

Raport z ankiety diagnozującej bariery w rozwoju młodych naukowców na PG

Wyniki badania 2025 r. | Porównanie z 2022 r.



Gdańsk, wrzesień 2025 r.

Spis treści

Informacja o autorach	2
Streszczenie	3
Wykaz skrótów	4
1. Wprowadzenie	5
2. Cel i założenia badania	7
3. Grupa badana	7
4. Metodologia badań	9
5. Wyniki badań	9
5.1. Obszar naukowy	9
5.2. Obszar organizacyjny i administracyjny	12
5.3. Obszar infrastruktury i warunków BHP	14
5.4. Obszar etyczny	16
5.5. Obszar interpersonalny	19
5.6. Obszar dobrostan	22
5.7. Bariery	25
5.8. Usprawnienia warunków pracy	26
5.9. Perspektywy pozostania na PG	28
6. Podsumowanie	31

Informacja o autorach

Opracowanie założeń merytorycznych i przeprowadzenie badania

Zespół i Biuro Młodych Naukowców, w składzie:

- 1) dr inż. Roksana Licow – przewodnicząca, WILiŚ
- 2) dr inż. arch. Michał Kwasek, WA
- 3) dr inż. Natalia Jatkowska, WCh
- 4) dr inż. Mikołaj Nowak, WEiA
- 5) dr inż. Kamil Stawiarski, WETI
- 6) dr inż. Damian Głowienka, WFTiMS
- 7) dr inż. Aleksandra Mirowska, p.o. przedstawiciela WIMiO
- 8) mgr Alina Guzik, WZiE
- 9) mgr inż. arch. Mariya-Veronika Mochulska, SzD
- 10) mgr inż. Ewelina Pawelczyk, SzD
- 11) dr inż. Agnieszka Lendzion, BMN

Opracowanie wyników

mgr inż. Narek Parsamyan, Centrum Analiz Strategicznych/Centrum Usług Informatycznych

Przygotowanie raportu

Biuro Młodych Naukowców w składzie:

- 1) mgr Joanna Szakoła
- 2) dr inż. Agnieszka Lendzion

Streszczenie

Raport prezentuje wyniki badania ankietowego dotyczącego barier w rozwoju i pracy młodych naukowców na Politechnice Gdańskiej, przeprowadzonego w marcu 2025 r. oraz porównuje je z wynikami badania z 2022 r.

W badaniu wzięło udział 200 respondentów z różnych jednostek PG, reprezentujących głównie doktorantów i adiunktów. Stanowili oni blisko 25% wszystkich młodych naukowców. Respondenci określili częstotliwość otrzymywania wsparcia w sześciu obszarach tematycznych związanych z ich pracą oraz opisali zjawiska niepożądane. Zaproponowali również usprawnienia, które ich zdaniem są możliwe do wdrożenia.

Wśród odpowiedzi zdecydowanie przeważają głosy pozytywne. Większość ankietowanych często i zazwyczaj otrzymuje wystarczające wsparcie, spotyka się z właściwymi standardami etycznymi i ceni sobie relacje międzyludzkie. Podobnie jak w 2022 r. młodzi naukowcy dostrzegają problem z zachowaniem równowagi między życiem zawodowym a osobistym.

Wśród wskazywanych barier znalazły się: niskie wynagrodzenia, problemy organizacyjne, nadmierne obciążenie pracą administracyjną, niewystarczające wsparcie naukowe i współpraca oraz biurokracja. Ankietowani wskazują także na trudności z finansowaniem badań i brak odpowiednich warunków na stanowisku pracy.

Postrzeganie i doświadczanie poszczególnych barier różni się w zależności od zajmowanego stanowiska lub statusu doktoranta, a także między jednostkami organizacyjnymi. Najwyżej warunki pracy oceniają doktoranci, a najniżej adiunkci.

Największe wsparcie w obszarze naukowym i interpersonalnym deklarują młodzi naukowcy z Wydziału Elektroniki, Telekomunikacji i Informatyki (WETI), w obszarze organizacyjnym – badacze z Wydziału Fizyki Technicznej i Matematyki Stosowanej (WFTiMS), zaś infrastrukturalnym – z Wydziału Elektrotechniki i Automatyki (WEiA). Podobnie wysoko oceniają działania etyczne respondenci z WETI, WEiA i WFTiMS.

Zmian w zakresie warunków BHP oraz prowadzenia badań oczekują przede wszystkim respondenci z Wydziału Architektury (WA) i Chemicznego (WCh), a w obszarze organizacyjno-administracyjnym poprawy warunków również z tych wydziałów oraz Wydziału Inżynierii Mechanicznej i Okrętownictwa (WIMiO). Zachwiana równowaga pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym została wskazana przede wszystkim przez ankietowanych z WA, WIMiO oraz Wydziału Inżynierii Lądowej i Środowiska (WILIŚ).

Wykaz skrótów

MN – młodzi naukowcy

PG – Politechnika Gdańska

SzD – Szkoła Doktorska

SzDW – Szkoła Doktorska Wdrożeniowa

WA – Wydział Architektury

WCh – Wydział Chemiczny

WEiA – Wydział Elektrotechniki i Automatyki

WETI – Wydział Elektroniki, Telekomunikacji i Informatyki

WFTiMS – Wydział Fizyki Technicznej i Matematyki Stosowanej

WILiŚ – Wydział Inżynierii Lądowej i Środowiska

WIMiO – Wydział Inżynierii Mechanicznej i Okrętownictwa

WZiE – Wydział Zarządzania i Ekonomii

1. Wprowadzenie

Młodzi naukowcy w Polsce i Europie stają dziś przed szeregiem wyzwań strukturalnych i instytucjonalnych. Badania wskazują, że najpoważniejsze bariery rozwojowe to niedostatek finansowania badań, nadmierna biurokracja oraz presja na „punkty” publikacyjne.

Przykładowo, wskaźnik sukcesu w konkursach Narodowego Centrum Nauki dla projektów badawczych wynosi ok. 10%, co utrudnia początkującym naukowcom pozyskanie grantów i zamyka ich w błędnym kole – brak funduszy przekłada się na brak wyników i publikacji, co utrudnia zdobycie kolejnych grantów¹. Problemem jest również „punktoza”, czyli wymóg intensywnego publikowania w wysoko punktowanych czasopismach (wskazywany przez 47,5% młodych naukowców w badaniach krajowych) oraz związana z tym rywalizacja.

W efekcie wielu badaczy doświadcza wypalenia i braku perspektyw. Obserwowany jest wręcz kryzys wśród początkujących badaczy objawiający się spadkiem ich liczby i zainteresowania karierą akademicką. Co więcej, aż 41% młodych naukowców w Polsce przyznało, że doświadczyło mobbingu lub nieetycznych zachowań w miejscu pracy, co wskazuje na potrzebę dalszej poprawy kultury organizacyjnej². Jednocześnie podejmowane są inicjatywy mające poprawić sytuację młodej kadry naukowej. Europejska strategia HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) promuje wdrażanie Karty i Kodeksu dla naukowców, co ma zapewnić lepsze warunki pracy i rozwoju.

Politechnika Gdańska realizuje tę strategię od 2017 r., posiada wyróżnienie HR Excellence in Research i ujęła działania wspierające młodych badaczy m.in. w Strategii HR4R na lata 2022–2025³. W skali kraju dostrzega się potrzebę konkretnych działań, postulaty młodych badaczy obejmują m.in. rozwój systemu mentoringu, uproszczenie procedur administracyjnych oraz zwiększenie stabilności finansowej ich pracy⁴. W odpowiedzi niektóre uczelnie tworzą dedykowane programy (np. program „Młoda Nauka” na UM we Wrocławiu). Ich celem jest wsparcie początkujących naukowców i stworzenie im takich warunków, aby chcieli pozostać w nauce⁵.

Na Politechnice Gdańskiej kwestie te są w centrum uwagi Biura Młodych Naukowców i Zespołu Młodych Naukowców. W 2022 r., przeprowadzono pierwszą ankietę diagnozującą bariery rozwoju młodej kadry na PG. W badaniu tym udział wzięło 42% z ok. 900

¹ naukaibiznes.rzecznikmsp.gov.pl [dostęp: 09.09.2025]

² naukawpolsce.pl [dostęp: 09.01.2026]

³ <https://pg.edu.pl/excellence-in-research> [dostęp: 09.09.2025]

⁴ strefaedukacji.pl [dostęp: 09.09.2025]

⁵ naukawpolsce.pl [dostęp: 09.09.2025]

uprawnionych osób, a wyniki ujawniły problemy w sześciu kluczowych obszarach: naukowym, organizacyjno-administracyjnym, infrastrukturalnym (w tym BHP), etycznym, interpersonalnym oraz związanym z dobrostanem (work-life balance)⁶. Identyfikacja blisko 30 barier posłużyła do opracowania planu działań. Wiele z nich włączono do Strategii HR4R 2022–2025 i zaczęto wdrażać jeszcze w 2022 r.

Niniejszy raport stanowi kontynuację diagnozy, przedstawia wyniki drugiej ankiety z 2025 r., porównuje je z 2022 r. oraz formułuje rekomendacje na przyszłość, uwzględniając kontekst Strategii HR4R PG i oczekiwania młodych naukowców.

⁶ <https://pg.edu.pl/bmn/zespol-mlodych-naukowcow/ankieta> [dostęp: 09.09.2025]

2. Cel i założenia badania

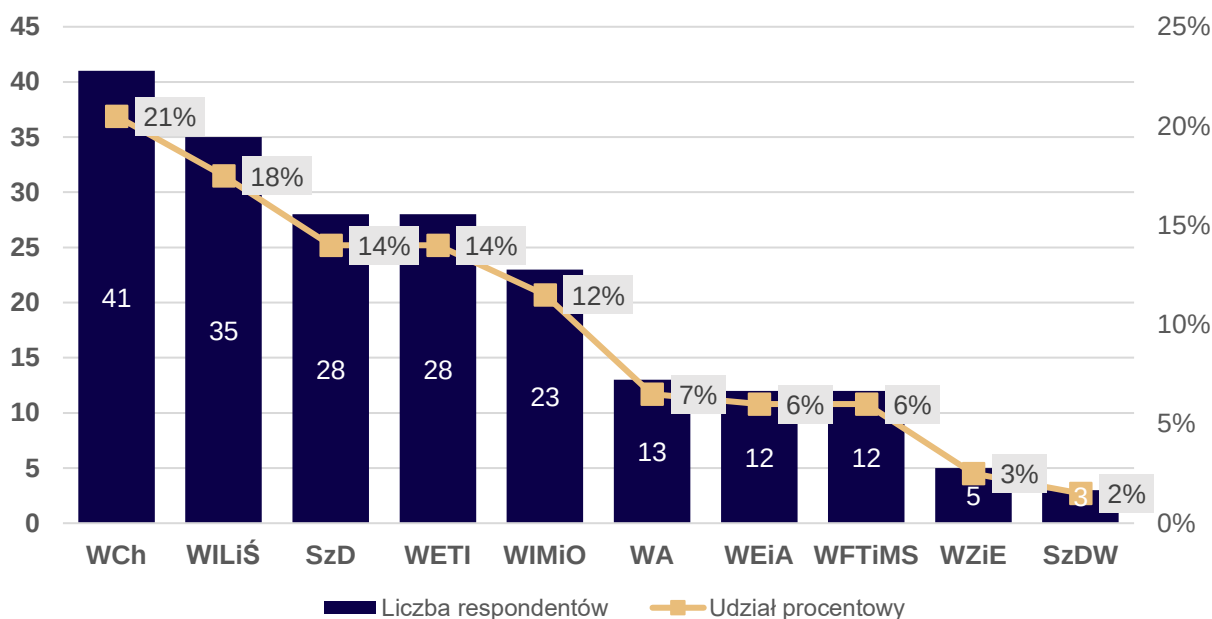
Celem badania ankietowego z 2025 r. była ponowna diagnoza barier utrudniających rozwój i pracę młodych naukowców na PG oraz porównanie obecnych warunków z sytuacją z 2022 r. Umożliwić ma to ocenę efektów podjętych działań naprawczych oraz aktualizację planu wsparcia młodej kadry oraz wprowadzenie oczekiwanych zmian i usprawnień.

3. Grupa badana

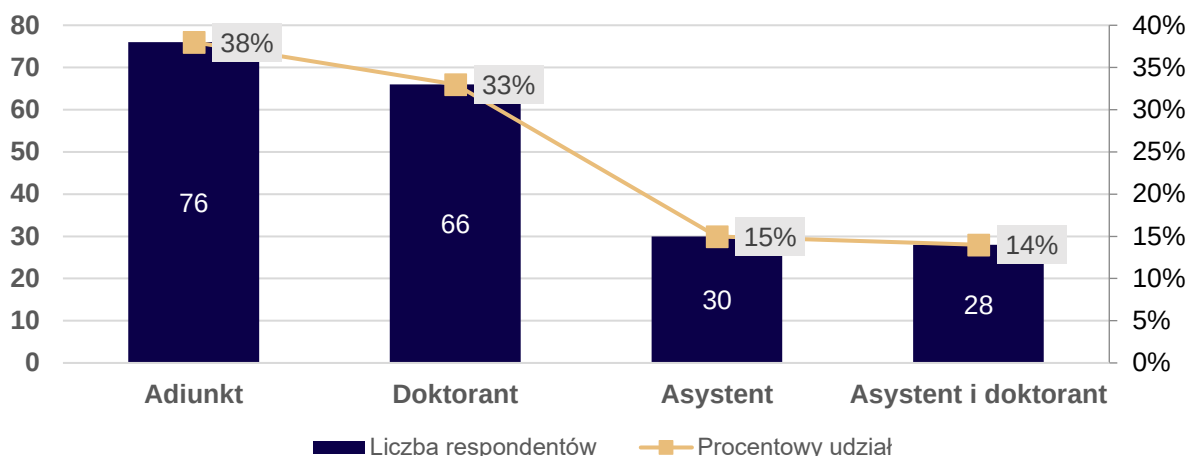
W badaniu wzięło udział 200 respondentów spośród 819 zaproszonych osób z różnych jednostek PG (zwrotność: 24%), reprezentujących głównie doktorantów (33%) i adiunktów (38%). W ankiecie wzięli udział również asystenci (15%) oraz osoby łączące rolę asystenta i doktoranta (14%).

W porównaniu z badaniem z 2022 r. (381 odpowiedzi) frekwencja była niższa. Nadal jednak próba 200 osób pozwala na wyciąganie wniosków i porównanie wyników między obiema ankietami. W przypadku WZiE należy jednak zachować ostrożność interpretacyjną, a w przypadku SzDW odstąpić od interpretacji z uwagi na zbyt niską liczebność grup badanych.

Liczbowy i procentowy udział ankietowanych wg jednostek w 2025 r.

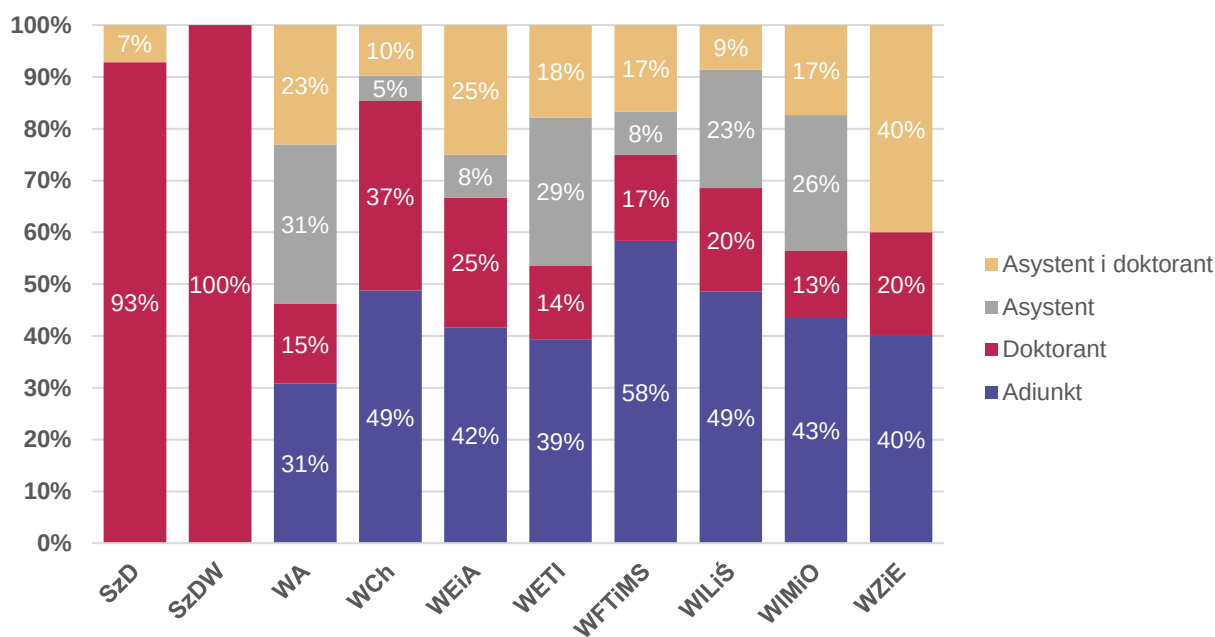


Liczbowy i procentowy udział ankietowanych wg aktualnego statusu/stanowiska w 2025 r.



Struktura próby obejmowała doktorantów (w tym doktorantów będących jednocześnie asystentami na wydziałach) oraz młodych pracowników naukowych, asystentów i adiunktów ze wszystkich wydziałów PG. Respondenci mogli zaznaczyć dwie afiliacje (np. Szkoła Doktorska i wydział), jeśli pracują w obu jednostkach. W takich przypadkach, do celów analizy statystycznej, daną osobę przypisano do jednostki zatrudniającej (wydziału). Dzięki temu wnioski dla poszczególnych wydziałów odzwierciedlają realne warunki pracy młodych naukowców w tych jednostkach.

Udział procentowy respondentów według jednostki i formy zatrudnienia w 2025 r.



4. Metodologia badań

Ankieta została przygotowana i przeprowadzona w języku polskim i angielskim przez Biuro Młodych Naukowców⁷ we współpracy z Zespołem Młodych Naukowców⁸.

Ankieta została udostępniona on-line na początku 2025 r. wszystkim młodym naukowcom PG, a badanie zakończyło się 23 marca 2025 r. Zapewniono anonimowość odpowiedzi.

Zakres badania odpowiadał ankiecie z 2022 roku. Kwestionariusz składał się z pytań zamkniętych dotyczących częstotliwości otrzymywania wsparcia lub występowania utrudnień w każdym z sześciu wyróżnionych obszarów:

- naukowym,
- organizacyjno-administracyjnym,
- infrastrukturalno-BHP,
- etycznym,
- interpersonalnym,
- dobrostanu.

Respondenci oceniali sytuację w skali: „zawsze”, „często”, „zazwyczaj”, „sporadycznie”, „wcale” oraz „nie mam zdania”.

Ponadto, podobnie jak w 2022 r., zadano pytanie otwarte o główne bariery (respondent opisywał własnymi słowami największe przeszkody, jakie dostrzega) oraz pytanie o plany dalszej kariery na PG.

5. Wyniki badań

5.1. Obszar naukowy

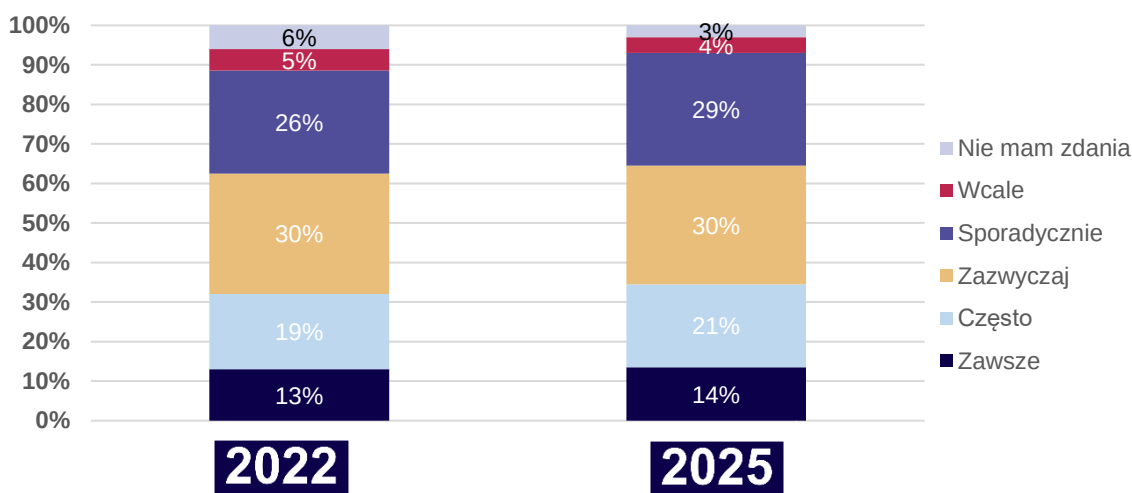
Ankietowanym zadano pytanie: ***Czy otrzymujesz na naszej Uczelni wystarczające wsparcie dotyczące badań?***

Pytanie w obszarze naukowym dotyczyło więc tego, czy młody naukowiec otrzymuje na PG wystarczające wsparcie w działalności naukowej, m.in. w zakresie możliwości realizacji własnych pomysłów badawczych, pomocy w aplikowaniu o projekty, udziału w szkoleniach oraz współpracy w zespole naukowym.

⁷ <https://pg.edu.pl/bmn> [dostęp: 09.09.2025]

⁸ <https://pg.edu.pl/bmn/zespol-mlodych-naukowcow/sklad-2024-2028> [dostęp: 09.09.2025]

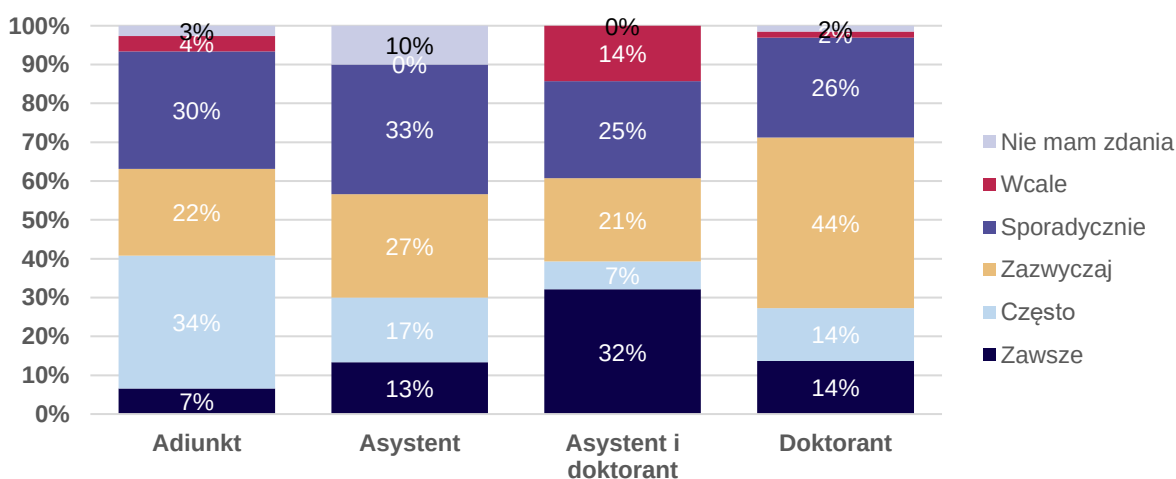
Procentowy udział odpowiedzi o otrzymane wsparcie dotyczące badań naukowych w latach 2022 i 2025



Większość ankietowanych (65%) ocenia ten aspekt pozytywnie (odsetek odpowiedzi „zawsze”, „często” i „zazwyczaj”). Podobnie jak w 2022 r., gdy większość ankietowanych zadeklarowała, że zazwyczaj otrzymywała wystarczające wsparcie. Negatywnie (wsparcie pojawia się tylko „sporadycznie” lub „wcale”) sytuację ocenia 33% badanych, co pokazuje umiarkowany spadek wsparcia w stosunku do 2022 r. (31%).

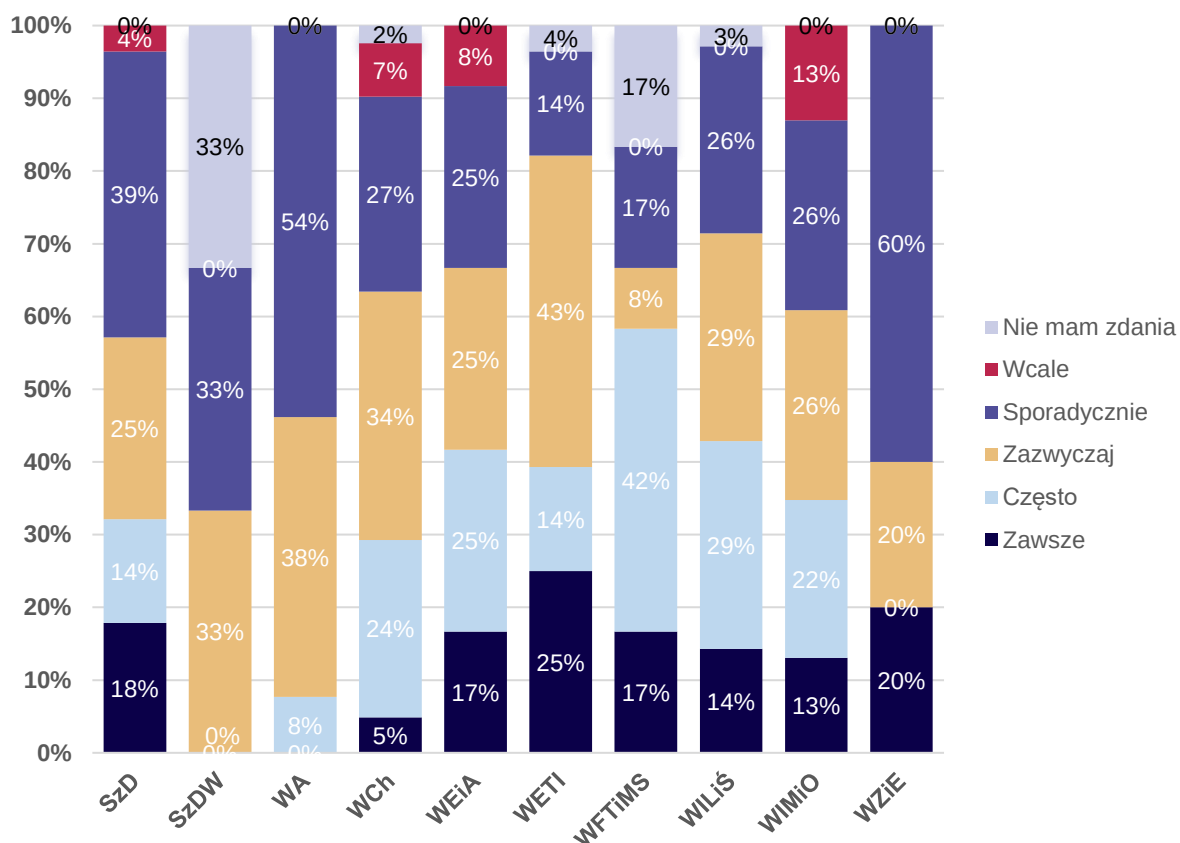
Nieco lepsze oceny wystawiają doktoranci (72% pozytywnych odpowiedzi) kształcący się w Szkole Doktorskiej. W tej grupie najwyższy odsetek osób (44%) wskazał, że zawsze otrzymuje potrzebne wsparcie, a tylko 2%, że nie otrzymuje takiego wsparcia.

Procentowy udział odpowiedzi o otrzymane wsparcie dotyczące badań naukowych z podziałem na status w 2025 r.



Z kolei młodzi naukowcy zatrudnieni na wydziałach częściej sygnalizują niedostatek wsparcia – jeśli nie ze strony przełożonych, to w zakresie mentoringu czy tworzenia warunków i zachęt do współpracy naukowej. Mimo tych różnic ogólny obraz sytuacji w obszarze naukowym pozostaje pozytywny. Znaczna większość młodych badaczy deklaruje, że na co dzień ma zapewnione warunki do prowadzenia badań i rozwijania swojego dorobku naukowego.

Procentowy udział odpowiedzi o otrzymane wsparcie dotyczące badań naukowych w podziale na jednostki w 2025 r.



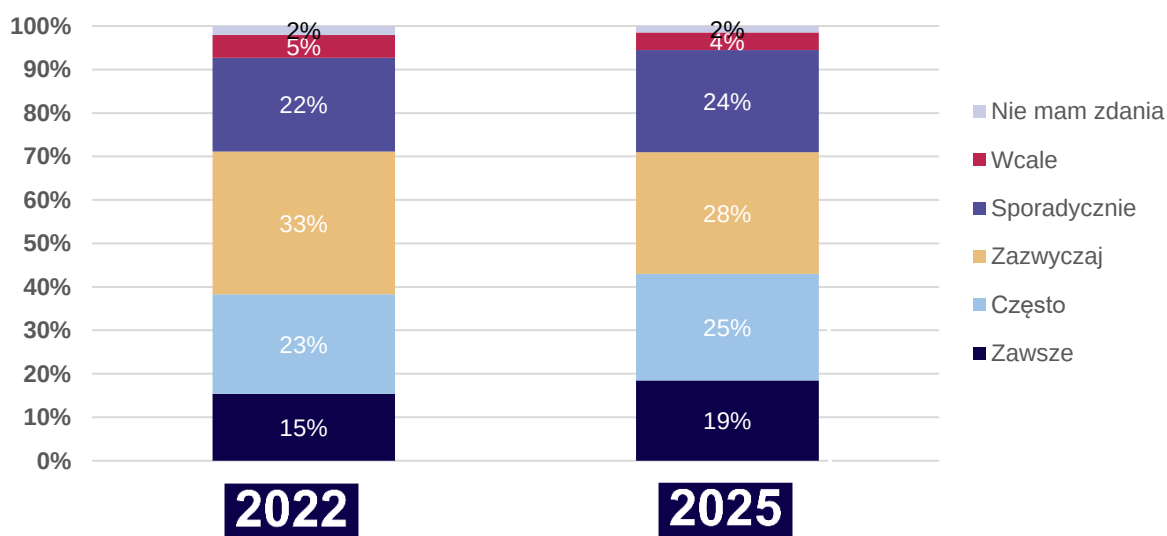
Ocena wsparcia w zakresie prowadzenia badań naukowych wyraźnie różni się między jednostkami. Najlepiej wypada WETI, gdzie 39% badanych deklaruje, że otrzymuje wsparcie „zawsze” lub „często”, a następnie 43% badanych „zazwyczaj” czuje się wspierana, zaś na WFTiMS – 59% ankietowanych otrzymuje wsparcie zawsze lub często. Relatywnie wysoko oceniane jest także wsparcie w WILiŚ (43%) i WEiA (42%). Z kolei na WA dominuje odpowiedź „sporadycznie” (54%) i „zazwyczaj” (38%), a na WCh – „zazwyczaj” (34%). Warto również zwrócić uwagę, że na WZiE aż 60% badanych deklaruje, że wsparcie otrzymuje „sporadycznie”, choć w przypadku tej jednostki odpowiedzi w ankiecie udzieliło tylko kilka osób.

5.2. Obszar organizacyjny i administracyjny

Ankietowanym zadano pytanie: **Czy otrzymujesz na naszej Uczelni wystarczające wsparcie administracyjne?**

Pytanie dotyczyło oceny wsparcia organizacyjnego, czyli czy przykładowo procedury i obowiązki administracyjne są zorganizowane w sposób sprzyjający pracy naukowej, czy młody naukowiec nie jest nadmiernie obciążony biurokracją i dodatkowymi zadaniami organizacyjnymi.

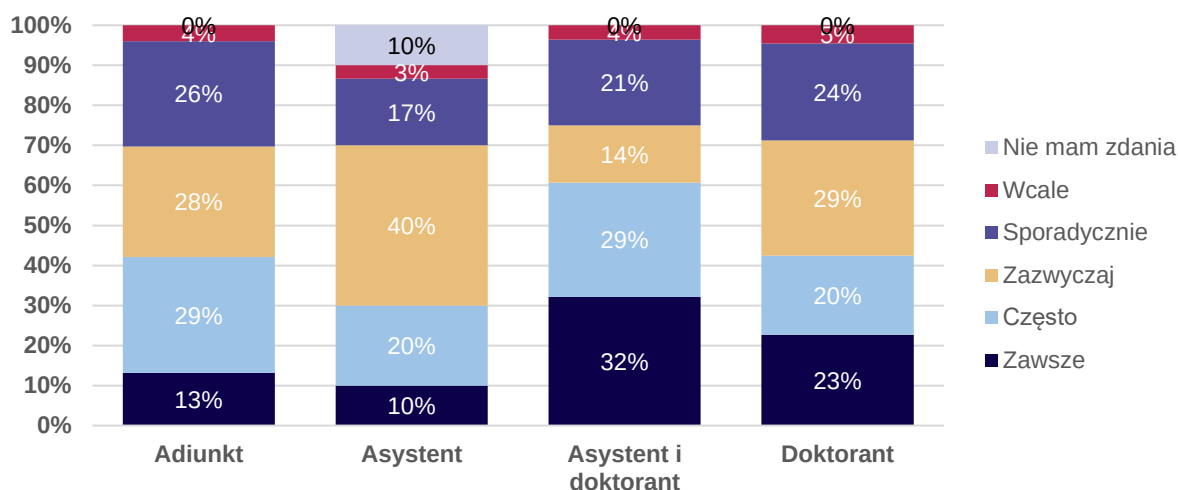
Procentowy udział odpowiedzi o otrzymane wsparcie administracyjne w latach 2022 i 2025



Zarówno w 2022, jak i 2025 r. respondenci wskazywali na trudności organizacyjne jako istotną barierę. Jednocześnie wyniki z 2025 r. pokazują, że ponad 70% badanych, niezależnie od statusu pracy (zatrudnienie czy doktorat), pozytywnie ocenia dostępność wsparcia administracyjnego. Pozostałe 28% respondentów deklaruje, że otrzymuje je jedynie sporadycznie lub nie otrzymuje go wcale.

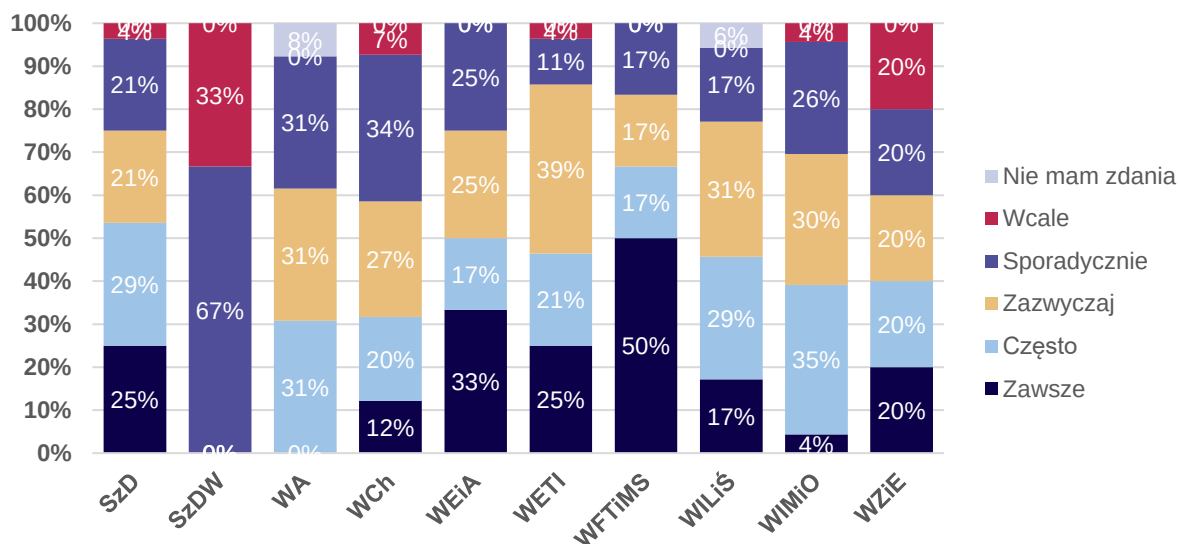
W porównaniu z 2022 r. część badanych dostrzega poprawę – wzrósł odsetek odpowiedzi „zawsze” i „często”. Jednocześnie zwiększył się udział osób, które oceniają wsparcie jako sporadyczne. Co istotne, w komentarzach otwartych zła organizacja pracy pozostaje najczęściej wskazywaną barierą w rozwoju naukowym.

Procentowy udział odpowiedzi dot. wsparcia administracyjnego z podziałem na status na PG w 2025 r.



W każdej grupie dominuje pozytywna ocena wsparcia administracyjnego na poziomie około 70% („zawsze”, „często”, „zazwyczaj”), przy czym najlepiej oceniają je osoby łączące doktorat z pracą nauczyciela („asystent i doktorant”). Warto zwrócić uwagę, że wśród asystentów mniejszy odsetek osób wskazuje regularne otrzymywanie wsparcia (10% „zawsze”, 20% „często”), a 10% respondentów nie ma zdania na ten temat.

Procentowy udział odpowiedzi dot. wsparcia administracyjnego w podziale na jednostki w 2025 r.

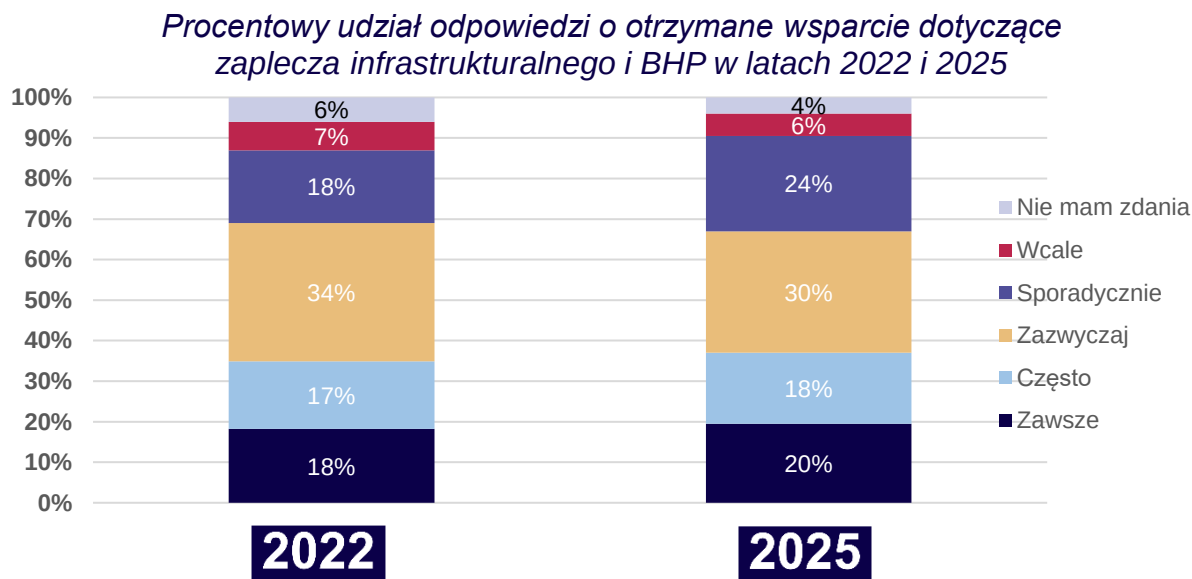


Ocena wsparcia administracyjnego wyraźnie różni się między jednostkami. Najlepiej wypada WFTiMS, gdzie 67% badanych deklaruje, że wsparcie otrzymuje „zawsze” lub „często”, oraz SzD (54%). Relatywnie słabiej oceniane jest także wsparcie na WA i WCh, gdzie badani

określili częste i ciągle otrzymywanie wsparcia na poziomie odpowiednio 31% i 32%. W kilku jednostkach widoczny jest również znaczny udział odpowiedzi „zazwyczaj”.

5.3. Obszar infrastruktury i warunków BHP

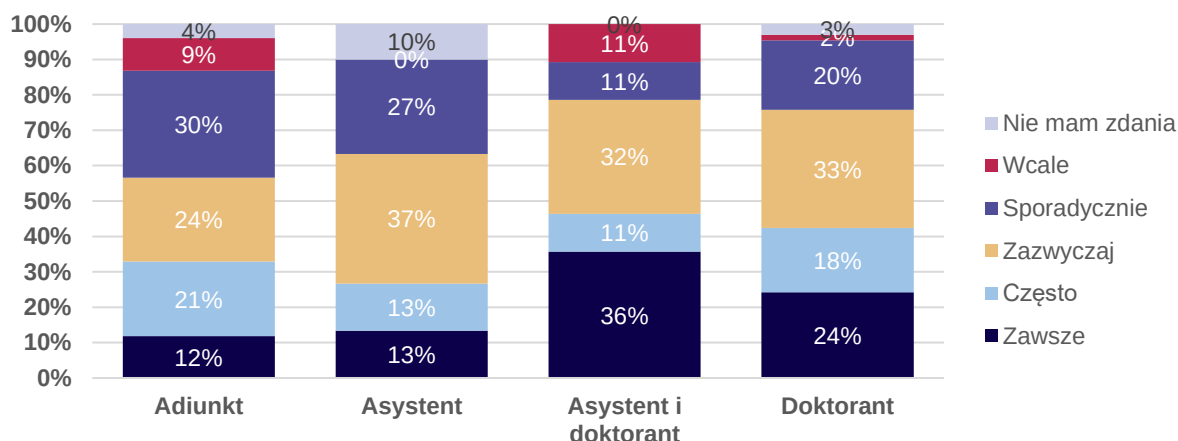
Ankietowanym zadano pytanie: **Czy na naszej Uczelni masz zapewnione odpowiednie zaplecze infrastrukturalne/BHP?**



W tym obszarze widoczny jest wzrost udziału odpowiedzi „zawsze”, „często” (z 35% na 38%) i spadek „zazwyczaj” (z 34% do 30%). Jednocześnie najbardziej zwiększył się odsetek odpowiedzi „sporadycznie” (z 18% na 24%), co może wskazywać na nasilenie problemów pojawiających się okresowo, m.in. w zakresie dostępności aparatury, terminów serwisu, rezerwacji stanowisk czy lokalnych standardów BHP. Mimo to 68% badanych deklaruje, że ma zapewnioną odpowiednią infrastrukturę do pracy.

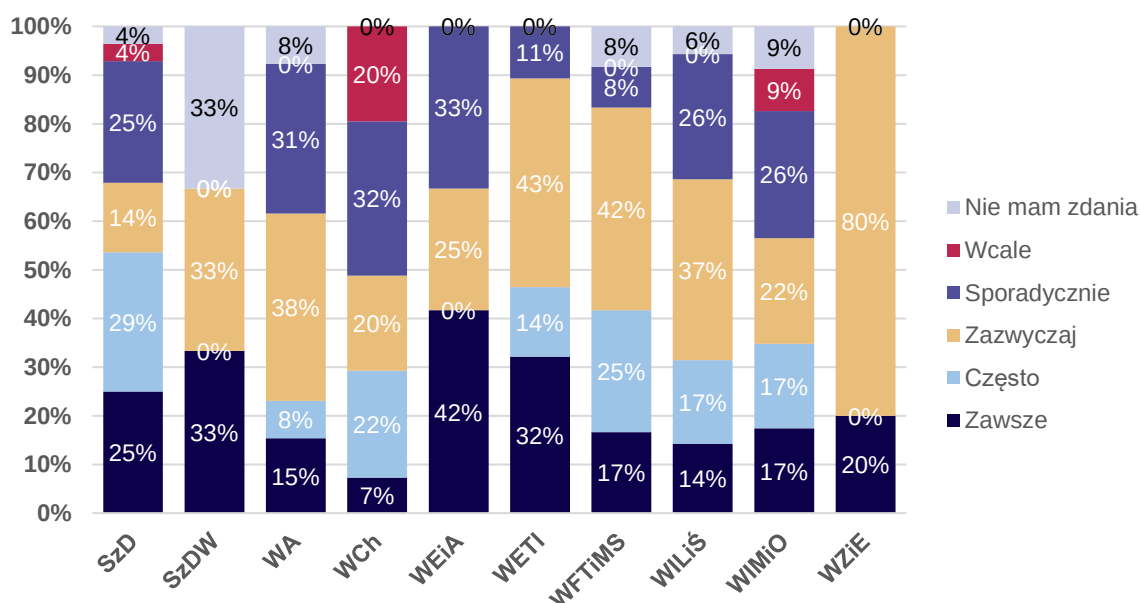
Porównanie z wynikami może sugerować, że wcześniej odczuwalne braki infrastrukturalne nie zostały jeszcze wyeliminowane.

Procentowy udział odpowiedzi o otrzymane wsparcie dotyczące zaplecza infrastrukturalnego i BHP w podziale na status na PG w 2025 r.



Badanie wskazuje na zróżnicowaną ocenę zapewnienia odpowiedniego zaplecza infrastrukturalnego i warunków BHP w zależności od grupy pracowników czy bycia doktorantem. W grupie adiunktów oceny są relatywnie mniej korzystne (jedynie 12% wskazuje odpowiedź „zawsze”, natomiast 21% „często”, a 24% „zazwyczaj”). Najlepiej warunki infrastrukturalne oceniają doktoranci (75%) oraz doktoranci będący jednocześnie zatrudnieni (78%). Wyniki mogą wskazywać na pogorszenie oceny wraz z przechodzeniem do kolejnego etapu kariery akademickiej.

Procentowy udział odpowiedzi o otrzymane wsparcie dotyczące zaplecza infrastrukturalnego i BHP w podziale na jednostki w 2025 r.



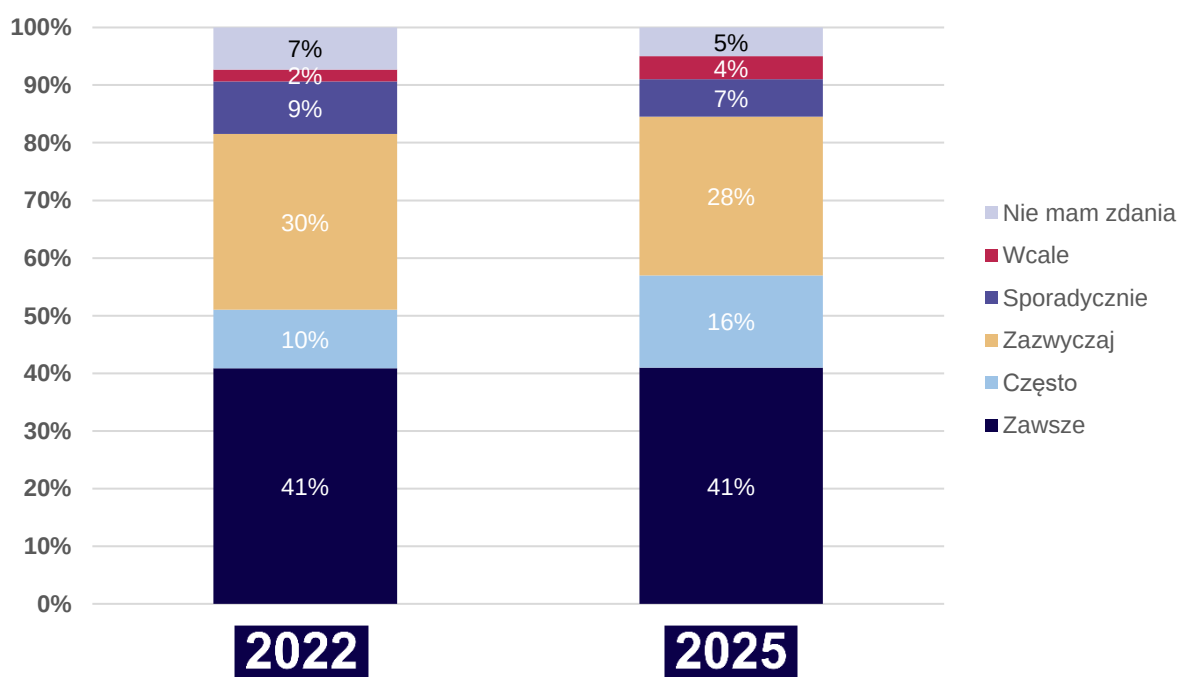
Zróźnicowanie między jednostkami jest tutaj wyraźne. Najlepsze oceny warunków infrastrukturalnych deklarują młodzi naukowcy z WEiA (42% respondentów stwierdziło, że zawsze mają dostęp do odpowiedniego zaplecza, a nikt nie zaznaczył opcji „wcale”). Podobnie na WETI dominują oceny pozytywne (łącznie ponad 85% wskazało „zawsze”, „zazwyczaj”, „często”). Z kolei na WZiE większość naukowców wyraziła się pozytywnie (20% otrzymuje wsparcie do zaplecza „zawsze”, a 80% „zazwyczaj”).

Z kolei największe problemy zgłaszają jednostki wymagające kosztownej aparatury i modernizacji pomieszczeń. Na WCh aż 20% młodych naukowców odpowiedziało, że wcale nie ma, a 32%, że ma „sporadycznie” zapewnione właściwe warunki BHP czy dostęp do infrastruktury do pracy. Warto podkreślić, że doktoranci ze Szkół Doktorskich oceniają infrastrukturę z reguły poprzez pryzmat wydziałów, na których prowadzą badania lub dydaktykę. Są jednak zadowoleni (54% doktorantów ze SzD „zawsze” i „często” otrzymuje wsparcie).

5.4. Obszar etyczny

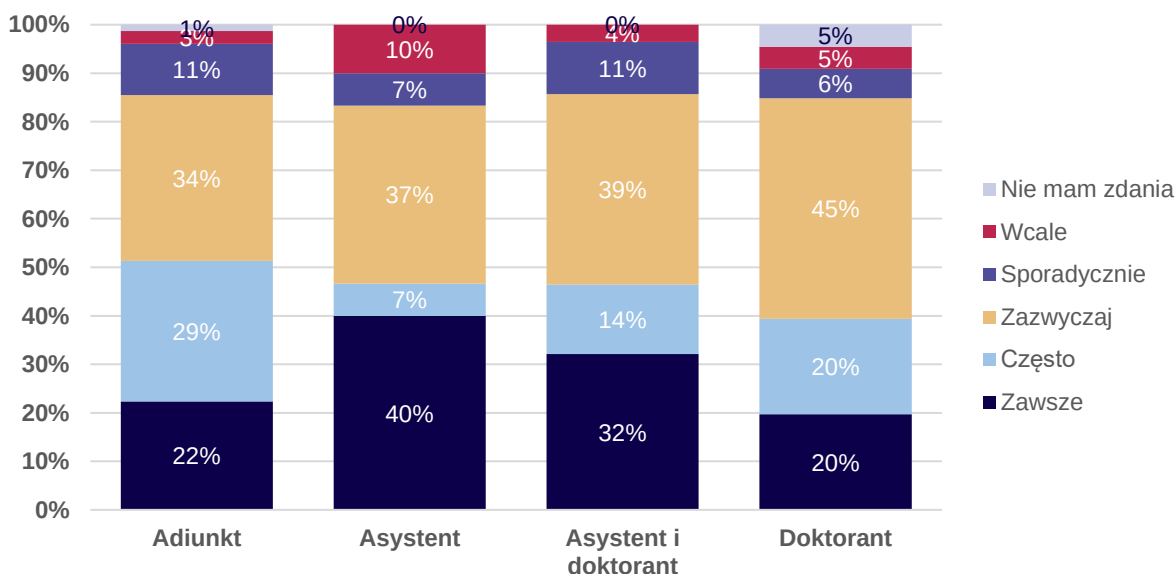
Ankietowanym zadano pytania: **Czy spotykasz się na naszej Uczelni z właściwym traktowaniem oraz właściwym traktowaniem rezultatów swojej pracy?**

Procentowy udział odpowiedzi dotyczący właściwego traktowania na PG w latach 2022 i 2025



Zdecydowana większość młodych naukowców na PG czuje się traktowana w sposób etyczny i z szacunkiem. 85% respondentów odpowiedziało, że „często”, „zawsze” i „zazwyczaj” doświadcza właściwego traktowania przez przełożonych i współpracowników. Oceny pozytywne wzrosły w porównaniu z rokiem 2022 (81%). Natomiast 11% badanych sygnalizuje problem w tym zakresie, a 5% twierdzi, że „nie ma zdania”.

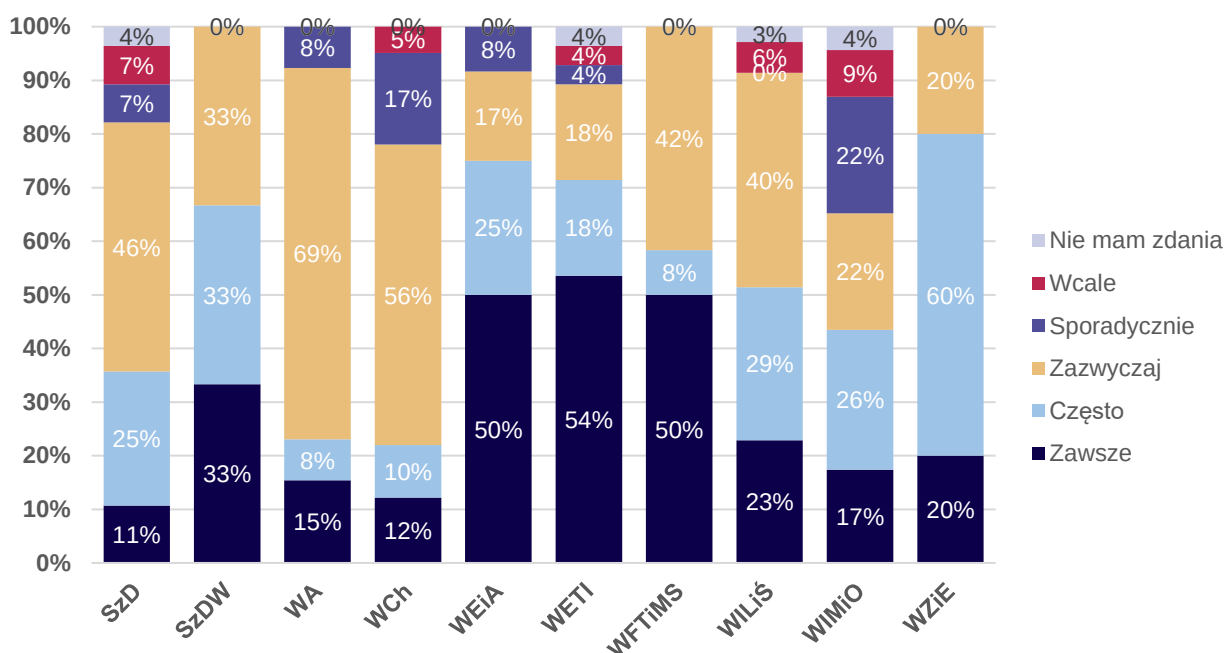
Procentowy udział odpowiedzi dot. właściwego traktowania na Uczelni z podziałem na status na PG w 2025 r.



Ocena właściwego traktowania na Uczelni jest zbliżona we wszystkich grupach respondentów. Łączny udział odpowiedzi „zawsze”, „często” i „zazwyczaj” wynosi od ok. 83% wśród asystentów do 86% wśród adiunktów oraz osób łączących pracę asystenta z doktoratem. Wśród doktorantów odsetek pozytywnych odpowiedzi wynosi ok. 85%.

Najwyższy udział odpowiedzi „zawsze” odnotowano wśród asystentów (40%), a najniższy wśród doktorantów (20%). Jednocześnie odpowiedzi wskazujące na problemy („sporadycznie” i „wcale”) stanowią w każdej grupie wyraźną mniejszość (od ok. 11% wśród doktorantów do 17% wśród asystentów). Ogólnie wyniki wskazują na korzystną i stosunkowo spójną ocenę właściwego traktowania niezależnie od statusu na PG.

Procentowy udział odpowiedzi dot. właściwego traktowania na Uczelni w podziale na jednostki w roku 2025



Wykres pokazuje duże zróżnicowanie oceny właściwego traktowania pomiędzy poszczególnymi jednostkami. Najbardziej pozytywnie sytuacja oceniana jest na WETI, WEiA i WFTiMS, gdzie odpowiedź „zawsze” wskazuje odpowiednio 54%, 50% i 50% badanych, a kolejne osoby najczęściej wybierają odpowiedź „często” lub „zazwyczaj”.

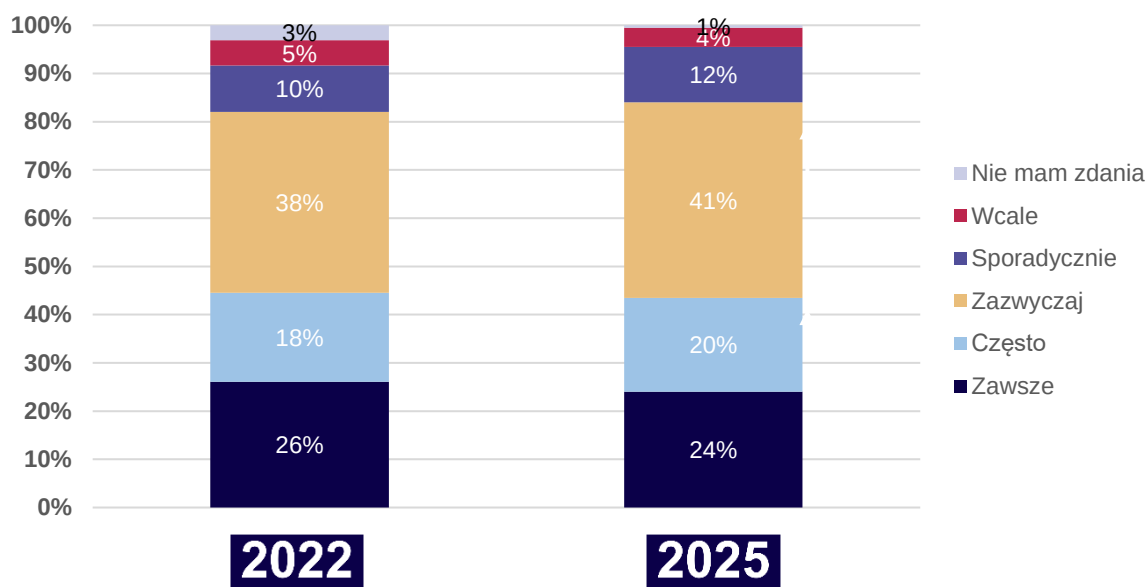
Najmniej korzystne oceny pojawiły się w SzD (11% „zawsze” doświadcza właściwego traktowania), na WCh (12%), WA (15%) oraz WIMiO (17%), WZiE (20%). W przypadku odpowiedzi „często” sytuacja jest bardziej zróżnicowana – najwyższe wartości odnotowano na WZiE (60%), WILiŚ (29%) i WIMiO (26%), podczas gdy w SzD (25%) udział ten jest umiarkowany, a w WA (8%) i WCh (10%) pozostaje niski.

Warto zwrócić uwagę, że odpowiedź „wcale” pojawia się w większości jednostek marginalnie lub w ogóle, co sugeruje, że problem nie ma charakteru całkowitego braku właściwego postępowania etycznego

5.5. Obszar interpersonalny

Ankietowanym zadano pytanie: **Czy w Twojej jednostce organizacyjnej panują dobre relacje międzyludzkie?**

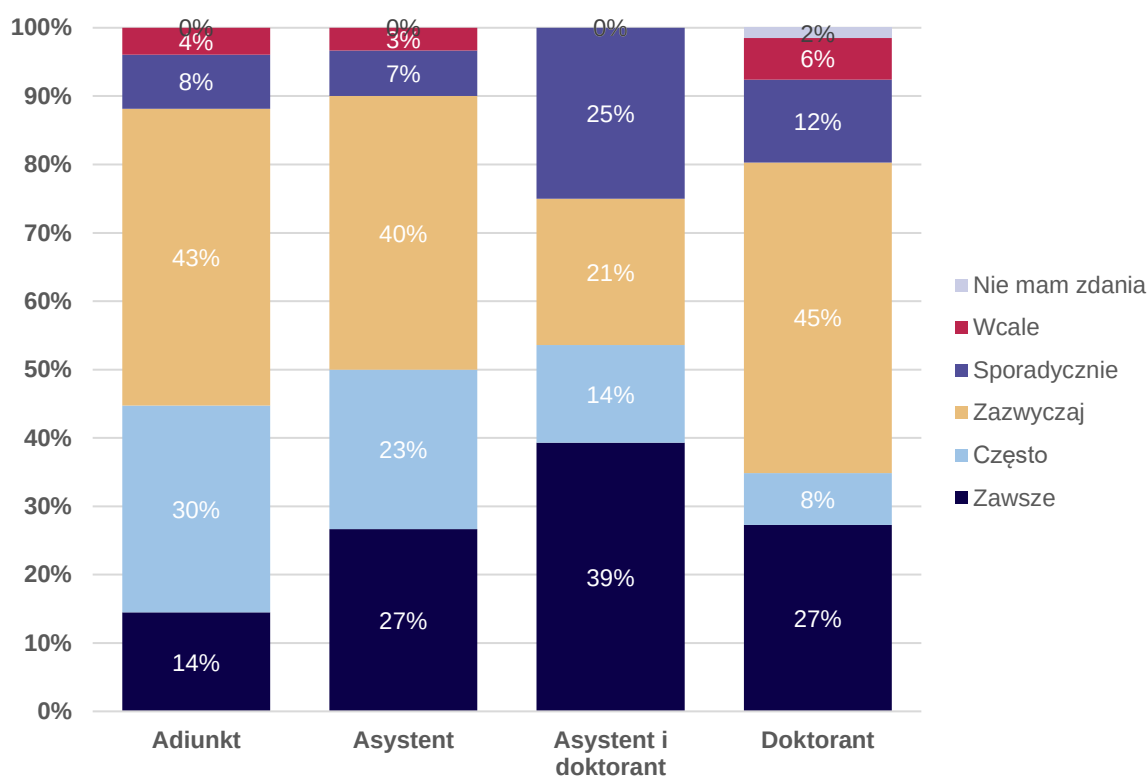
Procentowy udział odpowiedzi dotyczący obszaru interpersonalnego na PG w latach 2022 i 2025



Wyniki są zbliżone do obszaru etyki – dominują odpowiedzi pozytywne. Wynik poprawił się z 82% do 85% odpowiedzi pozytywnych. Wzrost dotyczył głównie kategorii „zazwyczaj” oraz „często”, przy jednoczesnym spadku „zawsze”. Ogólny obraz relacji pozostaje korzystny. Pewne trudności sygnalizuje 16% badanych, którzy „sporadycznie” i „wcale” nie doświadczają prawidłowych relacji.

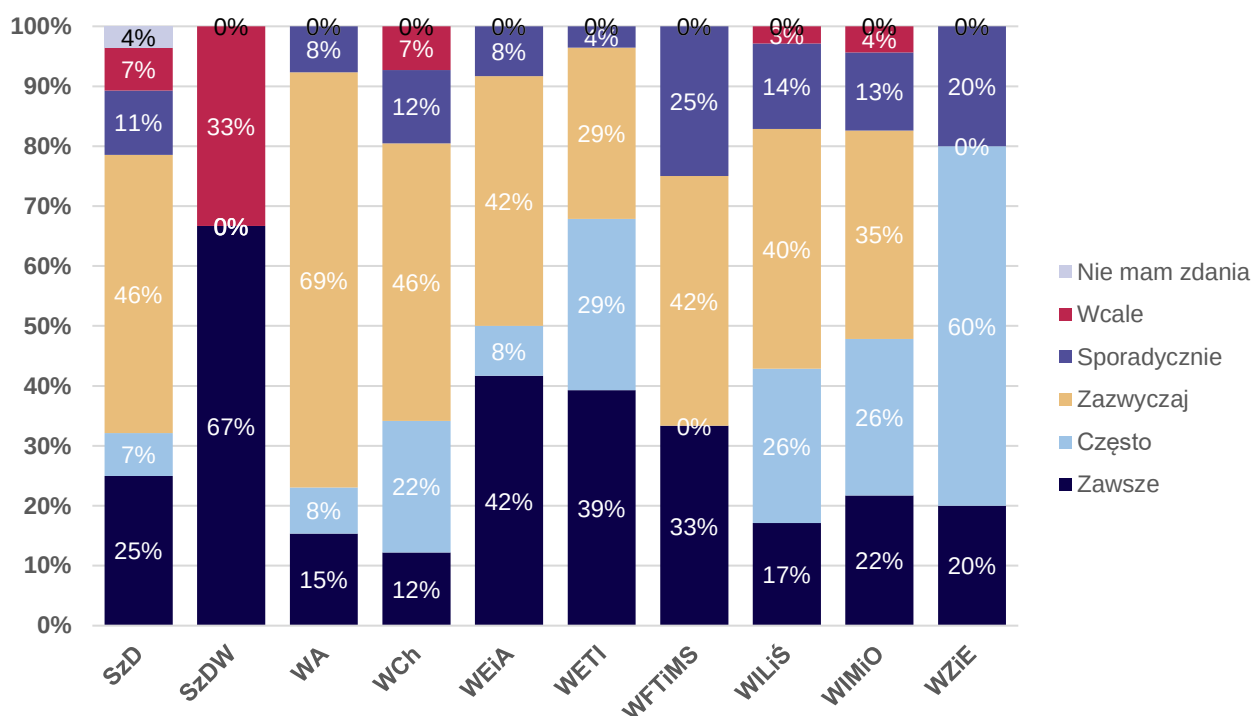
W komentarzach młodzi pracownicy podkreślają życzliwość kolegów, możliwość zwrócenia się o pomoc, przyjazną atmosferę w zespołach badawczych. Niektórzy chwalą „rodzinną atmosferę panującą w katedrze” czy gotowość starszych pracowników do pomocy. Z drugiej strony, ci którzy odczuwają dyskomfort, wskazują zwykle na problemy komunikacyjne.

Procentowy udział odpowiedzi dot. dobrych relacji międzyludzkich w podziale na status na PG w 2025 r.



Wykres pokazuje, że ocena dobrych relacji międzyludzkich różni się w zależności od statusu na PG. Wśród adiunktów odsetek odpowiedzi „zawsze” jest najniższy (14%), jednak aż 30% wskazuje odpowiedź „często”, a 43% „zazwyczaj”, co oznacza, że zdecydowana większość tej grupy ocenia relacje jako dobre. Asystenci w wyższym odsetku wykazują zadowolenie z relacji (odpowiedzi „zawsze” udzieliło aż 27% badanych, a „często” i „zazwyczaj” aż 63%). Co ciekawe wśród zatrudnionych doktorantów (grupa „asystent i doktorant”) odsetek odpowiedzi „zawsze” jest jeszcze wyższy (39%), lecz aż 25% badanych mówi o „sporadycznie” panujących dobrych relacjach międzyludzkich. Również doktoranci spotykają się z postawami negatywnymi (18% spotyka się „sporadycznie” lub „wcale”).

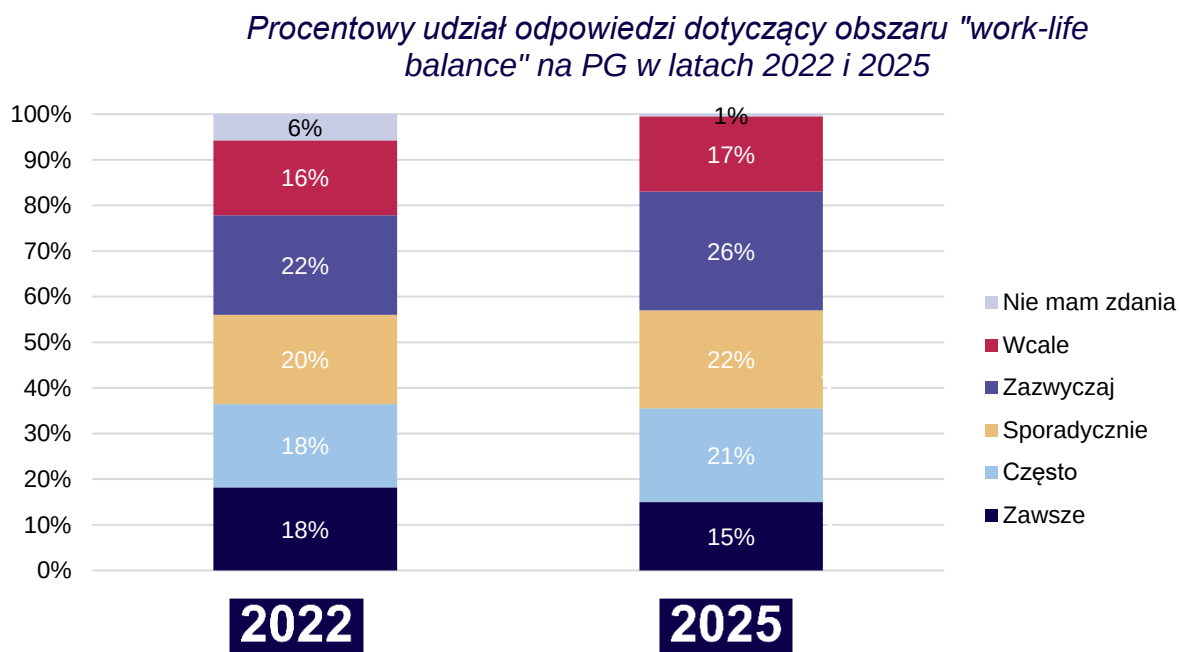
*Procentowy udział odpowiedzi dot. dobrych relacji międzyludzkich
w podziale na jednostki w 2025 r.*



Ocena relacji międzyludzkich jest zróżnicowana pomiędzy jednostkami. Najwięcej zadowolonych osób z relacji koleżeńskich prowadzi badania na WEiA (42%), WETI (39%) oraz na WFTiMS (33%). O „zwyczajowym” występowaniu dobrych kontaktów mówi 69% respondentów z WA, 46% z WCh i SzD, 42% z WEiA i WFTiMS, a 40% z WILiŚ. Jednocześnie o „sporadycznych” dobrych relacjach wspomina aż 25% z WFTiMS, 20% z WZiE.

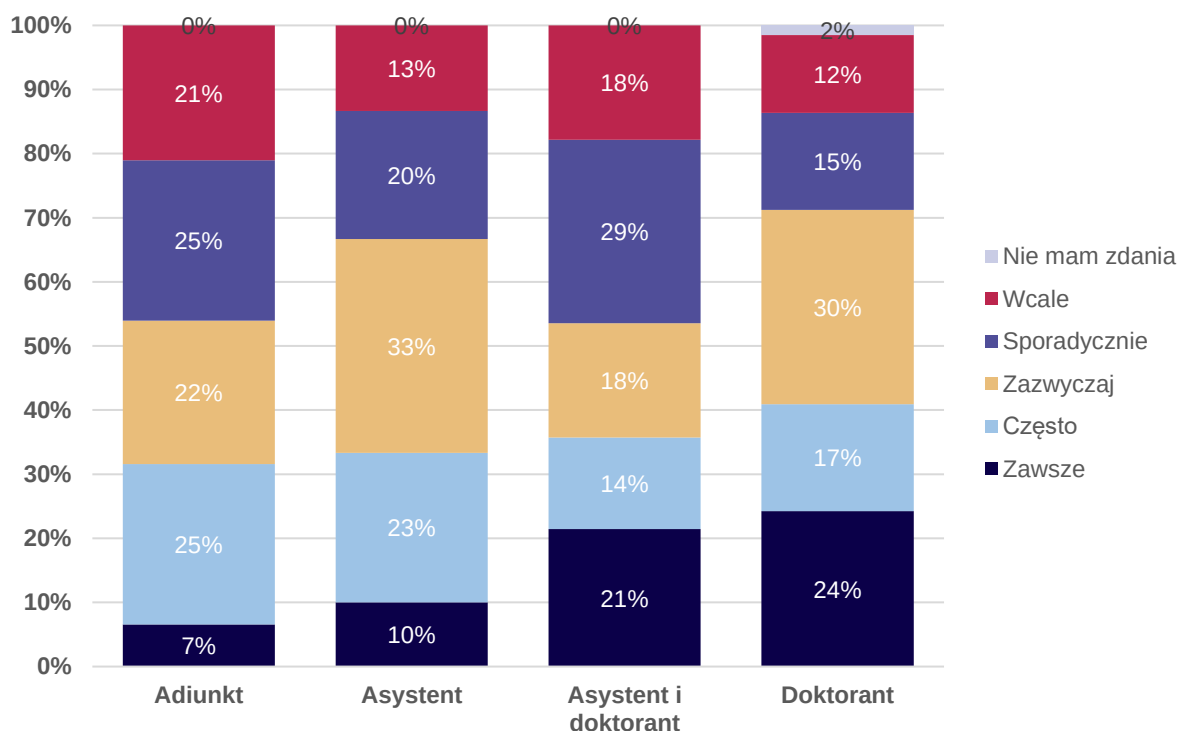
5.6. Obszar dobrostan

Ankietowanym zadano pytanie: **Czy masz zapewnione właściwe warunki do zrównoważenia życia prywatnego i pracy (tzw. work-life balance)?**



Wynik pozytywnych odpowiedzi w roku 2025 jest nieco wyższy (o 4%) w porównaniu do roku 2022. Wzrost dotyczył przede wszystkim odpowiedzi „zazwyczaj” i „często”, natomiast spadł udział „zawsze”. Jakkolwiek obszar „work-life balance” zarówno trzy lata temu, jak i obecnie, notuje najniższe zadowolenie respondentów. Ponad jedna trzecia młodych naukowców ma problemy z zachowaniem równowagi. Odpowiedzi „wcale” udzieliło 17% badanych, a „sporadycznie” 22%, co łącznie daje 39% odczuwających wyraźny brak równowagi.

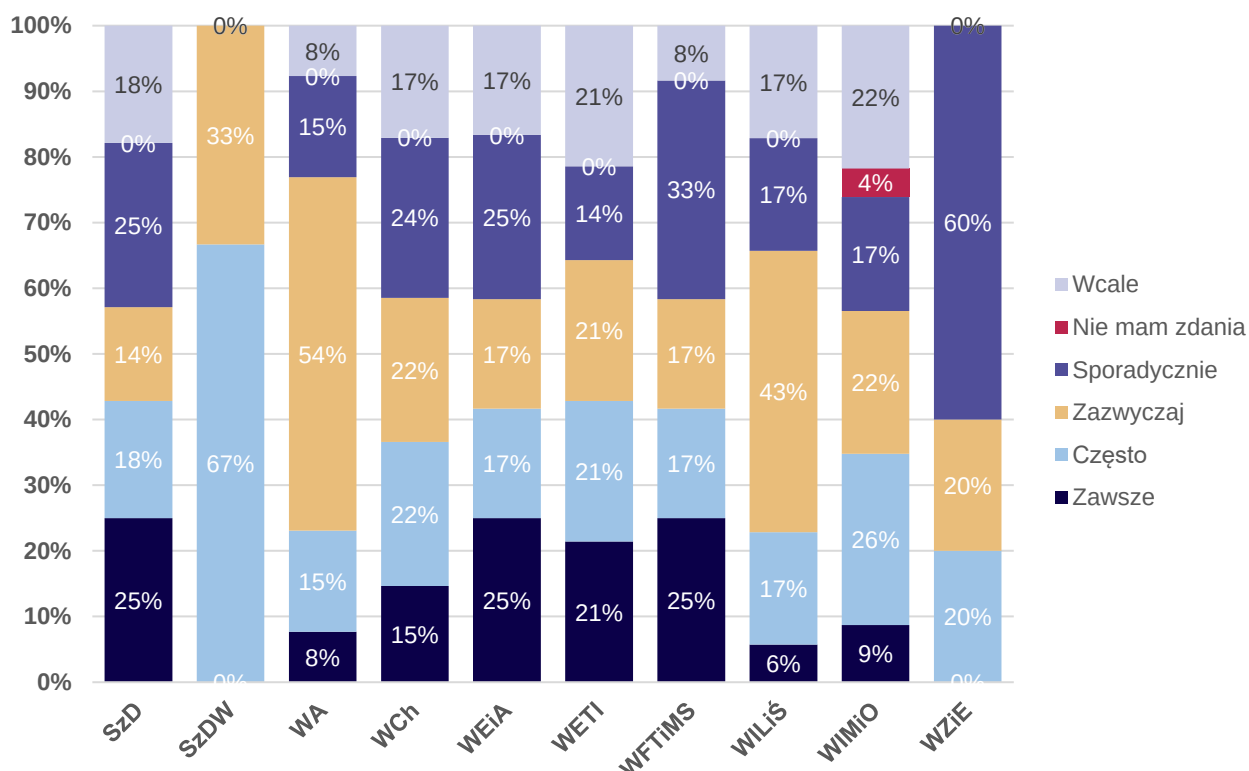
Procentowy udział odpowiedzi dot. zapewnionych warunków do zrównoważonego życia prywatnego i pracy z podziałem na status na PG w 2025 r.



Najkorzystniej warunki umożliwiające zachowanie równowagi między życiem prywatnym a pracą oceniają doktoranci. Łącznie ok. 71% z nich wskazuje odpowiedzi „zawsze”, „często” lub „zazwyczaj”. Relatywnie wysokie oceny odnotowano również wśród asystentów (66%). Niższy udział odpowiedzi pozytywnych występuje wśród adiunktów (54%) oraz osób łączących pracę asystenta z doktoratem (53%).

Największe trudności z zachowaniem równowagi deklarują osoby będące jednocześnie asystentami i doktorantami – łącznie 47% wskazuje odpowiedzi „sporadycznie” lub „wcale”. Podobny problem widoczny jest wśród adiunktów (46%). Wśród asystentów odsetek ten wynosi 33%, natomiast najmniejszy jest w grupie doktorantów – ok. 27%. Wyniki wskazują więc, że trudności z zachowaniem work-life balance są najbardziej widoczne w grupach łączących intensywne obowiązki zawodowe.

Procentowy udział odpowiedzi w roku 2025 dot. zapewnionych warunków do zrównoważonego życia prywatnego i pracy w podziale na jednostki



Wyniki wskazują na wyraźne zróżnicowanie oceny warunków sprzyjających zachowaniu równowagi między życiem prywatnym a pracą w poszczególnych jednostkach. Wśród wydziałów najkorzystniej wypada WA (77%), a następnie WLiŚ (66%) i WETI (ok. 63%).

Relatywnie najmniej korzystne oceny odnotowano na WZiE, gdzie 40% respondentów wskazało odpowiedzi pozytywne, a 60% zadeklarowało, że warunki do zachowania równowagi występują jedynie „sporadycznie”. Niższy udział ocen pozytywnych występuje również w SzD i WIMiO (ok. 57%) oraz na WCh, WEiA i WFTiMS (ok. 59%).

W tych jednostkach udział odpowiedzi „sporadycznie” i „wcale” wynosi od 34 do 43%.

5.7. Bariery

Przeprowadzona ankieta umożliwiła młodym naukowcom PG wyrażenie własnych uwag w odniesieniu do każdego z sześciu badanych obszarów. Udzielenie odpowiedzi było obowiązkowe (wymagana była co najmniej krótka odpowiedź, np. „brak”, jeżeli ktoś nie dostrzega barier).

Co ważne tym razem 32% młodych naukowców zadeklarowało brak istotnych barier. Może to oznaczać, że warunki pracy części młodej kadry uległy realnej poprawie na przestrzeni ostatnich trzech lat – być może wskutek wdrożenia niektórych działań naprawczych (np. poprawy komunikacji, doposażenia laboratoriów czy podwyżek wynagrodzeń w 2023 r.). Jednak równocześnie niemal 70% badanych zgłosiło przynajmniej jedną barierę, co dowodzi, że wiele wyzwań pozostaje nierozwiązanych.

Uzyskane komentarze zostały pogrupowane w konkretne, najczęściej opisywane problemy oraz przypisane do obszarów funkcjonowania naukowców i Uczelni:

Badania i wsparcie naukowe

- Presja publikowania ilości ponad jakość i wartość naukową.
- Brak realnego wsparcia akademickiego ze strony promotorów (np. doktoranci często są izolowani).
- Brak silnych liderów lub mentorów; bądź słabe umiejętności przywódcze i zarządzania zespołem.

Współpraca i dzielenie się wiedzą

- Słaba współpraca między zespołami badawczymi i jednostkami organizacyjnymi.
- Mała otwartość na projekty wspólne lub interdyscyplinarne.
- Niewielkie możliwości spotkań i wymiany doświadczeń.

Finansowanie i granty

- Niewystarczające środki na badania, konferencje i publikacje (w tym Open Access).
- Niejasne informacje i kryteria oceny programów finansowania.
- Słabe wsparcie w pisaniu wniosków o granty (zarówno pod względem administracyjnym, jak i merytorycznym).
- Brak dedykowanych budżetów dla młodych naukowców i doktorantów.

Rozwój kariery i wynagrodzenia

- Brak uznawania osiągnięć z zakresu promocji naukowej i mentoringu.

- Brak jasnych ścieżek awansu i czasu na badania.
- Niskie pensje, zmuszające do dodatkowej pracy i nadgodzin.

Dydaktyka

- Nadmierne i nieregularne obciążenie dydaktyczne, w tym długie godziny pracy (7:00–20:00).
- Słabe planowanie i harmonogramy ustalane w ostatniej chwili.
- Przypisywanie kursów bez dopasowanych kompetencji.
- Presja pogodzenia ciężkiej pracy dydaktycznej z wymaganiami dotyczącymi badań i publikacji.
- Brak elastyczności w harmonogramach pracy.

Warunki pracy i infrastruktura

- Brak podstawowego wyposażenia i dostępu do nowoczesnych laboratoriów.
- Ograniczony dostęp do specjalistycznych urządzeń i wsparcia technicznego.
- Problemy z bezpieczeństwem w laboratoriach chemicznych.
- Brak komfortowej przestrzeni socjalnej lub wypoczynkowej.

Struktura i organizacja

- Struktury feudalne i brak kultury mentorskiej.
- Biurokracja i brak realnego wsparcia administracyjnego.
- Niejasne procedury dotyczące zatrudnienia, zarządzania projektami i obrony doktoratu.
- Luki w komunikacji i chaos informacyjny.
- Uczelnia traktowana jak firma, koncentrująca się na transakcjach, a nie na ludziach.
- Brak systemowego wsparcia dla rodziców wracających z urlopu.

5.8. Usprawnienia warunków pracy

Ankietowani mogli zaproponować zmiany i usprawnienia, które mogłyby poprawić warunki wykonywanej pracy. Propozycję usprawnień wskazało 87 z 200 ankietowanych, co stanowi 44% badanych. Najwięcej osób oczekuje zmian w zakresie organizacyjno-administracyjnym, a następnie infrastrukturalnym i BHP, w tym nowych inwestycji (rozwój laboratoriów, zakup sprzętu).

Wśród proponowanych przez grupę badaną rozwiązań znalazły się:

Sprzęt i warunki pracy

- Zapewnienie każdemu pracownikowi laptopa/komputera i ergonomicznego stanowiska pracy.
- Ulepszenie infrastruktury technicznej (internet, wentylacja, platformy).
- Naprawienie sprzętu laboratoryjnego.
- Stworzenie publicznej bazy dostępnego sprzętu badawczego.

Ulepszenia procesów

- Uproszczenie biurokracji i cyfryzacja procesów administracyjnych.
- Uproszczenie procedury zamówień i procedur administracyjnych.
- Centralizacja narzędzi, takich jak: kalendarze sprzętu i systemy raportowania.
- Poprawa rozliczania zajęć dydaktycznych.

Mentoring i rozwój

- Więcej szkoleń z zakresu pisania wniosków grantowych, publikowania i pracy zespołowej.
- Wprowadzenie formalnego systemu mentoringu dla młodych naukowców.
- Utworzenie sieci talentów na PG.
- Zapewnienie szkolenia z zarządzania w zakresie przywództwa i mentoringu.

Finanse i granty

- Nagradzanie rzeczywistych osiągnięć, a nie tylko punkty za publikacje.
- Uproszczenie rozliczania projektów i włączenie w to rozliczanie działów wsparcia.

Wzmacnianie współpracy i kooperacji

- Wspieranie młodych naukowców grantami na budowanie zespołów (równe traktowanie wszystkich).
- Promowanie kultury współpracy i przyjaznej atmosfery.
- Wzmacnianie jednostek badawczych i wspieranie naukowych liderów.

Wynagrodzenia i finansowanie

- Podniesienie wynagrodzeń do konkurencyjnych poziomów.
- Zwiększenie finansowania konferencji, podróży i infrastruktury badawczej.

Komunikacja i kultura pracy

- Organizowanie regularnych spotkań ogólnych z przejrzystą komunikacją.
- Przeprowadzanie ankiety badającej klimat organizacyjny i zaproponowanie działań na podstawie wyników tej ankiety.

Sprawiedliwość i przejrzystość

- Zapewnienie uczciwego traktowania i weryfikowanie rzeczywistego wkładu w badania oraz nauczanie.
- Docenianie jakości, a nie ilości publikacji.

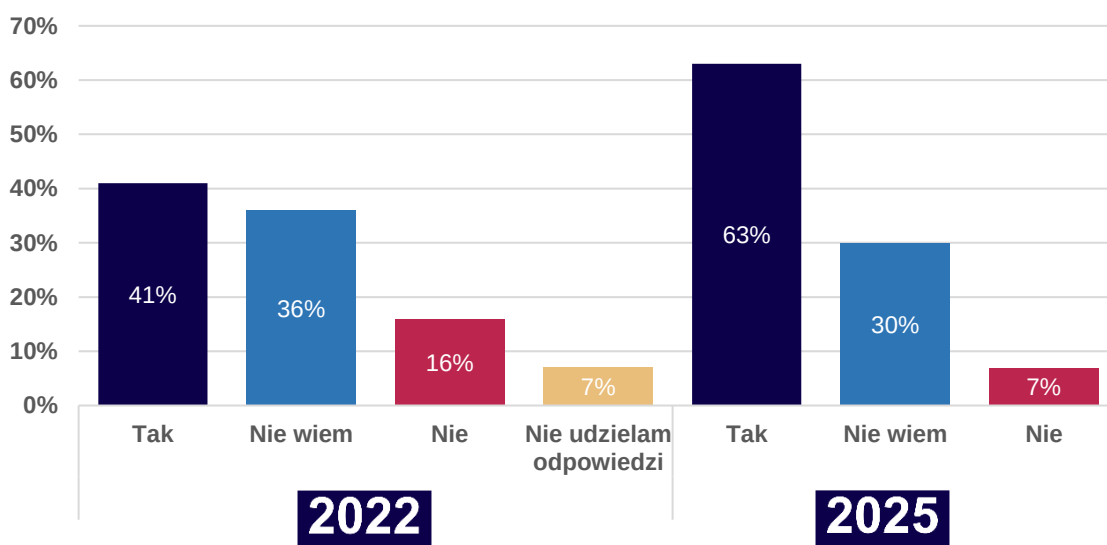
Wsparcie dla młodych rodziców

- Zwolnienie z prowadzenia dydaktyki podczas urlopu rodzicielskiego.
- Oferowanie elastycznego powrotu do pracy oraz systemowego wsparcia w opiece nad dziećmi.

5.9. Perspektywy pozostania na PG

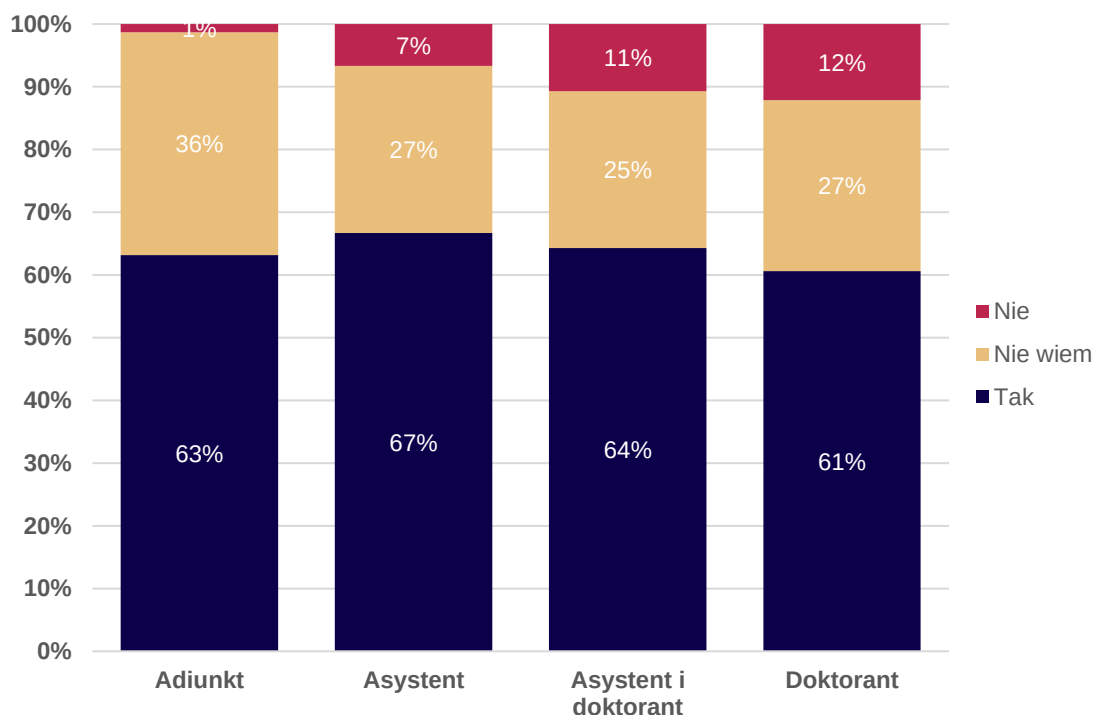
Ankietowanym zadano pytanie: **Czy planujesz kontynuować studia doktoranckie, pracę na PG lub w przypadku kończenia doktoratu w najbliższym czasie ubiegać się o pracę na PG?**

Procentowy udział odpowiedzi dot. planu pozostania na PG w latach 2022 i 2025



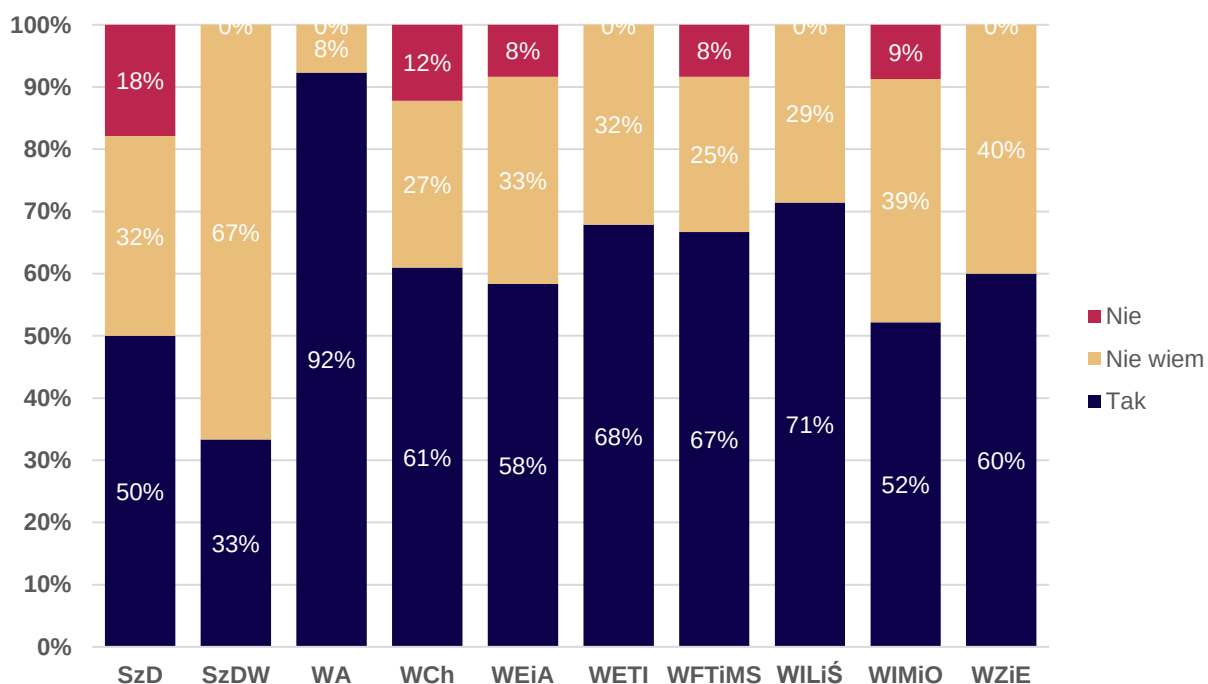
W porównaniu z badaniem z 2022 r. widoczna jest zmiana w deklaracjach dotyczących dalszej kariery na PG. W 2022 r. 41% młodych naukowców planowało pozostać na Uczelni, natomiast w 2025 r. odsetek ten wzrósł do 63%. Jednocześnie zmniejszył się udział osób niezdecydowanych z 36% do 30% oraz tych, które nie planują dalszej kariery na PG z 16% do 7%.

Procentowy udział odpowiedzi dotyczący pozostania na PG w podziale na status na PG w 2025 r.



Deklaracja pozostania na PG dotyczy 61% doktorantów, 63% adiunktów i aż do 67% asystentów. Jednocześnie przyszości z PG nie wiąże 11-12% doktorantów oraz 7% asystentów.

Procentowy udział odpowiedzi dotyczących pozostania na PG w podziale na jednostki w 2025 r.



Najwięcej chętnych naukowców, by pozostać na PG znajduje się wśród badanych z WA (92%). Na pozostałych wydziałach liczby wahają się pomiędzy 52% badanych z WIMiO do 71% z WILiŚ. Najmniej chętnych osób do kontynuowania kariery naukowej na PG znajduje się wśród doktorantów. Największy odsetek osób niezdecydowanych odnotowano na WIMiO (39%). Najwięcej odpowiedzi „nie” wskazali respondenci z SzD (18%) oraz WCh (12%), natomiast na WA, WETI, WILiŚ, WZiE nie odnotowano deklaracji o braku zamiaru pozostania na PG.

6. Podsumowanie

Badanie przeprowadzone wśród młodych naukowców Politechniki Gdańskiej w 2025 r., w porównaniu z wynikami z 2022 r., wskazuje na niewielką poprawę ocen w obszarach wsparcia naukowego, etyki, relacji międzyludzkich i dobrostanu. W obszarach tych wzrósł łączny udział odpowiedzi pozytywnych („zawsze”, „często” i „zazwyczaj”). W przypadku infrastruktury i warunków BHP widoczny jest natomiast niewielki spadek ocen pozytywnych oraz wzrost udziału odpowiedzi „sporadycznie”. W obszarze organizacyjno-administracyjnym ogólna ocena pozostaje zbliżona do wyniku z 2022 r., jednak zwiększył się udział odpowiedzi wskazujących na sporadyczne otrzymywanie wsparcia. Może to świadczyć o niejednorodnym poziomie wdrażania i funkcjonowania rozwiązań w poszczególnych obszarach, jak i jednostkach organizacyjnych.

Wyniki badania wskazują ponadto, że biurokracja, nadmiar obowiązków pozanaukowych oraz trudności w zachowaniu równowagi między pracą a życiem prywatnym mogą ograniczać możliwości prowadzenia działalności badawczej przez młodych naukowców. Obciążenie obowiązkami administracyjnymi pozostaje jedną z często wskazywanych barier rozwoju naukowego, co wskazuje na potrzebę dalszego monitorowania tego obszaru i podejmowania działań ograniczających czas przeznaczany na zadania niezwiązane bezpośrednio z działalnością naukową.

W odniesieniu do planów zawodowych 63% respondentów zadeklarowało chęć kontynuowania pracy lub doktoratu na PG, 30% pozostawało niezdecydowanych, natomiast 7% nie planowało dalszej kariery na Uczelni. W porównaniu z 2022 r. oznacza to wzrost udziału osób deklarujących chęć pozostania na PG, przy jednoczesnym zmniejszeniu odsetka osób niezdecydowanych i planujących odejście.

Wyniki stanowią ważny materiał diagnostyczny dla dalszych działań Uczelni, zarówno w poszczególnych jednostkach, jak i w ramach przygotowywanej Strategii HR4R na kolejne lata. Mogą być również podstawą do dalszego projektowania działań wspierających rozwój kariery młodej kadry akademickiej.

Zidentyfikowane potrzeby i zgłoszone rekomendacje podkreślają konieczność podejmowania działań systemowych, m.in. w zakresie ograniczania biurokracji, zapewnienia warunków pracy sprzyjających koncentracji na badaniach, poprawy polityki wynagrodzeń oraz budowania kultury pracy opartej na szacunku, współpracy i wsparciu.