PADVARIŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ
DARBUOTOJŲ KORUPCIJOS TOLERANCIJOS
2026 METŲ
APKLAUSOS REZULTATAI

1. Bendra informacija

Kurdama korupcijai atsparią aplinką BĮ Padvarių socialinės globos namuose (toliau – Globos namai), siekdama tobulinti taikomas korupcijos prevencijos priemones ir užtikrinti tinkamą jų įgyvendinimą, Globos namų darbuotojų įsitraukimą, už korupcijos prevenciją Globos namuose atsakinga direktoriaus pavaduotoja socialiniams reikalams Vaiva Šereikienė organizavo apklausą pavadinimu „Dėl korupcijos prevencijos įgyvendinimo Padvarių socialinės globos namuose“ (toliau – Apklausa). Apklausos rezultatai išnagrinėti ir pateikti Padvarių socialinės globos namų darbuotojų korupcijos tolerancijos 2026 metų apklausos rezultatų ataskaitoje.

Pagrindiniai Apklausos tikslai buvo:

1. nustatyti korupcijos paplitimą Globos namuose;
2. nustatyti Globos namų darbuotojų toleranciją korupcijai ir korupcinę patirtį;
3. nustatyti, ar darbuotojai žino Globos namuose taikomas korupcijos prevencijos priemones;
4. palyginti šios Apklausos ir Globos namuose vykdytos apklausos „Dėl korupcijos prevencijos įgyvendinimo Padvarių socialinės globos namuose“, vykusios 2025 m., rezultatus.

Apklausa vykdyta 2026 m. rugsėjo 21 – 29 dienomis (7 darbo dienas).

Apklausoje buvo raginami dalyvauti visi Globos namų darbuotojai. Iš viso dalyvavo 55 Globos namų darbuotojai iš 125, t. y. 44 proc. visų Globos namų darbuotojų (išskyrus esančias vaiko priežiūros, nėštumo ir gimdymo atostogose) (toliau – respondentai, darbuotojai).

Analogiška darbuotojų apklausa buvo organizuota 2025 m. lapkričio 17 d.- gruodžio 17 d. Joje savo nuomonę pateikė 90 respondentų, t. y. 63,64 proc. daugiau nei apklausoje dalyvavo darbuotojų 2025 metais.

Apklausos metodas

Apklausa buvo anoniminė, respondentai turėjo užpildyti pateiktą elektroninę anketą (toliau – Anketa).

Anketą sudarė 8 klausimai. Visi klausimai buvo uždari, juose respondentai turėjo galimybę pasirinkti vieną iš keleto siūlomų variantų. Kai kurių klausimų atsakymus buvo galima pakomentuoti plačiau.

Apklausos rezultatai

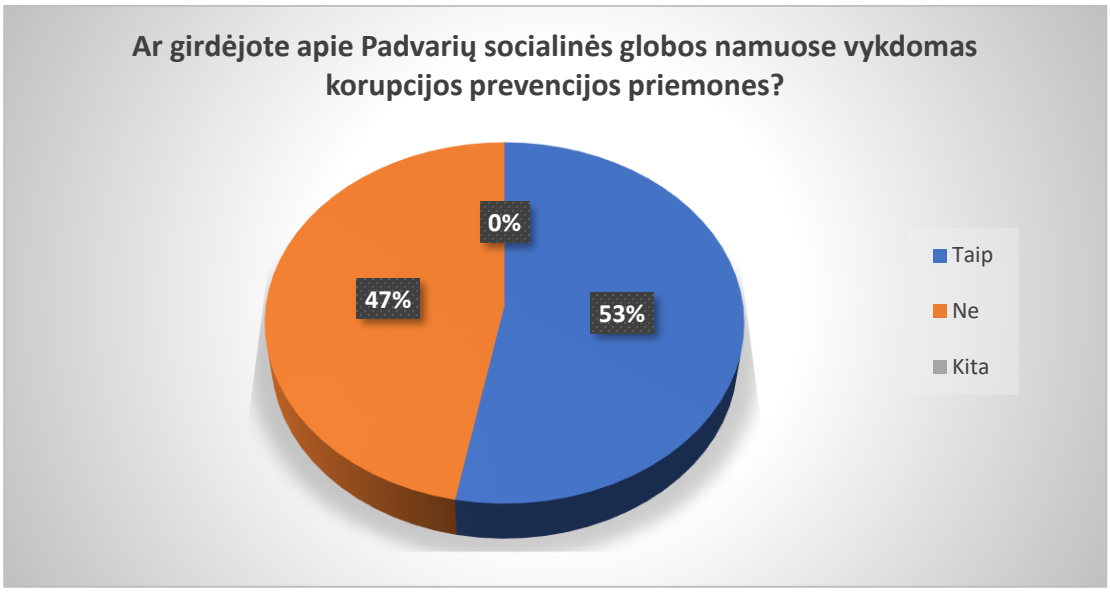
1. Net 98 proc. respondentų atsakė žiną, paklausti, kas yra korupcija. Apklausos rezultatai rodo itin aukštą darbuotojų bendrąjį informuotumą apie korupcijos sąvoką – net 54 iš 55 apklaustų darbuotojų, t. y. 98 proc. apklaustųjų, nurodė žinantys, kas yra korupcija, o tik 2 proc. jų teigė apie ją nieko nežinantys. Šis rezultatas leidžia teigiamai vertinti darbuotojų bendrąjį supratimą apie korupciją ir rodo, kad ši sąvoka yra žinoma absoliučiai daugumai apklausoje dalyvavusių darbuotojų. Vis dėlto, svarbu atkreipti dėmesį, kad bendras korupcijos sąvokos žinojimas savaime nepatvirtina, jog darbuotojai geba tinkamai atpažinti konkrečias korupcinio pobūdžio situacijas praktinėje veikloje, atskirti korupciją nuo kitų profesinės etikos ar interesų konfliktų pažeidimų, todėl šis rezultatas vertintinas kaip teigiamas pradinis rodiklis, tačiau jis turėtų būti analizuojamas kartu su kitais apklausos duomenimis,

atskleidžiančiais darbuotojų žinias apie įstaigoje įgyvendinamas korupcijos prevencijos priemones ir pasirengimą pranešti apie galimus korupcijos atvejus.



2. Antruoju Apklausos klausimu respondentų buvo klausiama, ar girdėjote apie Padvarių socialinės globos namuose vykdomas korupcijos prevencijos priemones. Apklausos rezultatai rodo, kad darbuotojų informuotumas apie Padvarių socialinės globos namuose vykdomas korupcijos prevencijos priemones nėra pakankamas ir yra pasiskirstęs gana tolygiai: 52,7 proc. respondentų arba 29 darbuotojai nurodė girdėję apie įstaigoje vykdomas korupcijos prevencijos priemones, tačiau net 47,3 proc. respondentų arba 26 darbuotojai teigė apie jas negirdėję arba nieko nežinantys. Nors šiek tiek daugiau nei pusė apklaustųjų žino apie vykdomas priemones, beveik pusės respondentų informuotumo stoka rodo, kad informacija apie korupcijos prevencijos veiklą nepasiekia reikšmingos darbuotojų dalies arba nėra pakankamai įsimenama ir suprantama.

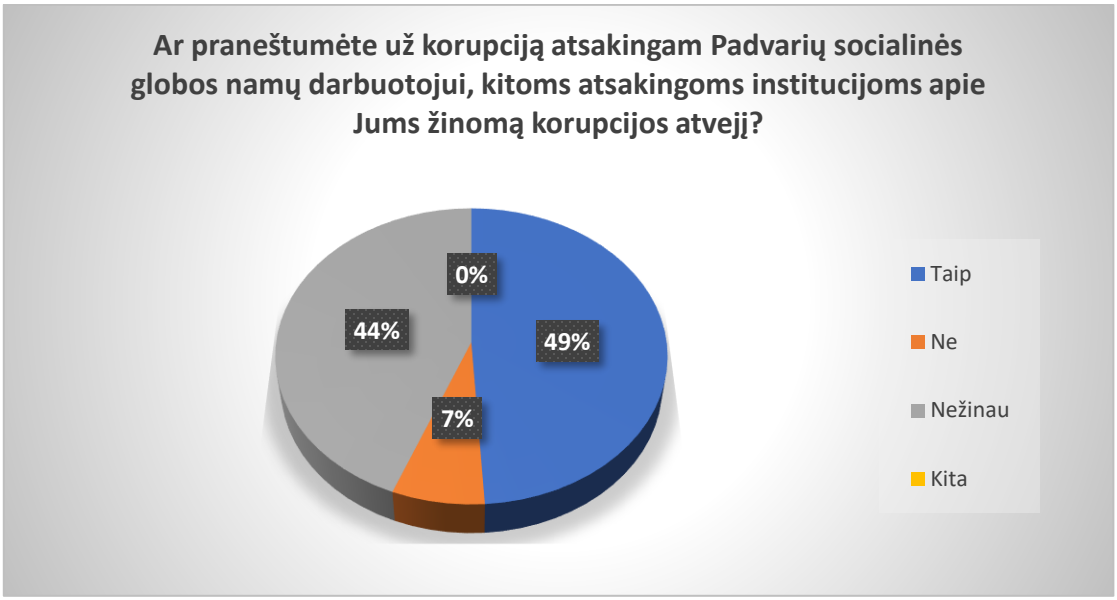
Nepakankamas informuotumas gali lemti, kad darbuotojai ne visuomet atpažįsta galimas korupcinio pobūdžio situacijas, nežino, kokiais būdais galėtų pranešti apie pastebėtus pažeidimus, į ką kreiptis kilus abejonių ar kokios garantijos taikomos pranešusiems asmenims, tačiau vien apklausos rezultatai neleidžia teigti, kad darbuotojai iš tikrųjų nežino korupcijos prevencijos reikalavimų ar kad įstaigoje vykdomos priemonės yra neveiksmingos. Jie pirmiausia atskleidžia poreikį išsamiau įvertinti informacijos sklaidos veiksmingumą ir darbuotojų žinias, todėl tikslinga stiprinti darbuotojų informavimą apie įstaigoje įgyvendinamas korupcijos prevencijos priemones, periodiškai priminti pagrindines elgesio taisykles, interesų konfliktų valdymo principus, galimų korupcijos apraiškų atpažinimo požymius bei pranešimo apie pažeidimus galimybes.



3. Respondentų taip pat buvo klausiama, ar jie asmeniškai praneštų už korupciją atsakingam Padvarių socialinės globos namų darbuotojui ar kitoms atsakingoms institucijoms apie jiems žinomą korupcijos atvejį (-us) darbo vietoje. Rezultatas yra stebinantis ir nedviprasmiškas: beveik pusė, t. y. 49 proc., visų atsakiusiųjų atsakė, kad praneštų, tačiau net 24 proc. visų atsakiusiųjų atsakė, kad nežino, ar praneštų apie žinomą korupcijos atvejį (-us). Likę 7 proc. atsakė kategoriškai neigiamai – nepraneštų apie jiems žinomą korupcijos atvejį (-us) Padvarių socialinės globos namuose.

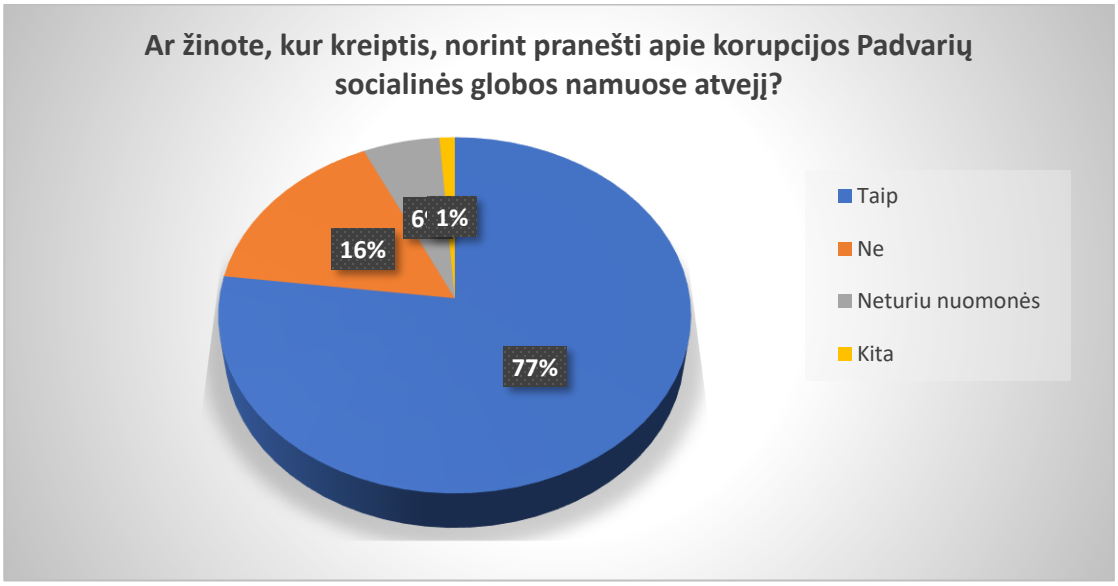
Tai, kad daugiau nei 40 proc. visų respondentų nėra apsisprendę, ar praneštų apie jiems žinomą korupcijos atvejį Padvarių socialinės globos namuose, vertintina kaip reikšmingas signalas, rodantis galimą nepakankamą pasitikėjimą pranešimo procesu, informacijos apie pranešimo galimybes stoką arba galimų pranešimo pasekmių baimę. Šios aplinkybės gali mažinti asmenų pasirengimą pranešti apie korupcinius pažeidimus, todėl tikslinga imtis papildomų prevencinių ir informavimo priemonių, stiprinti antikorupcinį sąmoningumą, periodiškai informuoti apie vidinius ir išorinius pranešimo kanalus, pranešėjų apsaugos garantijas bei skatinti aplinką, kurioje apie galimus pažeidimus būtų pranešama nebijant neigiamų pasekmių.

Bendrai vertinant, rezultatas rodo, kad įstaigai tikslinga daugiau dėmesio skirti ne vien formaliam korupcijos prevencijos priemonių egzistavimui, bet ir tam, ar darbuotojai jas supranta bei realiai pasitikėtų jomis praktinėje situacijoje. Reikėtų periodiškai ir labai aiškiai komunikuoti, kur ir kaip pranešti, kas nagrinėja pranešimą, kaip užtikrinamas konfidencialumas, kokia apsauga taikoma pranešėjui ir kokių veiksmų imamasi gavus informaciją**.** Tai padėtų mažinti neapsisprendusių darbuotojų dalį ir stiprintų realų, o ne tik deklaruojamą nepakantumą korupcijai.



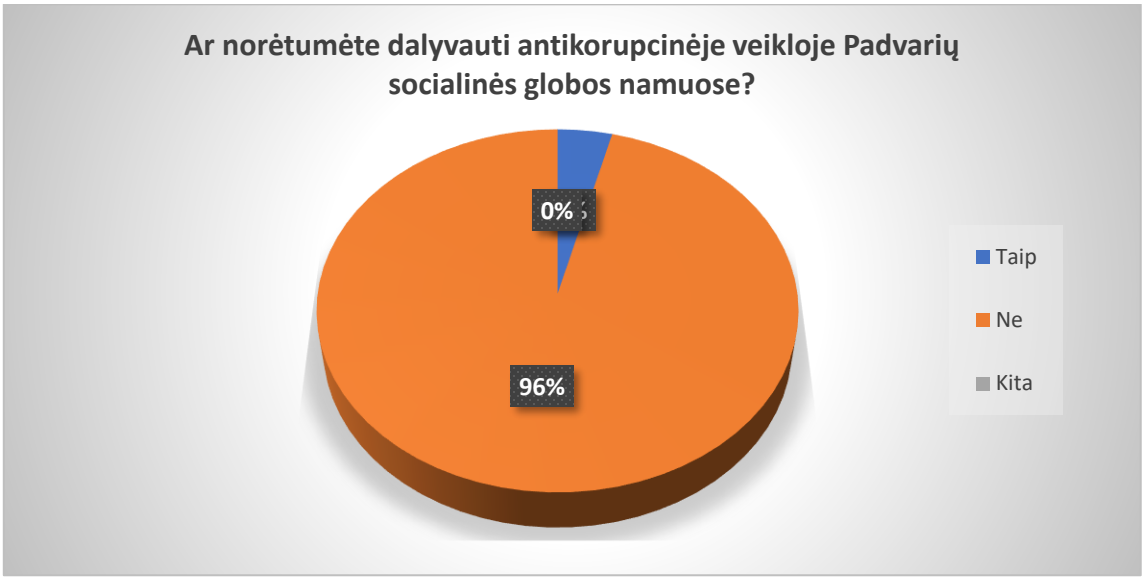
4. Apklausos rezultatai rodo, kad 77 proc. respondentų žino, kur kreiptis norint pranešti apie korupcijos atvejį Padvarių socialinės globos namuose. Tai vertintina teigiamai, nes dauguma darbuotojų turi bent jau bendrą supratimą apie galimus pranešimo kanalus ir atsakingus asmenis. Vis dėlto, 16 proc. respondentų nurodė nežinantys, kur kreiptis, o 6 proc. neturėjo nuomonės šiuo klausimu; dar 1 proc. pasirinko atsakymą „kita“.

Šie duomenys atskleidžia, kad informacija apie pranešimo apie galimus korupcijos atvejus tvarka dar nėra pakankamai aiški visiems darbuotojams. Nežinodami, į ką kreiptis, darbuotojai gali susidurti su sunkumais norėdami pranešti apie pastebėtus pažeidimus, o tai gali mažinti jų pasirengimą imtis aktyvių veiksmų. Todėl tikslinga periodiškai priminti darbuotojams, į kokį įstaigos atsakingą asmenį galima kreiptis, kokiais vidiniais ir išoriniais kanalais galima pranešti apie galimą korupciją, taip pat paaiškinti pranešimų nagrinėjimo tvarką ir pranešėjams taikomas apsaugos garantijas.



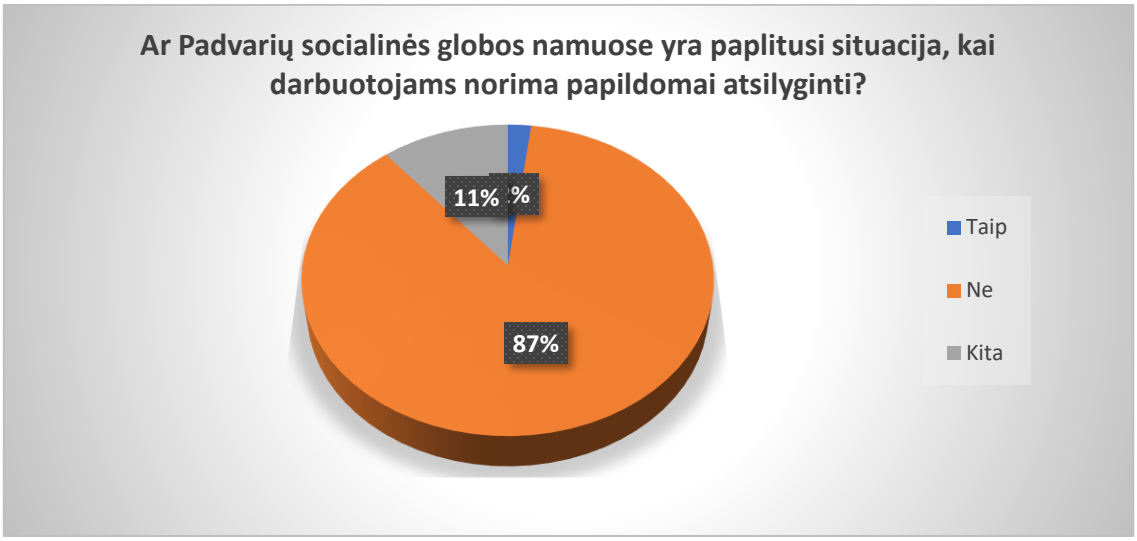
5. Respondentų paklausus, ar jie norėtų dalyvauti Padvarių socialinės globos namų antikorupcinėje veikloje, rezultatai rodo, kad didžioji dauguma respondentų – 96 proc. – nenorėtų aktyviai dalyvauti antikorupcinėje veikloje, o tokį norą išreiškė tik 4 proc. apklaustųjų. Tai leidžia manyti, kad darbuotojų įsitraukimas į antikorupcines iniciatyvas šiuo metu yra labai nedidelis ir ši veikla gali būti suvokiama kaip papildoma, su tiesioginėmis darbo funkcijomis nesusijusi atsakomybė.

Tokie rezultatai taip pat gali rodyti, kad darbuotojams trūksta aiškios informacijos apie tai, kokiais būdais jie galėtų prisidėti prie korupcijos prevencijos, kokios konkrečios veiklos būtų vykdomos ir kokią naudą tai suteiktų įstaigai bei jos bendruomenei. Todėl ateityje būtų tikslinga stiprinti darbuotojų informavimą, pristatyti paprastas ir praktiškas įsitraukimo formas bei skatinti suvokimą, kad antikorupcinė veikla yra ne tik atsakingų asmenų funkcija, bet ir bendros skaidrios, sąžiningos bei atsakingos organizacinės kultūros dalis.



6. Korupcinei patirčiai nustatyti darbuotojų buvo klausiama dėl situacijos, kai darbuotojams norima papildomai atsilyginti, paplitimo. 87 proc. respondentų nemano, jog Padvarių socialinės globos namuose yra paplitusi praktika darbuotojams papildomai atsilyginti, todėl galima teigti, kad darbuotojų vertinimu tokio pobūdžio situacijos įstaigoje nėra sisteminės ar dažnos. Tai yra palankus rodiklis, rodantis gana aukštą organizacijos skaidrumo suvokimą.

Vis dėlto, 2 proc. respondentų nurodė manantys, kad tokia situacija yra paplitusi, o kiti 11 proc. pasirinko atsakymą „kita“**.** Šis pasirinkimas sulaukė ir komentarų – darbuotojai atsakė, kad jiems „tai nėra žinoma“, „nežinau“, „neteko niekam mokėti ir imti papildomai“. Šiuos atsakymus vertėtų analizuoti atidžiau, nes jie gali rodyti pavienius atvejus, neaiškias situacijas arba skirtingą darbuotojų supratimą, kas laikytina papildomu atsilyginimu. Todėl tikslinga ir toliau darbuotojams aiškiai komunikuoti apie dovanų, padėkų, atlygio ar kitokios naudos priėmimo ribas bei taikomus antikorupcinio elgesio principus.



7. Rezultatas rodo, kad beveik visi, t. y. 98 proc., apklausoje dalyvavusių darbuotojų nėra susidūrę su kyšio siūlymu ar kitomis korupcijos apraiškomis darbo aplinkoje. Tik labai nedidelė respondentų dalis, t. y. 2 proc. atsakiusiųjų, nurodė turėjusi tokios patirties, todėl galima teigti, kad tiesioginio susidūrimo su korupcinio pobūdžio situacijomis Padvarių socialinės globos namuose mastas yra labai mažas.

Vis dėlto, net ir pavieniai teigiami atsakymai yra reikšmingi, nes jie rodo, kad tokio pobūdžio situacijos teoriškai ar praktiškai gali pasitaikyti, todėl svarbu išlaikyti aiškias darbuotojų informavimo, pranešimo apie galimus pažeidimus ir interesų konfliktų valdymo procedūras bei periodiškai priminti, kaip darbuotojai turėtų elgtis susidūrę su galimu kyšio siūlymu ar kita korupcine rizika.

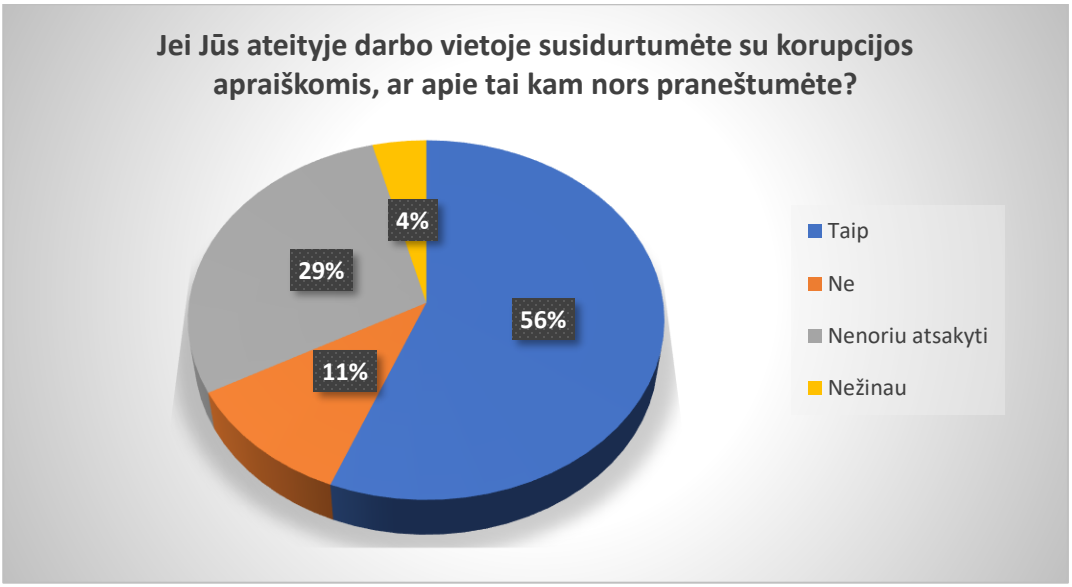
Apibendrinant galima teigti, kad rezultatas patvirtina žemą darbuotojų tiesioginio susidūrimo su korupcija lygį ir palankią antikorupcinę aplinką, tačiau pavienis teigiamas atsakymas pagrindžia poreikį ir toliau vykdyti nuoseklią korupcijos prevenciją, darbuotojų mokymus ir aiškiai komunikuoti apie elgesį susidūrus su bandymu neteisėtai atsilyginti. Prevenciniu požiūriu svarbu siekti ne tik to, kad tokių situacijų nebūtų, bet ir to, kad kiekvienas darbuotojas tiksliai žinotų, kaip elgtis, jeigu tokia situacija vis dėlto įvyktų**.**



8. Rezultatai rodo, kad 56 proc. respondentų, susidūrę su korupcijos apraiškomis darbo vietoje, apie tai praneštų**,** todėl daugiau nei pusė darbuotojų yra nusiteikę reaguoti į galimus korupcinio pobūdžio pažeidimus. Tai vertintina teigiamai, nes rodo tam tikrą darbuotojų atsakomybės ir nepakantumo korupcijai lygį.

Tačiau nemaža dalis respondentų nėra užtikrinti dėl savo elgesio tokioje situacijoje**:** 29 proc. nenorėjo atsakyti, 11 proc. nurodė, kad nepraneštų, o 4 proc. nežinojo, kaip pasielgtų, todėl peršasi išvada, kad iš viso 44 proc. apklaustųjų nėra aiškiai pasirengę pranešti apie galimą korupciją. Tai rodo poreikį stiprinti darbuotojų pasitikėjimą pranešimų sistema, aiškiau informuoti, kam, kokiu būdu ir konfidencialiai galima pranešti, bei užtikrinti, kad darbuotojai žinotų apie pranešėjų apsaugos principus.

Apibendrinant galima teigti, kad 56 proc. pasirengimas pranešti yra palankus, tačiau dar nepakankamai tvirtas rodiklis**.** Siekiant stiprios antikorupcinės kultūros, svarbu mažinti neapsisprendusiųjų ir nenorinčių atsakyti dalį bei siekti, kad darbuotojai ne tik žinotų, jog apie korupciją reikia pranešti, bet ir jaustųsi saugūs tai darydami.



Apibendrinimas ir išvados

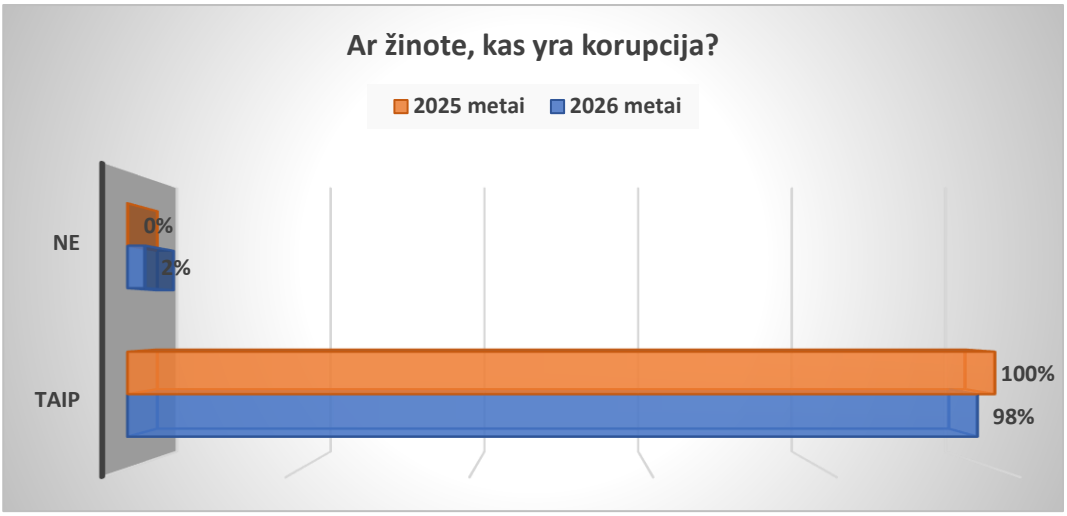
1. Apklausa buvo savanoriška, joje buvo kviečiami atsakyti visi Padvarių socialinės globos namų darbuotojai. Apklausa buvo paskelbta per internetinį apklausų portalą manoapklausa.lt. Apklausos metu apklausos rengėjui iškilo hipotezė dėl sąlyginai nedidelio respondentų skaičiaus – vyresnio amžiaus Padvarių socialinės globos namų darbuotojai negeba naudotis išmaniosiomis technologijomis, dėl ko nesurenkamos norinčių atsakyti nuomonės. Apklausos rengėjui keliama užduotis išsiaiškinti, ar hipotezė teisinga ir, atliekant kitą tokią apklausą, naudotis ir popierinėmis apklausų anketomis.

Apklausos apibendrinime palyginti 2025 metų ir 2026 metų rezultatai tik tais klausimais, kurie buvo tapatūs arba panašūs savo turiniu ir esme. Likusių klausimų analizė apibendrinta išvadomis.

2. Rezultatai rodo, kad darbuotojų žinios apie korupcijos sampratą išlieka labai aukšto lygio. 2025 m. visi respondentai (100 proc.) nurodė žinantys, kas yra korupcija, o 2026 m. taip atsakė 98 proc. respondentų. Tik 2 proc. 2026 m. apklaustųjų pažymėjo nežinantys, kas yra korupcija.

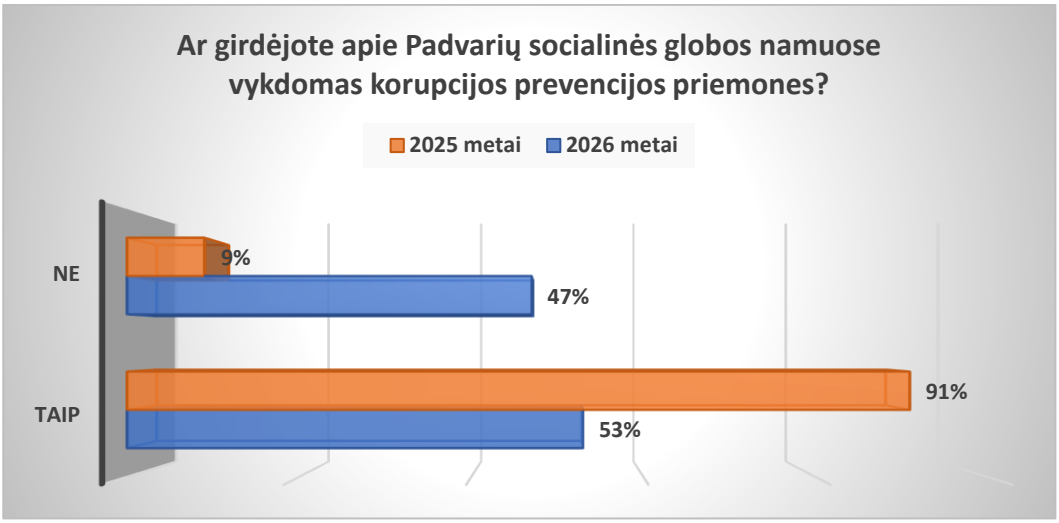
Nors, lyginant su 2025 m., matomas nežymus 2 procentinių punktų sumažėjimas, toks pokytis nėra reikšmingas ir bendras darbuotojų informuotumo lygis išlieka labai aukštas. Vis dėlto, net ir nedidelė darbuotojų dalis, nurodžiusi nežinanti korupcijos sąvokos, signalizuoja apie poreikį nuosekliai tęsti korupcijos prevencijos švietimą, periodiškai priminti darbuotojams pagrindines korupcijos formas, galimas rizikas bei tinkamą elgesį susidūrus su korupcinio pobūdžio situacijomis. Galimai tai lėmė per vienerių metų laikotarpį vykusi darbuotojų kaita.

Vertinant prevenciniu požiūriu, šį rezultatą galima laikyti teigiamu ir stabiliu, tačiau rekomenduotina siekti, kad darbuotojų informuotumas ir toliau išliktų artimas 100 proc., ypač užtikrinant, kad teorinis korupcijos sąvokos supratimas būtų siejamas ir su gebėjimu atpažinti konkrečias korupcijos apraiškas kasdienėje įstaigos veikloje.



3. Rezultatas rodo ryškų darbuotojų informuotumo apie Padvarių socialinės globos namuose vykdomas korupcijos prevencijos priemones sumažėjimą. 2025 m. apie šias priemones buvo girdėję 91 proc. respondentų, o 2026 m. – tik 53 proc. Taigi, teigiamų atsakymų dalis sumažėjo net 38 procentiniais punktais. Atitinkamai nežinančių arba negirdėjusių apie vykdomas korupcijos prevencijos priemones dalis išaugo nuo 9 proc. 2025 m. iki 47 proc. 2026 metais.

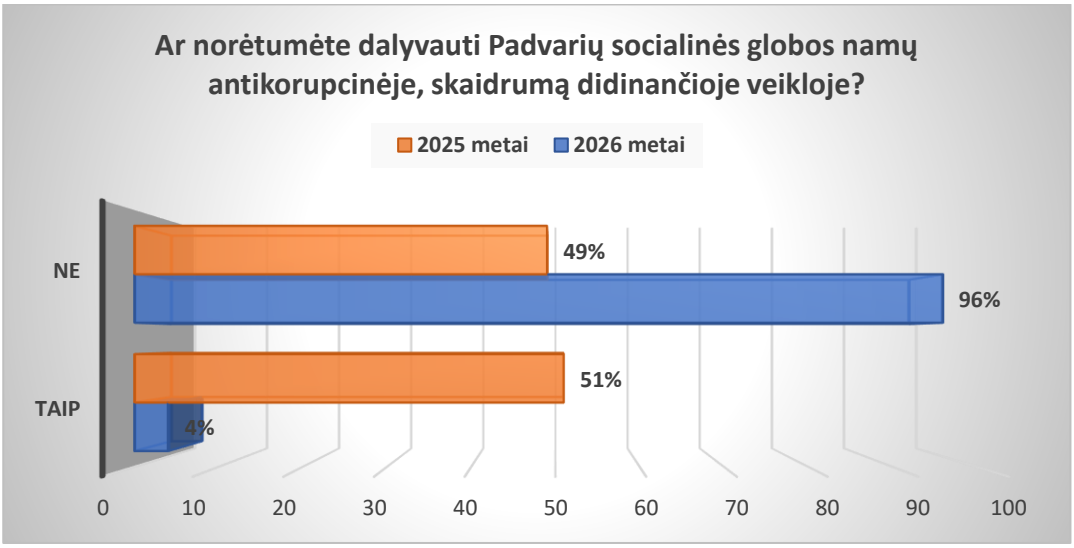
Toks pokytis vertintinas kaip reikšmingas signalas, kad vien korupcijos prevencijos priemonių vykdymo nepakanka – būtina užtikrinti ir sistemingą, aiškią bei darbuotojams pasiekiamą komunikaciją apie jas. Beveik pusė 2026 m. respondentų nežino apie įstaigoje vykdomas korupcijos prevencijos priemones, todėl galima daryti prielaidą, kad informacija darbuotojus pasiekia nepakankamai nuosekliai arba nėra pakankamai įsimenama ir atpažįstama kaip korupcijos prevencijos veikla. Tokiam rezultatui įtakos galimai turi ir įstaigos personalo senėjimas, dalies darbuotojų mažėjantis suinteresuotumas bei abejingumas organizacijoje vykdomoms iniciatyvoms, taip pat darbuotojų kaita, dėl kurios naujai įsidarbinę asmenys gali būti dar nepakankamai susipažinę su įstaigoje taikomomis korupcijos prevencijos priemonėmis. Vis dėlto šioms prielaidoms pagrįsti reikėtų papildomos analizės, todėl svarbu ne tik tobulinti vidinės komunikacijos būdus, bet ir ieškoti veiksmingesnių, skirtingų amžiaus grupių bei darbo patirties darbuotojams priimtinų informavimo ir įtraukimo formų.



4. Rezultatas rodo labai ryškų darbuotojų noro įsitraukti į Padvarių socialinės globos namų antikorupcinę ir skaidrumą didinančią veiklą sumažėjimą. 2025 m. dalyvauti tokioje veikloje norėjo 51 proc. respondentų, o 2026 m. – tik 4 proc. Tuo pačiu nenorinčių dalyvauti dalis padidėjo nuo 49 proc. iki 96 proc.

Toks pokytis vertintinas kaip itin reikšmingas ir reikalaujantis papildomo dėmesio. Jis gali rodyti ne tik sumažėjusį darbuotojų susidomėjimą antikorupcine veikla, bet ir tai, kad darbuotojams nėra pakankamai aišku, ką praktikoje reikštų jų dalyvavimas, kokios būtų konkrečios veiklos formos, atsakomybės ar nauda. Atsižvelgiant ir į ankstesnį rezultatą, kai 2026 m. apie įstaigoje vykdomas korupcijos prevencijos priemones žinojo tik 53 proc. respondentų, galima įžvelgti bendresnę tendenciją – antikorupcinė veikla darbuotojams gali būti nepakankamai matoma, suprantama arba įtraukianti.

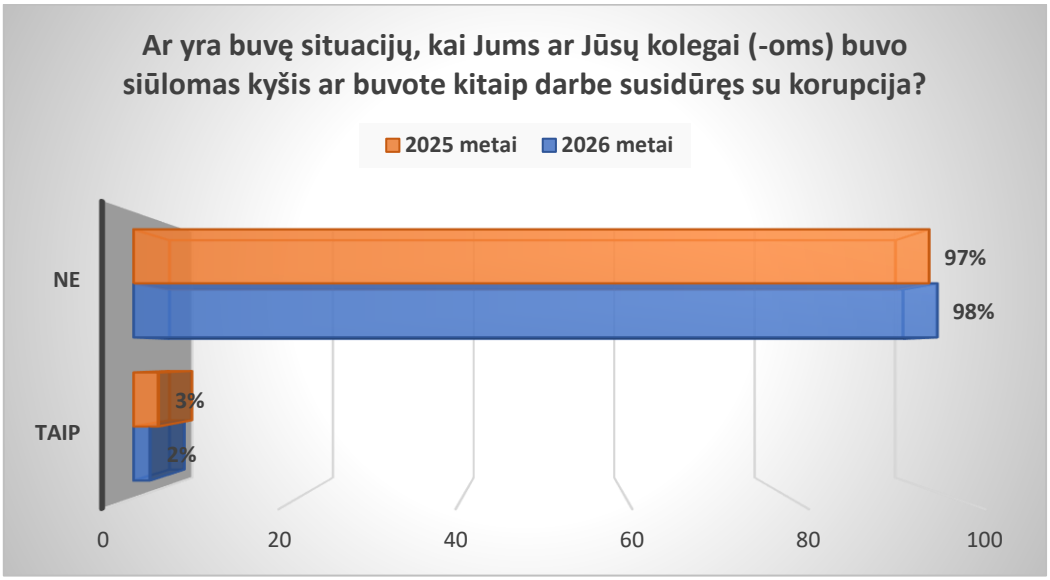
Todėl tikslinga ne tik informuoti darbuotojus apie korupcijos prevencijos priemones, bet ir aiškiai pristatyti galimas įsitraukimo formas: dalyvavimą mokymuose, diskusijose, pasiūlymų teikimą, rizikų identifikavimą, vidaus procedūrų tobulinimą ar skaidrumo iniciatyvas. Taip pat vertėtų papildomai išsiaiškinti tokio didelio nenoro dalyvauti priežastis, nes 96 proc. neigiamų atsakymų gali rodyti ne vien abejingumą, bet ir nepakankamą klausimo ar siūlomos veiklos turinio supratimą.



5. Rezultatai rodo, kad korupcinio pobūdžio situacijų Padvarių socialinės globos namų darbuotojų aplinkoje pasitaiko itin retai. 2025 m. 97 proc. respondentų nurodė, kad jiems ar jų kolegoms nebuvo siūlomas kyšis ir jie nebuvo kitaip susidūrę su korupcija darbe, o 2026 m. tokių atsakymų dalis dar šiek tiek padidėjo – iki 98 proc.

Teigiamai atsakiusių respondentų dalis atitinkamai sumažėjo nuo 3 proc. 2025 m. iki 2 proc. 2026 m. Tai leidžia vertinti situaciją kaip stabilią ir palankią korupcijos rizikos požiūriu. Vis dėlto, net ir pavieniai teigiami atsakymai yra reikšmingi, nes rodo, kad korupcinio pobūdžio situacijų galimybė visiškai neišnyksta.

Todėl svarbu ir toliau užtikrinti, kad darbuotojai aiškiai žinotų, kaip elgtis susidūrus su kyšio siūlymu ar kita galima korupcijos apraiška, kam apie tai pranešti ir kokie saugūs pranešimo kanalai yra taikomi įstaigoje. Bendras rezultatas vertintinas labai teigiamai, tačiau prevencinės priemonės turėtų būti tęsiamos nuosekliai.



Išvados:

- Apklausos rezultatai rodo, kad darbuotojų supratimas apie korupciją išlieka labai aukštas, tačiau 2026 m., palyginti su 2025 m., nežinančiųjų, kas yra korupcija, dalis padidėjo 2 procentiniais punktais, todėl tikslinga ir toliau stiprinti darbuotojų antikorupcinį švietimą;
- Apklausos rezultatai atskleidžia reikšmingą darbuotojų informuotumo apie įstaigoje vykdomas korupcijos prevencijos priemones sumažėjimą, todėl būtina stiprinti vidinę komunikaciją, užtikrinti sistemingą informacijos sklaidą ir didinti darbuotojų įtraukimą į korupcijos prevencijos veiklas;
- Tik beveik pusė visų respondentų nurodė, kad apie praneštų apie korupcijos atvejus Padvarių socialinės globos namuose, o daugiau nei 40 proc. nėra apsisprendę, todėl būtina stiprinti darbuotojų pasitikėjimą pranešimų teikimo sistema, užtikrinti konfidencialumą ir didinti informuotumą apie pranešėjų apsaugos garantijas;
- Dauguma apklaustų darbuotojų žino, kur kreiptis pastebėjus korupcijos atvejį, tačiau likusių respondentų atsakymai atskleidžia poreikį stiprinti informacijos apie pranešimų teikimo kanalus sklaidą, užtikrinant, kad kiekvienas darbuotojas aiškiai žinotų, kur ir kaip pranešti apie galimus korupcijos atvejus;

- Dauguma apklausoje dalyvavusių darbuotojų įvardijo motyvacijos ir noro įsitraukti į antikorupcinę veiklą sumažėjimą, todėl būtina išsiaiškinti tokio pokyčio priežastis, stiprinti darbuotojų įsitraukimą, pasitikėjimą įstaigos skaidrumo politika ir skatinti aktyvesnį dalyvavimą korupcijos prevencijos iniciatyvose;
- Esant palankią antikorupcinę aplinką Padvarių socialinės globos namuose įvardijo net 87 proc. respondentų nurodydami, kad įstaigoje nėra paplitusi praktika, kai darbuotojams norima papildomai atsilyginti, tačiau likusių respondentų atsakymai rodo poreikį ir toliau stiprinti skaidrumo kultūrą bei vykdyti galimų korupcijos apraiškų prevenciją;
- Palankios antikorupcinės aplinkos Padvarių socialinės globos namuose egzistavimą patvirtino beveik absoliuti dauguma respondentų nurodydami nesusidūrę su kyšio siūlymo ar kitomis korupcijos apraiškomis darbe, tačiau likusių 2 proc. respondentų atsakymai signalizuoja apie būtinybę ir toliau užtikrinti veiksmingą korupcijos prevenciją bei tinkamą galimų korupcijos atvejų nustatymą ir nagrinėjimą;
- Daugiau nei pusė apklaustų darbuotojų yra pasirengę pranešti apie galimas korupcijos apraiškas darbo vietoje, tačiau reikšminga dalis respondentų išreiškė nenorą, neapsisprendimą arba vengė atsakyti, todėl būtina stiprinti darbuotojų pasitikėjimą pranešimų teikimo sistema, užtikrinti jų saugumą ir skatinti atvirą bei skaidrią organizacinę kultūrą.
