

## **VŠĮ PASVALIO LIGONINĖS DARBUOTOJŲ ANONIMINĖS APKLAUSOS TOLERANCIJOS KORUPCIJAI NUSTATYTI REZULTATAI 2025 M.**

Apklauskos laikotarpis: 2025-09-01 – 2025-10-01

Apklaustųjų skaičius: 160 darbuotojų

Apklauskos tikslas – įvertinti VŠĮ Pasvalio ligoninės darbuotojų atsparumą korupcijos rizikoms bei jų suvokimą apie skaidrią ir etišką darbo aplinką.

Tyrimo metu buvo atlikta anoniminė darbuotojų apklausa, kurią sudarė 10 klausimų, skirtų įvertinti darbuotojų atsparumą korupcijos rizikoms bei suvokimą apie skaidrumą darbo aplinkoje. Apklausoje dalyvavo 160 Pasvalio ligoninės darbuotojų, atstovaujančių įvairias pareigas ir turinčių skirtingą darbo stažą.

Apklauskos rezultatai parodė, kad didžiąją dalį respondentų sudaro slaugos personalas, o dauguma apklaustųjų turi ilgametę – daugiau nei 10 metų – darbo patirtį. Tai leidžia teigti, kad apklauskos rezultatai atspindi patyrusių darbuotojų požiūrį ir praktinę patirtį.

Vertinant skaidrumo lygį darbovietėje, nustatyta, kad dauguma respondentų jį vertina teigiamai – kaip pakankamą arba labai aukštą. Neigiamas skaidrumo vertinimas buvo itin retas, kas rodo, jog organizacijoje vyrauja pasitikėjimu grindžiama darbo aplinka.

Analizuojant darbuotojų nuomonę apie korupcijos paplitimą sveikatos sistemoje, paaiškėjo, kad dauguma respondentų mano, jog korupcija pasitaiko kartais, tačiau reikšminga dalis teigė, jog asmeniškai su tokiais atvejais nesusidūrė. Tai leidžia daryti prielaidą, kad korupcijos reiškinyms suvokiamas labiau kaip bendrinė problema, o ne kasdienė praktika.

Didžioji dauguma apklaustųjų nurodė, kad jiems niekada nebuvo siūlytas kyšis ar dovana už paslaugas. Taip pat absoliuti dauguma respondentų teigė, jog tokioje situacijoje atsisakytų dovanos ir paaiškinę, kad tai draudžiama, kas atskleidžia aukštą darbuotojų etikos ir atsakomybės lygį.

Apklauskos rezultatai taip pat parodė, kad dauguma darbuotojų žino, kur kreiptis, susidūrus su galimu korupcijos atveju, ir jaučia, kad ligoninėje pakankamai informuojama apie antikorupcines priemones ir tvarką. Be to, darbuotojų pasitikėjimas vadovybe reaguojant į galimus korupcijos pranešimus yra aukštas.

Vertinant veiksnį, kurie labiausiai mažina korupcijos riziką, respondentai dažniausiai įvardijo darbuotojų sąžiningumą, taip pat aiškias taisykles ir procedūras bei pacientų sąmoningumą. Tai rodo, kad darbuotojai korupcijos prevenciją labiausiai sieja su vertybėmis, sąmoningumu ir aiškiai apibrėžta veiklos sistema.

Apibendrinant apklauskos rezultatus galima teigti, kad darbuotojų tolerancija korupcijai organizacijoje yra žema, o dauguma darbuotojų supranta pagrindines korupcijos formas bei jų daromą žalą įstaigai. Įstaigoje nuosekliai puoselėjami skaidrumo, sąžiningumo ir etikos principai. Taikomos

korupcijos prevencijos priemonės yra veiksmingos, tačiau siekiant ilgalaikio poveikio jos turėtų būti nuolat stiprinamos ir atnaujinamos. Vis dėlto nustatyta, kad dalis darbuotojų nėra pakankamai informuoti apie pranešimo apie korupciją tvarką bei pranešėjų apsaugos mechanizmus.

**Įgyvendinamos priemonės:**

- Darbuotojų mokymų organizavimas korupcijos prevencijos ir etikos temomis.
- Informacijos apie pranešimo apie korupciją tvarką ir anonimiškumo garantijas teikimas darbuotojams.
- Korupcijos prevenciją reglamentuojančių vidaus dokumentų peržiūra, atnaujinimas ir viešinimas.
- Skaidrumo kultūros stiprinimas organizacijoje, užtikrinant nuoseklų darbuotojų ir vadovybės bendravimą.
- Darbuotojų apklausų vykdymas siekiant nustatyti galimas rizikas ir vertinti prevencijos priemonių efektyvumą.

Korupcijos prevencijos ir kontrolės komisijos pirmininkė



Daina Skaringienė

Korupcijos prevencijos ir kontrolės komisijos narė



Lina Kairienė

Korupcijos prevencijos ir kontrolės komisijos narė



Šarūnė Šležienė