8%
Kauno AVMI	290	98,0%	6	2,0%
Klaipėdos AVMI	192	99,5%	1	0,5%
Šiaulių AVMI	118	96,7%	4	3,3%
Panevėžio AVMI	131	95,6%	6	4,4%

6 lentelė

Bendri VMI ir atskiri VMI prie FM ir AVMI rezultatai pateikti 12 diagramoje



12 diagrama

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

VMI prie FM: teko dirbti nemokamus viršvalandžius dėl didelio darbo krūvio; dėl savo nuomonės pateikimo, dėl specialistų vertinimų; priekabiavimą; dėl darbų krūvio tenka dirbti viršvalandžius, tam tikrą laiką praleidus sveikatos priežiūrai, reikalaujama atidirbti kitu metu; darbuotojų vertinimo, išteklių poreikio temomis; psichologinis spaudimas, kad išeitum iš darbo ir užleistum darbo vietą; neteisingi kaltinimai; dėl hibridinio darbo pasirinkimo; trūksta darbuotojų, skiriami papildomi darbai, todėl krūviai nežmoniški, tačiau atsakoma, kad reikia optimizuoti procesus; pasišaipė per zoom viešai prieš visą kolektyvą; bloginamos darbo sąlygos dėl darbo patalpų; net neįsiklauso į argumentus; manau, kad testuotis tik neskiepytiems darbuotojams, kai virusą gali platinti visi darbuotojai, yra neteisėta; patyriau spaudimą užimti kitas pareigas; spaudimas būna daryti "kaip reikia" (gal ir teisėtas sprendimas), nes toks nurodymas "iš aukščiau" ir pan.; iš kolegų (manau, kad tai mobingas);

Vilniaus AVMI: apkaltino neteisingai kito skyriaus kolegos; iš kolegų;

Kauno AVMI: buvusi grupės vadovė (kuratorė) naudojo psichologinį smurtą, nesilaikė dalykiškų darbinių santykių, žemino darbo reikalus; skiepai; patiriu mobingą iš tiesioginio vadovo pusės; iš kolegų nejutau. Keisti sprendimai, tačiau jokių argumentų, jokių paaiškinimų;

Klaipėdos AVMI: Nurodymai nebuvo korupcinio pobūdžio bet sprendimai prieštaravo teisės aktams;

Šiaulių AVMI: Šiomet - ne, tačiau ankstesniais metais vadovas nevengdavo pademonstruoti savo asmeninę antipatiją ir darbuotojo sumenkinimą; Patyriau iš vadovo; neatsižvelgiama į nuomonę; Informavus vadovus dėl nederamo bendravimo su darbuotojais, buvo tikrinamas mano darbas asmeniškai ir nepagrįstai kritikuojamas;

Panevėžio AVMI: Susidūriau su mobingo virtuoza kai buvau pavaldus CMA; problemos nesprenžiamos, reikalaujama tik rezultato; Gąsdinimas baudomis nepasiekus rezultato, kuris nevisada nuo manęs priklauso; vadovas visada teisingas, kitų nuomonė nesvarbi; tiesioginis vadovas yra „neklystantis“; iš kolegės, ji darbe vadovaujasi asmeniškumais, kitiems įstaigos darbuotojams skleidžia paskalas.

Išvados. Daugiausiai respondentų, nepatyrusių neteisėto spaudimo iš vadovo ar kolegų yra Klaipėdos AVMI (99,5 proc.), o mažiausiai – VMI prie FM (95,0 proc.)

Apibendrinus visus duomenis nustatyta, kad 96,6 proc. apklausoje dalyvavusių VMI darbuotojų nepatyrė neteisėto spaudimo iš vadovo ar kolegų.

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

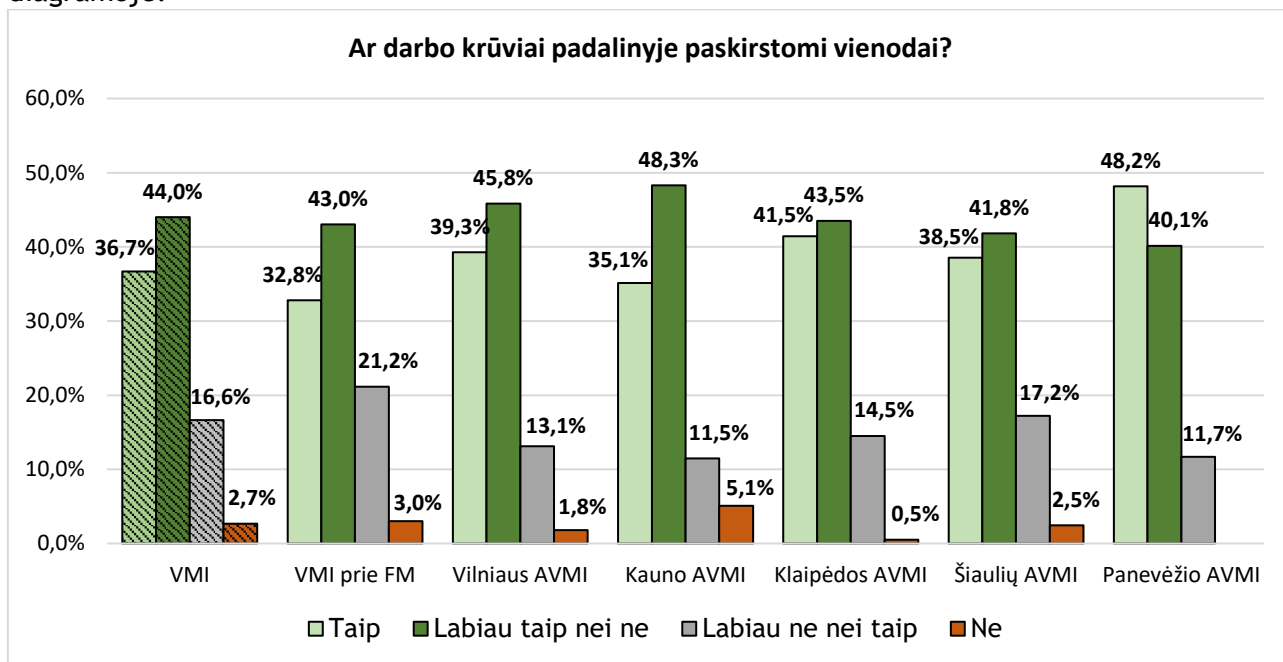
Į klausimą, ar darbo krūviai padalinyje tarp tos pačios kvalifikacijos darbuotojų paskirstomi vienodai, respondentai iš pateiktų keturių atsakymų variantų galėjo pasirinkti vieną, labiausiai jų nuomonę atspindintį, atsakymą.

Respondentų atsakymai pasiskirstė taip:

	<i>Taip</i>	<i>Labiau taip nei ne</i>	<i>Labiau ne nei taip</i>	<i>Ne</i>	<i>Teigiamai pasisakę respondentai</i>		<i>Neigiamai pasisakę respondentai</i>	
VMI	591	709	268	43	1300	80,7%	311	19,3%
VMI prie FM	228	299	147	21	527	75,8%	168	24,2%
Vilniaus AVMI	66	77	22	3	143	85,1%	25	14,9%
Kauno AVMI	104	143	34	15	247	83,4%	49	16,6%
Klaipėdos AVMI	80	84	28	1	164	85,0%	29	15,0%
Šiaulių AVMI	47	51	21	3	98	80,3%	24	19,7%
Panevėžio AVMI	66	55	16	0	121	88,3%	16	11,7%

7 lentelė

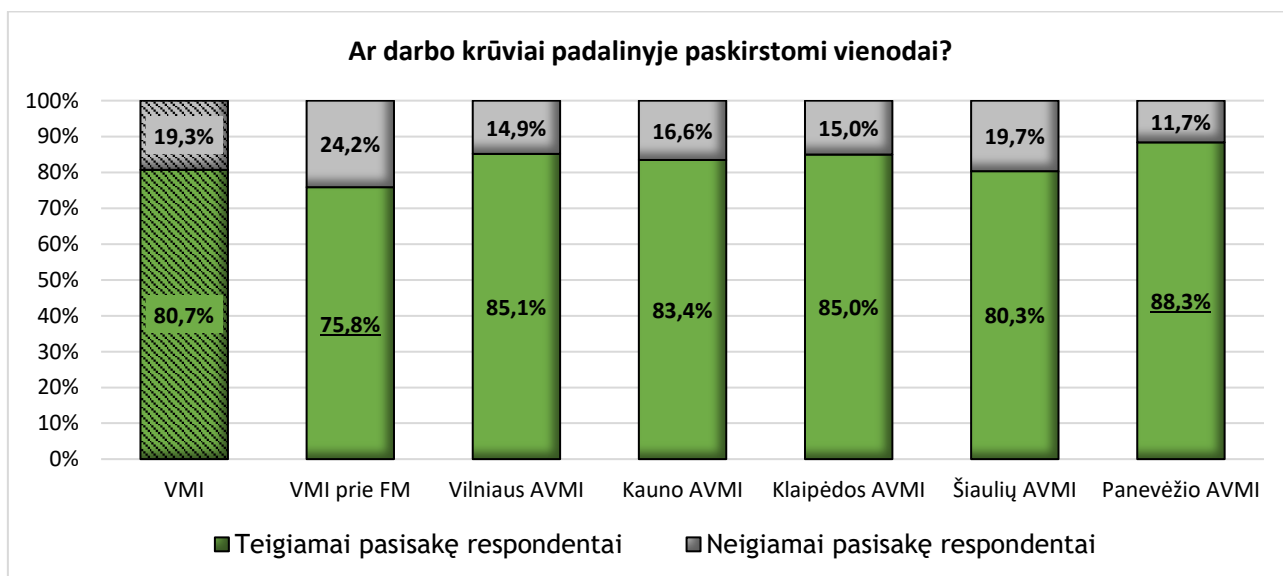
Kiek procentų respondentų pasirinko vieną ar kitą atsakymą, duomenys pateikti 13 diagramoje.



13 diagrama

Vertinant visos VMI respondentų atsakymus, iš 7 lentelėje ir 13 diagramoje pateiktų duomenų matosi, kad 36,7 proc. arba 591 respondentas mano, kad darbo krūviai jo padalinyje tarp tos pačios kvalifikacijos darbuotojų yra paskirstomi vienodai (pažymėjo atsakymą „Taip“), 44,0 proc. arba 709 respondentai labiau linkę manyti, kad darbo krūviai paskirstomi vienodai nei nevienodai (pažymėjo atsakymą „Labiau taip nei ne“), 16,6 proc. arba 268 respondentai mano, kad darbo krūviai paskirstomi labiau nevienodai nei vienodai (pažymėjo atsakymą „Labiau ne nei taip“) ir 2,7 proc. arba 43 respondentų nuomone, jų padalinyje darbo krūviai tarp tos pačios kvalifikacijos darbuotojų yra paskirstomi nevienodai (pažymėjo atsakymą „Ne“).

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 VMI prie FM ir AVMI rezultatai pateikti 14 diagramoje.



14 diagrama

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: "kas veža tam krauna"; Skiriamos ženkliai lengvesnės užduotys, tačiau įvertinama vienodai; skiriasi užduočių kiekis; Visada atsiranda darbuotojų, „kurie neturi laiko" papildomoms užduotims; Vieniems nuolat kraunami papildomi darbai, o kitiems ne; vyrauja favoritizmas, vieniems darbuotojams taikomos nuolaidos, tenka mažesnis darbo krūvis; Darbo krūviai per dideli, nuolatinis stresas, kad kažko nespėsi laiku. Kuo daugiau dirbi, tuo daugiau ir užduočių gauni;

Vilniaus AVMI: Vieni darbuotojai atlieka sunkias ST, ir KV, o kiti ne, nes nemoka;

Kauno AVMI: Vyriausieji specialistai gauna mažesnę krūvį negu naujai atėję specialistai; akivaizdu, nėra ką argumentuoti; Taip reikia tiesioginiam vadovui; Duodama tam kas padarys; tikrai ne, matosi ir ataskaitose, kurias vieni privalo pildyti, kitiems nereikia :(darbo atsakomybės ir kompetencijos nėra lygu; Specialistas dirba vyriausiojo specialisto darbus; Jei darb. "lėtesnis" ar labiau "paverkia" kad nemoka, nesugebės tai ir užduočių tokiu mažiau duodama. Egzistuoja Myliu-nemyliu; krūviai neatitinka d.u.;

Klaipėdos AVMI: Kas daugiau veža, tam ir krauna;

Šiaulių AVMI: Nes tas, kuris nesugeba- tai ir darbo krūvio neturi; Dažniausiai sudėtingi KV skiriami tiems patiems darbuotojams, nors vertinami tie, kurie atlieka daugiau ir paprastesnių KV.

Išvados. Į klausimą „Ar Jūsų padalinyje darbo krūviai tarp tos pačios kvalifikacijos darbuotojų yra paskirstomi vienodai?“ daugiausiai teigiamai pasisakiusių respondentų yra Panevėžio AVMI (88,3 proc.), o mažiausiai – VMI prie FM (75,8 proc.).

Panevėžio AVMI išskirti galima dar ir dėl to, kad šioje apskrityje nebuvo nei vieno respondento, nurodžiusio, kad darbo krūviai jo padalinyje tarp tos pačios kvalifikacijos darbuotojų būtų paskirstomi nevienodai (atsakymas „Ne“). Taip pat Panevėžio AVMI respondentai iš galimų keturių atsakymų daugiausiai pasirinko „Taip“ (48,2 proc.). Visuose kituose juridiniuose vienetuose respondentai daugiausiai rinkosi atsakymą „Labiau taip nei ne“.

Apibendrinus visus duomenis nustatyta, kad 80,7 proc. apklausoje dalyvavusių VMI darbuotojų į klausimą „Ar Jūsų padalinyje darbo krūviai tarp tos pačios kvalifikacijos darbuotojų yra paskirstomi vienodai“ pasisako teigiamai.

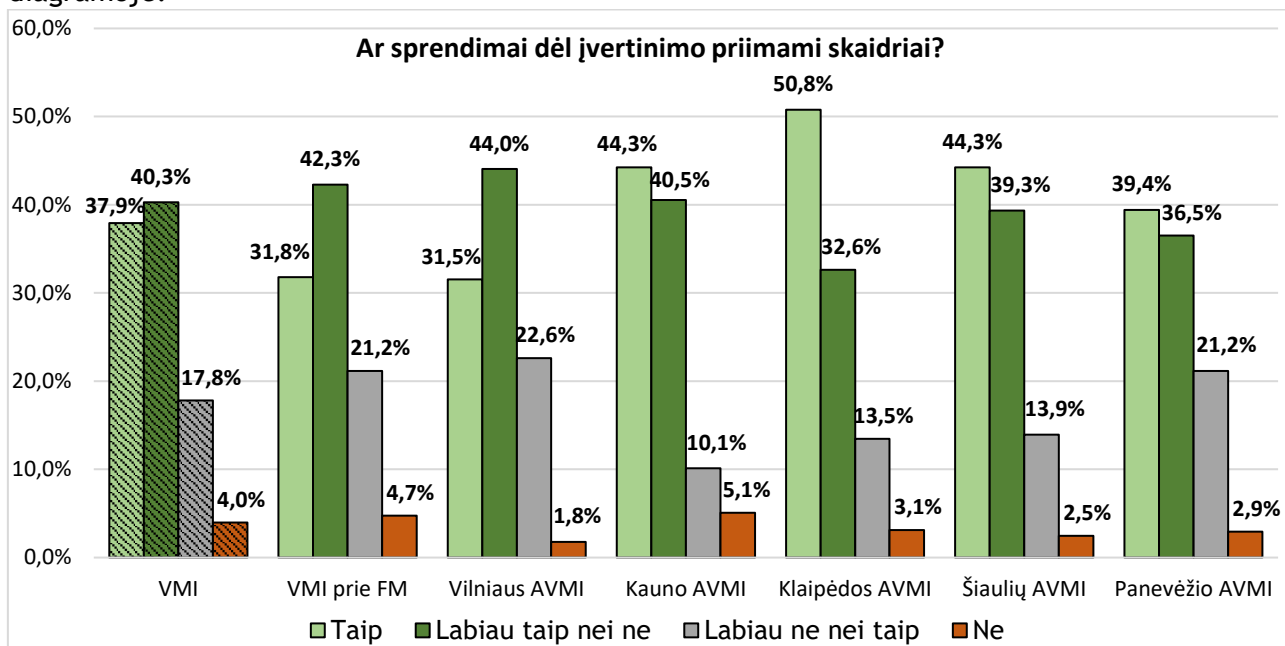
6. Ar sprendimai dėl įvertinimo (skiriant priedą, didesnę koeficientą, perkeltiant į aukštesnes pareigas) priimami skaidriai?

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	611	649	287	64	1260	78,2%	351	21,8%
VMI prie FM	221	294	147	33	515	74,1%	180	25,9%
Vilniaus AVMI	53	74	38	3	127	75,6%	41	24,4%
Kauno AVMI	131	120	30	15	251	84,8%	45	15,2%
Klaipėdos AVMI	98	63	26	6	161	83,4%	32	16,6%
Šiaulių AVMI	54	48	17	3	102	83,6%	20	16,4%
Panevėžio AVMI	54	50	29	4	104	75,9%	33	24,1%

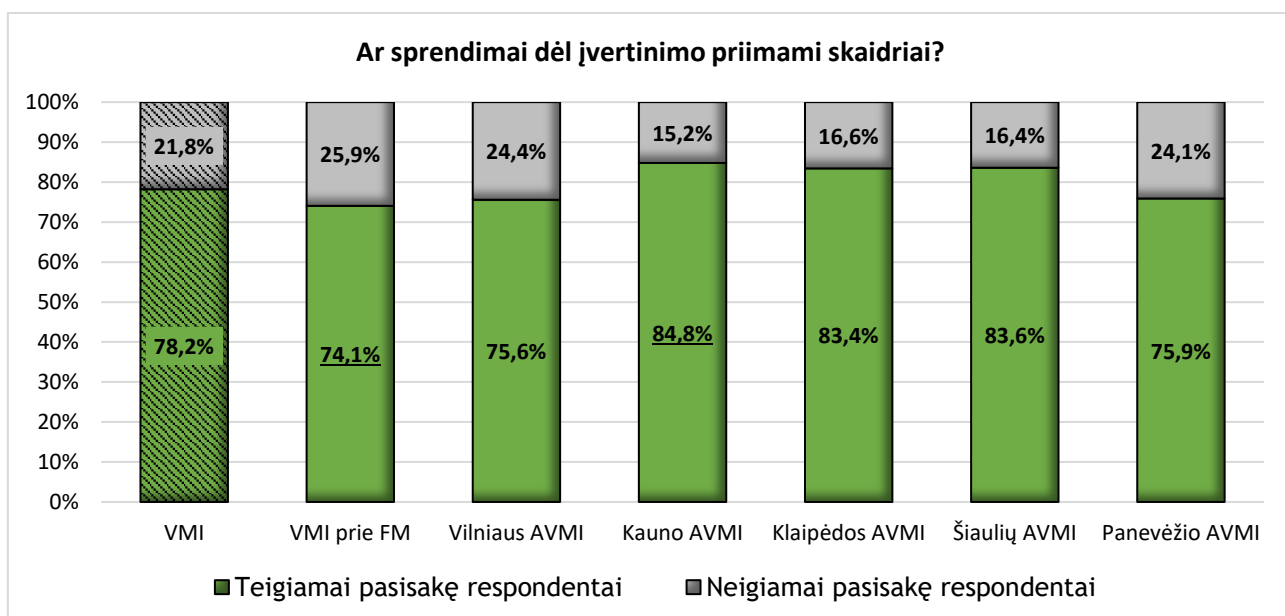
Kiek procentų respondentų pasirinko vieną ar kitą atsakymą, duomenys pateikti 15 diagramoje.



15 diagrama

Vertinant visos VMI respondentų atsakymus, iš 8 lentelėje ir 15 diagramoje pateiktų duomenų matosi, kad 37,9 proc. arba 611 respondentų mano, kad sprendimai dėl įvertinimo priimami skaidriai (pažymėjo atsakymą „Taip“), 40,3 proc. arba 649 respondentai mano, kad sprendimai dėl įvertinimo jų darbovietėje priimami labiau skaidriai nei neskaidriai (pažymėjo atsakymą „Labiau taip nei ne“), 17,8 proc. arba 287 respondentai linkę manyti, kad sprendimai dėl įvertinimo jų darbovietėje priimami labiau neskaidriai nei skaidriai (pažymėjo atsakymą „Labiau ne nei taip“) ir 4,0 proc. arba 64 respondentai mano, kad jų darbovietėje sprendimai dėl įvertinimo yra priimami neskaidriai (pažymėjo atsakymą „Ne“).

Laikoma, kad į klausimą „Ar Jūsų darbovietėje sprendimai dėl įvertinimo (skiriant priedą, didesnę koeficientą, perkeltant į aukštesnes pareigas) priimami skaidriai?“ respondantai 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 VMI prie FM ir AVMI rezultatai pateikti 16 diagramoje.



16 diagrama

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: Pirmiausiai- jokio skaidrumo nei už ką nei kodėl priedas skiriamas; koeficientai skiriami turintiems mažą stažą ir mažiau patirties bei žinių; yra kam reikia labai stengtis ir kažką įrodinėti kad gauti priedą, kai kiti ir be ypatingų indėlių gauna reguliariai; vertinami visi, net ir imituojančios darbą; skiriami didesni koeficientai tiems, kurie įvykdė mažiau metinių užduočių; jei būtų skaidriai, matytume vertinimo bei priedų skyrimo įsakymus; Dažnai žaidžia „myliu nemyliu“ principas;

Vilniaus AVMI: Nėra aišku, už kokias atliktas užduotis skiria priedus; dažnu atveju neturiu pateisinamos priežasties, kodėl skyrė vienokio ar kitokio dydžio priedą; Vieni priedus gauna dažnai kiti labai retai;

Kauno AVMI: Prasčiausiai dirbę specialistai (pagal objektyviai renkamus balus) pakėlimo metu gauna maksimalų koeficientą; Vienodai koeficientą didina ir su geriausiu rezultatu ir su prasčiausiu; Tikrai vertina ne pagal sugebėjimus, o pagal klusnumą; liepiama įsivertinti tik gerai, kad nereikėtų darbuotojams skirti skatinimo priemonių;

Klaipėdos AVMI: Yra darbuotojų, kurie vertinami kelis laikotarpius iš eilės (įskaitant eilinį ir neeilinį vertinimą); Iš anksto numatytiems asmenis yra skiriama; Pati vertinimo sistema yra ydinga, nėra aiškių matavimo kriterijų, bei galimybės skaidriai įvertinti darbuotojo indėlį;

Šiaulių AVMI: Slepiaama informacija už ką ir kiek. Dangstomasi duomenų sauga; Vadovas nepaaiškina, kodėl ir už ką skiriami priedai ar keliamas koeficientas;

Panevėžio AVMI: Kai per metus du kartus įvertinamas vienas ir tas pats žmogus; Dėl šių sprendimų informacija neteikiama.

Išvados. Į klausimą „Ar Jūsų darbovietėje sprendimai dėl įvertinimo (skiriant priedą, didesnę koeficientą, perkeltiant į aukštesnes pareigas) priimami skaidriai?“ daugiausiai teigiamai pasisakiusių respondentų yra Kauno AVMI (84,8 proc.), o mažiausiai – VMI prie FM (74,1 proc.).

Apibendrinus visus duomenis nustatyta, kad 78,2 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?

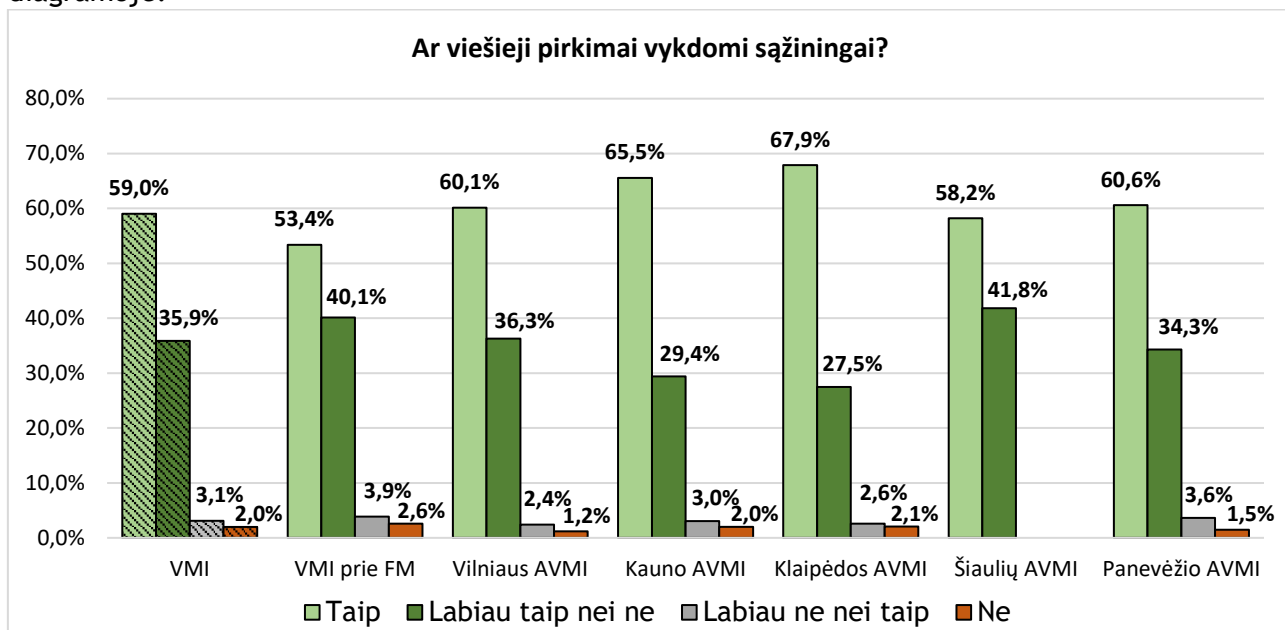
Į klausimą „Ar įstaigoje, kurioje dirbate, viešieji pirkimai vykdomi sąžiningai?“ respondentai iš pateiktų keturių atsakymų variantų galėjo pasirinkti vieną, labiausiai jų nuomonę atspindintį, atsakymą.

Respondentų atsakymai pasiskirstė taip:

	Taip	Labiau taip nei ne	Labiau ne nei taip	Ne	Teigiamai pasisakę respondentai		Neigiamai pasisakę respondentai	
VMI	951	578	50	32	1529	94,9%	82	5,1%
VMI prie FM	371	279	27	18	650	93,5%	45	6,5%
Vilniaus AVMI	101	61	4	2	162	96,4%	6	3,6%
Kauno AVMI	194	87	9	6	281	94,9%	15	5,1%
Klaipėdos AVMI	131	53	5	4	184	95,3%	9	4,7%
Šiaulių AVMI	71	51	0	0	122	100,0%	0	0,0%
Panevėžio AVMI	83	47	5	2	130	94,9%	7	5,1%

9 lentelė

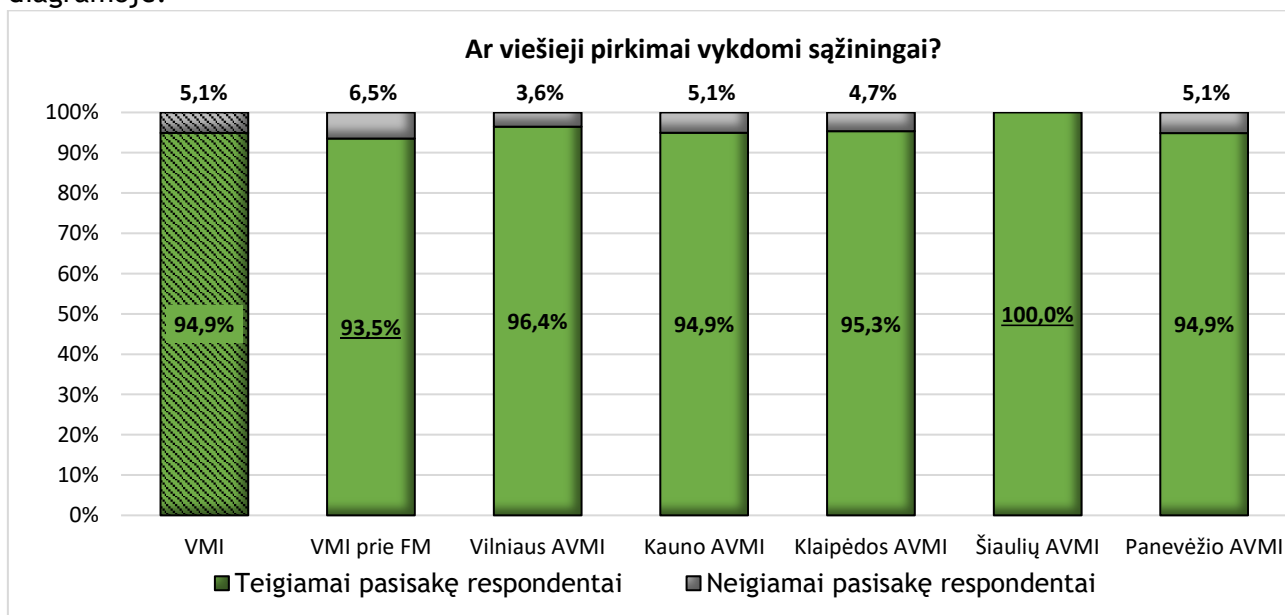
Kiek procentų respondentų pasirinko vieną ar kitą atsakymą, duomenys pateikti 17 diagramoje.



17 diagrama

Vertinant visos VMI respondentų atsakymus, iš 9 lentelėje ir 17 diagramoje pateiktų duomenų matosi, kad 59,0 proc. arba 951 respondentas mano, kad įstaigoje, kurioje dirba, viešieji pirkimai vykdomi sąžiningai (pažymėjo atsakymą „Taip“), 35,9 proc. arba 578 respondantai mano, kad viešieji pirkimai vykdomi labiau sąžiningai nei nesąžiningai (pažymėjo atsakymą „Labiau taip nei ne“), 3,1 proc. arba 50 respondentų mano, kad viešieji pirkimai vykdomi labiau nesąžiningai nei sąžiningai (pažymėjo atsakymą „Labiau ne nei taip“) ir 2,0 proc. arba 32 respondantai mano, kad jų darbovietėje viešieji pirkimai vykdomi nesąžiningai (pažymėjo atsakymą „Ne“).

Laikoma, kad į klausimą „Ar įstaigoje, kurioje dirbate, viešieji pirkimai vykdomi sąžiningai?“ respondantai 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 VMI prie FM ir AVMI rezultatai pateikti 18 diagramoje.



18 diagrama

Beveik visi respondentai, kurie į klausimą „Ar viešieji pirkimai vykdomi sąžiningai?“ pasirinko atsakymą „Ne“, savo pasirinkimą argumentavo taip: nesusiduriu su viešaisiais pirkimais, todėl nieko negaliu teigti; neturi tokios informacijos; nežinau.

Išvados. Į klausimą „Ar įstaigoje, kurioje dirbate, viešieji pirkimai vykdomi sąžiningai?“ daugiausiai teigiamai pasisakiusių respondentų yra Šiaulių AVMI (100 proc.), o mažiausiai – VMI prie FM (93,5 proc.).

Apibendrinus visus duomenis nustatyta, kad 94,9 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.)?

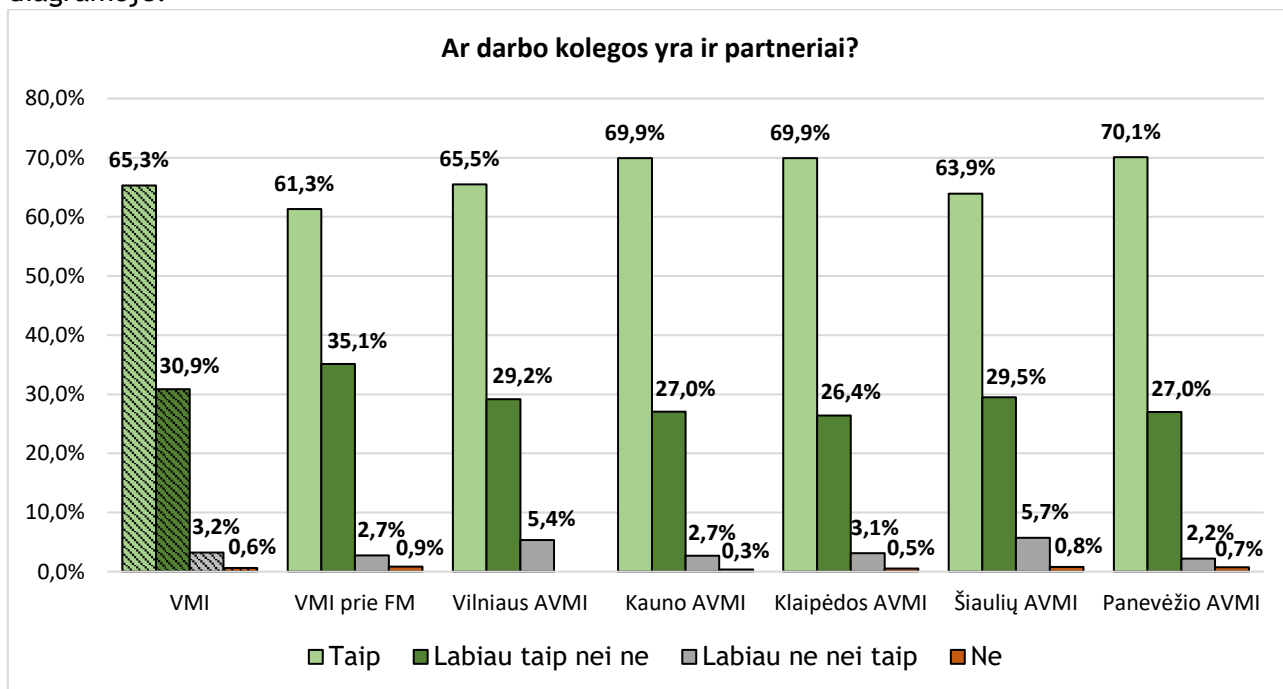
Apklausos dalyvių buvo klausiama, ar pritaria teiginiui, kad „Jūsų darbo kolegos yra ir Jūsų partneriai (galite jais pasitikėti bendrai atlikdami užduotis; gauti teisingų patarimų, susijusių su užduoties kokybišku įvykdymu, esant poreikiui kolega Jus pavaduotų darbe ir pan.)?“. Respondentai iš keturių 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	1052	497	52	10	1549	96,2%	62	3,8%
VMI prie FM	426	244	19	6	670	96,4%	25	3,6%
Vilniaus AVMI	110	49	9	0	159	94,6%	9	5,4%
Kauno AVMI	207	80	8	1	287	97,0%	9	3,0%
Klaipėdos AVMI	135	51	6	1	186	96,4%	7	3,6%
Šiaulių AVMI	78	36	7	1	114	93,4%	8	6,6%
Panevėžio AVMI	96	37	3	1	133	97,1%	4	2,9%

10 lentelė

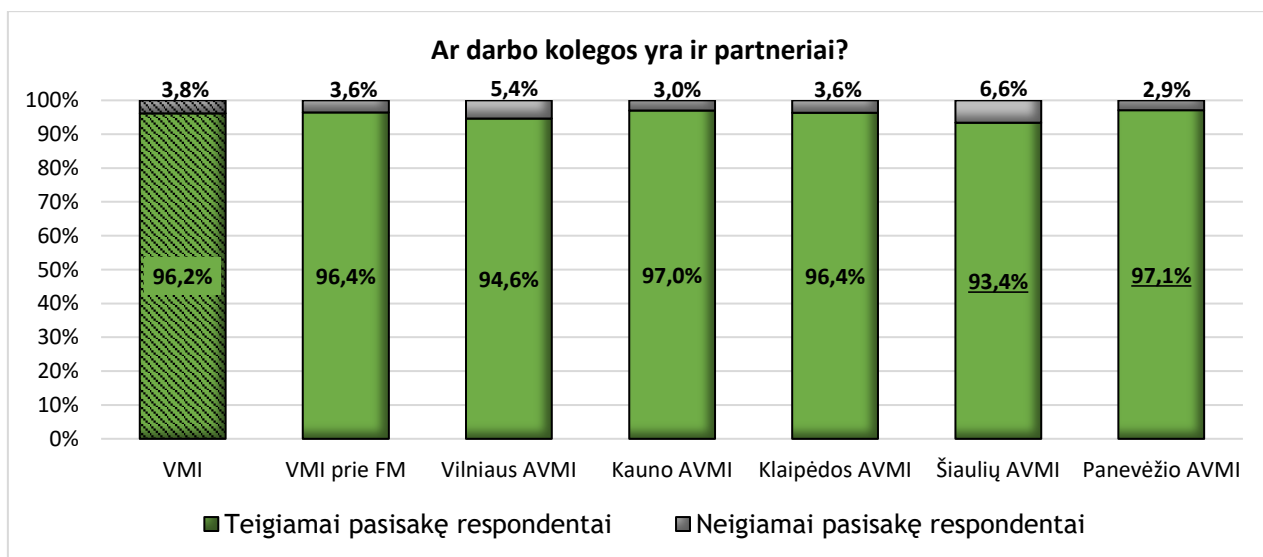
Kiek procentų respondentų pasirinko vieną ar kitą atsakymą, duomenys pateikti 19 diagramoje.



19 diagrama

Vertinant visos VMI respondentų atsakymus, iš 10 lentelėje ir 19 diagramoje pateiktų duomenų matosi, kad 65,3 proc. arba 1052 respondentai pritaria, kad jų darbo kolegos yra ir jų partneriai (pažymėjo atsakymą „Taip“), 30,9 proc. arba 497 respondentai teiginiui, kad jų darbo kolegos yra ir jų partneriai, labiau pritaria nei nepritaria (pažymėjo atsakymą „Labiau taip nei ne“), 3,2 proc. arba 52 respondantai 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“).

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.)?“ respondantai 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 VMI prie FM ir AVMI rezultatai pateikti 20 diagramoje.



20 diagrama

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

VMI prie FM: pavaduojantis asmuo atlieka tik "degančius" darbus, visa kita turiu pasidaryti po atostogų; mes esame konkurentai ir mums nuolat apie tai sakoma; Susiduriu su kolegų neigiamu požiūriu į save; Yra tik keletas kolegų, kuriuos laikau "savo partneriais"; kiekvienas už save, pagalba jei būna - tai apsimestinė ir ja siekiama gauti informaciją, kurią vėliau panaudojama prieš jį patį; labai mažai bendravimo, pagalbos niekad nebūna;

Kauno AVMI: daugiausiai gauname individualias užduotis, kolega pavaduoti negali;

Klaipėdos AVMI: Yra tik labai formalus požiūris, vadovas neargumentuotai nurodo, kad užduotis atlikta negerai;

Šiaulių AVMI: Ne visais galima pasitikėti, iškilus neaiškumams, kitas net nepadėtų;

Panevėžio AVMI: Su kiekvienu santykiai yra skirtingi.

Išvados. Į teiginį „Jūsų darbo kolegos yra ir Jūsų partneriai“ daugiausiai teigiamai pasisakiusių respondentų yra Panevėžio AVMI (97,1 proc.), o mažiausiai – Šiaulių AVMI (74,1 proc.).

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

Apibendrinus visus duomenis nustatyta, kad 96,2 proc. apklausoje dalyvavusių VMI darbuotojų savo darbo kolegas laiko ir savo partneriais.

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

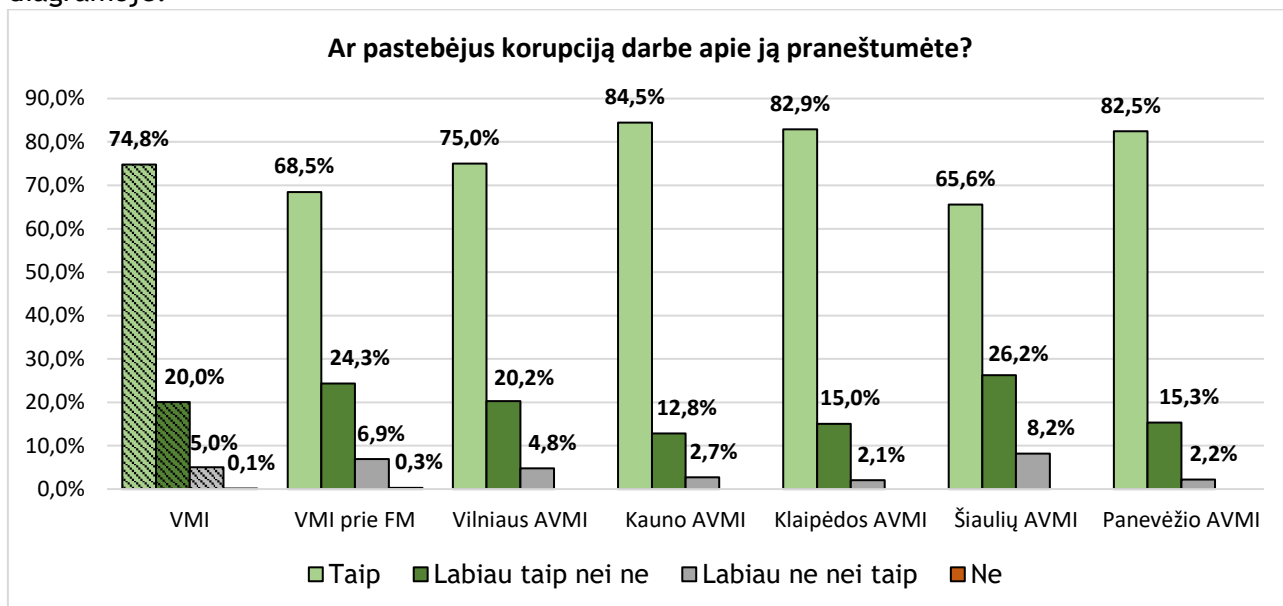
Apklausos dalyvių buvo klausiama, ar pastebėję korupciją darbe apie ją praneštų? Respondentai iš keturių pateiktų atsakymų variantų turėjo pasirinkti vieną, labiausiai jų nuomonę atspindintį atsakymą.

Respondentų atsakymai pasiskirstė taip:

	Taip	Labiau taip nei ne	Labiau ne nei taip	Ne	Praneštų		Nepraneštų	
VMI	1205	323	81	2	1528	94,8%	83	5,2%
VMI prie FM	476	169	48	2	645	92,8%	50	7,2%
Vilniaus AVMI	126	34	8	0	160	95,2%	8	4,8%
Kauno AVMI	250	38	8	0	288	97,3%	8	2,7%
Klaipėdos AVMI	160	29	4	0	189	97,9%	4	2,1%
Šiaulių AVMI	80	32	10	0	112	91,8%	10	8,2%
Panevėžio AVMI	113	21	3	0	134	97,8%	3	2,2%

11 lentelė

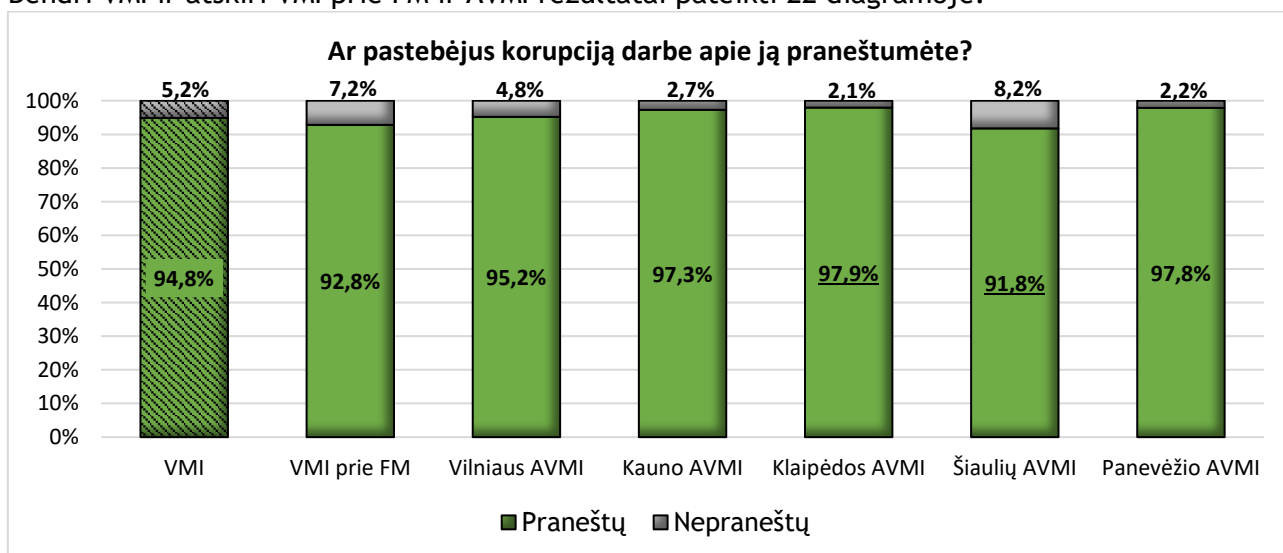
Kiek procentų respondentų pasirinko vieną ar kitą atsakymą, duomenys pateikti 21 diagramoje.



21 diagrama

Vertinant visos VMI respondentų atsakymus, iš 11 lentelėje ir 21 diagramoje pateiktų duomenų matosi, kad 74,8 proc. arba 1205 respondentai, pastebėję korupciją darbe, apie ją praneštų (pažymėjo atsakymą „Taip“), 20,0 proc. arba 323 respondentai, pastebėję korupciją darbe, būtų labiau linkę apie ją pranešti nei nepranešti (pažymėjo atsakymą „Labiau taip nei ne“), 5,0 proc. arba 81 respondentas, pastebėjęs korupciją darbe, būtų labiau linkęs apie ją nepranešti (pažymėjo atsakymą „Labiau ne nei taip“) ir 0,1 proc. arba 2 respondantai, pastebėję korupciją darbe, apie ją nepraneštų (pažymėjo atsakymą „Ne“).

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 VMI prie FM ir AVMI rezultatai pateikti 22 diagramoje.



22 diagrama

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

- apsimesčiau, kad nežinau;
- su tokiais atvejais nesusiduriu.

Išvados. Daugiausiai respondentų, kurie, pastebėję korupciją darbe, apie ją praneštų yra Klaipėdos AVMI (97,9 proc.), o mažiausiai – Šiaulių AVMI (91,8 proc.).

Iš 1611 apklausoje dalyvavusių respondentų buvo tik 2 respondentai (abu iš VMI prie FM), kurie į klausimą „Ar pastebėję korupciją darbe apie ją praneštumėte?“ pasirinko atsakymą „Ne“.

Apibendrinus visus duomenis nustatyta, kad 94,8 proc. apklausoje dalyvavusių VMI darbuotojų, pastebėję korupciją darbe, apie ją praneštų.

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

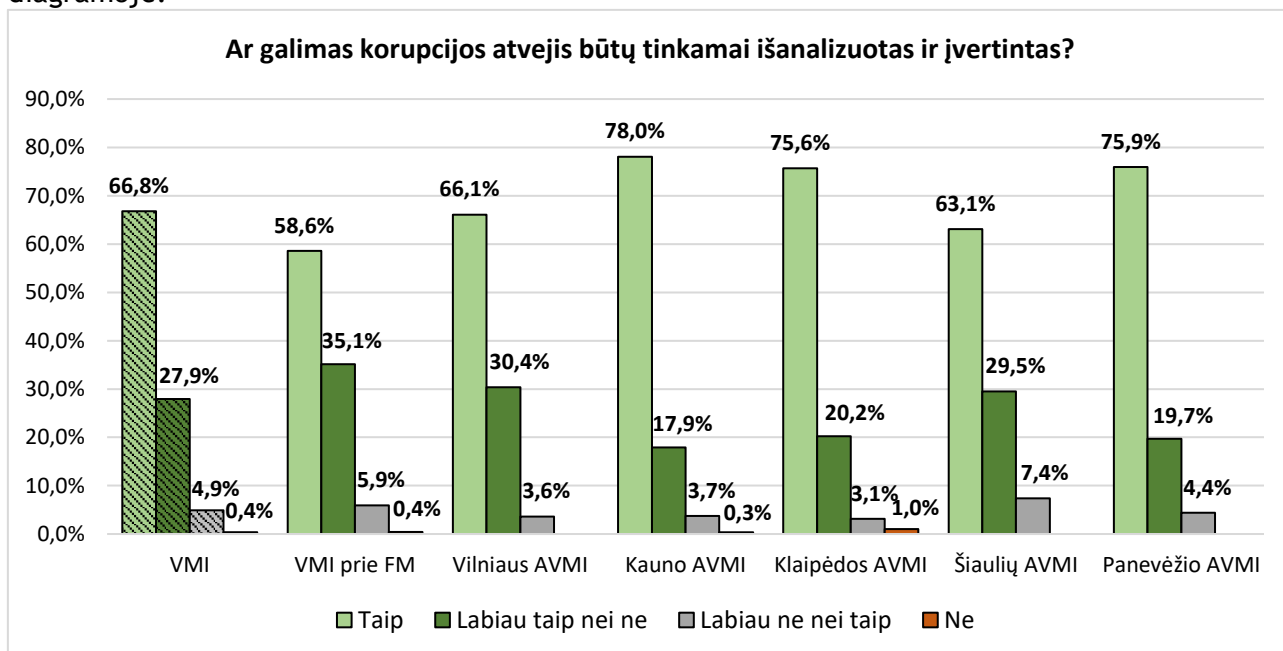
Apklausos metu respondentų buvo prašoma atsakyti į klausimą: „ar paaiškėjus apie galimą korupcijos atvejį Jūsų darbovietėje, jis būtų tinkamai išanalizuotas ir įvertintas?“ iš keturių galimų atsakymų variantų pasirenkant vieną, labiausiai jų nuomonę atspindintį atsakymą.

Respondentų atsakymai pasiskirstė taip:

	Taip	Labiau taip nei ne	Labiau ne nei taip	Ne	Teigiamai pasisakę respondentai		Neigiamai pasisakę respondentai	
VMI	1076	450	79	6	1526	94,7%	85	5,3%
VMI prie FM	407	244	41	3	651	93,7%	44	6,3%
Vilniaus AVMI	111	51	6	0	162	96,4%	6	3,6%
Kauno AVMI	231	53	11	1	284	95,9%	12	4,1%
Klaipėdos AVMI	146	39	6	2	185	95,9%	8	4,1%
Šiaulių AVMI	77	36	9	0	113	92,6%	9	7,4%
Panevėžio AVMI	104	27	6	0	131	95,6%	6	4,4%

12 lentelė

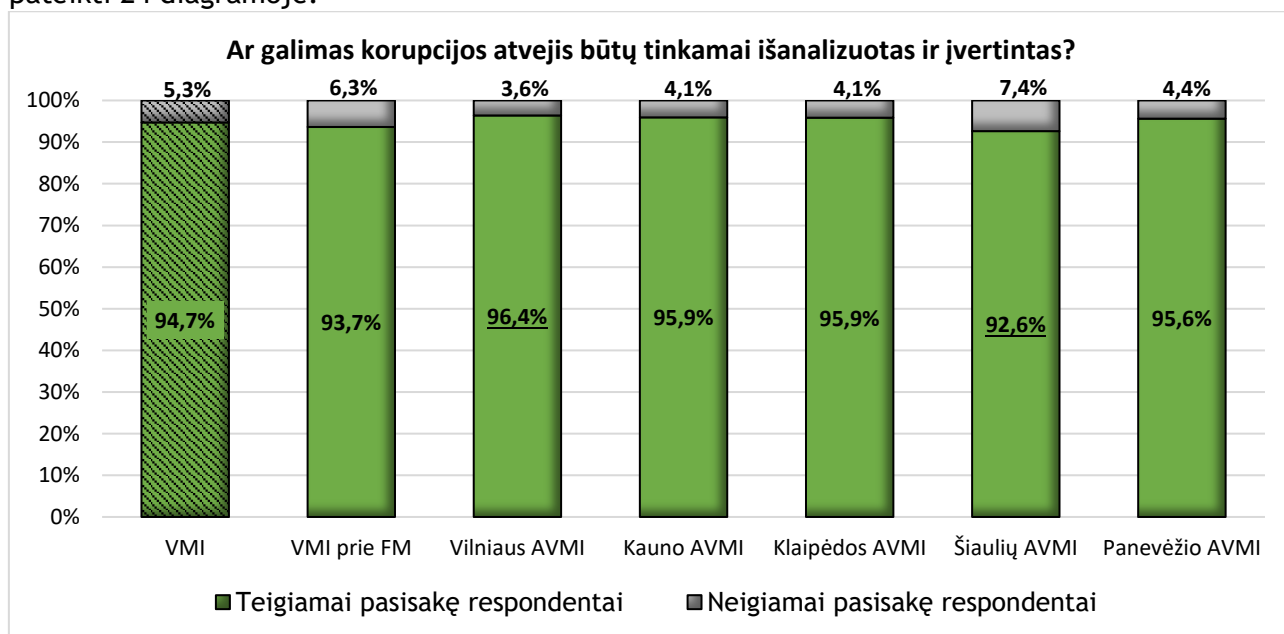
Kiek procentų respondentų pasirinko vieną ar kitą atsakymą, duomenys pateikti 23 diagramoje.



23 diagrama

Vertinant visos VMI respondentų atsakymus, iš 12 lentelėje ir 23 diagramoje pateiktų duomenų matosi, kad 66,8 proc. arba 1076 respondentai, mano, kad galimas korupcijos atvejis būtų tinkamai išanalizuotas ir įvertintas (pažymėjo atsakymą „Taip“), 27,9 proc. arba 450 respondentų labiau linkę manyti, kad galimas korupcijos atvejis darbe būtų išanalizuotas ir įvertintas tinkamai, nei netinkamai (pažymėjo atsakymą „Labiau taip nei ne“), 4,9 proc. arba 79 respondentai labiau linkę manyti, kad galimas korupcijos atvejis darbe būtų išanalizuotas ir įvertintas labiau netinkamai nei tinkamai (pažymėjo atsakymą „Labiau ne nei taip“) ir 0,4 proc. arba 6 respondentai mano, kad galimas korupcijos atvejis darbe būtų išanalizuotas ir įvertintas netinkamai (pažymėjo atsakymą „Ne“).

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 VMI prie FM ir AVMI rezultatai pateikti 24 diagramoje.



24 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: Manau turėčiau tik daugiau problemų; nežinau, manau, kad eiliniams darbuotojams ši informacija nebūtų viešinama; žiūrint kas, jeigu paprastas darbuotojas, jis būtų nubaustas, o vadovas - labai abejotinai;

Kauno AVMI: negaliu vertinti;

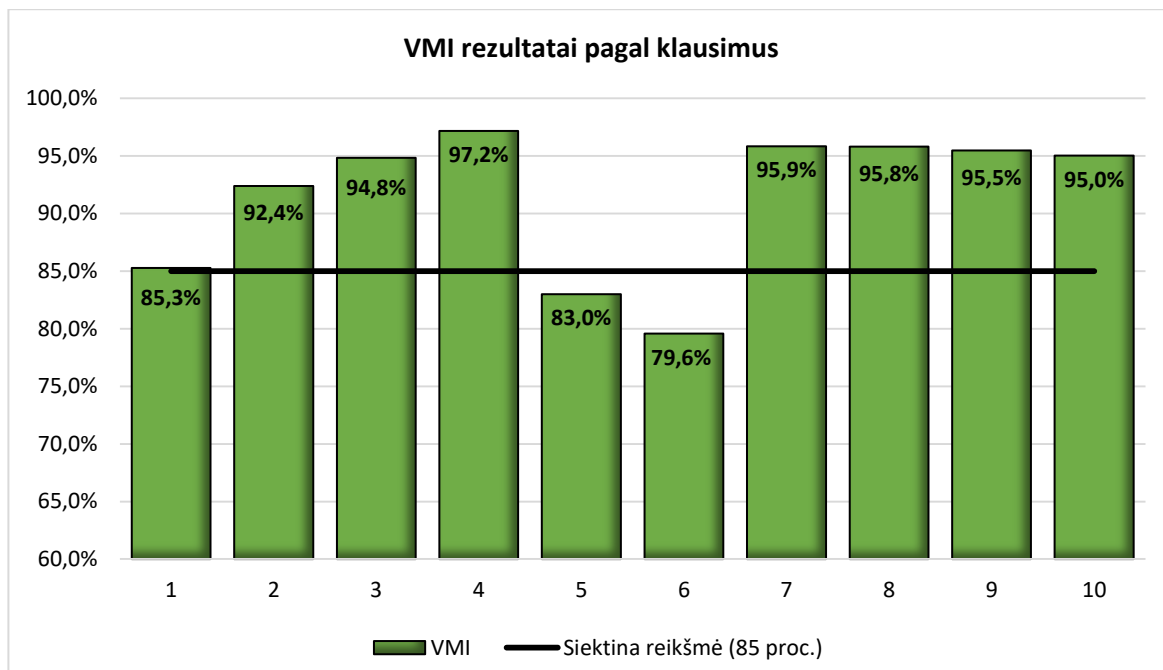
Klaipėdos AVMI: nieko neteko girdėti; nežinau.

Išvados. Respondentų, manančių, kad galimas korupcijos atvejis darbe būtų išanalizuotas ir įvertintas tinkamai, daugiausiai yra Vilniaus AVMI (96,4 proc.), o mažiausiai – Šiaulių AVMI (92,6 proc.).

Apibendrinus visus duomenis nustatyta, kad 94,7 proc. apklausoje dalyvavusių VMI darbuotojų mano, kad galimas korupcijos atvejis darbe būtų išanalizuotas ir įvertintas tinkamai.

Apibendrinti Pasitikėjimo vadovais ir kolegomis 2021 m. tyrimo rezultatai

Bendram pasitikėjimo vadovais ir kolegomis lygiui nustatyti yra skaičiuojami respondentų teigiami pasisakymai į pateiktus klausimus. Kaip pasiskirstė VMI respondentų teigiami pasisakymai į atskirus klausimus parodyta 25 diagramoje.



25 diagrama

Klausimai:

1. Ar VMI darbuotojai patenkinti savo darboviete?
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 4 klausimas, į kurį net 97,2 proc. respondentų pasisakė, kad nepatyrė neteisėto spaudimo iš vadovo ar kolegų. Mažiausiai teigiamų respondentų pasisakymų buvo į 6 ir 5 klausimus: kad sprendimai dėl įvertinimo priimami skaidriai galvoja 79,6 proc. respondentų; kad darbo krūviai padalinyje tarp tos pačios kvalifikacijos darbuotojų yra paskirstomi vienodai nurodo 83 proc. respondentų.

Duomenys, kokia dalis VMI prie FM / AVMI respondentų pasisakė teigiamai į kiekvieną klausimą, pateikti 13 lentelėje ir 26 diagramoje.

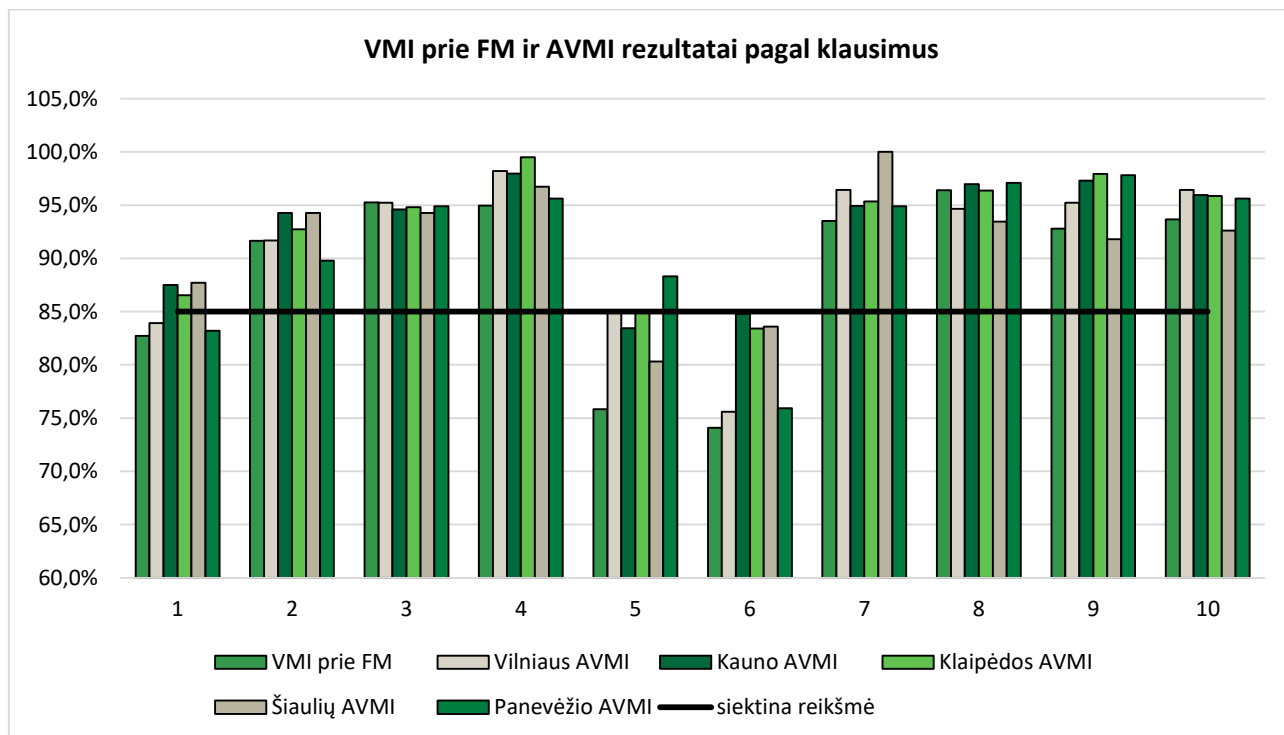
	Klausimai									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VMI prie FM	82,7%	91,7%	95,3%	95,0%	75,8%	74,1%	93,5%	96,4%	92,8%	93,7%
Vilniaus AVMI	83,9%	91,7%	95,2%	98,2%	85,1%	75,6%	96,4%	94,6%	95,2%	96,4%
Kauno AVMI	87,5%	94,3%	94,6%	98,0%	83,4%	84,8%	94,9%	97,0%	97,3%	95,9%
Klaipėdos AVMI	86,5%	92,7%	94,8%	99,5%	85,0%	83,4%	95,3%	96,4%	97,9%	95,9%
Šiaulių AVMI	87,7%	94,3%	94,3%	96,7%	80,3%	83,6%	100,0%	93,4%	91,8%	92,6%
Panevėžio AVMI	83,2%	89,8%	94,9%	95,6%	88,3%	75,9%	94,9%	97,1%	97,8%	95,6%

13 lentelė

	VMI prie FM / AVMI daugiausiai teigiamai pasisakiusių respondentų
	VMI prie FM / AVMI mažiausiai teigiamai pasisakiusių respondentų

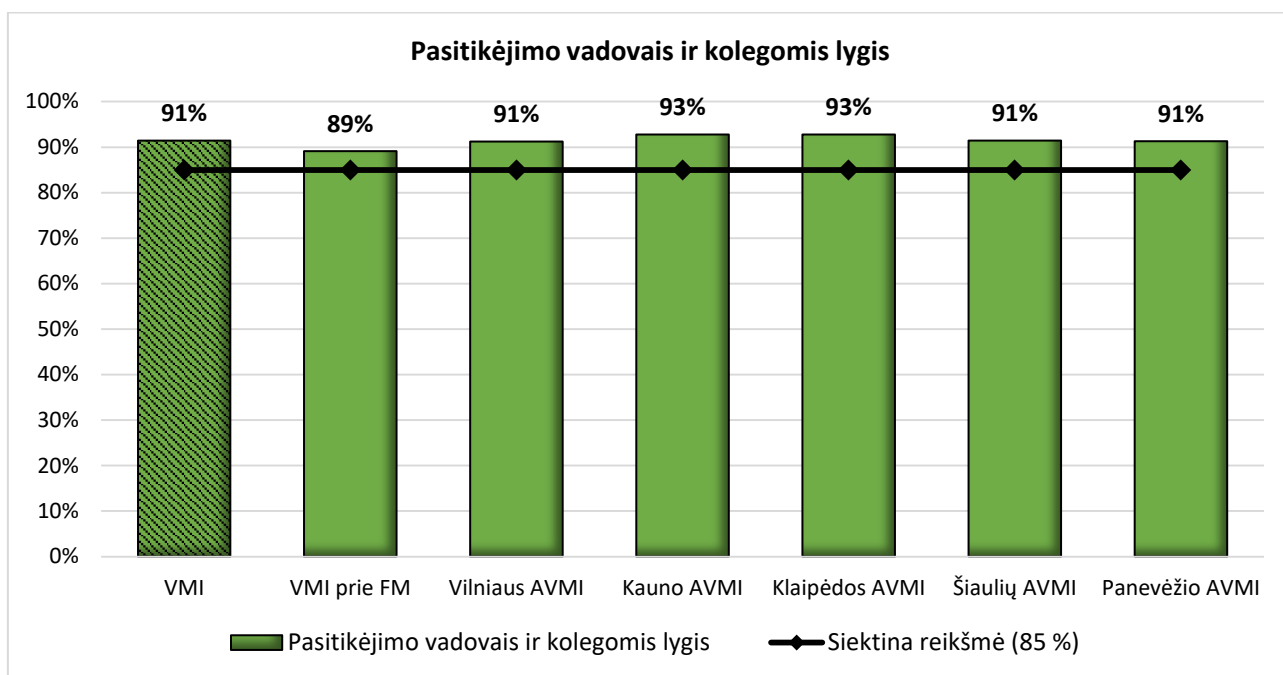
Analizuojant respondentų atsakymus pagal klausimus ir juridinį vienetą (13 lentelė ir 26 diagrama), nustatyta, kad:

- VMI prie FM daugiausiai teigiamų pasisakymų buvo 8 klausimą, mažiausiai – į 6 klausimą;
- Vilniaus AVMI ir Klaipėdos AVMI daugiausiai teigiamų pasisakymų buvo į 4 klausimą, mažiausiai – į 6 klausimą;
- Kauno AVMI daugiausiai teigiamų pasisakymų buvo į 4 klausimą, mažiausiai – į 5 klausimą;
- Šiaulių AVMI daugiausiai teigiamų pasisakymų buvo į 7 klausimą, mažiausiai – į 5 klausimą;
- Panevėžio AVMI daugiausiai teigiamų pasisakymų buvo į 9 klausimą, mažiausiai – į 6 klausimą.



26 diagrama

Pasitikėjimo vadovais ir kolegomis tyrimo 2021 m. rezultatai pateikti 27 diagramoje.



27 diagrama

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

- VMI prie FM – 89 proc.
- Vilniaus AVMI – 91 proc.
- Kauno AVMI – 93 proc.
- Klaipėdos AVMI – 93 proc.
- Šiaulių AVMI – 91 proc.
- Panevėžio AVMI – 91 proc.

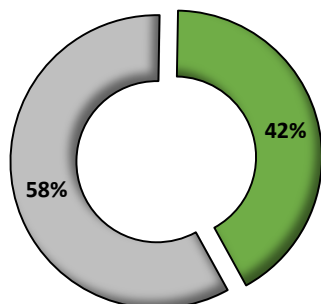
Didžiausias pasitikėjimo vadovais ir kolegomis lygis yra Kauno AVMI ir Klaipėdos AVMI (po 93 proc.), o mažiausias – VMI prie FM (89 proc.).

Bendras VMI pasitikėjimo vadovais ir kolegomis lygis yra 91 proc.

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

III. DALIS

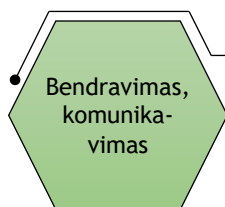
VMI DARBUOTOJŲ PASIŪLYMŲ DĖL DIDESNIO PASITIKĖJIMO VADOVAIS IR KOLEGOMIS ANALIZĖ



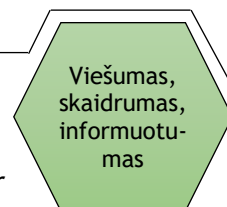
Apklausoje metu respondentų buvo klausiama: „Kas turėtų pasikeisti, kad galėtume labiau pasitikėti kolegomis ir vadovais?“. Pateiktas klausimas buvo atviro tipo, respondentai galėjo laisvai pateikti savo pasiūlymus.

- 42 proc. respondentų pateikė pasiūlymų;
- 58 proc. respondentų nepateikė pasiūlymų.

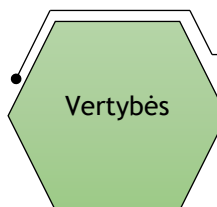
Apibendrinus VMI darbuotojų pateiktus pasiūlymus dėl didesnio pasitikėjimo vadovais bei kolegomis, juos būtų galima suskirstyti į tokias grupes:



Apie 23 proc. pateiktų pasiūlymų susiję su bendravimu ir komunikavimu: trūksta neformalaus bendravimo tiek su vadovais, tiek su kolegomis; galėtų būti didesnis bendravimas ne tik darbo reikalais; reikėtų daugiau bendrauti neoficialioje darbo aplinkoje ir geriau vieni kitus pažinti; trūksta betarpiško bendravimo; galėtų būti dažnesni susitikimai gyvai, laikinos (pvz: savaitės ar mėnesio trukmės) komandiruotės/stažuotės iš nutolusių darbo vietų; turėtų būti atviresnis ir glaudesnis bendravimas; daugiau „gyvo bendravimo“; daugiau pasitarimų ir pasikalbėjimų; turi nuolat tobulėti komunikacija, jos turėtų būti daugiau; tarp padalinių, departamentų, skyrių turėtų būti daugiau komunikuojama;



Apie 19 proc. pasiūlymų susiję viešumu, skaidrumu ir informuotumu: turi būti didesnis skaidrumas, atvirumas, mažiau "pasišnibždėjimų" tarp vadovų; turi atsirasti didesnė informacijos sklaida; apie numatomus pokyčius, sprendimų priežastis vadovai turėtų informuoti atvirai ir aiškiai; informavimas ir bendravimas skyriaus viduje, trūksta skaidrumo, informatyvumo, nuoširdumo; vadovai turi informuoti eilinius darbuotojus, skaidriai, viešai bendrauti su žemesnės pareigos užimančiais darbuotojais, o ne tik deklaruoti, kad taip daro; informacijos suteikimas visam kolektyvui (atitinkamam padaliniui) apie priimamus sprendimus, ne tik atskiriems kolegoms; turi būti aiškus (be iškreipimų) informacijos pateikimas grandinėje nuo aukščiausių vadovų iki darbuotojų;



Apie 15 proc. pasiūlymų susiję su vertybėmis: visi (be išimties, įskaitant ir aukščiausius vadovus) turi labiau laikytis nustatytų vertybių; daugiau pagarbos, atjautos žmogui, ir būti sąžiningiems neturi likti diskriminacijos darbuotojų atžvilgiu; neturi būti taikomas mobingas prieš darbuotoją; turėtų didėti tolerancija vienas kitam, nežiūrint į tai, kokios pareigos yra užimamos; Ne smerkti, o kompleksiskai vertinti ir suprasti; nuolatinis kiekvieno darbuotojo savo veiksmų, poelgių pasimatavimas per vertybių prizmę; turi būti daugiau supratimo ir tolerancijos klausiančiojo atžvilgiu; turi sumažėti atvejų, kai darbai skiriasi nuo žodžių; visi turėtų būti nuoširdesni;

Apie 11 proc. pasiūlymų susiję su darbo užmokesčiu ir darbuotojų vertinimu: turėtų būti vertinami darbuotojai tie, kurie dirba, o ne tie, kurie nori įtikti viršininkams (deja dažnu atveju yra kitaip); turėtų būti žinoma, kas ir už ką gauna priedus, kas yra įvertinamas labai gerai, kam keliami koeficientai; visi su darbuotojų skatinimu susiję sprendimai būtų paaiškinami, labiau vertinami ilgą laiką VMI dirbę darbuotojai; kartais trūksta informacijos už kokius nuopelnus skatinamas vienas ar kitas darbuotojas; turėtų būti vienodi atlyginimai tos pačios kvalifikacijos darbuotojų; darbo užmokestis turi būti „padorus“;

Darbo
užmokestis,
vertinimai

Vadovavimas

Apie 10 proc. pasiūlymų susiję su vadovavimu: vadovai turėtų būti ne tokie arogantiški ir daugiau bendrauti su kolektyvu; aukščiausio lygio vadovai turi būti atviresni dėl ateities planų, dėl kilimo karjeros laiptais, dėl pagarbos vienas kitam; vadovai turi suprasti, kad dirbti galima arba greitai, arba kokybiškai (greitai dirba AS, kokybiškai - žmogus); vadovas turėtų labiau įsiklausyti į nuomonę, priimant sprendimus ir norisi daugiau grįžtamojo ryšio; turi keistis vadovų požiūris į darbuotojus, turi labiau pasitikėti darbuotojais; vadovo požiūris turi būti ne kaip į pavaldinį, o kaip į kolegą; vadovai turi neskirstyti darbuotojų į "Myliu" ir "Nemyliu"; vadovų mąstymas turi pasikeisti, nes dar labai jaučiasi tarybinis palikimas;

Bendradarbiavimas

Apie 7 proc. pasiūlymų susiję su bendradarbiavimu: kartais trūksta iš kolegų abipusio noro bendradarbiauti iškilus klausimams; daugiau dalintis patirtimi atliekant paskirtas užduotis; turėtų sumažėti konkurencija, lenktyniavimas tarp to paties lygmens darbuotojų; turi būti daugiau atsižvelgiama į specialistų nuomonę, specialistai galėtų daugiau dalyvauti mainų dirbtuvėse; bendradarbiavimas, bendro tikslo siekimas kuria ir kurs didesnę pasitikėjimą; trūksta kolegų supratimo, kad visi dirbame dėl vieno bendro tikslo ir rezultato, juntama nenatūrali konkurencija;

Darbo krūvis

Apie 4 proc. pasiūlymų susiję su darbo krūviu: iš dalies sąlygoja darbo krūvis ir paskirstymas; vadovas turi girdėti ir išspręsti darbuotojų problemas dėl krūvių; darbo krūvio skirstymas tarp skyrių turėtų būti skirstomas atsižvelgiant į skyrių apkrovimą; Dėl per didelio darbo krūvio darbuotojai tampa irzlūs, skubantys ir nebesei užtikrintas, kad į tavo klausimą atsakyta teisingai; dėl per didelio darbo krūvio darbuotojai per daug atitolę vienas nuo kito;

Kiti
pasiūlymai

Turi kilti tiek darbuotojų, tiek vadovų kompetencija; turi būti vadovų kadencija ir rotacija; kiekvienas jaustų asmeninę atsakomybę už darbo rezultatus, o ne stengtųsi darbus permesti kitiems; turi pasikeisti kartos; turi būti realiai veikianti profsajunga; Informuoti ir daryti apklausą dėl įvairių ne darbui skirtų pirkinių, ar jie reikalingi; turi atsirasti tikėjimas, kad turi realią teisę vertinti ir teisę būti įvertintas; turi būti aiškiai išsakyti lūkesčiai; turėtų nelikti segregacijos tarp departamentų, skyrių, skyrių vedėjų, darbuotojų; turėtų būti vertinama ir atsižvelgiama į darbuotojo darbo sąlygas, streso mažinimo būdus; turi būti suteikiamos geresnės darbo sąlygos; mažiau arogancijos ir asmeniškumo; svarbu pasitikėti savimi.