



Kuriame  
Lietuvos ateitį  
2014–2020 metų  
Europos Sąjungos  
fondų investicijų  
veiksmų programa

## VIEŠOSIOS NUOMONĖS TYRIMAS APIE 2014–2020 M. EUROPOS SĄJUNGOS INVESTICIJAS

Vykdytojas:  
spinter tyrimai

2020 m. lapkričio mėn.

Vilnius

## TURINYS

I. TYRIMO METODIKA .....	3
II. TYRIMO REZULTATAI .....	9
2.1. ĮMONIŲ VADOVAI.....	9
2.1.1. POŽIŪRIS Į DARBUOTOJO KVALIFIKACIJĄ.....	9
2.1.2. JAUNIMAS DARBO RINKOJE.....	11
2.1.3. BENDRADARBIAVIMAS SU MOKSLO IR STUDIJŲ INSTITUCIJOMIS.....	13
2.1.4. INOVACIJŲ NAUDOJIMAS DARBE .....	15
2.1.5. RŪPINIMASIS DARBUOTOJŲ SVEIKATA .....	17
2.1.6. SOCIALINĖ ATSAKOMYBĖ .....	19
2.1.7. APLINKOSAUGA .....	19
2.1.8. ĮMONIŲ PLĖTRA.....	21
2.2. ĮMONIŲ ATSTOVAI.....	25
2.2.1 INOVACIJŲ NAUDOJIMAS DARBE .....	25
2.2.2 RŪPINIMASIS DARBUOTOJŲ SVEIKATA.....	27
2.2.3 APLINKOSAUGA .....	28
III. APIBENDRINIMAI .....	29
IV. IŠVADOS.....	32

## I. TYRIMO METODIKA

Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų bendrovė „Spinter tyrimai“, Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerijos užsakymu, 2020 metų spalio 19 – lapkričio 5 dienomis atliko viešosios nuomonės tyrimą apie 2014–2020 m. Europos Sąjungos investicijas.

### 1.1. Tyrimo tikslai

Išsiaiškinti tikslinių grupių nuostatas dėl 2014–2020 m. Europos Sąjungos fondų investicijų (pagal apibrėžtus komunikacijos rodiklius).

### 1.2. Tyrimo tikslinė grupė

Tikslinė grupė	Tikslinės grupės charakteristikos
Įmonių vadovai	Lietuvoje veikiančių įmonių (uždarytų akcinių bendrovių, akcinių bendrovių, individualių įmonių ir mažųjų bendrijų) vadovai / darbdaviai.
Įmonių atstovai (darbuotojai)	Lietuvoje veikiančių įmonių (uždarytų akcinių bendrovių, akcinių bendrovių, individualių įmonių ir mažųjų bendrijų) darbuotojai.

### 1.3. Tyrimo imtis

Tikslinė grupė	Tyrimo imtis
Įmonių vadovai	513 respondentų
Įmonių atstovai (darbuotojai)	513 respondentų

Tyrimo metu iš viso buvo apklausta 513 įmonių vadovų / darbdavių bei 513 įmonių darbuotojų.

Tyrimo imtis nustatoma įvertinus tikslinės grupės dydį tiriamųjų socialinių–demografinių charakteristikų įvairovę (įmonės dydis, veiklos vieta, veikla) ir analizės segmentų skaičių. 500 respondentų imtis leidžia tikėtis pakankamo (apie 30) analizės vienetų skaičiaus atskiroje „gardelėje“ analizuojant duomenis.

#### 1.4. Tyrimo atranka

Tikslinė grupė	Atrankos metodas
Įmonių vadovai	Kvotinė atranka.
Įmonių atstovai (darbuotojai)	Kvotinė atranka.

Tiek įmonių vadovų, tiek įmonių atstovų tyrimas atliktas naudojant kvotinės atrankos metodą. Atrankoje taikomos įmonės dydžio, veiklos srities ir lokacijos (apskritis) kvotos. Tyrimo imties kvotos nustatomos, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis. Siekiant išlaikyti tyrimo tęstinumą ir vienodą imties formavimo pagrindą, naudojami 2020-ųjų metų pradžios verslo statistikos duomenys. Atsižvelgiant į Statistikos departamento ūkio subjektų skirstymą pagal veiklos sritį, gamybai priskiriamos įmonės, kurios pagal skirstymą priklauso žemės ūkio, miškininkystės, žuvininkystės, kasybos ir karjerų eksploatavimo bei apdirbamosios gamybos kategorijoms. Prekybai priskiriamos įmonės, kurios pagal skirstymą priklauso kategorijoms didmeninė ir mažmeninė prekyba. Paslaugoms – apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla, administracinė ir aptarnavimo veikla, žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas, transportas ir saugojimas, informacija ir ryšiai, finansinė ir draudimo veikla, nekilnojamojo turto operacijos, profesinė, mokslinė ir techninė veikla, viešasis valdymas ir gynyba, privalomasis socialinis draudimas, švietimas, meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla, elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas, vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas bei kita aptarnavimo veikla. Kitos veiklų kategorijos (statybos) priskiriamos veiklai „kita“.

Taikomas bendras principas – pradinė tyrimo atranka sudaroma taip, kad imties pasiskirstymas pagal nustatytas įmonių charakteristikas atitiktų įmonių bendrą pasiskirstymą šalyje. Be to, siekiant užtikrinti duomenų analizės galimybę visose vidinėse „gardelėse“, nustatomas minimalus 30 respondentų skaičius kiekvienoje „gardelėje“.

Įmonės dydžio kvotų nustatymas:

Kategorija	Bendras pasiskirstymas šalyje	Bendras pasiskirstymas įmonių vadovų imtyje	Įmonių vadovai	Bendras pasiskirstymas įmonių atstovų imtyje	Įmonių atstovai
Labai maža įmonė (1-9 darbuotojai)	82,4%	55,8%	286	53,2%	273
Maža įmonė (10-49 darbuotojai)	14,3%	24,2%	124	22,4%	115
Vidutinė įmonė (50-249 darbuotojai)	2,8%	11,9%	61	13,3%	68
Didelė įmonė (250 darbuotojų ir daugiau)	0,5%	8,2%	42	11,1%	57
<b>Iš viso</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>513</b>	<b>100,0%</b>	<b>513</b>

Įmonės veiklos srities kvotų nustatymas:

Įmonių vadovai

Kategorija	Bendras pasiskirstymas šalyje	Bendras pasiskirstymas įmonių vadovų imtyje	Įmonių vadovai Vnt.
Paslaugos	58,7%	48,1%	247
Gamyba	9,8%	20,1%	103
Prekyba	23,1%	23,4%	120
Kita (statyba)	8,4%	8,4%	43
<b>Iš viso</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>513</b>

Įmonių atstovai

Kategorija	Bendras pasiskirstymas šalyje	Bendras pasiskirstymas įmonių atstovų imtyje	Įmonių atstovai Vnt.
Paslaugos	54,5%	52,2%	268
Gamyba	21,9%	22,2%	114
Prekyba	16,7%	18,3%	94
Kita (statyba)	6,9%	7,2%	37
<b>Iš viso</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>513</b>

Įmonės lokacijos (apskritis) kvotų nustatymas:

Kategorija	Bendras pasiskirstymas šalyje	Bendras pasiskirstymas įmonių vadovų imtyje	Įmonių vadovai	Bendras pasiskirstymas įmonių atstovų imtyje	Įmonių atstovai
Alytaus apskritis	3,2%	5,8%	30	5,8%	30
Kauno apskritis	20,4%	18,7%	96	17,2%	88
Klaipėdos apskritis	11,5%	9,9%	51	9,9%	51
Marijampolės apskritis	2,8%	5,8%	30	5,8%	30
Panevėžio apskritis	5,5%	6,4%	33	6,2%	32
Šiaulių apskritis	6,5%	7,6%	39	6,6%	34
Tauragės apskritis	2,2%	5,8%	30	5,8%	30
Telšių apskritis	3,4%	5,8%	30	5,8%	30
Utenos apskritis	2,4%	5,8%	30	6,0%	31
Vilniaus apskritis	42,1%	28,1%	144	30,6%	157
<b>Iš viso</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>513</b>	<b>100,0%</b>	<b>513</b>

## 1.5. Tyrimo metodas

Respondentai apklausti taikant kombinuotą CATI ir CAWI metodą.

CATI (Computer Assisted Telephone Interview) atlieka profesionalus apklausėjas. Jis veda pokalbį su respondentu pagal parengtus klausimus telefonu, atsakymus fiksuodamas klausimyne.

CAWI (Computer Assisted Web Interview) metu respondentas kvietimą dalyvauti tyrime gauna el. paštu su aktyvia nuoroda į elektroninį tyrimo klausimyną, kurį užpildo jam / jai patogiu metu.

## 1.6. Duomenų analizė

Duomenų apdorojimo būdai:

Tikslinė grupė	Duomenų analizės būdas
Įmonių vadovai	Duomenų analizei naudojama SPSS programinė įranga, tyrimo ataskaitoje naudojamas aprašomosios statistikos principas
Įmonių atstovai (darbuotojai)	Duomenų analizei naudojama SPSS programinė įranga, tyrimo ataskaitoje naudojamas aprašomosios statistikos principas

Tyrimo duomenų skaičiavimai ir analizė atliekama, naudojant SPSS programinę įrangą. Ataskaitoje naudojamas aprašomosios statistikos principas. Taikant aprašomosios statistikos metodą naudojami statistiniai dydžiai: dažniai, procentai, vidurkiai. Reikšmingi rezultatų skirtumai skirtingose respondentų grupėse analizuojami, naudojant krostabuliacinę (angl. crosstabulation) analizę. Statistiškai reikšmingiems skirtumams, skirtingose socialinėse demografinėse grupėse, nustatyti, naudotas Pearsono  $\chi^2$  kriterijus (skirtumas laikytas statistiškai reikšmingu su tikimybe, lygia 95%, jei pagal šį testą atitinkamam skirtumui apskaičiuota p reikšmė yra mažesnė už 0,05). Esant statistiškai reikšmingam skirtumui, ieškoma kuriose gardelėse (atsakymų pasiskirstymuose) jis yra – naudojama funkcija Adjusted Residuals. Statistiškai reikšmingas ryšys gardelėse nustatomas tikrinant atsakymų pasiskirstymus stulpelyje sąryšyje su imties gardelėje dydžiu.

## 1.7. Statistinė duomenų paklaida

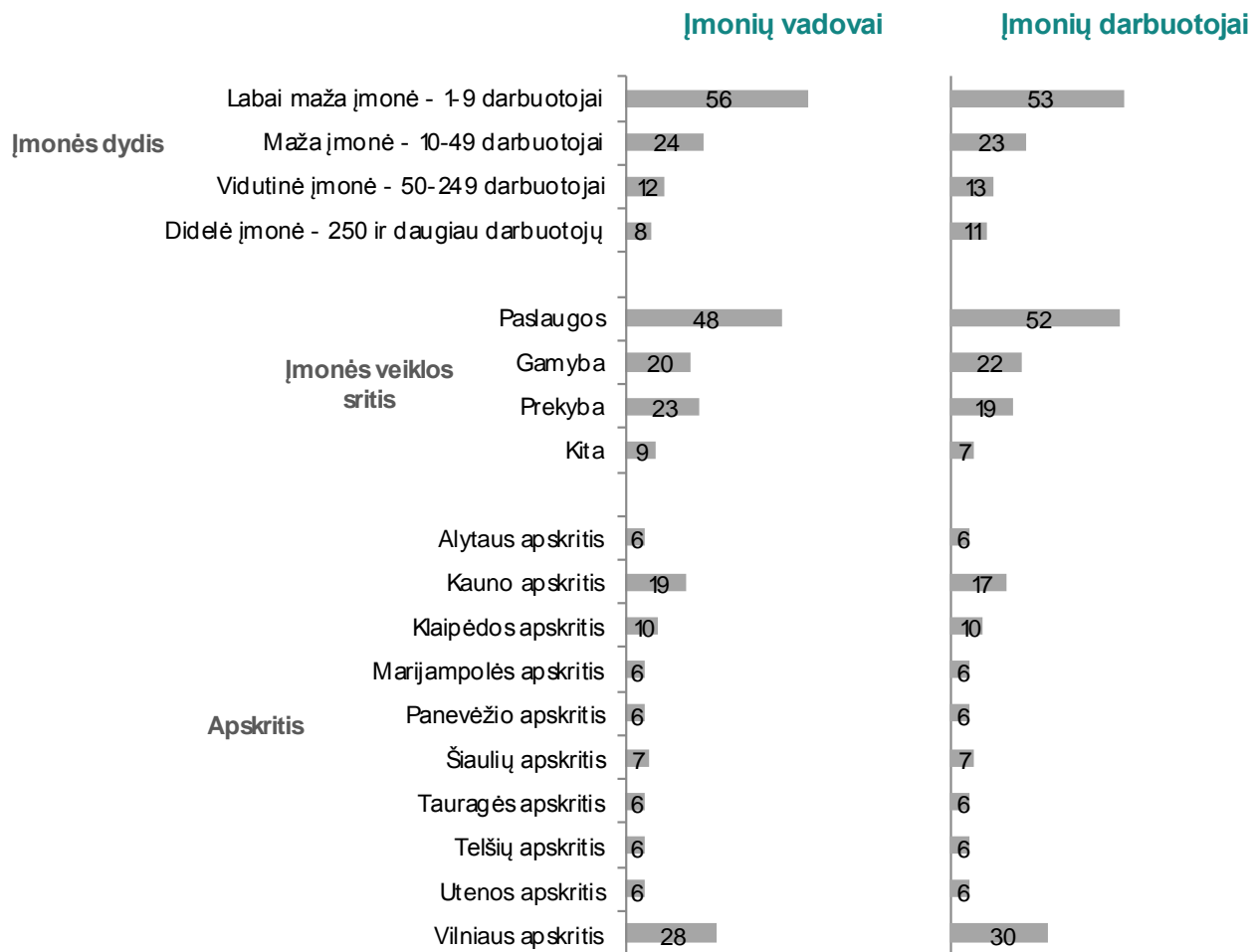
Atrankiniuose kiekybiniuose tyrimuose visada išlieka statistinės paklaidos tikimybė, į kurią būtina atsižvelgti interpretuojant duomenis. Pvz.: jeigu apklausus 513 respondentų gavome, kad 54,6 proc. apklaustųjų teigia, kad jų įmonėje taikomos priemonės, skatinančios darbuotojų sveikesnį gyvenimo būdą, tai yra 95 proc. tikimybė, kad tikroji reikšmė yra tarp 50,1 proc. ir 59,1 proc.

Įverčio tikslumas mažėja, mažėjant analizuojamų atsakymų skaičiui. Toliau pateikiama lentelė, padedanti įvertinti statistinę paklaidą.

Statistinė duomenų paklaida:

	Proc.	Proc.	Proc.	Proc.	Proc.	Proc.	Proc.	Proc.
PASISKIRSTYMAS	5	10	15	20	25	30	40	50
N	95	90	85	80	75	70	60	50
100	4.4	6.0	7.1	8.0	8.7	9.2	9.8	10
200	3.1	4.2	5.0	5.7	6.1	6.5	6.9	7.1
300	2.5	3.5	4.1	4.6	5.0	5.3	5.7	5.8
400	2.2	3.0	3.6	4.1	4.3	4.6	4.9	5.0
500	1.9	2.7	3.2	3.6	3.9	4.1	4.4	4.5
600	1.7	2.4	2.9	3.2	3.5	3.7	3.9	4.0
800	1.5	2.1	2.5	2.8	3.0	3.2	3.4	3.5
1000	1.4	1.9	2.3	2.5	2.7	2.9	3.1	3.1
1500	1.1	1.5	1.8	2.1	2.2	2.4	2.5	2.6

## 1.8. Respondentų charakteristikos (%)





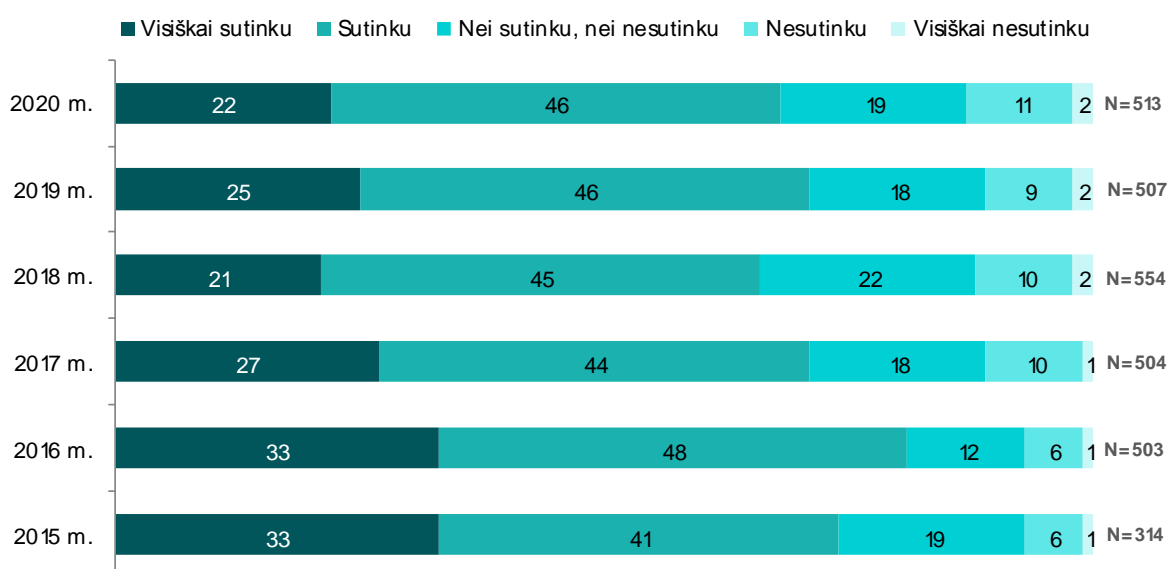
## II. TYRIMO REZULTATAI

### 2.1. ĮMONIŲ VADOVAI

#### 2.1.1. POŽIŪRIS Į DARBUOTOJO KVALIFIKACIJĄ

Kiek daugiau nei du trečdaliai (68 proc.) įmonių vadovų pritaria teiginiui, kad svarbiausia yra darbuotojo kvalifikacija ir kompetencija, o ne asmeninė praeitis: 22 proc. visiškai sutinka, 46 proc. – sutinka. 19 proc. apklaustųjų laikosi neutralios pozicijos – nei sutinka nei nesutinka. 13 proc. laikosi priešingos nuomonės: 11 proc. nesutinka, 2 proc. visiškai nesutinka. (Pav. 2.1.1.1)

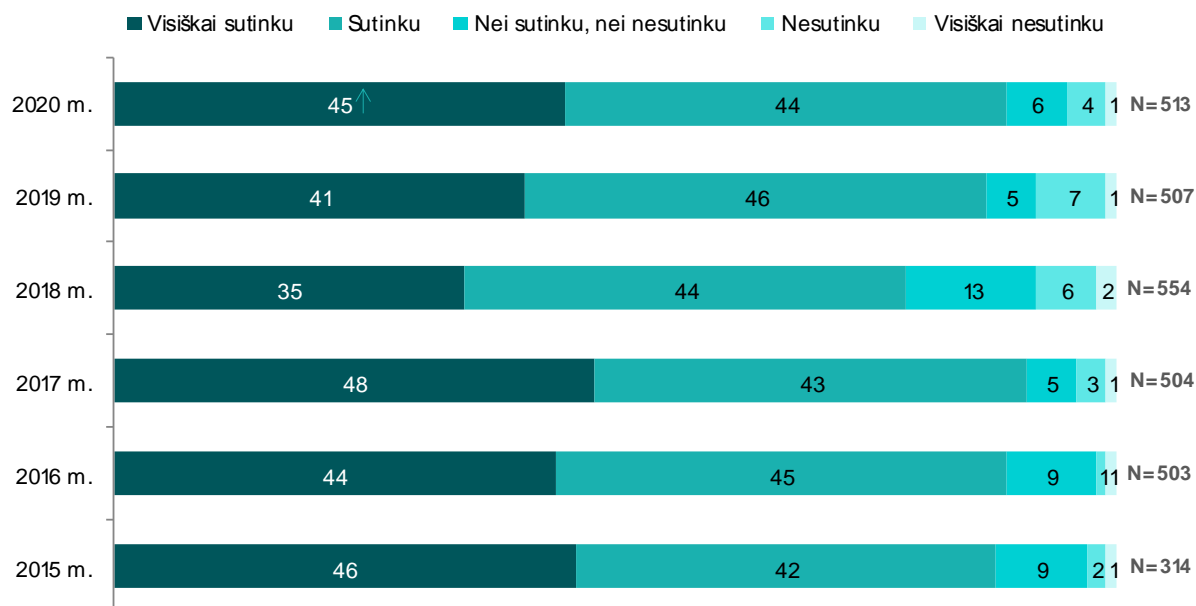
Statistiškai reikšmingų skirtumų pagal respondentų charakteristikas nėra.



2.1.1.1 pav. Pritariate ar nepritariate teiginiui „Svarbiausia yra darbuotojo kvalifikacija ir kompetencija, o ne asmeninė praeitis“? (proc.)

Absoliuti dauguma (89 proc.) įmonių vadovų sutinka, kad darbuotojo profesinė kvalifikacija, atitinkanti vykdomas pareigas, yra svarbiau, nei aukštasis išsilavinimas neatitinkantis vykdomų pareigų: 45 proc. visiškai sutinka, 44 proc. – sutinka. Neutralios pozicijos (nei sutinka, nei nesutinka) laikosi – 6 proc. apklaustųjų. 5 proc. respondentų laikosi priešingos nuomonės: 4 proc. nesutinka, 1 proc. visiškai nesutinka, kad darbuotojo profesinė kvalifikacija, atitinkanti vykdomas pareigas yra svarbesnė. Lyginant su 2019 m. tyrimo duomenimis reikšmingai padaugėjo griežtą pritarimą („visiškai sutinku“) išreiškusių respondentų dalis (nuo 41 proc. iki 45 proc.). (Pav. 2.1.1.2)

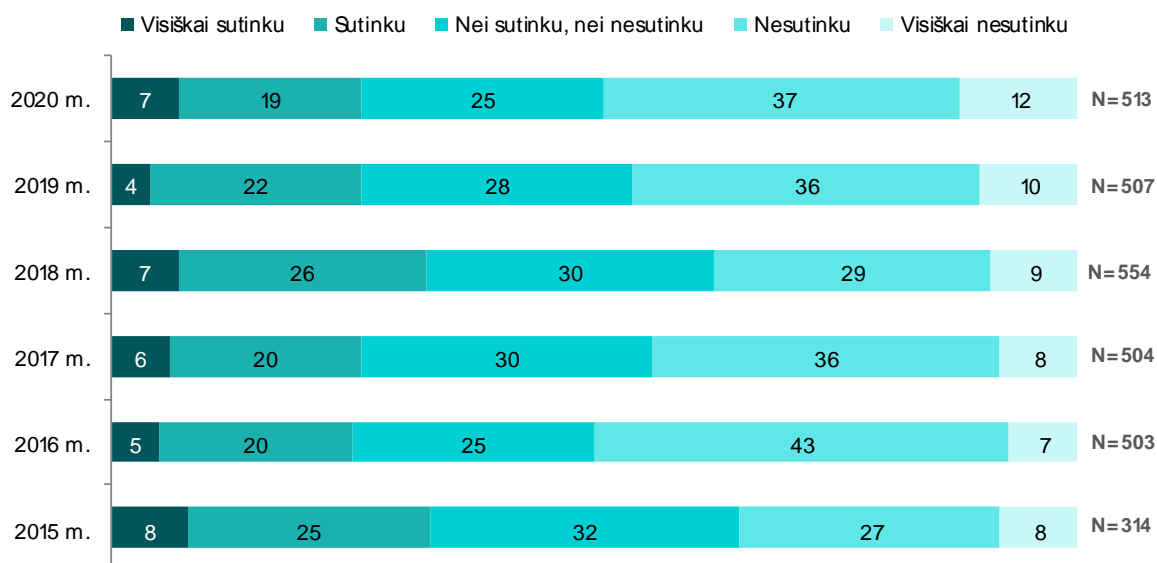
Statistiškai reikšmingų skirtumų pagal respondentų charakteristikas nėra.



2.1.1.2 pav. Pritariate ar nepritariate teiginiui „Darbuotojo profesinė kvalifikacija, atitinkanti vykdomas pareigas, yra svarbiau, nei aukštasis išsilavinimas neatitinkantis vykdomų pareigų“? (proc.)

Ketvirtadalis (26 proc.) įmonių vadovų pritaria teiginiui, kad formali profesinė kvalifikacija parodo tikrą darbuotojo kompetencijos lygį: 7 proc. visiškai sutinka, 19 proc. – sutinka. Ketvirtadalis (25 proc.) apklaustųjų nei sutinka, nei nesutinka. Pusė (49 proc.) tyrimo dalyvių išreiškė priešingą poziciją: 37 proc. nesutinka, 12 proc. visiškai nesutinka. (Pav. 2.1.1.3)

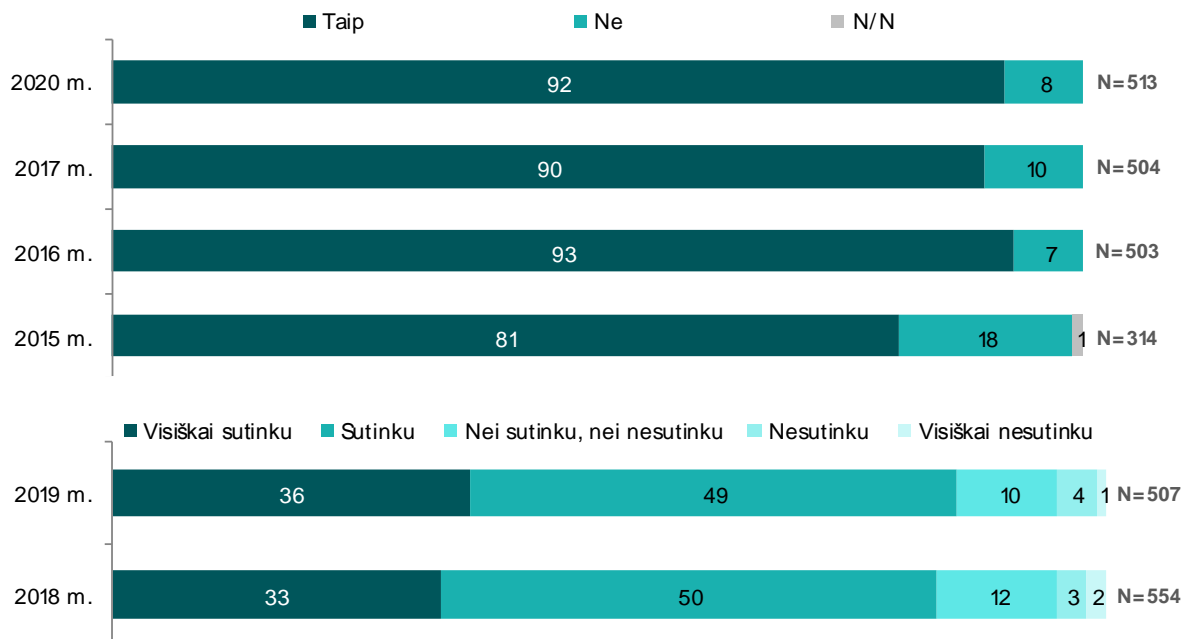
Statistiškai reikšmingų skirtumų pagal respondentų charakteristikas nėra.



2.1.1.3 pav. Pritariate ar nepritariate teiginiui „Formali profesinė kvalifikacija parodo tikrą darbuotojo kompetencijos lygį“? (proc.)

Absoliuti dauguma (92 proc.) apklaustų įmonių vadovų sutinka su nuostata, kad darbuotojų mokymas darbo vietoje yra pažangios įmonės standartas. 8 proc. respondentų laikosi priešingos nuomonės. (Pav. 2.1.1.4)

Statistiškai reikšmingų skirtumų pagal respondentų charakteristikas nėra.

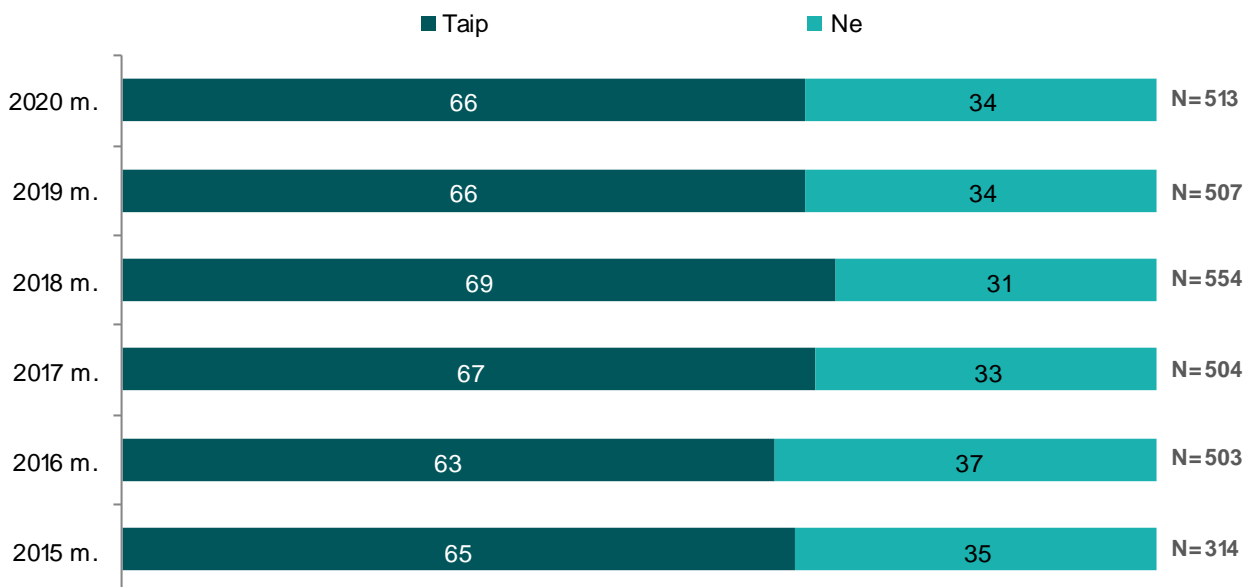


2.1.1.4 pav. Ar sutinkate su nuostata, kad darbuotojų mokymas darbo vietoje yra pažangios įmonės standartas? (2015-2017 m., 2020 m.); Pritariate ar nepritariate teiginiui „Darbuotojų mokymas darbo vietoje yra pažangios įmonės standartas“? (2018-2019 m.) (proc.)

## 2.1.2. JAUNIMAS DARBO RINKOJE

Du trečdaliai (66 proc.) respondentų teigė savo įmonėje priimantys jaunimą praktikai. 34 proc. nepriima. (Pav. 2.1.2.1)

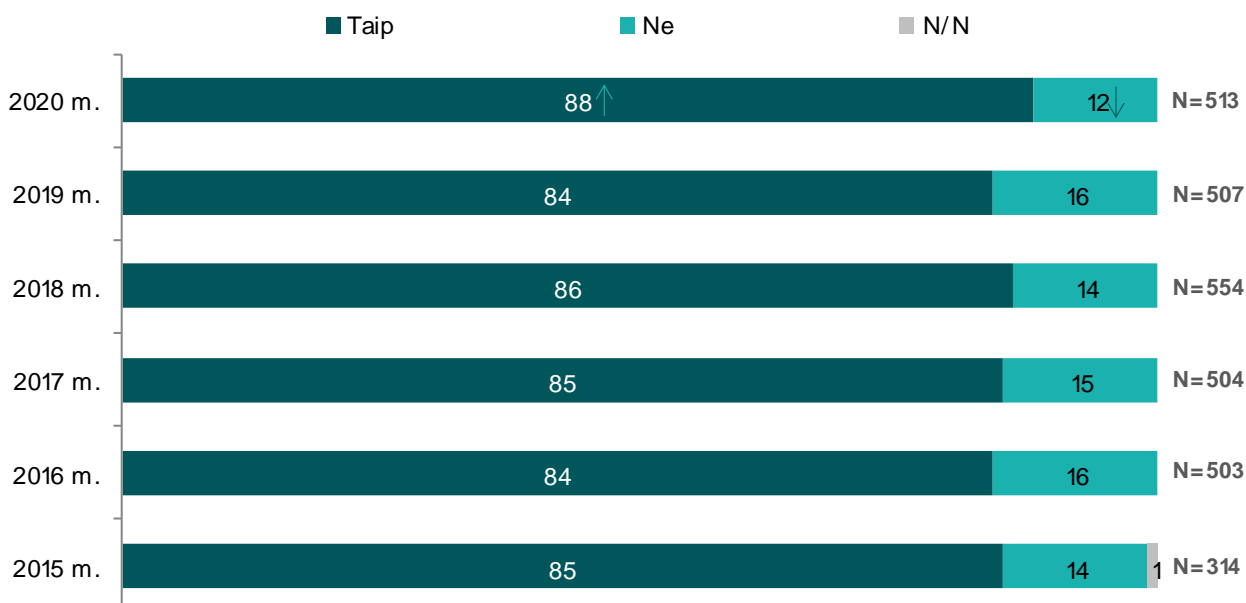
Statistiškai reikšmingų skirtumų pagal respondentų charakteristikas nėra.



2.1.2.1 pav. Ar savo įmonėje priimate jaunimą praktikai? (proc.)

Dauguma (88 proc.) apklaustų įmonių vadovų teigė, kad jų įmonėse turintys patirties darbuotojai perduoda praktinius įgūdžius jaunimui. 12 proc. apklaustųjų vadovaujamosiose įmonėse patirtis jaunimui nėra perduodama. Lyginant su 2019 m. tyrimo duomenimis, reikšmingai padaugėjo pritarimą išreiškusių respondentų dalis (nuo 84 proc. iki 88 proc.). (Pav. 2.1.2.2)

Statistiškai reikšmingų skirtumų pagal respondentų charakteristikas nėra.

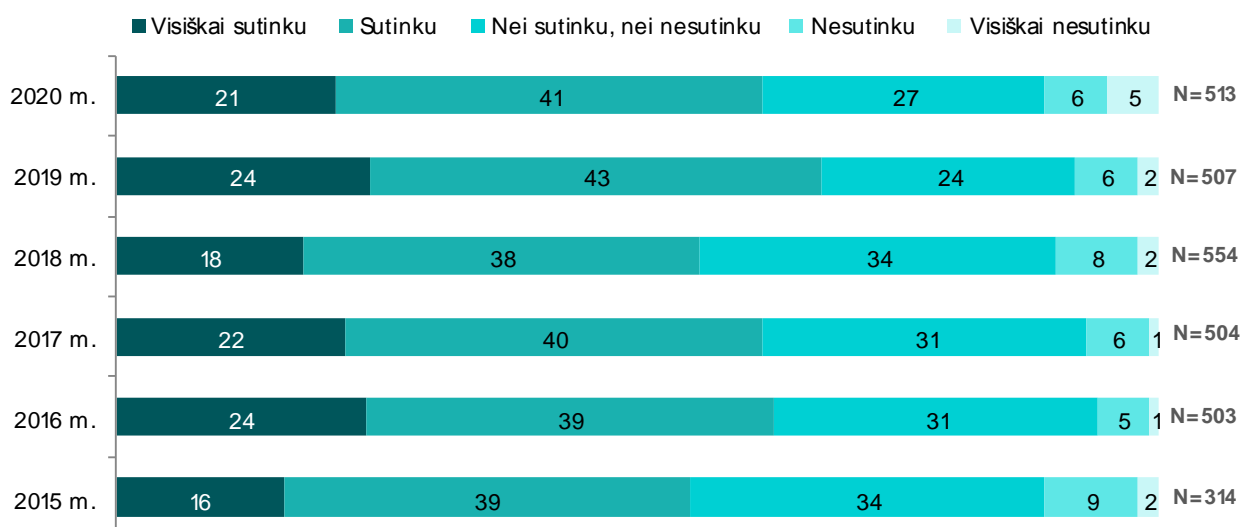


2.1.2.2 pav. Ar turintys patirties Jūsų įmonės darbuotojai perduoda praktinius įgūdžius jaunimui? (proc.)

62 proc. apklaustųjų išreiškė pritarimą, kad jaunimo praktika įmonėje yra ne išlaidos, o investicijos: 21 proc. visiškai sutinka, 41 proc. – sutinka. 27 proc. respondentų laikosi neutralios pozicijos – nei sutinka,

nei nesutinka. 11 proc. įmonių vadovų išreiškė priešingą nuomonę: 6 proc. nesutinka, 5 proc. – visiškai nesutinka. (Pav. 2.1.2.3)

Statistiškai reikšmingų skirtumų pagal respondentų charakteristikas nėra.

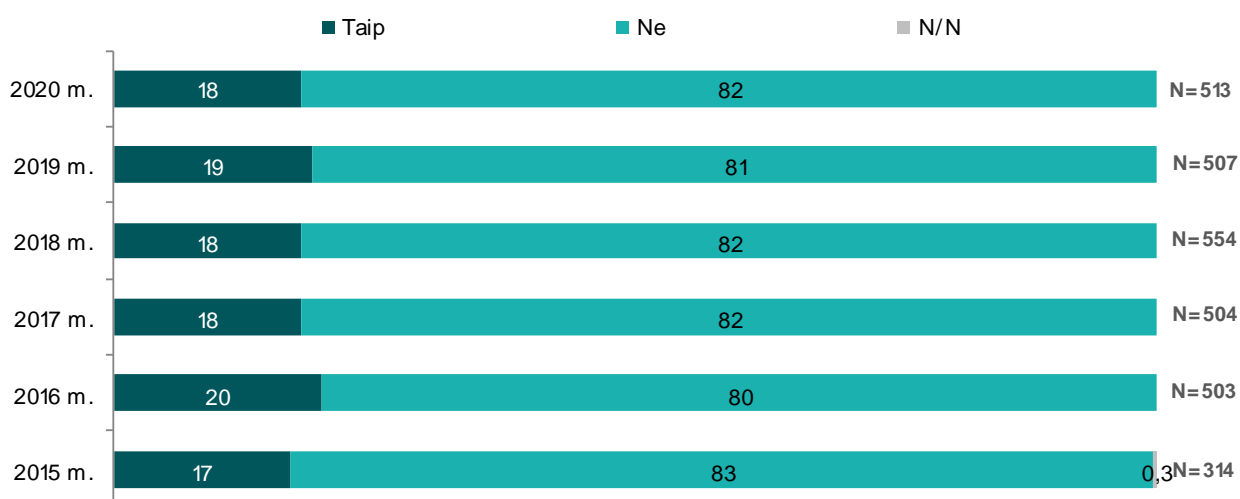


2.1.2.3 pav. Ar sutinkate su teiginiu, kad jaunimo praktika Jūsų įmonėje, tai ne išlaidos, o investicijos? (proc.)

### 2.1.3. BENDRADARBIAVIMAS SU MOKSLO IR STUDIJŲ INSTITUCIJOMIS

18 proc. įmonių vadovų teigė dalyvaujantys profesinio mokymo programų rengime kartu su profesinio mokymo įstaigomis. Dauguma (82 proc.) tokioje veikloje nedalyvauja. (Pav. 2.1.3.1)

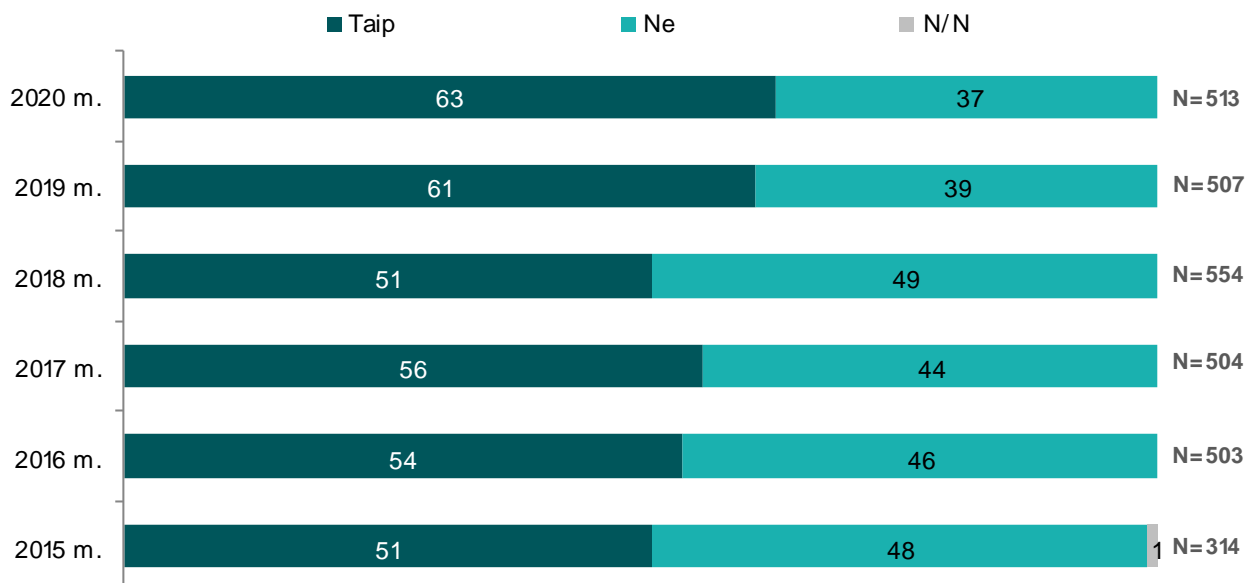
Statistiškai reikšmingų skirtumų pagal respondentų charakteristikas nėra.



2.1.3.1 pav. Ar dalyvaujate profesinio mokymo programų rengime kartu su profesinio mokymo įstaigomis? (proc.)

63 proc. apklaustųjų pritaria teiginiui, kad tik dirbant kartu su profesinio mokymo įstaigomis, naujai ruošiamų specialistų kvalifikacija atitiks jų įmonės poreikius. 37 proc. išreiškė priešingą nuomonę. (Pav. 2.1.3.2)

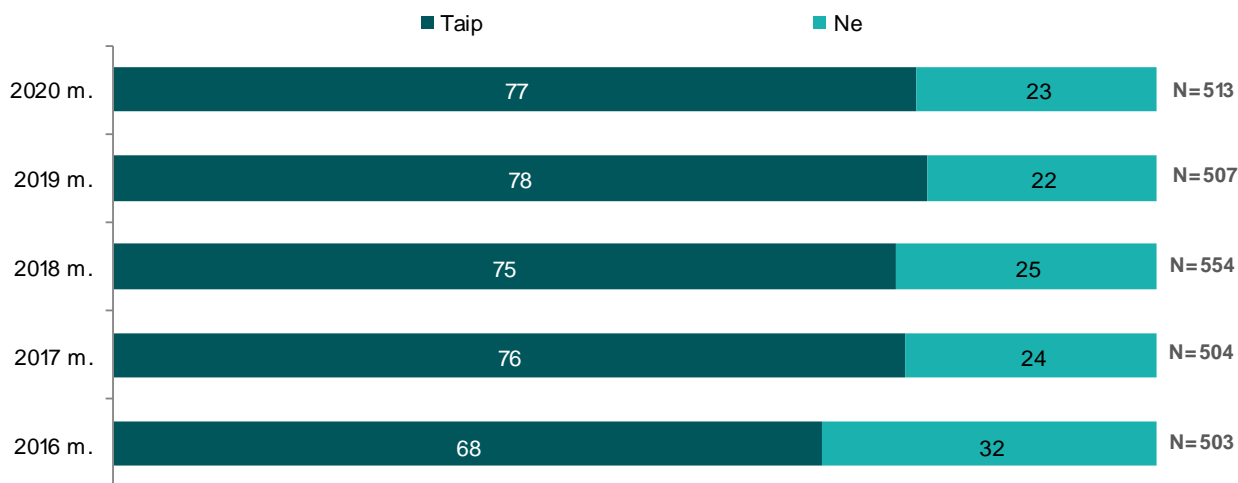
Statistiškai reikšmingų skirtumų pagal respondentų charakteristikas nėra.



2.1.3.2 pav. Pritariate ar nepritariate teiginiui „Tik dirbant kartu su profesinio mokymo įstaigomis, naujai ruošiamų specialistų kvalifikacija atitiks mūsų įmonės poreikius“? (proc.)

Daugelis (77 proc.) įmonių vadovų sutinka su teiginiu, kad bendradarbiavimas su mokslo ir studijų institucijomis yra naudingas įmonei, nes padeda jai išlikti konkurencingai / kuria pridėtinę vertę. 23 proc. laikosi priešingos nuomonės. (Pav. 2.1.3.3)

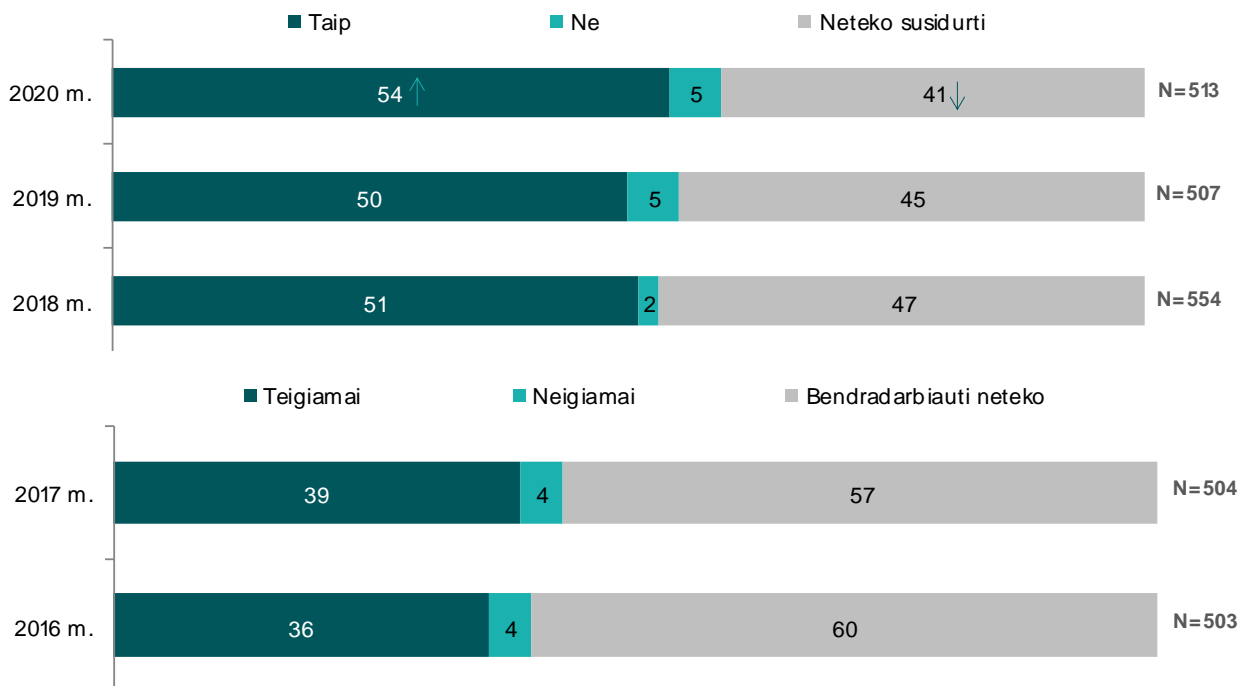
Statistiškai reikšmingų skirtumų pagal respondentų charakteristikas nėra.



2.1.3.3 pav. Pritariate ar nepritariate teiginiui „Bendradarbiavimas su mokslo ir studijų institucijomis yra naudingas įmonei, nes padeda išlikti konkurencingiems / kuria pridėtinę vertę“? (proc.)

Daugiau nei pusė (54 proc.) apklaustų įmonių vadovų savo įmonės bendradarbiavimą su mokslo ir studijų institucijomis vertina teigiamai. 5 proc. – neigiamai. Mažiau nei pusė (41 proc.) apklaustųjų nurodė, kad jiems neteko susidurti su mokslo ir studijų institucijomis. Lyginant su 2019 m. tyrimo duomenimis, reikšmingai padaugėjo bendradarbiavimą su mokslo studijų institucijomis vertinančių teigiamai (nuo 50 proc. iki 54 proc.) bei sumažėjo nesusidūrusių su šiomis institucijomis (nuo 45 proc. iki 41 proc.). (Pav. 2.1.3.4)

Statistiškai reikšmingų skirtumų pagal respondentų charakteristikas nėra.

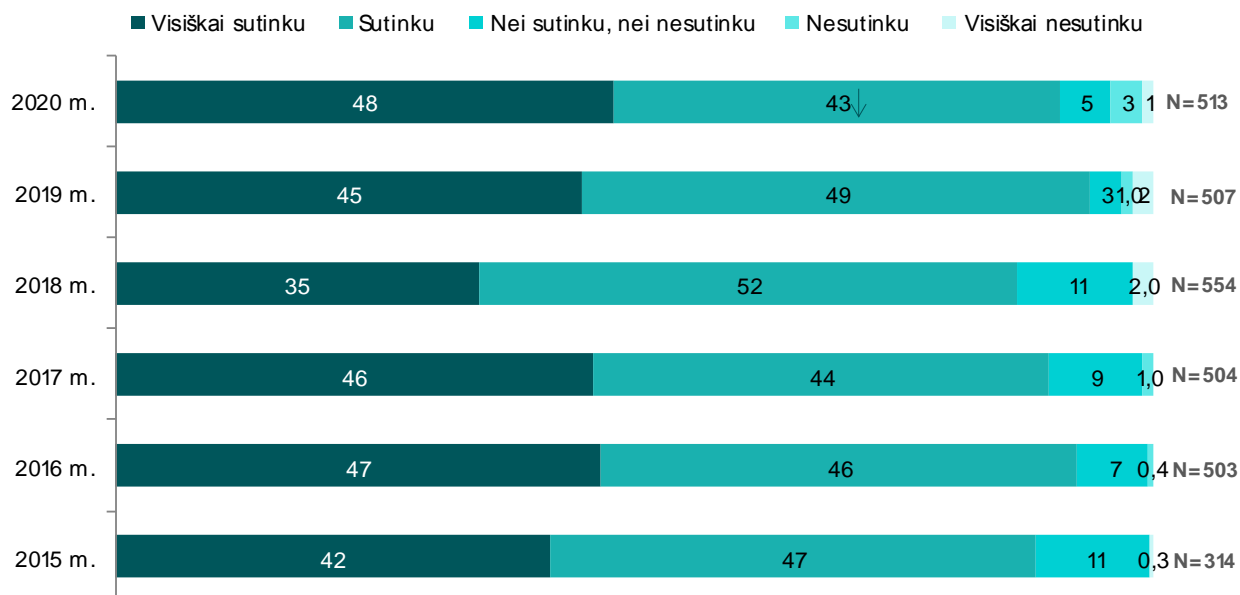


2.1.3.4 pav. Pritariate ar nepritariate teiginiui „Teigiamai žiūriu į mūsų įmonės bendradarbiavimą su mokslo ir studijų institucijomis“? (2018-2020 m.); Kaip vertinate Jūsų įmonės bendradarbiavimą su mokslo ir studijų institucijomis? (2016-2017 m.) (proc.)

## 2.1.4. INOVACIJŲ NAUDOJIMAS ĮMONĖJE

Absoliuti dauguma (91 proc.) įmonių vadovų investicijas į inovacijas laiko svarbiu konkurenciniu pranašumu: 48 proc. – visiškai sutinka, 43 proc. – sutinka. 5 proc. apklaustųjų laikosi neutralios pozicijos – nei sutinka, nei nesutinka. 4 proc. respondentų nesutinka: 3 proc. nesutinka, 1 proc. visiškai nesutinka. Lyginant su 2019 m. tyrimo duomenimis, reikšmingai sumažėjo linkusių sutikti, kad investicijos į inovacijas yra svarbus konkurencinis pranašumas (nuo 49 proc. iki 43 proc.). (Pav. 2.1.4.1)

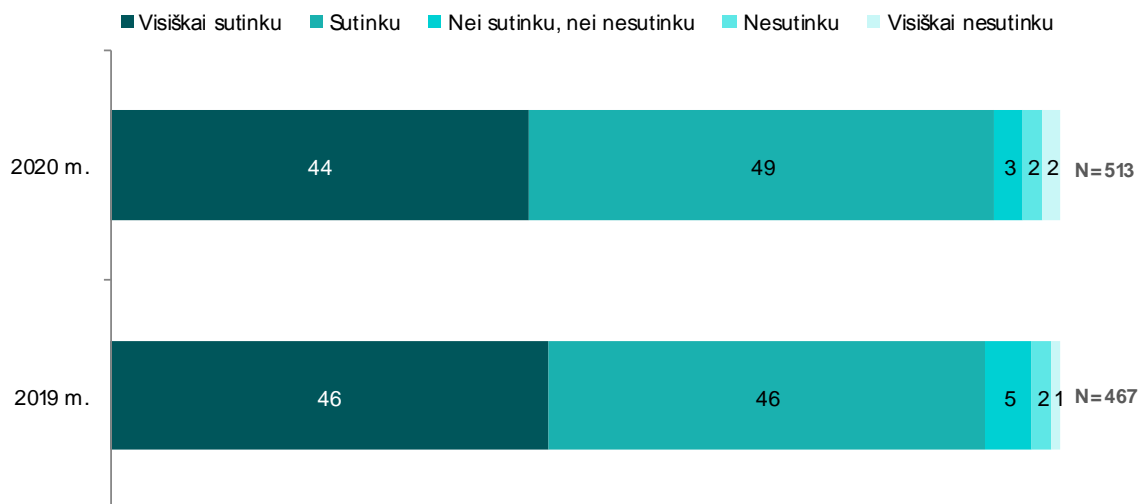
Statistiškai reikšmingų skirtumų pagal respondentų charakteristikas nėra.



2.1.4.1 pav. Pritariate ar nepritariate teiginiui „Investicijos į inovacijas yra svarbus konkurencinis pranašumas“? (proc.)

9 iš 10 (93 proc.) pritaria teiginiui, kad kūrybiniai sprendimai yra stiprus konkurencinio pranašumo šaltinis: 44 proc. – visiškai sutinka, 49 proc. – sutinka. 3 proc. laikosi neutralios pozicijos – nei sutinka, nei nesutinka. 4 proc. apklaustųjų laikosi priešingos nuomonės: 2 proc. nesutinka, 2 proc. visiškai nesutinka. (Pav. 2.1.4.2)

Statistiškai reikšmingų skirtumų pagal respondentų charakteristikas nėra.

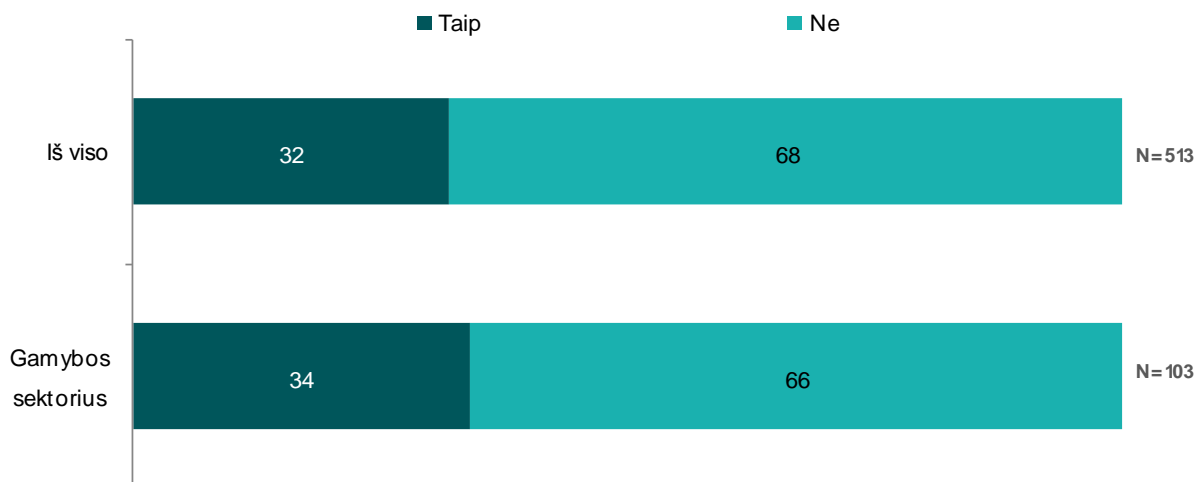


2.1.4.2 pav. Pritariate ar nepritariate teiginiui „Kūrybiniai sprendimai yra stiprus konkurencinio pranašumo šaltinis“? (proc.)

Trečdalis (32 proc.) respondentų teigia, kad jų vadovaujamos įmonės domėjosi ekoinovacijomis (bealtiekinėmis ar mažaatliekinėmis technologijomis), jų kaina bei ekonomine nauda. 68 proc. apklaustųjų teigia, kad įmonė nesidomėjo ekoinovacijomis. (Pav. 2.1.4.3)



Statistiškai reikšmingų skirtumų pagal respondentų charakteristikas nėra.

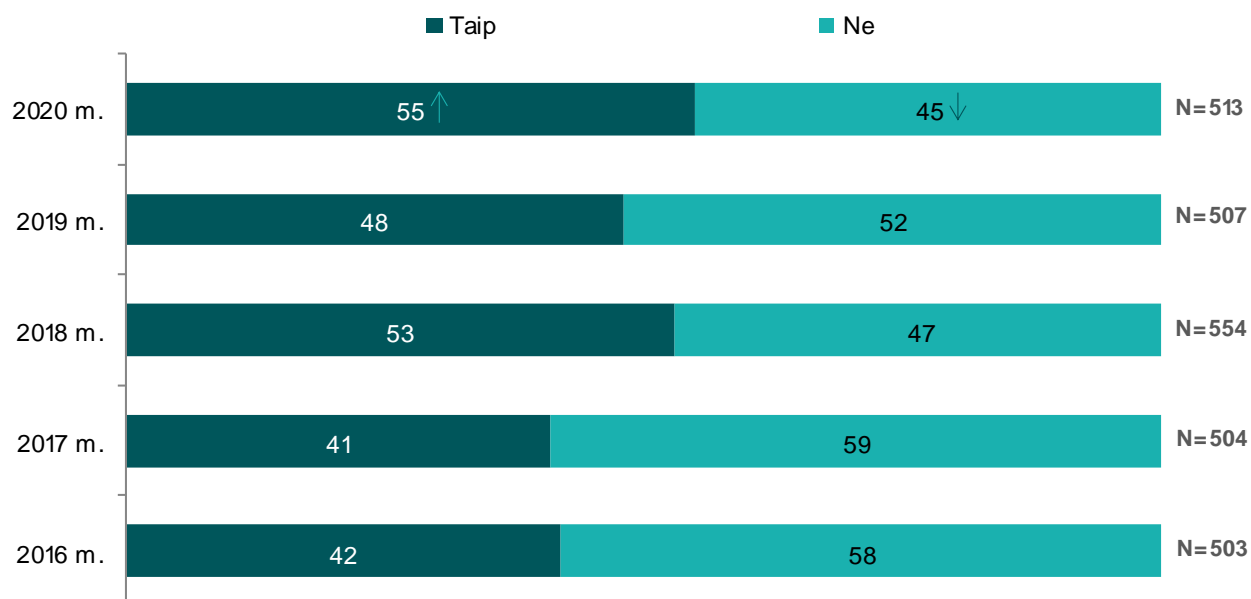


2.1.4.3 pav. Ar Jūsų įmonė domėjosi ekoinovacijomis (beatliekinėmis ar mažaatliekinėmis technologijomis), jų kaina bei ekonomine nauda? (proc.)

## 2.1.5. RŪPINIMASIS DARBUOTOJŲ SVEIKATA

Daugiau nei pusės (55 proc.) tyrimo dalyvių vadovaujamosiose įmonėse yra taikomos priemonės, skatinančios darbuotojų sveikesnį gyvenimo būdą. 45 proc. – netaikomos. Lyginant su 2019 m. tyrimo duomenimis, reikšmingai padaugėjo (nuo 48 proc. iki 55 proc.) teigiančių, kad jų įmonėse yra taikomos darbuotojų sveikesnį gyvenimo būdą skatinančios priemonės. (Pav. 2.1.5.1)

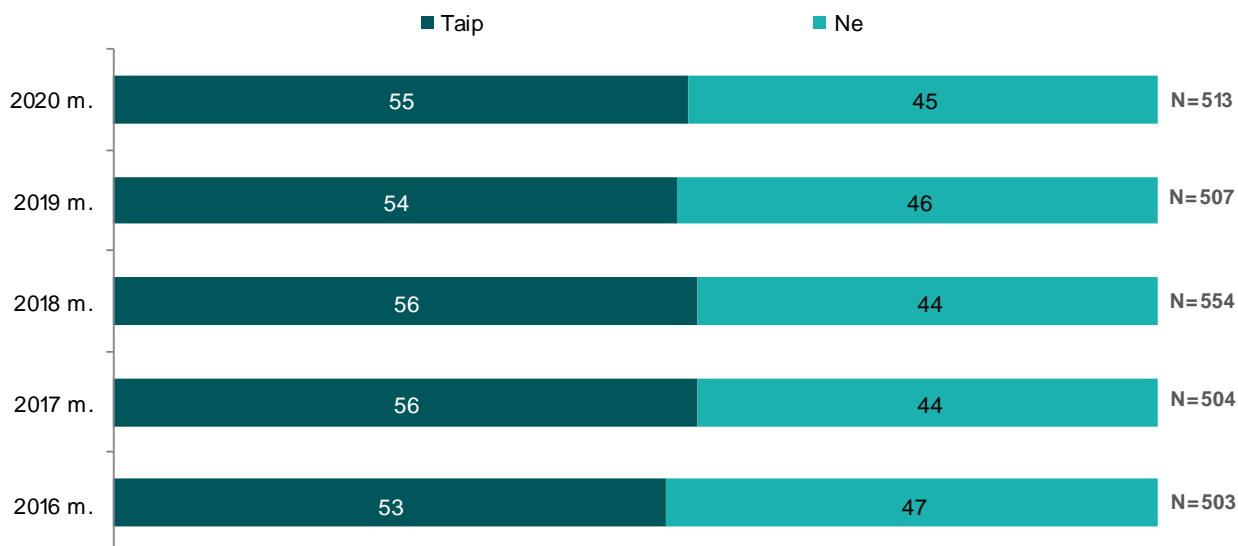
Statistiškai reikšmingų skirtumų pagal respondentų charakteristikas nėra.



2.1.5.1 pav. Ar Jūsų įmonėje yra taikomos priemonės, skatinančios darbuotojų sveikesnį gyvenimo būdą? (proc.)

Daugiau nei pusės (55 proc.) apklaustų vadovų teigimu, darbuotojams yra prieinamos profesinės sveikatos paslaugos. 45 proc. nurodė, kad darbuotojams šios paslaugos neprieinamos. (Pav. 2.1.5.2)

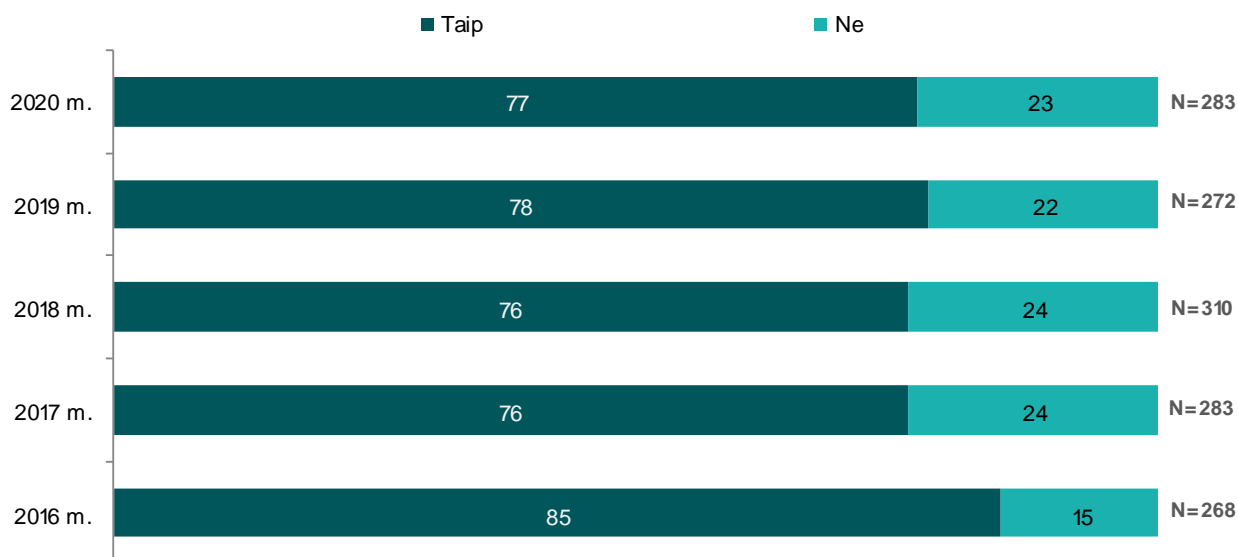
Statistiškai reikšmingų skirtumų pagal respondentų charakteristikas nėra.



2.1.5.2 pav. Ar Jūsų įmonės darbuotojams yra prieinamos profesinės sveikatos paslaugos? (proc.)

Dauguma (77 proc.) apklaustų vadovų, kurių darbuotojams yra prieinamos profesinės sveikatos paslaugos, per paskutinius 12 mėn. informavo savo darbuotojus apie jiems prieinamas profesines sveikatos paslaugas. 23 proc. savo darbuotojų neinformavo. (Pav. 2.1.5.3)

Statistiškai reikšmingų skirtumų pagal respondentų charakteristikas nėra.

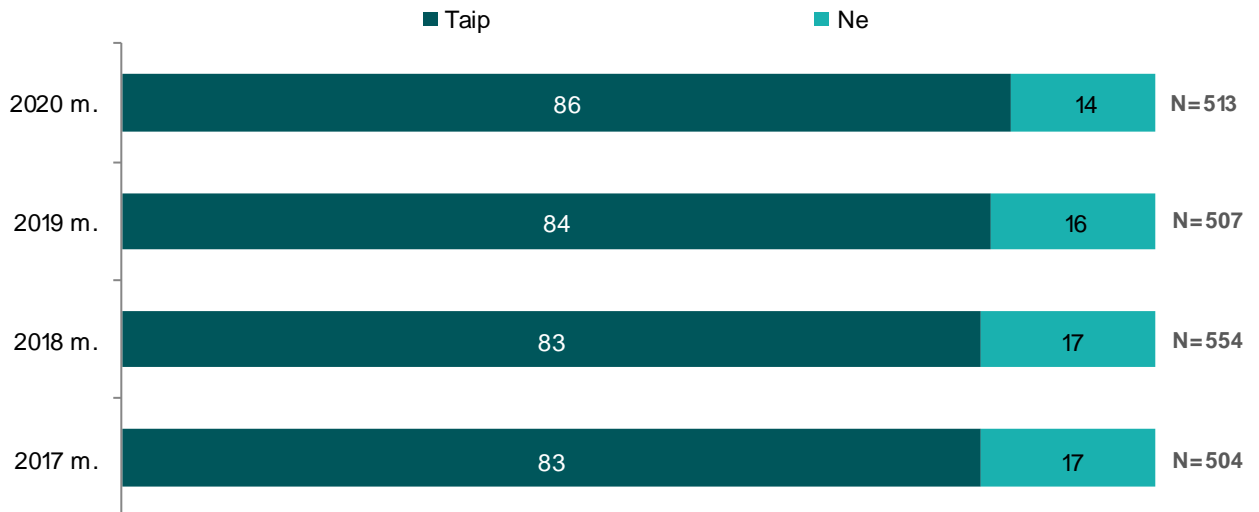


2.1.5.3 pav. Ar per pastaruosius 12 mėn. Jūsų įmonė informavo darbuotojus apie jiems prieinamas profesinės sveikatos paslaugas? (proc.; \*atsakinėja įmonės vadovai, kurių darbuotojams yra prieinamos profesinės sveikatos paslaugos)

## 2.1.6. SOCIALINĖ ATSAKOMYBĖ

Dauguma (86 proc.) apklaustų vadovų sutinka su teiginiu, kad įmonei apsimoka būti socialiai atsakingai. 14 proc. laikosi priešingos nuomonės. (Pav. 2.1.6.1)

Statistiškai reikšmingų skirtumų pagal respondentų charakteristikas nėra.

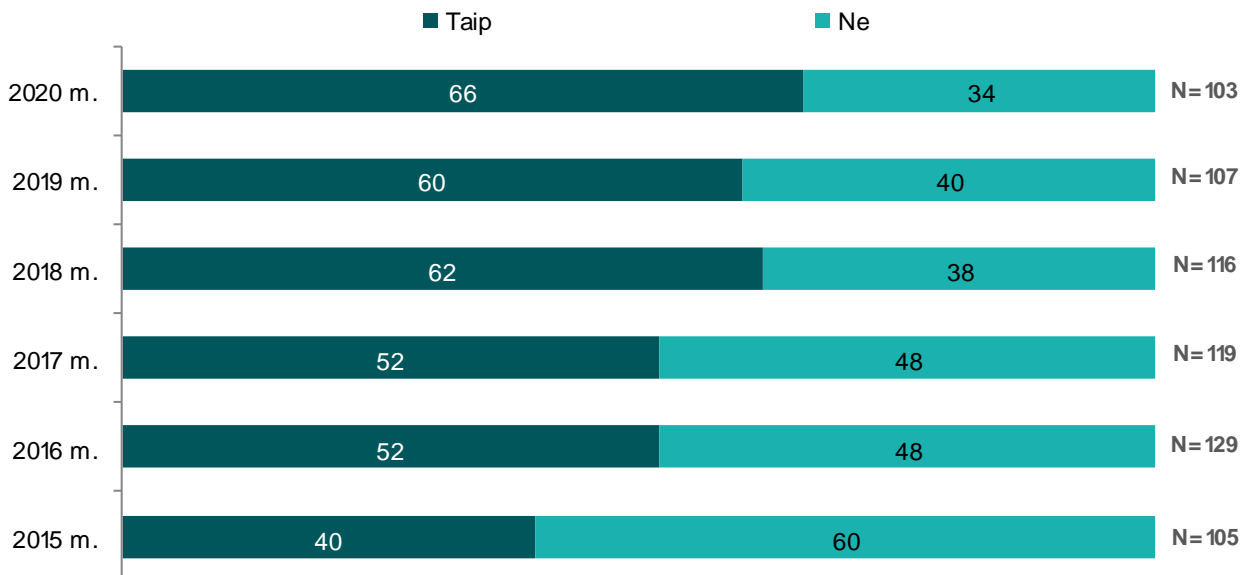


2.1.6.1 pav. Ar pritariate teiginiui, jog įmonei apsimoka būti socialiai atsakinga? (proc.)

## 2.1.7. APLINKOSAUGA

Du trečdaliai (66 proc.) gamybos įmonių vadovų teigė, kad jų įmonė diegia aplinkosaugos standartus / technologijas. Trečdalis (34 proc.) – nediegia. (Pav. 2.1.7.1)

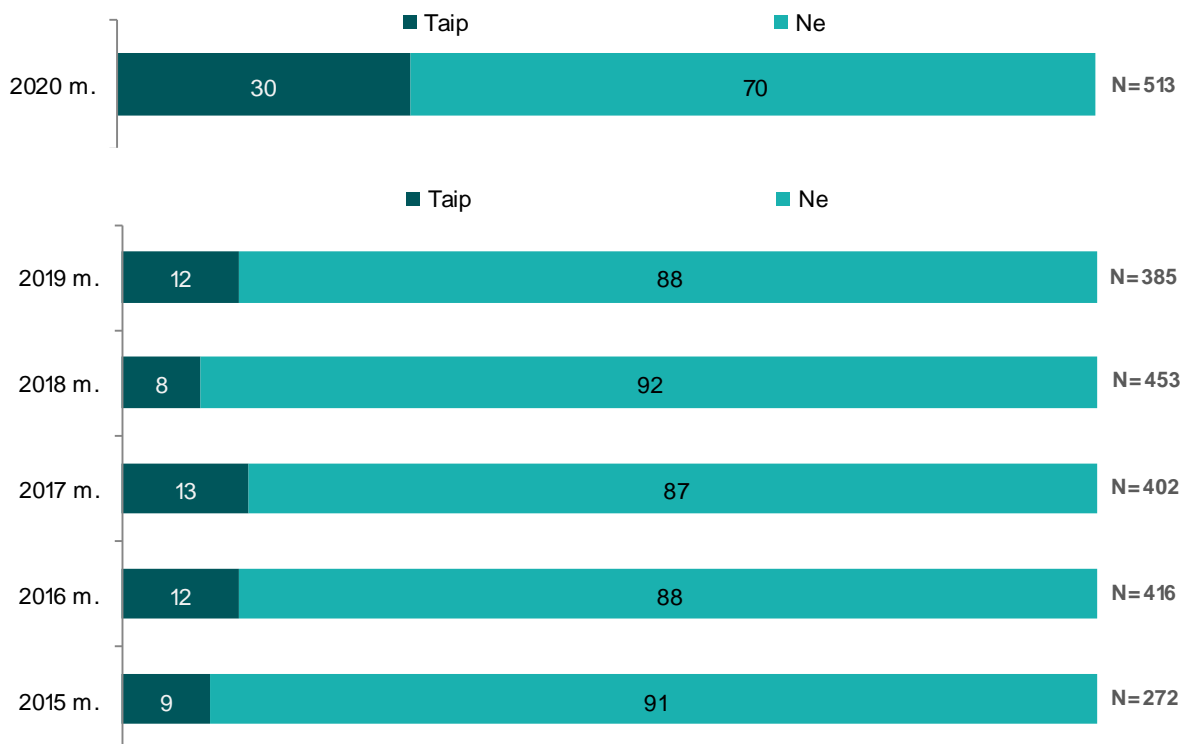
Statistiškai reikšmingų skirtumų pagal respondentų charakteristikas nėra.



2.1.7.1 pav. Ar Jūsų įmonė diegia aplinkosaugos standartus / technologijas? (proc.; \*atsakinėja tik gamybos įmonių vadovai)

30 proc. apklaustų vadovų teigė, kad jų įmonėje per artimiausią pusmetį yra planuojama įdiegti bent vieną aplinkosaugos standartą. Daugelyje (70 proc.) įmonių to daryti neketinama. (Pav. 2.1.7.2)

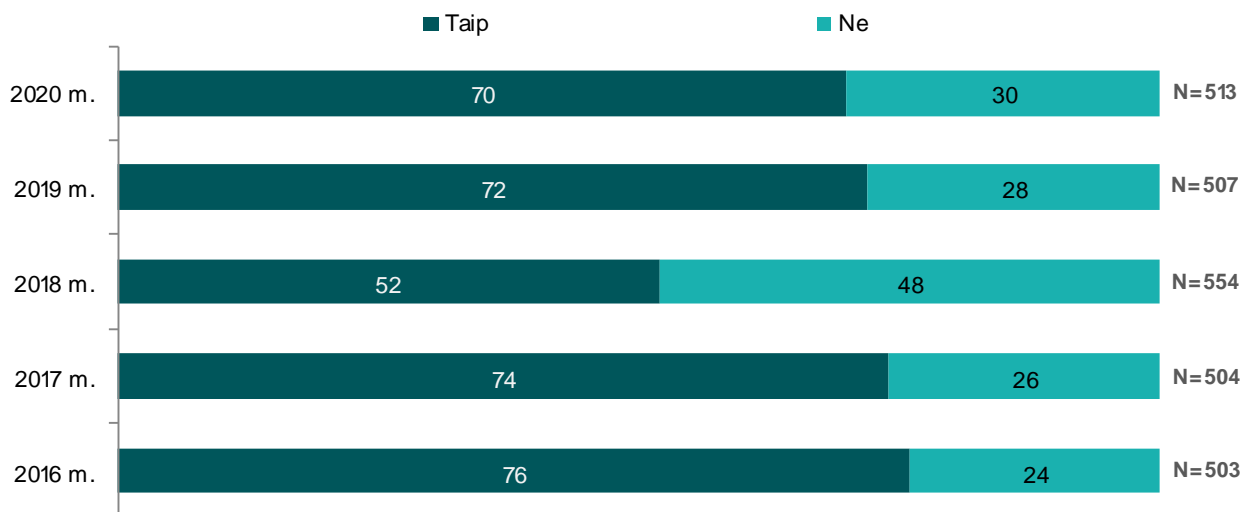
Bent vieną aplinkosaugos standartą per artimiausią pusmetį dažniau planuoja įsdiegti gamybos sektoriaus įmonės (Pearsono  $\chi^2$  testo  $p < 0,001$ ).



**2.1.7.2 pav.** Ar Jūsų įmonė per artimiausią pusmetį planuoja įsdiegti bent vieną aplinkosaugos standartą? (proc.; \*2015-2019 m. atsakinėja vadovai, kurių įmonėse nėra įdiegto nei vieno aplinkosauginio standarto)

Daugumos (70 proc.) vadovų nuomone, aplinkosaugos standartų diegimas suteikia įmonei pranašumo, pagerina įmonės įvaizdį. 30 proc. mano priešingai. (Pav. 2.1.7.3)

Pritarimą nuostatai dažniau išreiškė gamybos ir statybos sektoriams priklausančių įmonių vadovai (Pearsono  $\chi^2$  testo  $p < 0,001$ ).

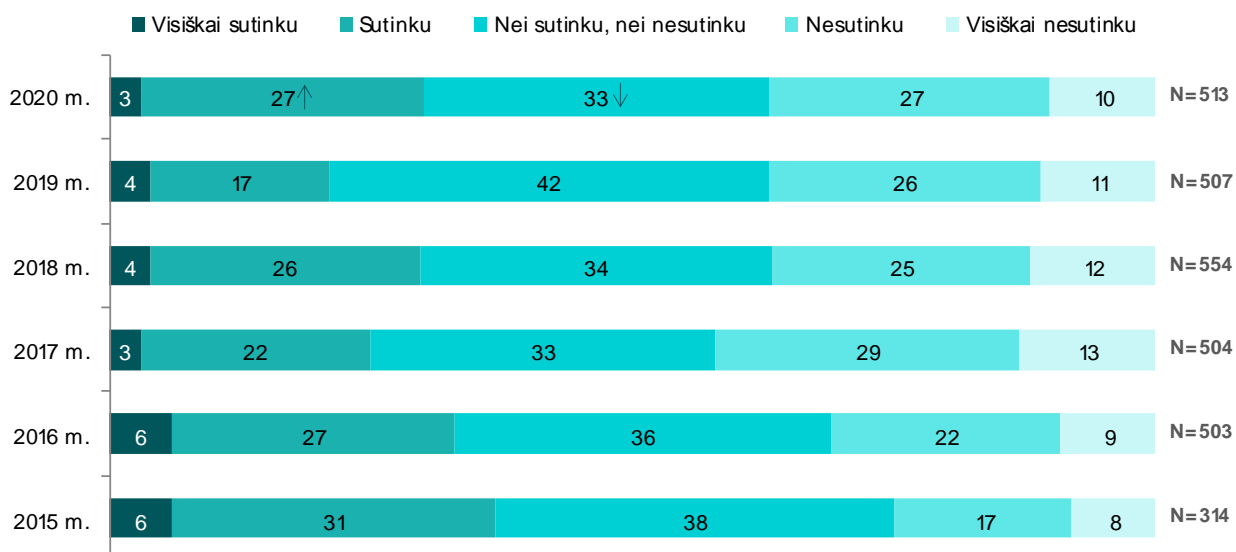


2.1.7.3 pav. Ar, Jūsų nuomone, aplinkosaugos standartų diegimas suteikia įmonei pranašumo, pagerina įmonės įvaizdį? (proc.)

## 2.1.8. ĮMONIŲ PLĖTRA

30 proc. apklaustųjų išreiškė pritarimą, kad gyvenimo kokybė Lietuvos regionuose nuolat auga: 3 proc. vadovų visiškai sutinka, 27 proc. – sutinka. Trečdalis (33 proc.) laikosi neutralios pozicijos – nei sutinka, nei nesutinka. 37 proc. išreiškė priešingą nuomonę: 27 proc. nesutinka, 10 proc. visiškai nesutinka. Lyginant su 2019 m. tyrimo rezultatais, reikšmingai padaugėjo pritariančių nuomonei (sutinka), kad gyvenimo kokybė Lietuvos regionuose nuolat auga (nuo 17 proc. iki 27 proc.) bei sumažėjo besilaikančių neutralios pozicijos (nei sutinka, nei nesutinka) dalis (nuo 42 proc. iki 33 proc.). (Pav. 2.1.8.1)

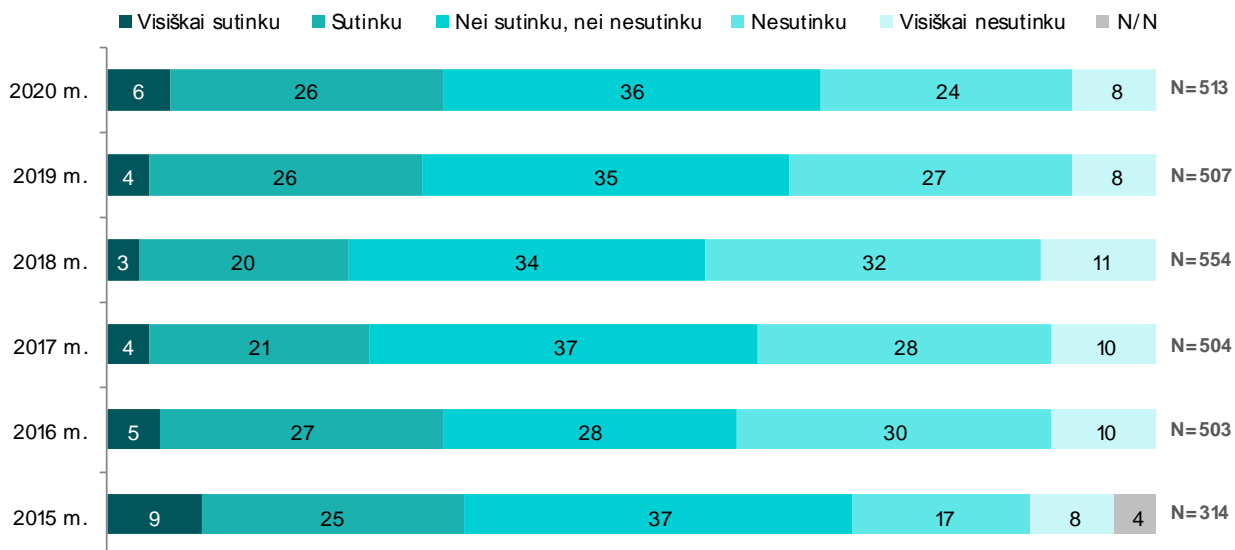
Statistiškai reikšmingų skirtumų pagal respondentų charakteristikas nėra.



2.1.8.1 pav. Pritariate ar nepritariate teiginiui „Gyvenimo kokybė Lietuvos regionuose nuolat auga“? (proc.)

Trečdalis (34 proc.) tyrimo dalyvių sutinka su teiginiu, kad regionai yra patraukli vieta verslui vystyti (sutvarkyta infrastruktūra, mokesstinės lengvatos, mažesnė konkurencija, kvalifikuota darbo jėga ir mažesni kaštai): 6 proc. visiškai sutinka su teiginiu, 26 proc. – sutinka. 36 proc. išreiškė neutralią poziciją – nei sutinka, nei nesutinka. 32 proc. laikosi priešingos nuomonės: 24 proc. nesutinka, 8 proc. visiškai nesutinka. (Pav. 2.1.8.2)

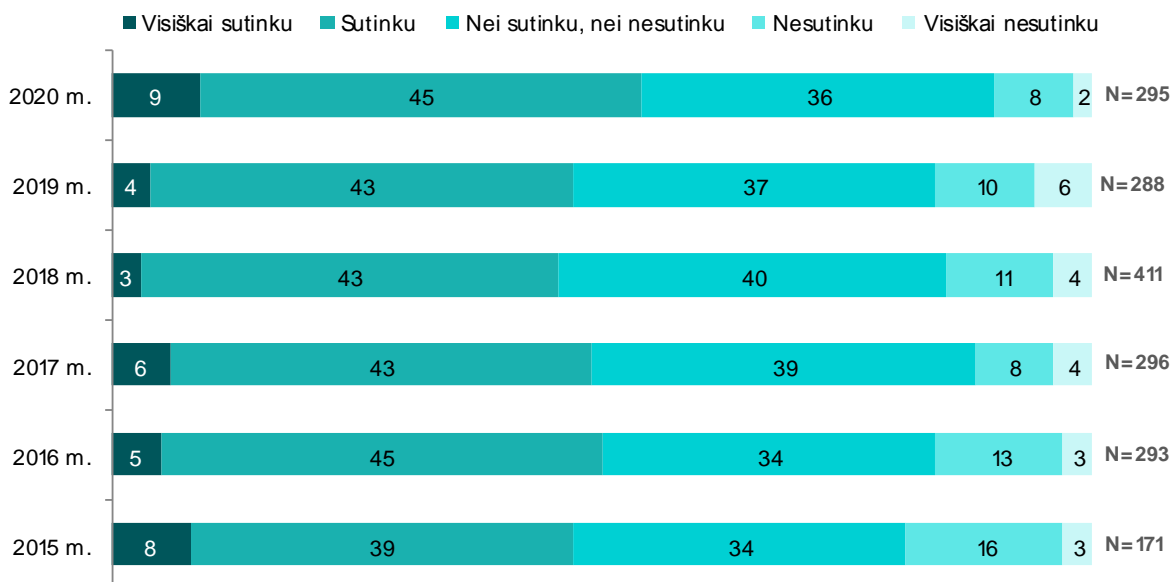
Statistiškai reikšmingų skirtumų pagal respondentų charakteristikas nėra.



2.1.8.2 pav. Pritariate ar nepritariate teiginiui „Regionai yra patraukli vieta verslui vystyti (sutvarkyta infrastruktūra, mokesstinės lengvatos, mažesnė konkurencija, kvalifikuota darbo jėga ir mažesni kaštai)“? (proc.)

Kiek daugiau nei pusės (54 proc.) įmonių, veikiančių Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose ir Panevėžyje, vadovai sutinka su teiginiu „Kompleksiškai pertvarkytose tikslinėse didžiųjų miestų teritorijose sukurtos geros sąlygos verslų startui“: 9 proc. respondentų visiškai sutinka, 45 proc. sutinka. 36 proc. apklaustųjų laikosi neutralios pozicijos – nei sutinka, nei nesutinka. 10 proc. išreiškė priešingą poziciją: 8 proc. vadovų nesutinka, 2 proc. – visiškai nesutinka. (Pav. 2.1.8.3)

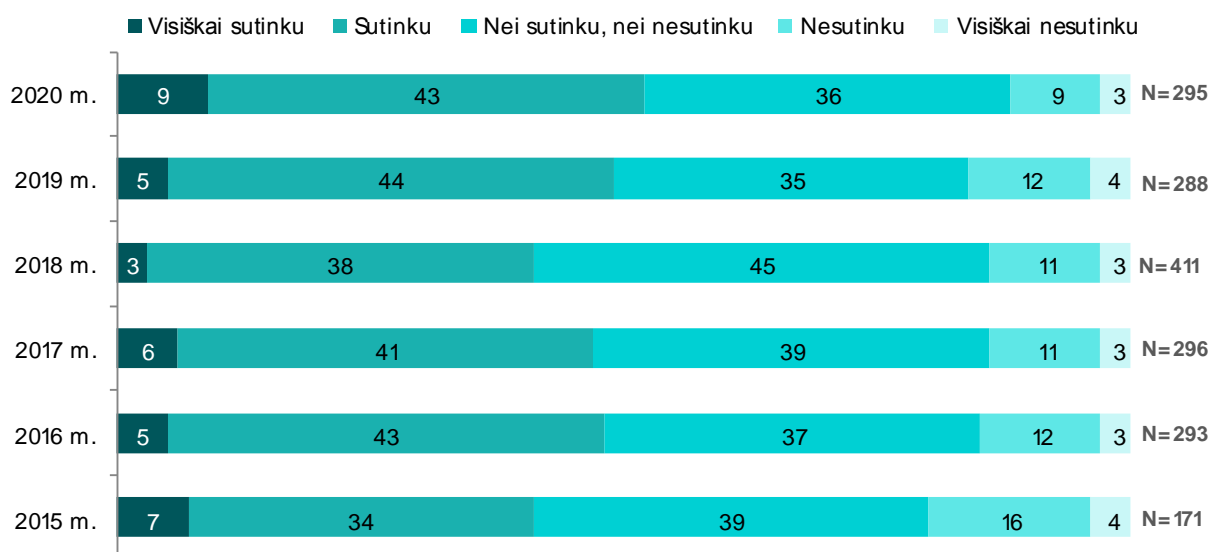
Statistiškai reikšmingų skirtumų pagal respondentų charakteristikas nėra.



2.1.8.3 pav. Pritariate ar nepritariate teiginiui „Kompleksiškai pertvarkytose tikslinėse didžiųjų miestų teritorijose sukurtos geros sąlygos naujų verslų startui“? (proc.; \*atsakinėja įmonių veikiančių Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose ir Panevėžyje vadovai)

52 proc. Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose ir Panevėžyje veikiančių įmonių vadovų sutinka su teiginiu „Kompleksiškai pertvarkytose tikslinėse didžiųjų miestų teritorijose sukurtos geros sąlygos esamų verslų plėtrai“: 9 proc. respondentų visiškai sutinka, 43 proc. sutinka. 36 proc. apklaustųjų laikosi neutralios pozicijos – nei sutinka, nei nesutinka. 12 proc. išreiškė priešingą poziciją: 9 proc. vadovų nesutinka, 3 proc. – visiškai nesutinka. (Pav. 2.1.8.4)

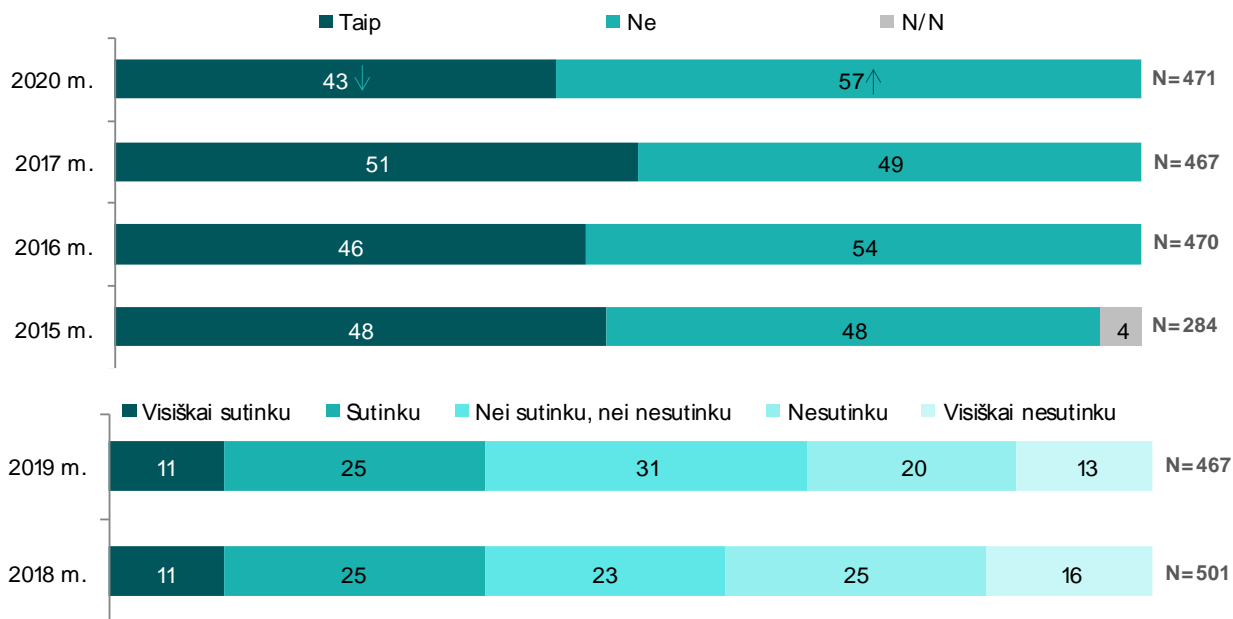
Statistiškai reikšmingų skirtumų pagal respondentų charakteristikas nėra.



2.1.8.4 pav. Pritariate ar nepritariate teiginiui „Kompleksiškai pertvarkytose tikslinėse didžiųjų miestų teritorijose sukurtos geros sąlygos esamų verslų plėtrai“? (proc.; \*atsakinėja įmonių veikiančių Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose ir Panevėžyje vadovai)

43 proc. labai mažų, mažų ir vidutinių įmonių atstovų galvodami apie verslo plėtrą, tarp kitų alternatyvų svarsto savo verslo plėtrą į užsienio rinkas. 57 proc. apklaustųjų nesvarsto tokios alternatyvos. Lyginant su 2017 m. tyrimo rezultatais, svarstančiųjų savo verslo plėtrą į užsienio rinkas dalis sumažėjo nuo 51 proc. iki 43 proc. (Pav. 2.1.8.5)

Verslo plėtrą į užsienio rinkas dažniau svarsto vidutinio dydžio įmonių vadovai (Pearsono  $\chi^2$  testo  $p < 0,05$ ).

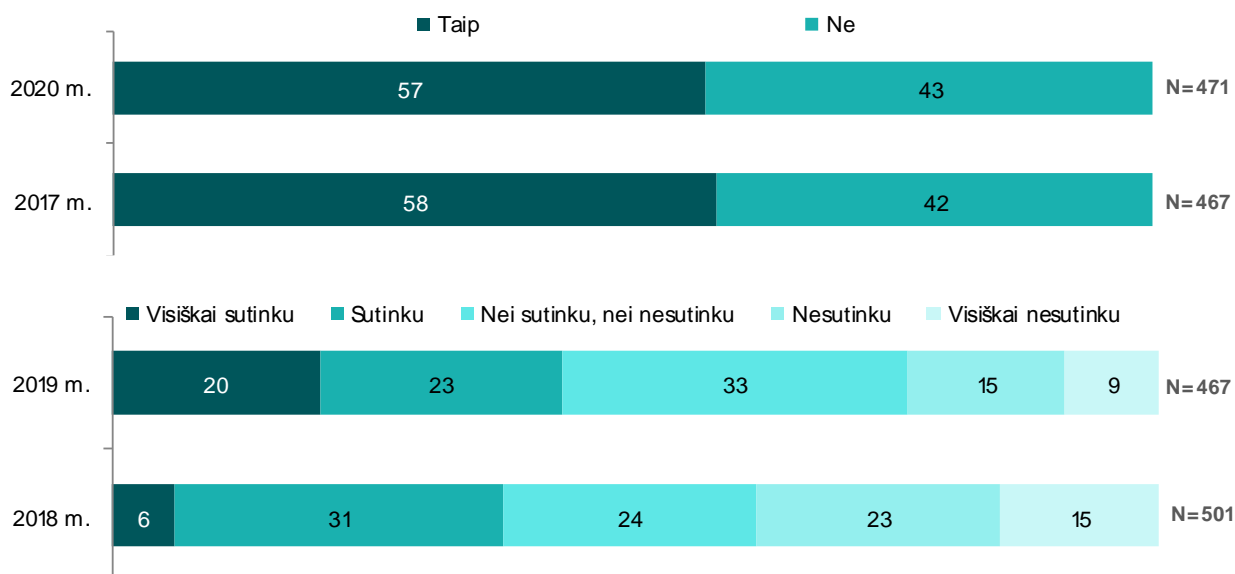


**2.1.8.5 pav. Ar galvodami apie verslo plėtrą, tarp kitų alternatyvų svarstote savo verslo plėtrą į užsienio rinkas? (2015-2017 m., 2020 m.); Pritariate ar nepritariate teiginiui „Mūsų įmonė, galvodama apie verslo plėtrą, tarp kitų alternatyvų svarsto savo verslo plėtrą į užsienio rinkas“? (2018-2019 m.)** (proc.; \*atsakinėja tik labai mažų, mažų ir vidutinių įmonių atstovai)

57 proc. labai mažų, mažų ir vidutinių įmonių atstovų teigė girdėję apie Ekonomikos ir inovacijų ministerijos administruojamas ES investicijų priemones. 43 proc. teigia to negirdėję. (Pav. 2.1.8.6)

Apie Ekonomikos ir inovacijų ministerijos administruojamas ES investicijų priemones dažniau yra girdėję vidutinių įmonių vadovai (Pearsono  $\chi^2$  testo  $p < 0,05$ ).





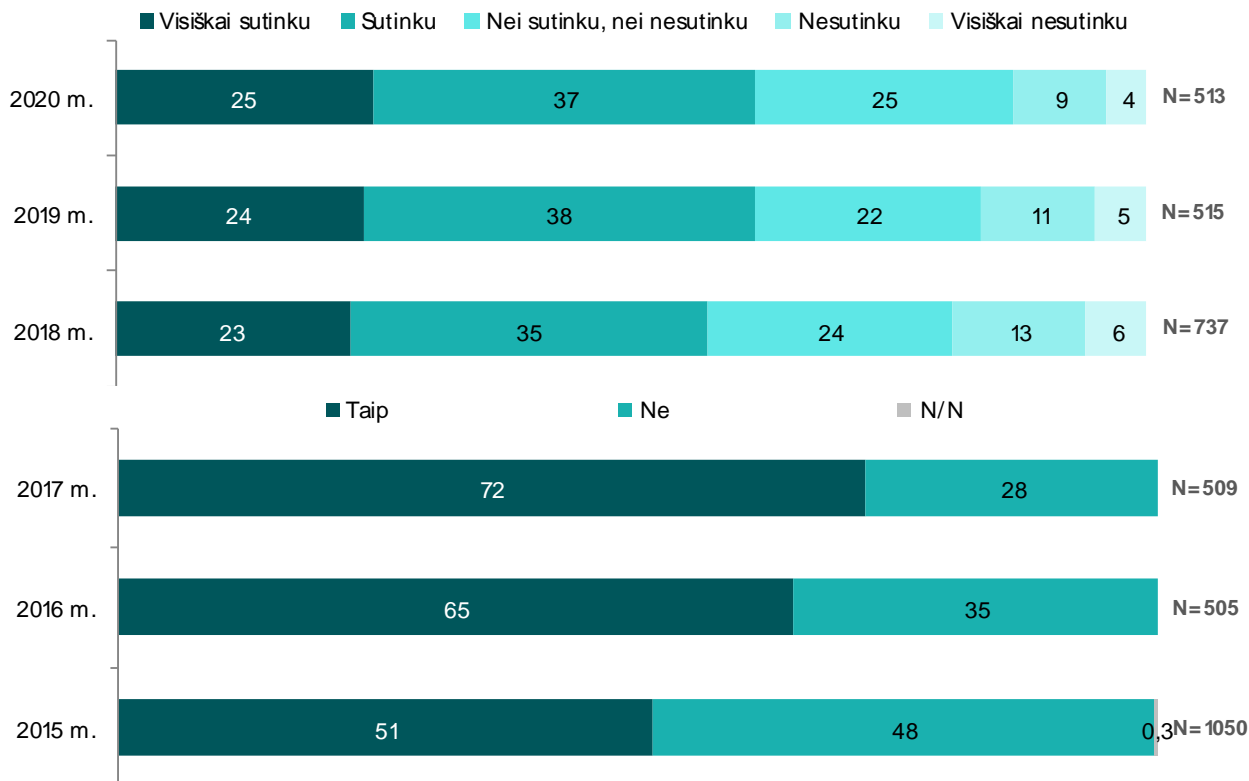
2.1.8.6 pav. Ar esate girdėjęs apie Ekonomikos ir inovacijų ministerijos administruojamas ES investicijų priemones? (2017 m., 2020 m.); Pritariate ar nepritariate teiginiui „Esu girdėjęs apie Ekonomikos ir inovacijų ministerijos administruojamas ES investicijų priemones“? (2018-2019 m.) (proc.; \*atsakinėja tik labai mažų, mažų ir vidutinių įmonių atstovai)

## 2.2. ĮMONIŲ ATSTOVAI

### 2.2.1 INOVACIJŲ NAUDOJIMAS DARBE

Dauguma (62 proc.) respondentų pritaria teiginiui, kad viešosios e-paslaugos yra kasdienis darbo įrankis jų įmonėse: 25 proc. visiškai sutinka, 37 proc. sutinka. Ketvirtadalis (25 proc.) laikosi neutralios pozicijos – nei sutinka, nei nesutinka. 13 proc. išreiškė nepritarimą: 9 proc. nesutinka, 4 proc. – visiškai nesutinka. (Pav. 2.2.1.1)

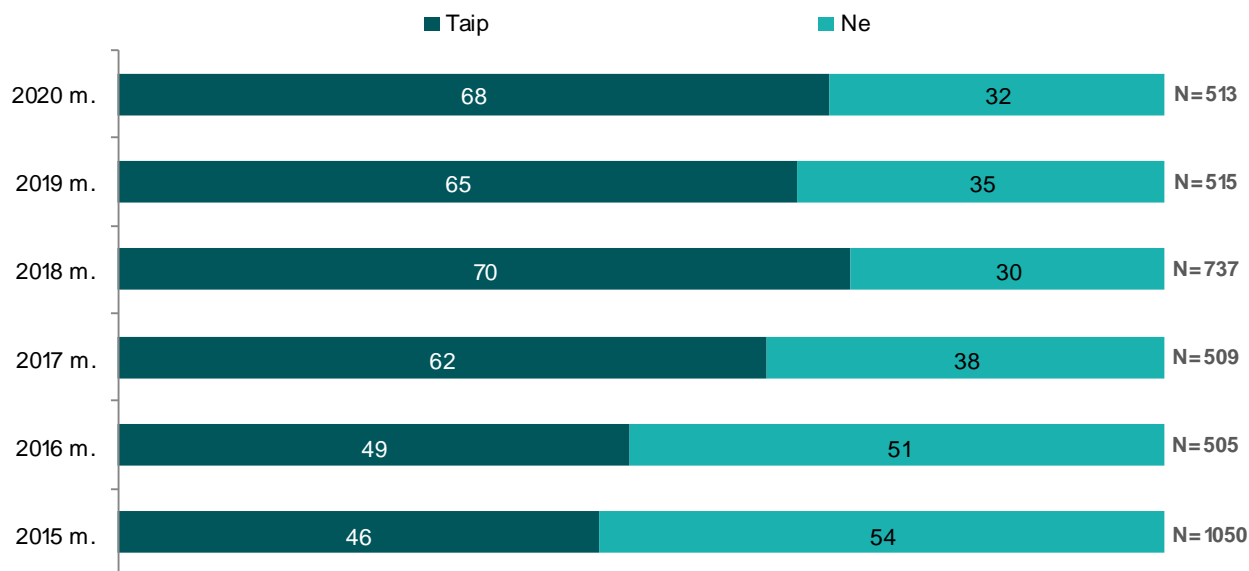
Teiginiui dažniau pritaria paslaugų sektoriaus įmonių darbuotojai (Pearsono  $\chi^2$  testo  $p < 0,05$ ).



2.2.1.1 pav. Pritariate ar nepritariate teiginiui „Mūsų įmonėje viešosios e-paslaugos yra kasdienis darbo įrankis“? (proc.)

Kiek daugiau nei du trečdaliai (68 proc.) įmonių darbuotojų žino, kas yra atviri duomenys. 32 proc. apklaustųjų nežino. (Pav. 2.2.1.2)

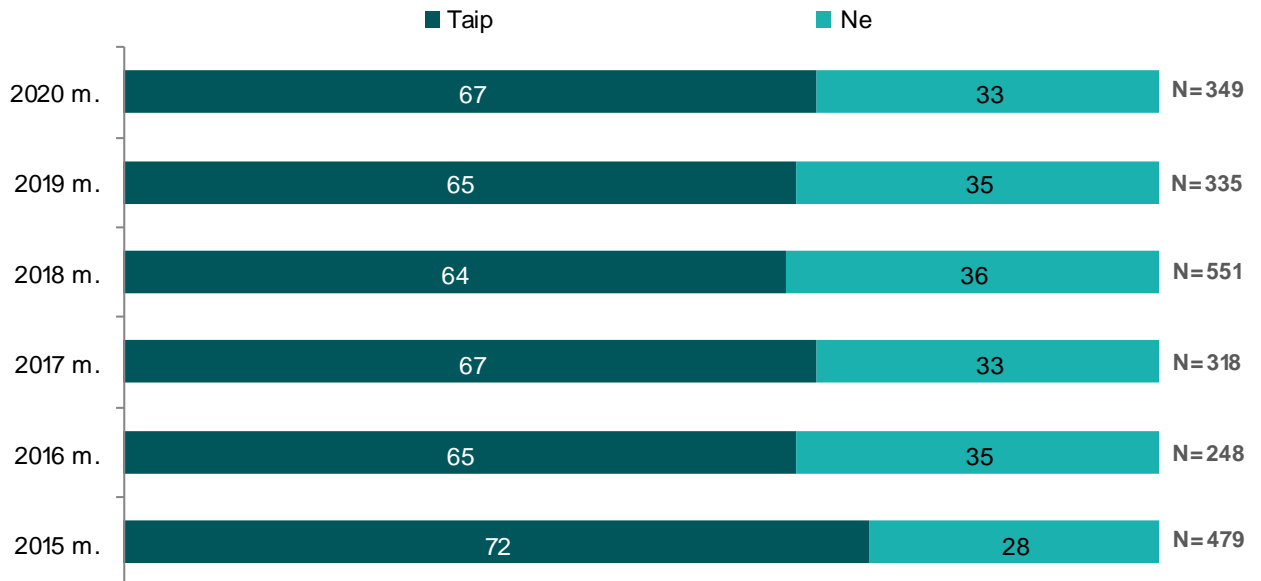
Atvirus duomenis dažniau teigia žinantys didelių įmonių darbuotojai (Pearsono  $\chi^2$  testo  $p < 0,05$ ).



2.2.1.2 pav. Ar Jūs žinote, kas yra atviri duomenys? (proc.)

67 proc respondentų, nurodžiusių, kad žino, kas yra atviri duomenys, teigė bent kartą pasinaudoję atvirais duomenimis savo įmonės reikmėms. Trečdalis (33 proc.) apklaustųjų nesinaudojo. (Pav. 2.2.1.3)

Statistiškai reikšmingų skirtumų pagal respondentų charakteristikas nėra.

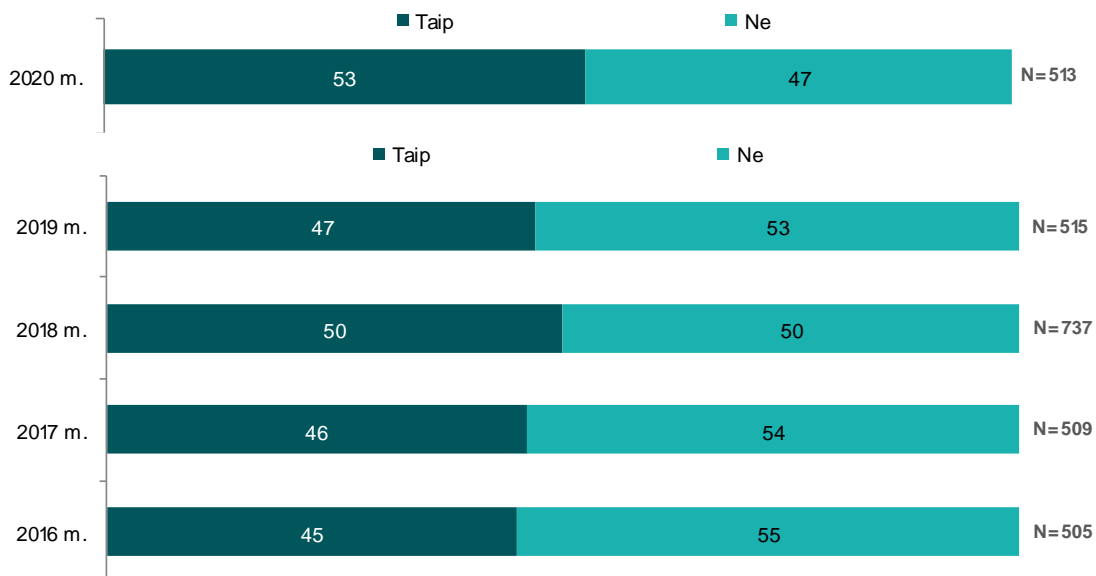


2.2.1.3 pav. Ar esate bent kartą pasinaudojęs atvirais duomenimis savo įmonės reikmėms? (proc.; \*atsakinėjo respondentai, nurodę žinantys kas yra atviri duomenys)

## 2.2.2 RŪPINIMASIS DARBUOTOJŲ SVEIKATA

Kiek daugiau nei pusė (53 proc.) respondentų per pastaruosius 12 mėn. buvo informuoti darbdavių apie jiems prieinamas profesines sveikatos paslaugas. 47 proc. tokios informacijos negavo. (Pav. 2.2.2.1)

Apie prieinamas profesines sveikatos paslaugas dažniau buvo informuoti vidutinių ir didelių įmonių darbuotojai (Pearsono  $\chi^2$  testo  $p < 0,05$ ).

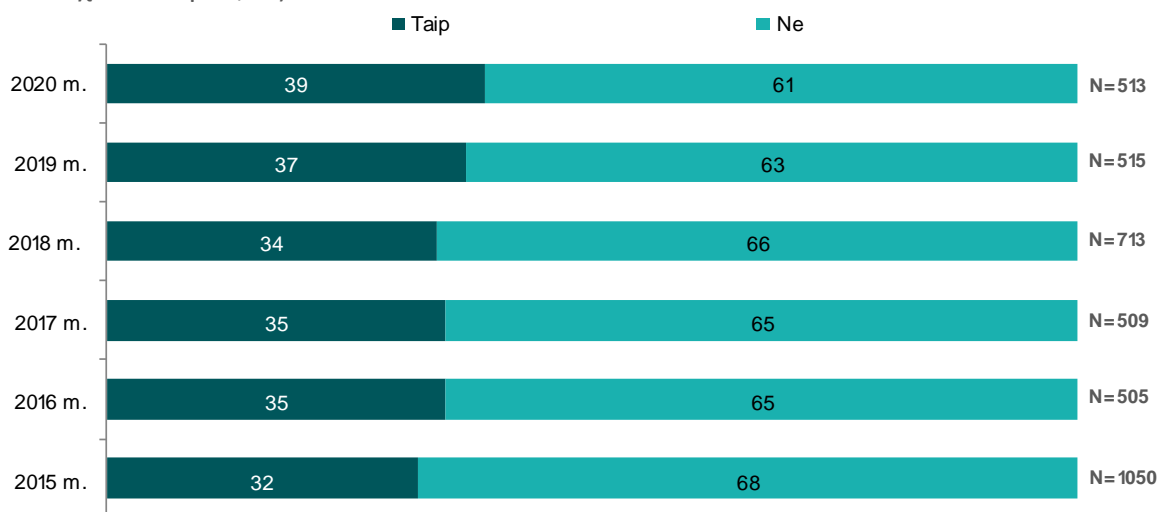


2.2.2.1 pav. Ar darbdavys Jus per pastaruosius 12 mėn. informavo apie Jums prieinamas profesines sveikatos paslaugas? (2020 m.); Ar darbdavys Jus informuoja apie Jums prieinamas profesines sveikatos paslaugas? (2016-2019 m.) (proc.)

## 2.2.3 APLINKOSAUGA

39 proc. respondentų teigė, kad jų įmonėje per paskutinį pusmetį dėl aplinkos apsaugos prižasčių buvo sumažintas energijos suvartojimas (pvz.: apribotas kondicionavimas, šildymas, nepaliekami prietaisai budėjimo režime, perkami energiją tausojantys įrenginiai). Daugumos (61 proc.) įmonėse energijos suvartojimas nebuvo sumažintas. (Pav. 2.2.3.1)

Per paskutinį pusmetį energijos suvartojimas dažniau buvo sumažintas gamybos sektoriaus įmonėse (Pearsono  $\chi^2$  testo  $p < 0,05$ ).



2.2.3.1 pav. Ar Jūsų įmonėje per paskutinį pusmetį dėl aplinkos apsaugos prižasčių buvo sumažintas energijos suvartojimas (pvz., apribotas kondicionavimas, šildymas, prietaisai nepaliekami budėjimo režime, perkami energiją tausojantys įrenginiai)? (proc.)

### III. APIBENDRINIMAI

#### Įmonių vadovai

##### Įmonių vadovai: požiūris į darbuotojo kvalifikaciją

- Kiek daugiau nei du trečdaliai (68 proc.) įmonių vadovų pritaria teiginiui, kad svarbiausia yra darbuotojo kvalifikacija ir kompetencija, o ne asmeninė praeitis: 22 proc. visiškai sutinka, 46 proc. – sutinka.
- Absoliuti dauguma (89 proc.) įmonių vadovų sutinka, kad darbuotojo profesinė kvalifikacija, atitinkanti vykdomas pareigas, yra svarbiau, nei aukštasis išsilavinimas neatitinkantis vykdomų pareigų: 45 proc. visiškai sutinka, 44 proc. – sutinka.
- Ketvirtadalis (26 proc.) įmonių vadovų pritaria teiginiui, kad formali profesinė kvalifikacija parodo tikrą darbuotojo kompetencijos lygį: 7 proc. visiškai sutinka, 19 proc. – sutinka.
- Absoliuti dauguma (92 proc.) apklaustų įmonių vadovų sutinka su nuostata, kad darbuotojų mokymas darbo vietoje yra pažangios įmonės standartas.

##### Įmonių vadovai: jaunimas darbo rinkoje

- Du trečdaliai (66 proc.) respondentų teigė savo įmonėje priimančius jaunimą praktikai.
- Dauguma (88 proc.) apklaustų įmonių vadovų teigė, kad jų įmonėse turintys patirties darbuotojai perduoda praktinius įgūdžius jaunimui.
- 62 proc. apklaustųjų išreiškė pritarimą, kad jaunimo praktika įmonėje yra ne išlaidos, o investicijos: 21 proc. visiškai sutinka, 41 proc. – sutinka.

##### Įmonių vadovai: bendradarbiavimas su mokslo ir studijų institucijomis

- 18 –proc. įmonių vadovų teigė dalyvaujantys profesinio mokymo programų rengime kartu su profesinio mokymo įstaigomis.
- 63 proc. apklaustųjų pritaria teiginiui, kad tik dirbant kartu su profesinio mokymo įstaigomis, naujai ruošiamų specialistų kvalifikacija atitiks jų įmonės poreikius.
- Daugelis (77 proc.) įmonių vadovų sutinka su teiginiu, kad bendradarbiavimas su mokslo ir studijų institucijomis yra naudingas įmonei, nes padeda jai išlikti konkurencingai / kuria pridėtinę vertę.
- Daugiau nei pusė (54 proc.) apklaustų įmonių vadovų savo įmonės bendradarbiavimą su mokslo ir studijų institucijomis vertina teigiamai.

##### Įmonių vadovai: inovacijų naudojimas įmonėje

- Absoliuti dauguma (91 proc.) įmonių vadovų investicijas į inovacijas laiko svarbiu konkurenciniu pranašumu: 48 proc. – visiškai sutinka, 43 proc. – sutinka.
- 9 iš 10 (93 proc.) pritaria teiginiui, kad kūrybiniai sprendimai yra stiprus konkurencinio pranašumo šaltinis: 44 proc. – visiškai sutinka, 49 proc. – sutinka.
- Trečdalis (32 proc.) respondentų teigia, kad jų vadovaujamos įmonės domėjosi ekoinovacijomis (bealtiekinėmis ar mažaatliekinėmis technologijomis), jų kaina bei ekonomine nauda.

#### **Įmonių vadovai: rūpinimasis darbuotojų sveikata**

- Daugiau nei pusės (55 proc.) tyrimo dalyvių vadovaujamosiose įmonėse yra taikomos priemonės, skatinančios darbuotojų sveikesnį gyvenimo būdą.
- Daugiau nei pusės (55 proc.) apklaustų vadovų teigimu, darbuotojams yra prieinamos profesinės sveikatos paslaugos.
- Dauguma (77 proc.) apklaustų vadovų, kurių darbuotojams yra prieinamos profesinės sveikatos paslaugos, per paskutinius 12 mėn. informavo savo darbuotojus apie jiems prieinamas profesines sveikatos paslaugas.

#### **Įmonių vadovai: socialinė atsakomybė**

- Dauguma (86 proc.) apklaustų vadovų sutinka su teiginiu, kad įmonei apsimoka būti socialiai atsakingai.

#### **Įmonių vadovai: aplinkosauga**

- Du trečdaliai (66 proc.) gamybos įmonių vadovų teigė, kad jų įmonė diegia aplinkosaugos standartus / technologijas.
- 30 proc. apklaustų vadovų teigė, kad jų įmonėje per artimiausią pusmetį yra planuojama įdiegti bent vieną aplinkosaugos standartą.
- Daugumos (70 proc.) vadovų nuomone, aplinkosaugos standartų diegimas suteikia įmonei pranašumo, pagerina įmonės įvaizdį.

#### **Įmonių vadovai: įmonių plėtra**

- 30 proc. apklaustųjų išreiškė pritarimą, kad gyvenimo kokybė Lietuvos regionuose nuolat auga: 3 proc. vadovų visiškai sutinka, 27 proc. – sutinka.
- Trečdalis (34 proc.) tyrimo dalyvių sutinka su teiginiu, kad regionai yra patraukli vieta verslui vystyti (sutvarkyta infrastruktūra, mokestinės lengvatos, mažesnė konkurencija, kvalifikuota darbo jėga ir mažesni kaštai): 6 proc. visiškai sutinka su teiginiu, 26 proc. – sutinka.

- Kiek daugiau nei pusės (54 proc.) įmonių, veikiančių Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose ir Panevėžyje, vadovai sutinka su teiginiu „Kompleksiškai pertvarkytose tikslinėse didžiųjų miestų teritorijose sukurtos geros sąlygos verslų startui“: 9 proc. respondentų visiškai sutinka, 45 proc. sutinka.
- 52 proc. Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose ir Panevėžyje veikiančių įmonių vadovų sutinka su teiginiu „Kompleksiškai pertvarkytose tikslinėse didžiųjų miestų teritorijose sukurtos geros sąlygos esamų verslų plėtrai“: 9 proc. respondentų visiškai sutinka, 43 proc. sutinka.
- 43 proc. labai mažų, mažų ir vidutinių įmonių atstovų galvodami apie verslo plėtrą, tarp kitų alternatyvų svarsto savo verslo plėtrą į užsienio rinkas.
- 57 proc. labai mažų, mažų ir vidutinių įmonių atstovų teigė girdėję apie Ekonomikos ir inovacijų ministerijos administruojamas ES investicijų priemones.

## **Įmonių atstovai**

### **Įmonių atstovai: inovacijų naudojimas darbe**

- Dauguma (62 proc.) respondentų pritaria teiginiui, kad viešosios e-paslaugos yra kasdienis darbo įrankis jų įmonėse: 25 proc. visiškai sutinka, 37 proc. sutinka.
- Kiek daugiau nei du trečdaliai (68 proc.) įmonių darbuotojų žino, kas yra atviri duomenys.
- 67 proc. respondentų, nurodžiusių, kad žino, kas yra atviri duomenys, teigė bent kartą pasinaudoję atvirais duomenimis savo įmonės reikmėms.

### **Įmonių atstovai: rūpinimasis darbuotojų sveikata**

- Kiek daugiau nei pusė (53 proc.) respondentų per pastaruosius 12 mėn. buvo informuoti darbdavių apie jiems prieinamas profesines sveikatos paslaugas.

### **Įmonių atstovai: aplinkosauga**

- 39 proc. respondentų teigė, kad jų įmonėje per paskutinį pusmetį dėl aplinkos apsaugos priežasčių buvo sumažintas energijos suvartojimas (pvz.: apribotas kondicionavimas, šildymas, nepaliekami prietaisai budėjimo režime, perkami energiją tausojantys įrenginiai).

## IV. IŠVADOS

### Imonių vadovai

- Darbuotojo kvalifikacija ir kompetencija daugumai įmonių vadovų yra svarbesnės už jo asmeninę praeitį (lyginant su 2019 m., ši nuostata išlieka nepakitusi).
- Darbuotojo profesinė kvalifikacija, atitinkanti vykdomas pareigas, išlieka vienareikšmiškai labiau vertinama, nei pareigų neatitinkantis aukštasis išsilavinimas (lyginant su 2019 m., reikšmingai išaugo tvirtai pritariančių šiai nuostatai įmonių vadovų dalis).
- Nuostata, žvelgianti į jaunimo praktiką įmonėje, kaip į investicijas, o ne išlaidas, darbo rinkoje, lyginant su 2019 m., susilpnėjo (tikėtina dėl pasikeitusios situacijos darbo rinkoje). Kita vertus, išaugo įmonės bendradarbiavimo su mokslo ir studijų institucijomis teigiamas vertinimas. Lyginant su 2019 m., išliko tokia pati apklaustų įmonių vadovų dalis (du trečdaliai) įmonėje priimančios jaunimą praktikai, tačiau padaugėjo teigiančių, jog jų įmonėje patirties turintys darbuotojai perduoda praktinius įgūdžius jaunimui.
- 92 proc. įmonių vadovų teigia manantys, kad darbuotojų mokymas darbo vietoje yra pažangios įmonės standartas.
- Per metus reikšmingai padaugėjo vadovų įmonėje taikančių priemones, skatinančias darbuotojų sveikesnį gyvenimo būdą (tikėtina dėl COVID-19 pandemijos).
- Absoliuti dauguma įmonių vadovų laikosi nuomonės, kad įmonei apsimoka būti socialiai atsakinga (lyginant su 2019 m., nuostata išlieka nepakitusi).
- Lyginant su 2019 m., padaugėjo vadovų manančių, kad gyvenimo kokybė Lietuvos regionuose nuolatos auga.
- Lyginant su 2017 m. reikšmingai sumažėjo įmonių planuojančių plėtrą į užsienio rinkas (tikėtina dėl COVID-19 sukulto neapibrėžtumo ir ribojimų).
- Du trečdaliai gamybos įmonių vadovų teigia, jog jų įmonė diegia aplinkosaugos standartus / technologijas.

### Imonių atstovai

- Įmonių darbuotojų įsitraukimas į viešąsias e-paslaugas išlieka nepakitęs – dauguma darbuotojų jas suvokia kaip kasdienį darbo įrankį.
- Atvirų duomenų žinomumas taip pat per metus išliko nepakitęs.
- Gerėja darbuotojų informuotumas apie jiems prieinamas sveikatos paslaugas.