

BĮ „KLAIPĖDOS PAPLŪDIMIAI“ DARBUOTOJŲ ANKETAVIMO ANALIZĖ 2025 M.

BĮ „Klaipėdos paplūdimai“ (toliau – Įstaiga) 2024-11-12 – 2025-11-21 laikotarpiu atliko darbuotojų anoniminį anketavimą elektroninėje platformoje www.apklausa.lt. Apklausos tikslas – įvertinti darbuotojų požiūrį į skaidrumą, korupcijos prevenciją ir asmeninį pasirengimą atsispirti galimam neskaidriam spaudimui. Iš viso apklausoje galėjo dalyvauti 22 darbuotojai, iš kurių atsakymus pateikė 17 t.y. dalyvavimo rodiklis sudarė apie 77 %. Tokį atsakomumo lygį galima vertinti kaip pakankamai gerą, leidžiantį daryti pagrįstas išvadas apie bendras darbuotojų nuostatas ir požiūrį. Anketa buvo anoniminė, todėl darbuotojai galėjo laisvai ir atvirai išsakyti savo nuomonę.

1. Skaidrumo svarba darbuotojų darbe

Į klausimą „Ar manote, kad skaidrumas yra svarbi vertybė Jūsų darbe?“ dauguma darbuotojų atsakė itin pozityviai: 76 % nurodė, kad skaidrumas jiems yra labai svarbi vertybė, 18 % – kad svarbi, ir tik 6 % pažymėjo, jog skaidrumas yra nelabai svarbi vertybė. Šie duomenys rodo, kad skaidrumas darbuotojams yra esminė profesinė vertybė, o skeptišką požiūrį turi tik pavieniai asmenys.

3. Vadovybės pavyzdys skaidrumo ir sąžiningumo klausimais

Klausimu „Ar, Jūsų nuomone, BĮ Klaipėdos paplūdimai vadovybė rodo gerą pavyzdį skaidrumo ir sąžiningumo klausimais?“ siekta įvertinti vadovybės elgesio suvokimą. 71 % darbuotojų mano, kad vadovybė tikrai rodo gerą pavyzdį, 18 % pasirinko atsakymą „daugiausia taip“, o 12 % nurodė abejojantys. Nė vienas darbuotojas nenurodė, jog vadovybė pavyzdžio nerodo. Tai leidžia daryti išvadą, kad dauguma darbuotojų vadovybę vertina kaip sąžiningą ir skaidrią, tačiau nedidelė dalis vis dar turi tam tikrų abejonių, į kurias tikslinga atkreipti dėmesį.

4. Žinojimas, kaip elgtis pastebėjus korupciją ar neetišką elgesį

Į klausimą „Ar žinote, kaip elgtis, jei pastebėtumėte galimą korupcijos ar neetiško elgesio atvejį?“ 88 % respondentų atsakė, kad konkrečiai žino, kur kreiptis, o 12 % nurodė, jog maždaug žino, bet nėra visiškai tikri. Neatsirado darbuotojų, kurie teigtų visai nežinantys, kur kreiptis. Tai rodo, kad darbuotojai gerai susipažinę su pranešimo tvarka, tačiau daliai jų vis dar stinga visiško užtikrintumo, todėl naudinga periodiškai priminti aiškius veiksmų žingsnius.

5. Saugumo jausmas pranešant apie pažeidimus

Klausimas „Ar jaustumėtės saugiai pranešdami apie galimus pažeidimus ar neskaidrius veiksmus?“ atskleidė darbuotojų subjektyvų saugumo vertinimą: 76 % darbuotojų jaustųsi visiškai saugiai, o 24 % – iš dalies saugiai. Nebuvo atsakymų, kad darbuotojai jaustųsi nesaugiai. Galima teigti, kad bendras pasitikėjimo lygis įstaigoje yra aukštas, tačiau yra dalis darbuotojų, kuriems saugumo jausmas nėra absoliutus ir kuriems papildoma komunikacija bei garantijos galėtų dar labiau sumažinti abejones.

6. Sprendimų skaidrumas įstaigoje

Atsakant į klausimą „Ar, Jūsų nuomone, įstaigoje visi sprendimai (pvz., leidimų, pirkimų, įdarbinimo klausimais) priimami skaidriai?“ 94 % nurodė, kad sprendimai priimami skaidriai visada, o 6 %

pažymėjo, kad kartais kyla abejonių. Nebuvo pasirinktų atsakymų, jog sprendimai būtų dažniausiai neskaidrūs ar visiškai neskaidrūs. Duomenys atskleidžia, kad įstaigoje vyrauja pasitikėjimas sprendimų priėmimo procesais, tačiau pavieniai darbuotojai vis dar jaučia tam tikrą neaiškumą atskirais atvejais.

7. Informacijos apie korupcijos prevenciją pakankamumas

Į klausimą „Ar pakanka informacijos apie korupcijos prevencijos taisykles ir etikos principus įstaigoje?“ 94 % respondentų teigė, kad informacijos pakanka, o 6 % atsakė, kad dalinai pakanka, tačiau norėtų daugiau praktinių pavyzdžių. Neatsirado atsakymų, kad informacijos aiškiai trūksta. Tai rodo, jog įstaigoje užtikrinamas pakankamas informacijos apie prevenciją ir etiką kiekis, tačiau daliai darbuotojų būtų naudinga daugiau praktinių situacijų bei realių pavyzdžių aptarimų.

8. Informuotumas apie anoniminį pranešimo kanalą

Į klausimą „Ar esate girdėję apie galimybę anonimiškai pranešti apie galimus pažeidimus?“ 100 % apklaustųjų atsakė teigiamai. Tai patvirtina, kad anoniminio pranešimo kanalai įstaigoje yra žinomi visiems apklausoje dalyvavusiems darbuotojams.

9. Dalyvavimas mokymuose ir diskusijose

Į klausimą „Ar esate dalyvavę mokymuose ar diskusijose, susijusiose su skaidrumu ir korupcijos prevencija?“ visi 100 % respondentų nurodė, kad dalyvavo. Tai rodo nuoseklią ir reguliarią Įstaigos praktiką darbuotojams organizuoti mokymus ir stiprinti jų žinias skaidrumo bei korupcijos prevencijos temomis.

10. Asmeninis pasirengimas atsispirti neskaidriam spaudimui

Atsakydami į klausimą „Kaip vertinate savo gebėjimą atsispirti spaudimui priimti neskaidrų sprendimą?“ 76 % darbuotojų save laiko visiškai pasirengusiais, o 24 % – pakankamai pasirengusiais. Neatsirado atsakymų, kad darbuotojai abejotų savo gebėjimais ar laikytųsi nepasirengusiais. Tai leidžia teigti, kad darbuotojai jaučiasi tvirtai ir pasitiki savo gebėjimu laikytis skaidrumo principų net ir galimo spaudimo situacijose.

11. Pasiūlymai dėl skaidrumo stiprinimo

Klausimu „Ką, Jūsų nuomone, svarbiausia stiprinti siekiant išlaikyti skaidrumą įstaigoje?“ daugiausia balsų surinko šios sritys: 47 % respondentų pabrėžė vadovų pavyzdžio ir komunikacijos svarbą, 24 % – poreikį daugiau informacijos ir mokymų apie korupcijos prevenciją, po 12 % – aiškesnių taisyklių ir procedūrų bei griežtesnės kontrolės reikalingumą, o 6 % – saugaus ir anonimiško pranešimo būdo reikšmę. Atviruose komentaruose dalis darbuotojų pažymėjo, kad šiuo metu įstaigoje skaidrumo ir prevencijos priemonių pakanka, tačiau svarbu išlaikyti tęstinumą ir neužleisti šių temų į antrą planą.

12. Apibendrinimas

2025 m. atliktos anoniminės apklausos rezultatai rodo, kad BĮ „Klaipėdos paplūdimiai“ darbuotojai skaidrumą vertina kaip labai svarbią vertybę ir pasitiki tiek vadovybe, tiek taikomomis korupcijos prevencijos priemonėmis. Didžioji dauguma darbuotojų žino, kaip elgtis pastebėjus galimus pažeidimus, jaučiasi saugiai pranešdami apie neskaidrius veiksmus ir yra gerai informuoti apie

anoniminio pranešimo kanalus. Visi apklausti darbuotojai yra dalyvavę mokymuose ir mano esantys pasirengę atsispirti galimam spaudimui priimti neskaidrų sprendimą. Tuo pačiu identifikuojamos ir tobulintinos sritys – daliai darbuotojų vis dar trūksta praktinių pavyzdžių, išsamios komunikacijos ir aiškesnių procedūrų, o pavieniams asmenims kartais kyla abejonių dėl sprendimų skaidrumo.

IŠVADOS

1. Įstaigoje susiformavusi tvirta skaidrumo ir antikorupcinė kultūra – darbuotojai skaidrumą vertina kaip vieną iš pagrindinių darbo vertybių.
2. Vadovybė vertinama palankiai, kaip rodanti gerą skaidrumo ir sąžiningumo pavyzdį, nors daliai darbuotojų išlieka tam tikrų abejonių.
3. Informuotumo lygis aukštas – dauguma darbuotojų aiškiai žino, kur kreiptis pastebėjus galimą korupcijos ar neetiško elgesio atvejį, ir yra susipažinę su anoniminio pranešimo kanalais.
4. Saugumo jausmas pranešant apie pažeidimus yra iš esmės užtikrintas, darbuotojai jaučiasi saugūs ir pasirengę atsispirti neskaidriam spaudimui.
5. Mokymai ir diskusijos dėl skaidrumo yra nuosekliai vykdomi – visi apklausoje dalyvavę darbuotojai yra juose dalyvavę.
6. Tobulintinos sritys – aiškesnių ir praktikoje taikomų procedūrų pavyzdžiai, nuolatinė vadovų komunikacija ir skaidrumo temos palaikymas kasdienėje veikloje.

REKOMENDACIJOS

1. Tęsti ir reguliariai atnaujinti mokymus skaidrumo ir korupcijos prevencijos temomis, daugiau dėmesio skiriant praktinėms situacijoms, realiems pavyzdžiams ir diskusijoms.
2. Stiprinti vadovų pavyzdį ir komunikaciją – periodiškai priminti darbuotojams skaidrumo standartus, komentuoti priimamus sprendimus, paaiškinant jų pagrindimą ir procedūras.
3. Reguliariai peržiūrėti ir aiškinti taisykles bei procedūras, susijusias su pirkimais, įdarbinimu ir kitomis jautriomis sritimis, kad būtų mažinamos darbuotojų abejonės dėl atskirų sprendimų.
4. Nuolat priminti apie anoniminio pranešimo galimybes ir užtikrinti, kad darbuotojai jaustųsi maksimaliai saugūs naudodamiesi šiuo kanalu.
5. Išlaikyti periodinį stebėsenos ciklą – rekomenduojama tokio pobūdžio darbuotojų apklausą vykdyti kasmet, siekiant vertinti skaidrumo kultūros pokyčius ir laiku identifikuoti naujas rizikas ar tobulintinas sritis.